

# Aufbruch in der EKIR – Time-To-Move

## Zum neuen EXODUS in der Evangelischen Kirche im Rheinland

*Die Evangelische Kirche ist im Aufbruch. Für viele Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche im Rheinland bedeutet dies vor allem eines: Time-To-Move (frei übersetzt: es ist Zeit, sich zu bewegen). Dass der sogenannte Reformprozess von Praktiken begleitet wird, die vergleichbar sind mit den Praktiken von Unternehmen wie z.B. der France Télécom ist bei den betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrern längst angekommen. Viele MitarbeiterInnen leiden unter den immensen Belastungen, die ihre Entlassungen nach sich ziehen. Dass Frauen in der Elternzeit diskriminiert werden, das Beamtenrecht übergangen und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers schlicht ignoriert werden, hat bereits lautstarke Kritik hervorgerufen. Doch die EKIR weist alle Klagen weit von sich. Die Schuld liege, so der Präses der EKIR Nikolaus Schneider, bei denen, die es ablehnen, sich zu bewegen. Diese Behauptung verdeckt die tatsächlichen Strategien, die bezwecken sollen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer freiwillig ihren Arbeitsplatz aufgeben. Pfarrerin Anne Lungová berichtet vom neuen EXODUS in der Rheinischen Landeskirche.*

Der „Aufbruch“ weist die Richtung: Im besten Fall assoziieren evangelische Christen dieses Wort mit dem Exodus. Der Aufbruch aus der Sklaverei ist der Beginn eines langen Weges durch die Wüste in das gelobte Land. Und eben dahin wollen die Leitenden der Kirche ihr Völkchen führen. Dafür muß jedoch eine Voraussetzung erfüllt sein: Das Kirchenvolk muss glauben, dass es anderswo besser ist als dort, wo es jetzt ist. Das heißt: Je dringlicher die Situation der Kirche als aussichtslos und vor allem mittellos dargestellt wird, desto leichter lässt sich eine Änderung der bestehenden Verhältnisse herstellen. Das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ der Evangelischen Kirche in Deutschland jongliert deshalb mit finsternen Prognosen. „Die Basis der kirchlichen Finanzkraft halbiert sich!“, erschallte der entsetzte Aufschrei, der dem Aufbruch vorausgeschickt wurde. Um gleich darauf den „notwendigen Reformprozess“ einzuleiten, der „Beweglichkeit in den Formen statt Klammern an Strukturen“ einfordert. Und das vor allem von einer „Mitarbeiterschaft, die sich den Herausforderungen mutig und hoffnungsvoll stellt“.

Die Worte gleichen verdächtig denen des France Télécom Managements, das behauptet, ohne strukturelle Veränderungen und ohne Zugeständnisse der Mitarbeiterschaft könne es kaum gelingen, den ehemaligen Staatsbetrieb für den Markt weiter fit zu halten. Das Zauberwort der France Télécom heisst Restrukturalisierung. Das Zauberwort der Evangelischen Kirche in Deutschland heisst Reform. Es gilt aufzubrechen und jeder darf mit, vorausgesetzt, man schließt sich den Vorgaben an, die von oben kommen. Wer aufbricht, so die Botschaft, kann dies nur in der Gemeinschaft. Und da müssen eben einige kürzer treten als andere, wenn alles schlanker und besser werden soll. Weil zu erwarten war, dass es zu einem Gerangel um das nötige Manna kommt, müssen härtere Strategien herhalten. Das, was in der France Télécom als Plan NEXT zum Sinnbild für einen unbarmherzigen Wettbewerbskampf geworden ist, läßt sich in der EKIR mit dem Plan EXODUS umschreiben. Ähnlich wie beim Plan NEXT, der eine vorher bestimmte Personengruppe im französischen Unternehmen durch willkürliche Versetzungen und gezielte Auflagen dazu zwang „freiwillig“ zu gehen, hat auch die Kirchenleitung der EKIR einen bestimmten Personenkreis ausgesucht, dem so große Belastungen zugemutet werden, dass diese Personen quasi „von alleine“ gehen. Das erklärt,

