

Kirchenfinanzen und Personalentwicklungsplanung*

1. Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik	882
2. Tendenzen der kirchlichen Personalpolitik	901
3. Folgerungen	914

Die Frage der Kirchenfinanzen ist in der Gegenwart vor allem unter dem Aspekt der absehbaren Personalentwicklung im Bereich der Kirchen brisant. Die Auswirkungen der für 1986/88/90 beschlossenen staatlichen Steuerreformen auf die kirchlichen Haushalte würden sicherlich weit weniger Aufmerksamkeit finden, wenn sie nicht zeitlich zusammenfielen mit akuten Engpässen im kirchlichen Personalwesen, veranlaßt durch überdurchschnittlich starke Nachwuchsjahrgänge. Kennern der kirchlichen Finanzstrukturen war dieses Problem seit langem bewußt¹, aber Synoden und Kirchenleitungen pflegen – wie Parlamente und Regierungen – oft erst unter dem Druck aktueller Notlagen zu handeln. Am Ende der 80er Jahre kann man endgültig nicht mehr die Augen vor der Tatsache verschließen, daß die sogenannte Akademikerarbeitslosigkeit auch die Theologen betrifft. Doch auch die übrigen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind von der

* Ich danke Rüdiger Weiser (Bad Boll) für Unterstützung und hilfreiche Diskussionen, besonders zu Abschnitt 1 dieses Beitrages.

¹ 1978 legte eine Projektgruppe aus Planungs-, Ausbildungs- und Personalreferenten in den evangelischen Kirchen in Deutschland einen ersten »Personal-Entwicklungs-Plan Pfarrer« (PEPP) vor, dem 1980 unter dem Titel »Pfarrer und andere Mitarbeiter« eine zweite Studie zur Personalplanung in der Kirche folgte. Im Abstand von zwei Jahren erschienen weitere Personalplanungsberichte, die das Kirchenamt der EKD herausgab. Als Mitglied der Projektgruppe publizierte erstmals in einer theologischen Fachzeitschrift H. M. Müller Überlegungen zur »Personalentwicklung und Personalplanung in den deutschen evangelischen Landeskirchen« (in: Ev. Th. 39, 1979, 381–388); als frühe kritische Reaktionen vgl. G.-H. Gunkel/N. Lorenz/H. Wrede, Theologenschwemme und Wirtschaftskrise, in: Ev. Th. 40, 1980, 148–160, und die »Studie evangelischer Theologiestudenten« über »Reformation oder Restauration für die Kirche der Zukunft? Personalplanung als praktische Ekklesiologie«, Beiheft zur »Jungen Kirche« 5/1980.

allgemeinen Entwicklung der Arbeitsmärkte betroffen. Die scharfen Sparmaßnahmen in der staatlichen und kommunalen Sozialpolitik treffen besonders das nicht-theologische Personal der Kirchen, zum Beispiel im Bereich der Kindergärten und der Diakonie. Zuletzt trifft es auch die Theologen, und hier vor allem den Nachwuchs. Die individuelle Ratlosigkeit ist groß. Auch die amtskirchlichen Planer gestehen, daß ihnen keine schnell und sicher greifenden Rezepte zu Gebote stehen. Der Ende 1984 erschienene Personalplanungsbericht der EKD² sprach deshalb im Blick auf die Vikare gleich auf der ersten Seite von der »Aussicht, daß nur ein Bruchteil ihres Jahrganges nach dem II. Examen in den Probedienst übernommen werden kann. Für die anderen wird es vielleicht noch befristete Arbeitsmöglichkeiten geben, dann droht die Arbeitslosigkeit.« Seither ist die Entwicklung in den Gliedkirchen der EKD sehr unterschiedlich verlaufen; während in Bayern »Entwarnung« gegeben wurde, weil der befürchtete »Pfarrerberg« auszubleiben scheint³, werden in anderen Landeskirchen die Wartelisten länger. Angesichts der Vielfalt und Unübersichtlichkeit des kirchlichen Anstellungs- und Laufbahnwesens betrachten viele Studierende die Ansätze zu längerfristiger Personalplanung der Kirchen mit großem Mißtrauen⁴. In den meisten Kirchen gibt es Anstrengungen, die aktuellen Probleme, wenn nicht zu lösen, so doch zu mildern. Aber sind die erkennbaren *Maßnahmen* ausreichend? Von welchen *Absichten* sind sie bestimmt? Welche *Diagnosen* liegen ihnen zugrunde? Ich will diese Fragen in der Weise behandeln, daß ich zuerst versuche, einige Merkmale der heutigen strukturellen Arbeitslosigkeit zu charakterisieren (1.); anschließend beschreibe ich die wichtigsten kirchlichen Reaktionen (2.). In einem dritten Schritt will ich dann ganz kurz ekklesiologische und sozialpolitische Gesichtspunkte aufeinander beziehen (3.).

2 EKD-Texte 9, hg. v. Kirchenamt der EKD, Hannover o. J. (1984).

3 Unter dem Titel »Gute Aussichten für Theologiestudenten« faßte die Süddeutsche Zeitung Ausführungen von Oberkirchenrat W. Hofmann zusammen (SZ v. 12. 11. 1987).

4 Dieses Mißtrauen wurde besonders durch ein thesenartiges Votum der dritten Konsultation der Ausbildungs-, Personal-, Dienstrechts- und Planungsreferenten aus den Gliedkirchen der EKD geweckt, das zunächst unveröffentlicht blieb, aber dann doch bekannt und vom Fachschaftsrat der Theologischen Fakultät Göttingen unter dem Titel »GEH-HEIM Würzburg III (Das Imperium schlägt zurück)« publiziert wurde; der Text auch in JK 5/1986, 284f.

1. Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik

Über die Personalentwicklungsplanung der Kirchen sollte man nicht sprechen, wenn man sie nicht vor dem Hintergrund der allgemeinen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik erörtert⁵. Die Arbeitslosigkeit im kirchlichen Bereich bildet nur *einen* Ausschnitt der allgemeinen Beschäftigungsprobleme, und es handelt sich dabei um denjenigen Sektor, in welchem die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber, die Solidaritätsbereitschaft der Beschäftigten und der Wille zu eingreifenden Maßnahmen besonders groß geschrieben werden. Die Arbeitgeber sind bereit, neue Beschäftigungsprogramme einzuführen und gegebenenfalls auch die Frage von Alternativen zum öffentlichen Dienst- und Besoldungsrecht zu erörtern; zahlreiche Mitarbeiter spenden für landeskirchliche Solidaritätsfonds; Erprobungsgesetze für Teilzeitbeschäftigungen und »job sharing« sind vorbereitet oder in Geltung⁶. Wer in den letzten Jahren kirchliche Stellungnahmen zur Arbeitslosigkeit⁷ verfolgt und wer darauf geachtet hat, welche zahlreichen Aktivitäten entfaltet worden sind, um die Folgen der Arbeitslosigkeit zu lindern, wird nicht leugnen können, daß die Kirchen sich um exem-

5 Zur Einführung vgl. F. W. Scharpf/M. Brockmann (Hg.), *Institutionelle Bedingungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*, Frankfurt–New York 1983; C. Offe, *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, Frankfurt–New York 1984; F. Naschold (Hg.), *Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung*, Frankfurt–New York 1985; U. Claußen (Hg.), *Ein Menschenrecht verwirklichen – Gegenwart und Zukunft der Arbeitsgesellschaft*, Bochum 1985; H. Abromeit/B. Blanke (Hg.), *Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren (Leviathan-Sonderheft 8/1987)*, Opladen 1987.

6 Eine Übersicht findet man im »Personalplanungsbericht 1986« der Studien- und Planungsgruppe im Kirchenamt der EKD (Az. 8461/1.115) vom August 1986, bes. 29–39. – Vgl. auf staatlicher Ebene die entsprechenden Änderungen des Beamtenrechtsrahmengesetzes, BGBl 1984, Teil I, 998–1003.

7 Das Sozialwissenschaftliche Institut (SWI) der EKD hat ausgewählte Texte »Kirchliche Erklärungen zur Arbeit und Arbeitslosigkeit« (bearb. v. K. E. Wenke, W. Sohn, T. Winkler) dokumentiert (Bochum 1982). Über kirchliche Initiativen gegen Arbeitslosigkeit findet man Informationen in Chr. Gremmels/Fr. Segbers (Hg.), *Arbeitslosigkeit – Herausforderung der Kirchen*, München–Mainz 1979, 85ff. – Vgl. auch H. E. Tödt, *Arbeitslosigkeit als Problem unserer Kirche*, in: ders., *Das Angebot des Lebens, Gütersloh 1978*, 121–141; Th. Strohm, *Die Gemeinwohlverpflichtung der Kirche bei der Überwindung der Arbeitslosigkeit*, in: ZEE 28, 1984, 257–270; ders., *Weiterführende Überlegungen zur Studie der Sozialkammer der EKD »Solidargemeinschaft von Arbeitenden und Arbeitslosen«*, in: K. E. Wenke (Hg.), *Ökonomie und Ethik. Die Herausforderung der Arbeitslosigkeit*, Frankfurt 1984, 18–49.

plarische Initiativen sehr bemüht haben⁸. Aus dem kommunalen oder staatlichen öffentlichen Dienst ist weit weniger Vergleichbares bekannt⁹. Die verschiedenen landeskirchlichen Personalentwicklungsplanungen sind von dem Willen bestimmt, die Arbeitslosigkeit im kirchlichen Bereich so weit wie möglich einzudämmen. Es ist nicht zu leugnen, daß die Kirchen auf diesem Wege in mehrfacher Hinsicht traditionelle Grenzen ihres rechtlichen, finanziellen und theologischen Spielraumes überschritten haben, so beispielsweise, wenn sie neue Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Ordination erwogen, ermöglicht oder praktiziert haben. Ein vergleichbarer Wille zu flexiblen Lösungen ist im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht zu erkennen.

Dennoch kranken alle mir bekannten finanzpolitischen Konzepte der Kirchen zur Personalplanung daran, daß sie die politischen und institutionellen Voraussetzungen der Arbeitsmarktentwicklung kaum erörtern. Volkswirtschaftliche Zusammenhänge werden gleichsam als ökonomische Sachzwänge vorausgesetzt, aber nicht problematisiert¹⁰. Erst innerhalb dieses Rahmens setzen die Überlegungen ein, in welcher Weise die das kirchliche Personal betreffenden Folgen dieser Voraussetzungen abgefangen werden können. Diese verkürzte Perspektive gilt es aber im Ansatz zu überwinden, wenn man ernsthaft versuchen will, in sozialetischer Perspektive auch nur zu einer *Diagnose* der Situation vorzustoßen.

Eine solche Diagnose muß mindestens drei Ebenen der Betrachtung verknüpfen. Sie muß (1) die demographischen und in unserem Falle die darauf bezogenen bildungspolitischen Faktoren berücksichtigen; sie muß (2) einige der maßgeblichen ordnungs- und arbeitsmarktpolitischen Faktoren der gegenwärtigen Wirtschaftspolitik erörtern; und sie muß (3) die besonderen Probleme des öffentlichen Dienstes davon unterscheiden. Die aktuellen Schwierigkeiten kirchli-

8 Vgl. die Beispiele im Protokollband »Teilen von Arbeit und Einkommen – auch in der Kirche?« der Ev. Akademie Mülheim/Ruhr (Begegnungen 8/1986) oder für die Ev. Landeskirche in Baden W. Schneider, Arbeitsloseninitiativen in Landeskirche und Diakonie, in: Mitteilungen, Heft 11–12/1984, 6–11.

9 Vgl. aber die Beispiele bei M. Bolle/P. Grottian (Hg.), Arbeit schaffen – jetzt!, Reinbek 1983.

10 »Wir können nicht als Kirche die Probleme der Gesamtgesellschaft möglicherweise sogar vorbildlich lösen«, meinte Oberlandeskirchenrat H.-J. Rauer (Hannover) bei einer Tagung der Ev. Akademie Loccum (in: Personalentwicklungsplanung in der Kirche, Loccumer Protokolle 24/1985, 103–113 (hier 105)). So richtig diese These ist, so gilt auch, daß sie häufig als Alibi dafür herhalten muß, die staatliche Beschäftigungspolitik nicht kritisch beurteilen zu können (oder zu wollen).

cher Personal- und Finanzplanung in Westdeutschland, so behaupte ich thetisch, haben sich aus dem Zusammentreffen einer bestimmten demographischen Entwicklung mit einer entschlossenen Rückwendung zu neoliberaler bzw. neokonservativer Wirtschaftspolitik ergeben, und diese an sich schon problemträchtige Kombination fällt zusammen mit einer schon seit langem bestehenden Reform-Resistenz des öffentlichen Dienstes. Ich will diese drei Krisenfaktoren kurz beleuchten.

