

Thesen zur möglichen Umstellung des Pfarrdienstverhältnisses auf privatrechtliche Anstellungsverhältnisse.

Pfarrvertretung Hannovers

Im Fall von privat-, bzw. tarifrechtlich angestellten Theolog*innen als Pfarrpersonen im kirchlichen Dienst ergeben sich künftig folgende Fragestellungen und Forderungen an den Dienstherren evangelische Kirchen:

- Aufhebung der Residenzpflicht (§38/39 PfdG) für Pfarramtsträger*innen bzw. für deren Familienangehörige nach westfälischem (seit 2024) Vorbild und damit Einhaltung von Grundrechten nach dem Grundgesetz. Es ist nämlich nicht plausibel zu vermitteln, warum der Schrankenvorbehalt in Art 140 GG negative Auswirkungen auf das Grundrecht auf freie Wohnortwahl nach Art. 11 GG innerhalb der Körperschaft Öffentlichen Rechtes evangelische Kirche gelten sollte.¹
- Einrichtung oder Hervorhebung von Pfarrvertretungen im Range von Mitarbeitendenvertretungen nach einem noch zu entwickelnden vergleichbaren EKD-Pfarr-Vertretungsgesetz für Pfarrpersonen.
- Oder Unterwerfung von tarifrechtlich angestellten Pfarrpersonen mit gleichen Rechten wie alle übrigen Beschäftigten im Angestelltenverhältnis unter das Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG)²
- Im Fall von Umstellung auf tarifrechtliche Anstellungsverhältnisse und Aufkündigung des Beamtenstatus von Pfarrpersonen wie dies in der EKIR und der EKKW angestrebt wird:
 - Aufhebung des Anstaltsrechtes nach Art. 140 GG. Aufhebung aller Anteile des Anstaltsrechtes für Pfarrpersonen.
 - Durchsetzung von Art. 140 GG (Art 137,3 WRV, Schrankenvorbehalt) in arbeitsrechtlichen Fragen für Pfarrpersonen („...innerhalb des für alle geltenden Gesetzes“, hier Arbeitsrecht).
 - Anwendung des für alle geltenden Arbeitsrechtes des Bundes (Grundgesetz und EU-Recht, Individualarbeitsrecht, Arbeitsschutzrecht, Kollektives Arbeitsrecht, Sozialrecht).
 - Recht auf arbeitsrechtliche Klagen gegen den Arbeitgeber evangelische Kirche vor dem Bundesarbeitsgericht, Bundesverfassungsgericht, Bundesverwaltungsgericht und allen nachgeordneten arbeits- und verfassungsrechtlichen Instanzen.
 - Aufhebung der Zuständigkeiten der landeskirchlichen Rechtshöfe und des Rechtshofes der EKD in arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen.
 - Aufhebung und Kassation des Pfarrdienstgesetzes bzw. eingeschränkte Anwendbarkeit, beispielweise durch die Leitungsgremien vor Ort einschränkende Verordnungen.
 - Flexible Arbeitszeitregelungen bei Pfarrstelleninhaber*innen auch unter 50% Stellenanteil ohne Verlust der (Gemeinde-)Pfarrstelle. Dies muss auch für Gemeindepfarrstellen gelten nach schweizerischem Vorbild.³

¹ Nicht einmal vorsitzende Richter haben die Pflicht am Ort ihrer Kammer samt Familie Wohnsitz nehmen zu müssen.

² Vgl. <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/55612>, letzter Aufruf 31.05.2025.

³ Vgl. <https://www.zhref.ch/kirche/ueber-uns/recht#Personalverordnung>; <https://www.zhref.ch/kirche/ueber-uns/recht#Kirchenordnung>, letzter Aufruf 31.05.2025.