warum die Kirchenleitung der EKiR bei den Pfarrerinnen und Pfarrern ansetzte, die ohnehin zu den „schwächeren“ Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt gehören: den Pfarrerinnen und Pfarrern im Wartestand (in der Regel über 45 Jahre alt), sog. Sonderdienstlern (mit befristeten Arbeitsverträgen) und den Pfarrerinnen in der Elternzeit. Das Hauptproblem der EKiR – Leitung bestand vor allem darin, dass Pfarrer im Wartestand und Frauen in der Elternzeit von Rechts wegen unkündbar sind. Doch der Plan EXODUS wußte sich auch da zu helfen: Hatten die Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand Stellen abgelehnt, die von ihrem bisherigen Wohnort weit entfernt sind? Um so besser. Sind ständig wechselnde Kurzzeit-Stellen für Pfarrerinnen mit Kindern wenig attraktiv? Ideal. Die Beschränkungen ließen sich mit der Einführung eines neuen Auswahlverfahrens umsetzen. Die neu eingerichteten „mbA-Stellen“ (Stellen mit besonderem Auftrag) gleichen in ihren Auswirkungen der „Geheimwaffe“ der France Télécom -Leitung mit dem Namen „TTM“ - Time-To-Move. Als die France Télécom einige ihrer Mitarbeiter zwang, alle drei Jahre ihren Einsatzort zu wechseln, bedeutete dies einen radikalen Wandel ihres bisherigen Lebens. Die Aussicht der im Schnitt über 45jährigen, die ihr Leben bis dahin zumeist an einem Ort verbracht hatten, nun ihren Lebensmittelpunkt zu verlieren, wirkte sich auf viele France Télécom Mitarbeiter so negativ aus, dass sie unter diesem Druck das Unternehmen lieber „freiwillig“ verließen. Auch das neue Auswahlverfahren und die Geheimwaffe der rheinischen Kirchenleitung „mbA-Stellen“ einzurichten, zeigte Wirkung. Man zwang die Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand an dem Verfahren teilzunehmen und stellte Pfarrerinnen in der Elternzeit vor die Wahl, entweder das Auswahlverfahren und die auf ein Jahr befristete Stelle anzunehmen, oder entlassen zu werden. Auf Anfrage versicherte der Leitende Dezernent für die Personalentwicklung in der EKiR Volker Lehnert bereits im Oktober 2007, dass jeder, der eine mbA-Stelle annehme, in Zukunft verpflichtet sei, sich jährlich auf eine Pfarrstelle zu bewerben. Dabei könne man bei Ablehnung bis zu *sechs mal* in eine neue mbA-Stelle eingewiesen werden. Besonderen Wert legte die Kirchenleitung auf die Tatsache, dass vorher überprüft werden müsse, ob man überhaupt – noch – für den Pfarrberuf geeignet sei. Für Pfarrerinnen mit mehreren Kindern stellt diese willkürliche Form der jahrelangen Arbeitseinweisung eine Zumutung dar. Und bedeutet de facto ein systematisches Herausdrängen von Pfarrerinnen mit Kindern aus dem Pfarrdienst. Ebenso wie beim Plan NEXT der Télécom France wurden auch die PfarrerInnen der EKiR vor vollendete Tatsachen gestellt. Bevor jemand die Diskriminierung der Frauen in der Elternzeit oder die Rechtmäßigkeit der neuen Regelungen thematisieren bzw. überprüfen konnte, hatte die Synode der EKiR allen Änderungen widerstandslos zugestimmt. Die Nachricht von den neuen Zulassungsregelungen zum Pfarrdienst erreichte daher die Pfarrerinnen mitten in ihrer gesetzlich gesicherten Elternzeit. Der Plan EXODUS erklärte sie zum in Ungnade gefallenem Personenkreis, obwohl sie nichts anderes taten, als die vom Staat geschützte und von der Kirche gewünschte Familienarbeit zu leisten. Doch die Kirchenleitung der EKiR sieht das anders. Das neue Verfahren gilt in kirchlichen Führungskreisen als Signal für den nötigen Aufbruch. Dass es unter den entlassenen PfarrerInnen der EKiR viele gibt, die seither unter gesundheitlichen Problemen, existentiellen Nöten und den katastrophalen Folgen der neuen Personalpolitik der Kirche leiden, wird verschwiegen. Zum Glück hat es – anders als in der France Télécom – keine Selbstmorde gegeben: evangelische Christen geben eben so schnell die Hoffnung nicht auf, das gelobte Land am Ende des langen Weges durch die Wüste doch noch zu sehen!

Damit der Aufbruch der Evangelischen Kirche nicht von einer Sklaverei in die nächste führt, darf der Plan EXODUS nicht in der Wüste enden. Die evangelische Kirche kann dem Titel „Kirche der Freiheit“ nur gerecht werden, wenn die Freiheit auch jene einschließt, die ihrer besonders bedürfen. Statt Pfarrerinnen in der Elternzeit zu diskriminieren, müssen Mittel und Wege gefunden werden, diese Benachteiligungen aufzuheben. Die Synode der EKiR im Jahr 2010 wird diese Wegkorrektur vornehmen müssen, um weiterhin glaubhaft als Kirche im

Aufbruch bestehen zu können. Die Verantwortlichen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der EKiR haften für die Worte des Impulspapiers, die festhalten, dass „das gegenseitige Helfen und Stützen in der Gemeinschaft der Christen unlöslich zum evangelischen Verständnis des Glaubens dazugehört.“ Eine Strategie, die mit unredlichen Mitteln andere zum „Aussteigen“ zwingt, ist mit diesem christlichen Ansatz unvereinbar.

PfarrerIn Anne Lungová

lungova@aol.de