1.1 Zur demographischen Entwicklung

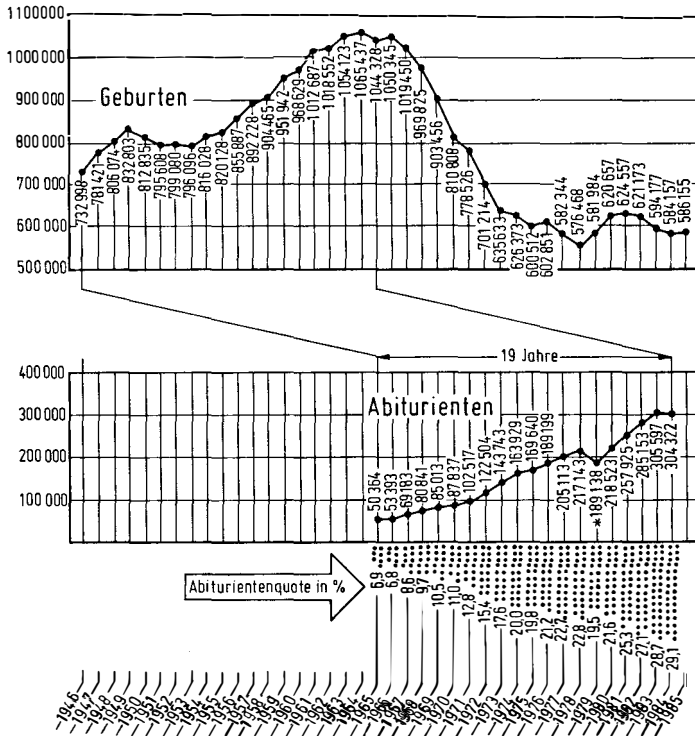
Im Februar 1964 erschien in der Wochenzeitung »Christ und Welt« unter dem Titel »Die deutsche Bildungskatastrophe« eine Artikelserie von Georg Picht, die Geschichte gemacht hat¹¹. Picht hat damals die These aufgestellt, daß die Bundesrepublik Deutschland nur dann den Anschluß an internationale Entwicklungen halten könne, wenn sie zu einer grundlegenden Reform und Ausweitung (in dieser Reihenfolge¹²) ihres Bildungswesens fähig sei¹³. Als Picht seine Artikel schrieb, erreichte eine Entwicklung ihren Höhepunkt, die für Schulen und Universitäten katastrophale Folgen gezeitigt hätte, wenn ihr nicht Rechnung getragen worden wäre – der rapide Geburtenanstieg der Jahre 1954–1968. Picht forderte damals eine Steigerung der Ausbildungskapazität im Universitätsbereich und als Voraussetzung dafür eine erhebliche Steigerung des Anteils der Abiturienten mit Studienbefähigung pro Geburtenjahrgang. Es ist später zu einer törichten Mode geworden, Pichts Forderung für die seitherigen Schwierigkeiten im Hochschulbereich verantwortlich zu machen; wer so argumentiert, möge sich fragen, wie es um die Hochschulkapazitäten heute bestellt wäre, wenn es Pichts Warnungen nicht gegeben hätte. Tatsächlich erhöhte sich die Geburtenrate, die bis dahin ziemlich konstant bei 800 000 Kindern pro Jahr gelegen hatte, Ende der 50er

11 Als Buch 1964 erschienen.

12 Vgl. G. Picht, Vom Bildungsnotstand zum Notstand der Bildungspolitik, in: Zs. für Pädagogik 19, 1973, 665–678.

13 In längerfristiger Perspektive kann man Pichts Initiative auch als längst fällige Reaktion auf »die brutalen Restriktionsmaßnahmen in den ersten Jahren des Dritten Reiches, mit denen die Nazis das Problem des »akademischen Proletariats« aus der Welt schaffen wollten«, verstehen; Zitat nach H. Titze, Die zyklische Überproduktion von Akademikern im 19. und 20. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft 10, 1984, 92–121 (hier 121).

Jahre erheblich und stieg in den 60er Jahren auf über eine Million. Seitdem hat sich diese Zahl bis Ende der 70er Jahre fast halbiert. Die Mitte der 60er Jahre einsetzenden vermehrten Bemühungen im Bildungswesen haben dazu geführt, daß der Anteil der Schulabgänger mit Studienberechtigung nachhaltig erhöht werden konnte. Während deren Zahl Mitte der 60er Jahre unter 7% des Geburtenjahrganges lag, erhöhte sich dieser Wert bis 1982 auf 27% (vgl. Schaubild 1). Erheblichen Anteil an dieser Entwicklung hatte die Tatsache, daß die Zahl der studienberechtigten Mädchen überdurchschnittlich anstieg.



* Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist auf die Einschulung im Kurzschuljahr zurückzuführen

Quelle: Personalplanungsbericht EK0, August 1986, 3

Bild 1: Geburten und Schulabgänger mit Hochschul- und Fachhochschulreife Bundesgebiet einschl. Berlin (West)

Die Prognosen der Konferenz der Kultusminister in den letzten Jahren nahmen an, daß die Zahl der Studienberechtigten 1983/85 mit mehr als 300 000 das Maximum erreicht hat, 1990 wieder auf dem

Stand von 1982 liegen und ab 1995 knapp unter 200 000 fallen wird. Der Anteil der Studienberechtigten pro Jahrgang wird dann gut 30% der gleichaltrigen Bevölkerung betragen¹⁴.

Diese dünnen Zahlen bedeuten unter anderem, daß bis Mitte der 90er Jahre der starke Andrang zu akademischen Berufen voraussichtlich anhalten wird. Erst danach kann mit der entsprechenden Verzögerung gegenüber der Geburtenentwicklung seit den 60er Jahren der Druck auf die Ausbildungsstätten und auf die Arbeitsmärkte nicht nur abnehmen, sondern möglicherweise wird ein erneutes Defizit an Stellenbewerbern auftreten. Hinsichtlich der Theologen im besonderen gilt, daß sie in dieser ganzen Entwicklung keine Sonderstellung innehaben, sondern mit einem langjährigen Mittelwert von $\pm 1\%$ an der Gesamtzahl der Studierenden teilhaben¹⁵ (vgl. Schaubild 2). Das