- Beendigung kirchlicher Examina vor landeskirchlichen Prüfungskommissionen und verbindliche Einführung von universitären (Master-)“Abschlüssen Theologie“ (Laufbahnvoraussetzung Höherer Dienst).
- Anstellung von Pfarrpersonen mit Master-Examen im Höheren Dienst mit einer Besoldung von:
 - TV-L E 13 (Einstiegsgehalt im Vikariat)
 - TV-L E 13 Ü (in den ersten fünf Amtsjahren)
 - TV-L E 14 (Regelgehalt/Eingruppierung ab dem sechsten Dienstjahr)
 - TV-L E 14 Ü (Regelgehalt/Eingruppierung ab dem 12. Amtsjahr)⁴
 - TV-L E 15 Ü (Regelgehalt/Eingruppierung für leitende Geistliche/Superintendent*innen)⁵
- Ende des theol./jur. Kirchenbeamtentums (Kirchenräte, Oberkirchenräte, Oberlandeskirchenräte, Landessuperintendent*innen/Regionalbischöf*innen, Bischöfe/Kirchenpräsidenten/Präsides)
- Ende des Dienstherrenprinzips, dem verbeamtete Pfarrpersonen vonseiten der Landeskirchen unterworfen sind.
- Umfangreiche Arbeitgebervorsorgeleistungen (Versorgungskasse) mit dem Ziel eines Ruhestandsgehaltes von dauerhaft mehr als mind. 60% des letzten Tarifgehaltes.⁶

Problemanzeige - Die Einschränkung von Grundrechten

Die Einschränkung des Grundrechtes auf freie Wohnortswahl im Grundgesetz kann heute nicht mehr mit einer Eheschließung begründet werden. „(1) Alle Deutschen genießen Freizügigkeit im ganzen Bundesgebiet. (2) Dieses Recht darf nur durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes und nur für die Fälle eingeschränkt werden, in denen eine ausreichende Lebensgrundlage nicht vorhanden ist und der Allgemeinheit daraus besondere Lasten entstehen würden oder in denen es zur Abwehr einer drohenden Gefahr für den Bestand oder die freiheitliche demokratische Grundordnung des Bundes oder eines Landes, zur Bekämpfung von Seuchengefahr, Naturkatastrophen oder besonders schweren Unglücksfällen, zum Schutze der Jugend vor Verwahrlosung oder um strafbaren Handlungen vorzubeugen, erforderlich ist.“⁷ Die undenkbar Tatsache, dass dieses Grundrecht nach Art. 11 GG durch ein Kirchengesetz eingeschränkt werden könnte, ergibt sich nach den Rechtskommentaren nicht aus dem Anstaltsrecht oder aus Privilegien, die sich für die Kirchen aus Art. 140 GG ergeben. Denn den Kirchen „wird, wie das Bundesverfassungsgericht es ausdrückt, ein öffentlich-rechtliches „Kleid“ angelegt. Sie tragen die Kleider des Kaisers, sie sind aber nicht Kaiserliche. Als Körperschaften des öffentlichen Rechts üben die Religionsgemeinschaften zwar delegierte öffentliche Gewalt aus, sollen aber die Sphäre der hoheitsunterworfenen Gesellschaft nicht verlassen.“⁸ Das Grundrecht nach Art. 11 GG kann ausschließlich durch staatliches Recht eingeschränkt werden, nicht durch das Kirchenrecht gemäß Schrankenvorbehalt in Art 137, 3 WRV. Die Problematik der Einschränkung von Grundrechten von dem Pfarrdienstverhältnis nicht unterworfenen Personengruppen, wie z.B. Familienangehörige, sollte zwingend in einer Verordnung als landeskirchlich-rechtshermeneutische Auslegung des Pfarrdienstgesetzes berücksichtigt werden. Das

⁴ Hier können auch Kohorten nach Geburtsjahrgängen als Maßstab für die Eingruppierung gewählt werden, wie dies die Hannoversche Landeskirche vorsieht.

⁵ Vgl. TV-L: <https://www.tdl-online.de/tarifvertraege/tv-l-#accordion-259-0>, letzter Aufruf 31.05.2025.

⁶ Vgl. sog. Dritte Säule Schweiz

⁷ Art. 11 GG: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_11.html, letzter Aufruf 31.07.2025.

⁸ Droege, Michael: Religionskörperschaft und Religionsanstalt. Religionsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen religiöser Organisationen, in: Droege, Michael; Heckel, Ulrich (Hg.) (2024): Kirche ohne Mitglieder? Nachdenken über die Rechtsgestalt korporativer Religion, Zugehörigkeit und Mitgliedschaft angesichts der Profilbildung in der Diakonie. Tübingen: Mohr Siebeck (Untersuchungen über Recht und Religion, 7), 147-162; S. 150.

bedeutet, dass nach heutigen Maßstäben die Dienstherreneigenschaft der Kirche gegenüber ihren Pfarrpersonen nicht mehr auf Familienangehörige ausgeweitet werden kann, auch nicht per Verordnung. Nur die bestellten Pfarrpersonen unterwerfen sich zwecks Ausübung ihres Dienstes freiwillig und auch in Anerkennung der Rechte des Dienstherrn über die Ausübung ihres Amtes dieser Einschränkung ihrer Grundrechte. Familienangehörige wurden zwar bisher dieser überkommenen Eigenschaft ungefragt unterworfen. Dies ist jedoch unter dem Gesichtspunkt eines massiven Personalmangels im Bereich der Theolog*innenschaft sowie der veränderten und emanzipierten Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gegenwärtigen Gesellschaft als unzeitgemäß zu bezeichnen.⁹ Insbesondere die (unrechtmäßige) stillschweigend vorausgesetzte Einschränkung der Grundrechte von Familienangehörigen im evangelischen Pfarramt durch verpflichtende und ausnahmslose Wohnsitznahme am Ort der Ausübung der Residenzpflicht zeigt zusätzlich auf, dass bei ungeregelter, unbegründeter, ja willkürlicher, Anwendung von §79/80; §§103-107 PfdG, die Familienangehörigen der betroffenen Pfarrperson regelrecht in „Sippenhaft“ genommen werden, wenn ohne Begründungen (§80,3 PfdG) von laienhaft-ehrenamtlichen Gemeindeleitungsgremien vor Ort diese Paragraphen scheinbar willkürlich angewandt werden können, und zwar ohne Begründung ihres Handelns. Damit wird zugleich der Geist des Grundgesetzes verletzt, nach dem die Bürger*innen vor dem Staat zu schützen sind, da dieser, nach den Erfahrungen des Nationalsozialismus im Dritten Reich, zu übergriffigem Verhalten gegenüber seinen Bürger*innen neigt. Schließlich dient das Grundgesetz nach den Erfahrungen der Übergriffigkeit der NS-Diktatur von seiner Grundanlage her dem Schutz der Bürger*innen vor dem Staate.¹⁰ Es wird also der Geist von Weimar und Bonn verletzt, wenn dieser Grundsatz in Art. 11 GG durch ein Kirchengesetz (§§79/80, §§103-107 PfdG) anstaltsrechtlich ‚ausgehebelt‘ werden kann, weil Art. 140 GG gerade diesen Schutz auch Menschen gewähren will, die unter einer Dienstherreneigenschaft im Anstaltsrecht beschäftigt sind.¹¹

Versicherungsmathematik

Es stellt sich grundsätzlich die Frage, ob und wie die Vorhaben in der EKIR und EKKW bereits versorgungsrechtlich durchgerechnet worden sind und in welchem Umfang das Einsparvolumen wirklich liegt, vergleicht man die eingeführten und 2006 zurückgenommenen Regelungen für Neueinstellungen von Lehrer*innen in Schleswig-Holstein. Dass der Pfarrberuf nicht mehr umfänglich, wie in der Nachkriegszeit permanent, von den Gemeindegliedern in seelsorglichen Fragestellungen Tag und Nacht frequentiert wird, ist mittlerweile auch empirisch belegt. Mit Rücksicht jedoch auf die Freiheit und Unabhängigkeit der Wortverkündigung bleibt es zwingend, dass Pfarrpersonen unter Anstellungsträgerschaft der Landeskirchenamtes belassen werden. Dies bedeutet jedoch zugleich, dass das PfdG weiterhin aufrechterhalten bleiben