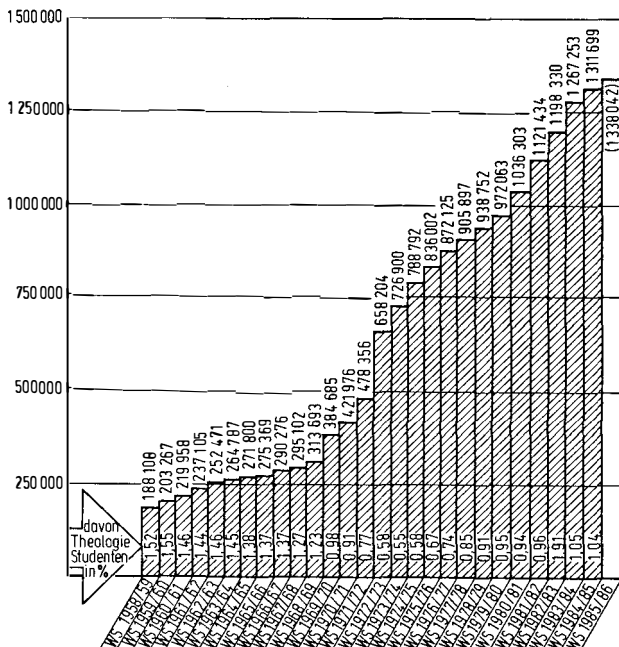


Bild 2:
Studenten an wissenschaftlichen und sonstigen Hochschulen Bundesgebiet einschl. Berlin (West)

Quelle: Personalplanungsbericht EKD, August 1986, 7

14 Nachweise im Personalplanungsbericht 1984 (Anm. 2), 3, und im Personalplanungsbericht 1986 (Anm. 6), 3–6.

15 Die relative Konstanz dieses Mittelwertes darf freilich nicht von der dramatischen Entwicklung der absoluten Zahlen ablenken; dazu vgl. Schaubild 3.

bedeutet erstens, daß die Situation der Theologiestudenten bisher durchaus im Rahmen der allgemeinen Beschäftigungsprobleme liegt, und zweitens, daß ein Ausweichen auf andere akademische Berufe geisteswissenschaftlicher Prägung keine besseren Anstellungschancen eröffnet.

Die EKD-Planungsberichte haben seit 1982 im allgemeinen zutreffend prognostiziert, daß die Studentenzahlen bis 1988/89 noch steigen werden und die Zahl der Universitätsabgänger etwa 1991 ihr

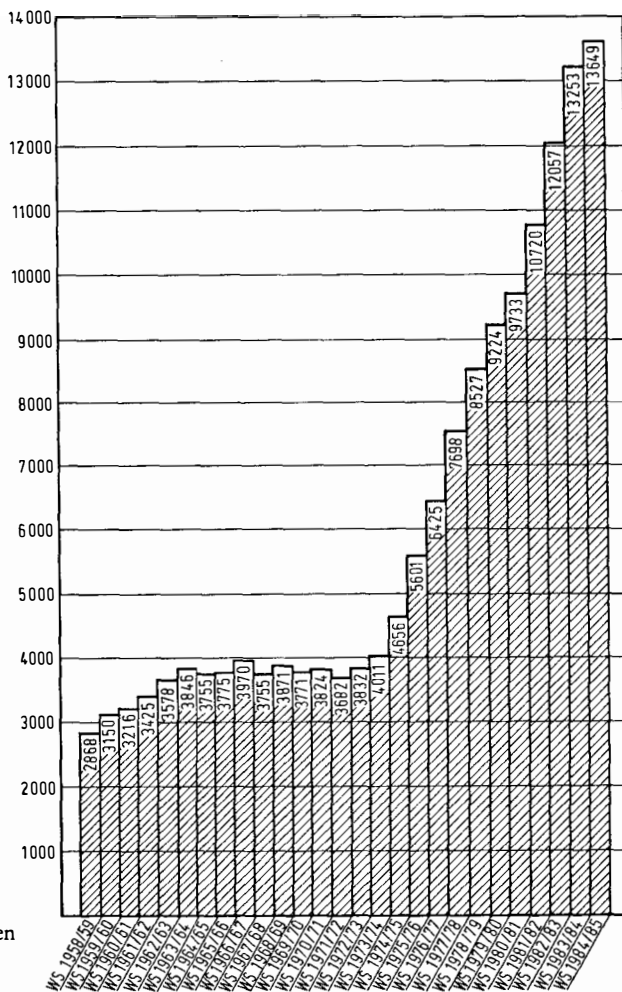


Bild 3:
Theologiestudenten
Bundesgebiet
einschl. Berlin
(West)

Quelle: Personalplanungsbericht EKD, August 1986, 9

Maximum erreicht. Aus Modellrechnungen hat man 1984 extrapoliert, daß sich 1988/89 eine Zahl von ca. 14 000 Theologiestudenten ergeben würde. Die bisherige Entwicklung verdeutlichen Schaubild 3 und Tabelle 1:

Tabelle 1: Zahl der Theologiestudenten auf landeskirchlichen Listen 1981–1985*					
Landeskirche	1981	1982	1983	1984	1985
Baden	573	663	672	690	702
Bayern	784	979	828	935	1 012
Berlin-Brandenburg	103	119	134	177	183
Braunschweig	185	217	209	198	191
Bremen	68	65	66	79	79
Hannover	994	1 160	1 296	1 322	1 361
Hessen und Nassau	1 002	1 114	1 315	1 299	1 339
Kurhessen-Waldeck	355	353	382	466	493
Lippe	72	93	107	125	121
Nordelbien	713	755	735	753	741
Nordwestdeutschland	114	141	153	145	150
Oldenburg	144	174	189	191	182
Pfalz	249	283	291	280	303
Rheinland	1 258	1 441	1 626	1 753	1 725
Schaumburg-Lippe	31	28	43	42	34
Westfalen	1 164	1 306	1 449	1 483	1 462
Württemberg	909	1 009	1 070	1 153	1 149
Gesamt	8 718	9 900	10 565	11 091	11 227
Veränderung gegenüber dem Vorjahr		+ 13,6%	+ 6,7%	+ 5%	+ 1,2%
Neueintragungen gesamt		1 888	2 129	2 128	1 534
Veränderung gegenüber dem Vorjahr			+ 12,8%	± 0	- 27,9%

* Stand jeweils 31. 12.; 1985: Ende Wintersemester 1985/86

Quelle: Personalplanungsbericht EKD, August 1986, 10.

Diese Entwicklung im Ausbildungsbereich für den Pfarrernachwuchs muß man vor dem Hintergrund demographischer Modellrechnungen einerseits, des Altersaufbaus der derzeitigen Pfarrerschaft andererseits sehen. (Den nicht-theologischen Nachwuchs lasse ich hier aus zwei Gründen unberücksichtigt: erstens liegen wegen der ganz unterschiedlichen Studien- und Ausbildungsgänge bei einer Vielzahl von Ausbildungsträgern keine vergleichbar exakten Zahlen vor, und

zweitens handelt es sich dabei oft um Anstellungsträger – vor allem im Bereich der Diakonie –, die andere Finanzgrundlagen als die verfaßte Kirche haben.) In der umstrittenen Studie über »Strukturbedingungen der Kirche auf längere Sicht« vom Dezember 1985 hat die Studien- und Planungsgruppe im Kirchenamt der EKD versucht, aus verschiedenen Modellrechnungen zur Entwicklung der deutschen Bevölkerung bis zum Jahre 2030 Konsequenzen für die mutmaßliche Entwicklung der Kirchenmitgliedschaft und des Finanzierungspotentials der Kirchen abzuleiten. In derartigen Überlegungen zur Bevölkerungsentwicklung arbeitet man im allgemeinen mit Modellrechnungen, die man von Prognosen beziehungsweise Vorausschätzungen streng unterscheiden muß. »Kein verantwortlicher Bevölkerungswissenschaftler wird etwa bis zum Jahre 2020 oder 2030 eine Vorausschätzung liefern«, stellte vor kurzem der Präsident des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, Max Wingen, fest¹⁶. Möglich sind lediglich Modellrechnungen, denen bestimmte Voraussetzungen zugrunde liegen, unter denen sie gelten¹⁷. Eine Änderung der Prämissen führt deshalb zwangsläufig zu neuen Ergebnissen, wie man leicht an den demographischen Modellrechnungen sehen kann, die die Bundesregierung vorgelegt hat. In ihrem »Bericht über die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland« von 1983¹⁸, dessen Prämissen und Daten auch die Studien- und Planungsgruppe im EKD-Kirchenamt ihren weitergehenden Modellrechnungen zugrunde gelegt hat, wurde noch für das Jahr 2030 die wahrscheinliche Zahl der deutschen Bevölkerung unter 40 Millionen angesetzt; die jüngste aktualisierte Modellrechnung vom Februar 1987 hält dagegen eine Zahl von 42,6 Millionen für plausibler, die immerhin um 4,33 Millionen über den Werten von 1983 liegt¹⁹. Die sonstigen Modellrechnungen kommen zwar zu im einzelnen sehr verschiedenen Er-

16 Entwicklungsperspektiven und Konsequenzen der Bevölkerungsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in: Die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland, hg. v. Förderkreis Bad Nauheimer Gespräche, Mainz 1987, 12–48 (hier 18).

17 »Modellrechnungen schreiben den Status quo im Rahmen gewisser Bandbreiten fort. Sie führen damit gleichsam zu Aussagen darüber, was passiert, wenn (sonst) nichts passiert«, heißt es pointiert im Vorwort der Überlegungen der Studien- und Planungsgruppe im Kirchenamt der EKD über »Strukturbedingungen der Kirche auf längere Sicht« (verschiedene Umdrucke). Im Personalplanungsbericht 1986 (Anm. 6) ist jedoch ausdrücklich (und damit irreführend) von »Prognose« die Rede (21). Zur grundsätzlichen Kritik vgl. auch M. Welker, Kirche ohne Kurs?, Neukirchen-Vluyn 1987.

18 Bundestags-Drucksache 10/863.

19 Bulletin der Bundesregierung 16/1987, 121f.

gebnissen²⁰, stimmen aber darin überein, daß sich die westdeutsche Bevölkerungszahl in den nächsten zehn Jahren noch nicht dramatisch verändern, im nächsten Jahrhundert jedoch deutlich unter 50 Millionen sinken wird, weil und sofern die Zahl der Sterbefälle die der Geburten weit übertrifft²¹.

Abgesehen davon, daß es kaum möglich ist, den Anteil beziehungsweise die Entwicklung der nicht-deutschen Bevölkerung zu prognostizieren, liegt die wahrscheinlich entscheidende Veränderung in den nächsten fünfzig Jahren in den Verschiebungen der sogenannten Bevölkerungspyramide zugunsten der älteren Jahrgänge. Tragweite und Konsequenzen dieses Vorganges sind freilich durchaus unklar und strittig, insbesondere im Blick auf die Zukunft der sozialstaatlichen Systeme der Altersvorsorge und der Krankenversicherung. Unter der Voraussetzung eines künftig höheren Einkommensniveaus – als Resultat der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung – wären höhere Belastungen der jüngeren Generation durch höhere Beitragsätze leichter zu tragen, als wenn es im Zuge einer wirtschaftlichen Stagnation oder gar eines Abschwunges erforderlich würde, den »Gesamtlastquotienten« umzuverteilen²². Unabsehbar ist insbesondere, welche Konsequenzen und Herausforderungen sich aus den absehbaren Änderungen der Bevölkerungspyramide für kirchliche Strukturen und Handlungen ergeben können, abgesehen davon, daß die Zahl der Kirchenmitglieder weiter zurückgehen dürfte²³.

Weitaus weniger unsicher als die allgemeinen demographischen Entwicklungen sind indes die Zahlen und Tatsachen hinsichtlich der

20 Vgl. die Übersichten und Tabellen bei Wingen (Anm. 16).

21 Für 1986 hat der Bundesminister des Innern der BRD ein Defizit von 225 000 Geburten berechnet, welches für einen ausgeglichenen Bevölkerungsstand fehle (Bulletin der Bundesregierung 16/1987, 121). Diese Zahl entspricht in der Größenordnung ungefähr der Zahl der Schwangerschaftsabbrüche in der BRD, wie sie kirchlicherseits für wahrscheinlich gehalten wird; vgl. das Interview mit Kirchenamtpräsident H. Löwe, in epd-Zentralausgabe Nr. 249 v. 27. 12. 1984, 4–7.

22 Wingen (Anm. 16), 23. – Über den Altersaufbau der Bevölkerung hinaus ist die künftige Entwicklung der Haushalts- und Familienstruktur von Bedeutung, aber nur schwer abschätzbar; vgl. dazu A. Steger, Haushalte und Familien bis zum Jahr 2000, Frankfurt–New York 1980, sowie die einschlägigen Arbeiten im Sonderforschungsbe- reich 3 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, Frankfurt–Mannheim); vgl. SFB-3-report Nr. 12, Oktober–November 1986, 3f.

23 Die entsprechenden Modellrechnungen unterliegen den oben genannten Vorbehalten. Angesichts solcher sehr schwacher Prämissen ist der Stellenwert von qualitativen Argumenten, die auf derartigen Modellrechnungen beruhen, kaum zu kontrollieren.