⁹ Vgl. Dietrich, Hans-Eberhard (2008): Die Versetzung von Pfarrern in der protestantischen Tradition und die Einführung des Wartestandes. In: ZevKR 53 (2), S. 141-159. Im Beamtenrecht wird mit "Ungedeihlichkeit" ein Grund für die Beendigung des Beamtenverhältnisses bezeichnet. Dies geschieht, wenn ein Beamter seine Pflichten so schwerwiegend verletzt oder in der Ausübung seiner Tätigkeit Unzuverlässigkeit zeigt, dass er nicht mehr als Beamter geeignet ist. Die Ungedeihlichkeit führt zum Verlust der Beamtenrechte, was in der Praxis bedeutet, dass das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes endet. Die Ungedeihlichkeit liegt vor, wenn der Beamte seine Pflichten aus dem Dienstverhältnis in schwerwiegender Weise verletzt, zum Beispiel durch vorsätzliche Straftaten, die zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr führen. Auch eine allgemeine Unzuverlässigkeit im Dienst, beispielsweise durch Verhalten, das dem Dienstherrn oder der Behörde Schaden zufügt, kann zu Ungedeihlichkeit führen. Die Ungedeihlichkeit ist kein persönliches Verschulden, sondern eine objektive Bewertung des Dienstverhaltens. Die Ungedeihlichkeit ist zu unterscheiden von einer Versetzung, bei der ein Beamter an einen anderen Dienstort versetzt wird. Eine Versetzung erfolgt in der Regel aus dienstlichen Gründen und ist keine Beendigung des Dienstverhältnisses. Der Begriff der Ungedeihlichkeit ist in der deutschen Beamtengesetzgebung verankert, insbesondere im Gesetz zur Änderung der Beamtengesetze von 1937, das sich auf die Entfernung von unliebsamen Beamten konzentrierte. Die Ungedeihlichkeit ist ein wichtiger Grund für die Beendigung des Beamtenverhältnisses, der auf schwerwiegende Pflichtverletzungen oder Unzuverlässigkeit in der Dienstausbildung beruht. Sie führt zum Verlust der Beamtenrechte und ist zu unterscheiden von anderen Maßnahmen wie Versetzungen. Vgl. <https://www.pfarrverein-rheinland.de/2022/06/20/versetzung-eines-pfarrers-einer-pfarrerin-gegen-seinen-ihren-willen/>, letzter Aufruf 31.05.2025.

¹⁰ Vgl. <https://www.bpb.de/themen/nachkriegszeit/grundgesetz-und-parlamentarischer-rat/39026/neuland-grundgesetz/>, letzter Aufruf 31.05.2025.

¹¹ Vgl. <https://www.bmz.de/de/themen/rechtsstaatlichkeit>, letzter Aufruf 31.05.2025.

dürfte. Denn hier ist neben den Kirchenverfassungen die Freiheit der Wortverkündigung und die Verpflichtung auf die Ordinationsvorhalte kodifiziert (§§1+2 PfdG).

Mit der Novelle der Anstellungsverhältnisse sollte auf jeden Fall eine Überarbeitung und „Entrümpelung“ des PfdG verbunden werden. Dies könnte eine der wesentlichen Forderungen der Positionen der Pfarrvertretungen werden. Eine inhaltliche Verknüpfung mit einer zugleich damit verbundenen Erschwerung der Anwendung derartiger Paragraphen durch örtliche Laienleitungsgruppen ist unabdinglich, um Schaden von Kirche und Gemeinde abzuwenden.

Positiv zu sehen ist, dass die EKIR 2024 einen Beschluss auf Vorbehalt und mit ergebnisoffener versicherungsmathematischer Prüfung (Durchrechnung) einer Umstellung für künftige Generationen beschlossen hat. Diese ergebnisoffene Durchrechnung steht heute noch aus und bleibt abzuwarten. Daher kann eine endgültige Bewertung der Vor- und Nachteile des Ansinnens der Landessynode der EKIR noch nicht abgegeben werden.