Pfarrerschaft der evangelischen Kirchen. Anfang 1986 waren insgesamt 15 080 Stellen besetzt; die Vakanzen lagen durchschnittlich unter 10% (vgl. Tabelle 2).

Landeskirche	Pfarrstellen/ Planstellen für Theologen ¹	Davon: Besetzte/ versorgte Stellen ¹⁺²	Unversorgte Planstellen/ Planstellen für Theologen		Theologen im aktiven Dienst	Vikare im Ausbildungsdienst
			Dauer- vakante Stellen	Zur Besetzung freigegeben		
Baden	1 070	1 041	19	23	1 184	72
Bayern	2 052	1 696	222	157	2 159	212
Berlin-Brandenburg	553	525	2	26	556	53
Braunschweig	399	279	60	58	298	37
Bremen	147	145	1	2	154	18
Hannover	2 002	1 824	93	94	1 953	230
Hessen und Nassau	1 516	1 356	27	150	1 561	150
Kurhessen-Waldeck	749	708	13	39	766	79
Lippe	128	122	2	4	125	26
Nordelbien	1 500	1 339	93	73	1 433	137
Nordwestdeutschland	150	137	8	5	144	37
Oldenburg	272	229	3	38	243	41
Pfalz	449	421	—	32	475	86
Rheinland	2 103	1 927	2	178	2 093	354
Schaumburg-Lippe	37	36	—	1	43	5
Westfalen	1 668	1 616	2	51	1 851	292
Württemberg	1 867	1 619	1	256	2 002	265
Insgesamt	16 662	15 020	548	1 187	17 040	2 094

¹ Ohne Theologen, die bei gliedkirchlichen Zusammenschlüssen tätig sind (60 Stellen; 62 beschäftigte Theologen)

² Einschließlich der beurlaubten, freigestellten, abgeordneten und im Wartestand befindlichen Theologen

Quelle: Personalplanungsbericht EKD, August 1986, 19

Berücksichtigt man den Altersaufbau der Pfarrerschaft und den daraus abzuleitenden voraussichtlichen Einstellungsbedarf (bei etwa gleichbleibender »Pfarrerdichte«, voraussehbarem pensionsbedingtem Ausscheiden und abnehmender Kirchenmitgliedschaft)²⁴, dann ist leicht zu erkennen, daß die Aufnahmefähigkeit des kirchlichen Dienstes für anstellungsuchenden Nachwuchs begrenzt ist. Quantitative Abschätzungen sind freilich schwierig, wenn nicht sogar unmöglich. Wenn die Studien- und Planungsgruppe im Kirchenamt der EKD meint, daß nur noch 300 Übernahmen auf volle Planstellen pro Jahr erfolgen dürfen²⁵, dann sind darin mannigfache Ungewißheiten beschlossen: beispielsweise weiß heute niemand, wie sich das Interesse an (unbezahlten) Beurlaubungsmöglichkeiten künftig entwickeln wird, insbesondere bei den Pfarrerinnen, deren Anteil an den Stelleninhabern kontinuierlich zunimmt. Gleichwohl ist absehbar, daß die Zahl der Übernahmen in den ständigen Pfarrdienst nach dem Zweiten Theologischen Examen, die sich von 387 im Jahre 1980 auf 806 im Jahre 1985 erhöht hat²⁶, auf längere Sicht schwerlich gehalten werden kann. Das Problem wird unmittelbar aus dem Vergleich zweier Zahlen deutlich: gut 15 000 besetzten Pfarrerstellen stehen 1986/87 nahezu 15 000 Studierende der Theologie gegenüber.

Es ist logisch, daß die meisten Bemühungen der Kirchen in dieser Situation darauf zielen, so viel Bewerber wie möglich in den kirchlichen Dienst zu übernehmen, aber den Zeitraum der Übernahme so weit wie möglich auszudehnen. Wie groß der Spielraum für diese Anstellungsstrategie ist, hängt im wesentlichen von der Höhe der kirchlichen Einnahmen und der Struktur und Höhe der Besoldung ab. Aus den verfügbaren Angaben zur kirchlichen Personalentwicklungsplanung geht hervor, daß man in den nächsten Jahren mit einer Differenz von verfügbaren freien Stellen und neuen Bewerbern zu rechnen hat, wenn keine eingreifenden Maßnahmen erfolgen. Diese können in der finanzpolitischen Perspektive der Kirche nur an zwei Punkten wirksam ansetzen, sofern man möglichst viele Bewerber anstellen will: entweder müssen die kirchlichen Einnahmen erhöht werden, oder das kirchliche Gehaltsniveau und -gefüge muß an ausgewählten oder an möglichst allen Stellen (dauerhaft oder auf Zeit) nach unten (mehr oder weniger drastisch) verändert werden. Bevor diese

24 Vgl. Personalplanungsbericht 1986, 23ff. Vergleichbare Daten enthielten die früheren Berichte zur Personalplanung noch nicht. Die Erhebungsgrundlagen nachzuprüfen, ist mir nicht möglich gewesen.

25 Personalplanungsbericht 1986, 27.

26 A. a. O., 16.

Fragen behandelt werden können, müssen jedoch einige Hinweise wirtschaftspolitischer und wirtschaftsethischer Art vorausgeschickt werden.

1.2 Die »Wende« in der Wirtschaftspolitik der Bundesrepublik

Im Anschluß an die Darstellung der allgemeinen demographischen Eckdaten pflegen die kirchlichen Erörterungen zur Sache unmittelbar überzuleiten zu den einschlägigen Nachwuchsstatistiken, den Angaben über Examina, Planstellen, Altersaufbau der Pfarrerschaft, Mitglieder- und Finanzentwicklung. Allenfalls wird der Zusammenhang mit der allgemeinen Arbeitslosigkeit kurz erwähnt, aber in der Regel folgt alsbald der Hinweis, daß angesichts stagnierender oder rückläufiger Mitgliederzahl eine Erweiterung der finanziellen Möglichkeiten der Kirche ausgeschlossen sei und man deshalb lediglich versuchen könne, den Mangel zu verwalten und zu verteilen²⁷. Hier fallen dann die Stichworte Dienstgemeinschaft, Solidarität und Teilen, häufig untermauert mit einem Hinweis auf die III. These der Barmer Theologischen Erklärung.

Dieses Argumentationsgefälle ist in einem präzisen Sinne ideologisch zu nennen, insofern es die bewußt oder unbewußt leitenden Interessen ungenannt läßt, die die Voraussetzungen dieser Problemwahrnehmung bestimmen. Die Annahme ökonomischer Sachzwänge wird oft zur einschränkenden Voraussetzung der Frage nach spezifisch kirchlichen Kriterien für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen. Dagegen ist schon vor Jahren von Studierenden eingewandt worden: »Grundsätzlich darf eine Forderung nach Opferbereitschaft so lange nicht erhoben werden, wie die strukturellen ökonomischen Ursachen der Finanzkrise der Kirchen nicht analysiert und Möglichkeiten einer indirekten Ausweitung des kirchlichen Finanzspielraums durch eine Kritik der staatlichen Steuerpolitik nicht ausgeschöpft sind.«²⁸ Auch wenn man die wirtschaftspolitische Kritik dieser Studie nicht teilt²⁹, ist das Problem zutreffend markiert worden: man kann nicht sachgemäß über Spielräume kirchlicher Finanzsysteme spre-

27 Dazu kritisch Th. Strohm, »Wo ein Mangel verwaltet wird ...« Grundsätze der Verteilung von Pfarrstellen in den evangelischen Landeskirchen, in: *Theologie Practica* 20, 1985, 72–96.

28 Reformation oder Restauration für die Kirche der Zukunft? (Anm. 1), 15.

29 Die Studie ist aber darin vorbildlich, daß sie explizit theologische Kriterien für Fragen kirchlicher Personal- und Finanzplanung begründet und entwickelt.

chen, wenn man die Frage der gegensätzlichen wirtschaftspolitischen Konzepte ausklammert. Unter diesen Konzepten möchte ich im Anschluß an Benjamin Ward³⁰ idealtypisch drei unterscheiden:

1.2.1 Das (neo-)konservative Konzept, wie es in den USA, Großbritannien und seit 1982 in der Bundesrepublik politisch mehrheitsfähig geworden ist, geht davon aus, daß vor allem die Belohnung von individueller Leistung und die Begünstigung derer, die aufgrund ihres Fleißes zu Wohlstand und Reichtum kommen, Armut und Arbeitslosigkeit verringern können. Die besonders durch Steuersenkungen staatlich geförderte Reichtumsbildung soll eine marktvermittelte Sogwirkung zu höherer Prosperität für alle nach sich ziehen³¹.

Eigene Wertungen weitgehend vermeidend hat die Sozialkammer der EKD in ihrer »Studie zur Arbeitslosigkeit« mit dem Titel »Solidargemeinschaft von Arbeitenden und Arbeitslosen« von 1982 diese Position dahingehend beschrieben, daß ihre Vertreter die Ursachen der Arbeitslosigkeit primär in den restriktiven Bedingungen für eine maximale Kapitalverwertung sehen (steigende Arbeits- inklusive Sozialkosten; Anstellungsrisiko der Unternehmer durch die Sozialgesetzgebung; Umweltschutzbestimmungen; Steuerpolitik; allgemeine Einschränkungen unternehmerischer Freiheit). Dahinter steht wie in der klassischen liberalen Wirtschaftstheorie des 18. und 19. Jahrhunderts die Anthropologie des Besitzindividualismus³², demzufolge jeder selbst Schmied seines Glückes – oder Unglückes – ist, während der Staat sich tunlichst nicht regulierend und verteilend einzumischen habe. »Der Begriff der sozialen Gerechtigkeit«, schreibt Friedrich von Hayek, ist »in einer marktwirtschaftlichen Ordnung völlig sinnlos.«³³ Der Sozialstaat hat dem »minimal state«³⁴ zu weichen; mög-

30 Die Idealwelten der Ökonomen. Liberale, Radikale, Konservative (zuerst New York 1979), Frankfurt–New York 1981 (Studienausgabe 1986). Diese Terminologie ist durch den nordamerikanischen Kontext geprägt; den dortigen »liberals« (man denke an W. W. Rostow, K. Galbraith, in Europa an J. Tinbergen) entsprechen in Europa die »Sozialliberalen«, den »conservatives« (M. Friedman, in Europa etwa F. A. v. Hayek) eher die (neo-)Wirtschaftsliberalen, und die »radicals« sind zwar marxistisch inspiriert, aber politisch eher ungebunden; vgl. auch bei Ward die Hinweise im Vorwort.

31 Als Apologie der »Reaganomics« vgl. G. Gilder, Reichtum und Armut, Berlin 1981.

32 Zu den historischen Grundlagen vgl. immer noch C. B. Macpherson, Die politische Theorie des Besitzindividualismus (zuerst 1962), deutsch 1967, TB Frankfurt/M. 1973.

33 Ungleichheit ist nötig, in: Wirtschaftswoche 11/1981. Vgl. auch ders., Drei Vorlesungen über Demokratie, Gerechtigkeit und Sozialismus, Tübingen 1977. Zu Hayek vgl. neuerdings V. Vanberg, Liberaler Evolutionismus oder vertragstheoretischer Konstitutionalismus?, Tübingen 1981; V. Nienhaus, Persönliche Freiheit und moderne Demokratie, Tübingen 1982.

34 Zur Begründung in Auseinandersetzung mit J. Rawls' »Theorie der Gerechtigkeit«

lichst viele gesellschaftliche Vorgänge sollen dem freien Spiel der Marktkräfte überlassen bleiben. Der Staat muß lediglich garantieren, daß jedermann als Warenbesitzer freien Marktzugang hat. Der Preis der Ware, auch der Preis der Ware Lohnarbeit, regelt sich nach den Marktgesetzen, sofern diese nicht staatlich, oligo- oder monopolistisch verzerrt sind.

Bei diesem Ansatz wird das *Beschäftigungsrisiko privatisiert*³⁵. Soziale Grundrechte und entsprechende staatliche Sozialleistungen gelten als freiheitsfeindlich im Sinne des individualistischen Freiheitsbegriffs. Der Staat soll sich daher nach neokonservativer Auffassung weitgehend beschäftigungspolitischer Eingriffe enthalten und auf die Selbstheilungskräfte der Arbeitsmärkte vertrauen³⁶. Seit Mitte der 70er Jahre ist auch in der Bundesrepublik zu beobachten, wie der Staat seine Verantwortung für die Sozialpolitik zu verringern und die Absicherung gegen Lebensrisiken (Krankheit, Alter, Unfall, Arbeitslosigkeit) so weit wie möglich zu privatisieren sucht. Die Kürzungen der Leistungen für Arbeitslose und Rentner liegen konsequent auf dieser Linie^{36a}.