Novelle der Anstellungsform

Das Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis als einzige Form der Wahrung der Freiheit der Wortverkündigung zu deklarieren, macht die Wortführenden angreifbar, weil andere Regionen Europas und in Übersee belegen, dass eine tarifrechtliche gefasste Anstellungsform auch der geschützten Wortverkündigung zuträglich sein kann. Wichtig ist nicht die Frage einer öffentlich-rechtlichen oder tarifrechtlichen Anstellung. Hier geht keine Trennlinie durch die Debatte, sondern ob Theolog*innen vor Ort oder bei der Landeskirche angestellt sein werden. Der Schutz der Wortverkündigung entsteht durch das Entstehen des zentralen Arbeitgebers ev. Landeskirche für seine leitenden Mitarbeitenden, die nach Jan Hermelink durch die Ordination mithilfe der Wortverkündigung zum einem Teil der Leitung der Kirche werden, ohne Teil der Kirchenleitung zu sein, was zugleich die Arbeitszufriedenheit erhöhen würde, und nicht über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis mit allen seinen Vor- und Nachteilen. Insgesamt sollte die Novelle der Anstellungsform verbunden werden mit zahlreichen oben beschriebenen Lockerungen des Dienstverhältnisses bis hin zu einer Übernahme von bundes- und landesrechtlichen Prinzipien der Arbeitszeitregelungen sowie der Mitarbeitendenvertretungsrechte und -gesetze.

Wettbewerb um die beste Landeskirche

Die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in einigen Landeskirchen und die Einführung privatrechtlicher Alternativen in anderen würde zudem den Wettbewerb unter den Landeskirchen begünstigen, getreu dem Motto: Wer bietet mir die besten Arbeitsbedingungen und den stärksten Arbeitnehmer*innenschutz als verlässlicher Arbeitgeber*in, die auch an mir ein Interesse als Mensch hat?!

Zufallsprinzip vs. Auswahl

Ebenso gäbe es die Möglichkeit der Auswahl, wenn zugleich das Landeskirchenkinderprinzip mit Meldung auf Landeskirchenlisten von Studienbeginn an mit der Einführung universitärer Masterabschlüsse ‚Theologie‘ sein Ende finden würde. Räumlich flexiblen Pfarrpersonen würde somit die Chance geboten sich regional auf Pfarrstellen zu bewerben und nicht auf den Raum einer Geburtsregion durch Landeskirchenkinderlisten begrenzt zu werden. Das Zufallsprinzip der Geburt würde also dem Auswahlprinzip mit Angebot und Nachfrage weichen. Das Herkunftsprinzip würde auf diese Weise einem Wettbewerbsprinzips des Arbeitgebers ev. Landeskirche Platz machen und zugleich ein zeitgemäßer Pfarrberuf entstehen mit folgenden Komponenten:

- Das Herkunftsprinzip als Landeskirchenkinderprinzip weicht dem Auswahl- und Wettbewerbsprinzip.¹²
- Kirchlicher Abschluss: Zeitgemäße Universitätsabschlüsse, die auch die Möglichkeit der Tätigkeit bei anderen Arbeitgeber*innen ermöglichen würde als ausschließlich beim Arbeitgeber Kirche. Denn bisher müssen kirchliche Examina auf Antrag bei den Universitäten hin nachdiplomiert werden.
- Dritter Weg: Gewerkschaftliche Vertretung von Theolog*innen bei Tarifverhandlungen. Aufkündigung des sog. Dritten (kirchlichen) Weges in der Tariffindung.
- Tarifliche Verzögerungen: Zeitnahe Übernahme von Tarifverhandlungsergebnissen im Öffentlichen Dienst auch für Pfarrpersonen.¹³

Prof. (apl.) Dr. Frank Weyen, Haren

¹² Die EKvW bietet heute bereits einen Wettbewerbsvorteil, weil Bewerber*innen dort bis zum 42. Lebensjahr verbeamtet werden können, was andere Landeskirche so nicht ermöglichen.

¹³ Dies ist beispielsweise in der EKvW bei Öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen bis heute nur mit einer Verzögerung von bis zu einem Jahr möglich.