Vielleicht wäre dieses Konzept in sich stimmiger und plausibler, wenn es nicht in der Praxis mit Widersprüchen behaftet wäre. Erstens nämlich wird der Ruf nach »weniger Staat« nicht erhoben, wenn es um Subventionen für die Wirtschaft oder staatlich finanzierte Großprojekte geht (Flugzeugindustrie, Rhein-Main-Donau-Kanal, Kernenergie, Agrarwirtschaft); zweitens wird der öffentliche Dienst ausgespart (»keine Sonderopfer«); und drittens ist mit dem Abbau des Sozialstaates eine langfristige kontinuierliche Expansion der Rüstungsausgaben anscheinend durchaus vereinbar.

vgl. R. Nozick, *Anarchie, Staat, Utopie* (zuerst New York 1974), München o. J. (1979), mit einem Vorwort von v. Hayek; zu Nozick vgl. auch Ward (Anm. 30), 457f.

35 Zum folgenden vgl. für die Bundesrepublik die Beiträge von S. Katterle: Arbeitslosigkeit und Wirtschaftspolitik, in: ZEE 23, 1979, 32–47; Arbeitszeitverkürzung – ein beschäftigungspolitisches Instrument, in: ZEE 28, 1984, 271–284; und besonders im Blick auf die Kirchen den Vortrag über »Gehaltsverzicht als beschäftigungspolitische Strategie? Volkswirtschaftliche Zusammenhänge und kirchenökonomische Konsequenzen, in: forum loccum extra 2/1985, 15–28.

36 Daß das freilich auch Konsequenzen haben müßte für staatliche Lizenzierungen von Berufen (Juristen, Mediziner, Beamte) und Laufbahnen, hat M. Friedman häufig – und vergeblich – betont; vgl. sein Buch »Kapitalismus und Freiheit« (1962), München 1976.

36a Als Überblick vgl. W. Schmähl u. a., *Soziale Sicherung 1975–1985*, Frankfurt-Bern–New York 1986, die eine regelmäßige »Verteilungsberichterstattung« fordern. Vgl. auch R. Bauer/H. Dießenbacher (Hg.), *Organisierte Nächstenliebe. Wohlfahrtsverbände und Selbsthilfe in der Krise des Sozialstaats*, Opladen ²1986.

Es ist nicht meine Absicht, hier die Vor- und Nachteile neokonservativer Wirtschaftspolitik zu erörtern. Siegfried Katterle³⁷ verweist auf Schweden und Österreich als Beispiel dafür, daß eine beschäftigungsfördernde Industrie-Strukturpolitik des Staates möglich ist. Darüber hinaus wird man aber auf jeden Fall festhalten müssen, daß auch die Verfechter der Wirtschaftspolitik nach der »Wende« von 1982 nicht annehmen oder behaupten, in den nächsten Jahren die Arbeitslosenzahlen deutlich senken zu können, denn ein Wirtschaftswachstum, das zu »Vollbeschäftigung« führen könnte, prognostiziert niemand.

1.2.2 Das zweite Konzept kann man als eine am Sozialstaatsgebot der Verfassung orientierte Wirtschafts- und Finanzpolitik bezeichnen. Es wird in erster Linie von den Gewerkschaften und der SPD favorisiert³⁸ und basiert auf zwei Prämissen. Erstens geht es von einer anthropologischen Annahme aus, die man als These der fundamentalen Solidaritätsbedürftigkeit und -fähigkeit des Menschen bezeichnen kann. Statt der Neigung zum Besitzindividualismus wird eine solidarische Kooperationsfähigkeit angenommen. Zweitens wird gefordert, daß jene ökonomische Rationalität, die sich lediglich an kurzfristigen Marktentwicklungen orientiert, die Folge- und Zukunftsprobleme wirtschaftlicher Aktivitäten nicht zu beherrschen vermag und darum durch langfristig vorgegebene staatliche Rahmenbestimmungen begrenzt und gesteuert werden muß. Die Gewerkschaften haben daher immer wieder staatliche Investitionsprogramme gefordert, die die Wirtschaftsstruktur auf einen ökologisch verträglichen Weg qualitativen Wachstums umsteuern sollen³⁹.

Diesem Ansatz entsprechend wird von dieser Position Arbeit nicht in erster Linie als Ware betrachtet, die um so häufiger nachgefragt wird, je geringer ihr Preis ist (»Warenparadigma«). Man geht vielmehr von der Annahme aus, daß das Maß der gesellschaftlich notwendigen Erwerbsarbeit primär bestimmt wird von Eckdaten der Bevölkerungsentwicklung, des Wirtschaftswachstums und der Produktivitätsentwicklung (»Kuchenparadigma«). Wenn verlässliche Annahmen und Hochrechnungen dann zu dem Ergebnis führen, daß Erwerbsarbeit und in ihrer Konsequenz Einkommen nicht mehr für

37 Katterle, Gehaltsverzicht (Anm. 35), 19f.

38 Wichtige Texte sind dokumentiert bei U. Claußen (Hg.), Sozialstaat in der Klemme (SWI-Materialien 2), Bochum 1984, bes. 83ff. (SPD) und 93ff. (Erich Standfest/DGB). Dieser sozialdemokratischen bis sozialliberalen Position entspricht bei Ward (Anm. 30) das Konzept der »liberals«.

39 Vgl. das Schwerpunktheft »Zukunft der Arbeit«, WSI-Mitteilungen 3/1986.

alle Mitglieder der Gesellschaft in ausreichender Menge zur Verfügung stehen, müssen die vorhandenen erwerbswirtschaftlichen Möglichkeiten auf alle verteilt werden. Die für dieses Lösungsmuster eintretenden Gruppen haben in den letzten Jahren folgerichtig Konzepte zur Arbeitszeitverkürzung verfolgt und inzwischen teilweise auch durch Tarifabschlüsse verwirklichen können. Naturgemäß ist es schwierig, die Auswirkungen auf die Beschäftigungslage zu quantifizieren, doch hat immerhin das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit hinsichtlich der Tarifvereinbarungen von 1984 einen Beschäftigungseffekt von rund 100 000 Arbeitsplätzen geschätzt. Daß die allgemeine Einführung der 35-Stunden-Woche in allen Tarifbereichen einen erheblichen Einfluß auf die Arbeitsmärkte hätte, wird wohl nicht mehr bezweifelt.

1.2.3 Das dritte Konzept, bei Ward als »radical« bezeichnet⁴⁰, wird vor allem von sozialistischen Gruppierungen vertreten, die an der marxistischen Tradition in mancherlei Spielarten orientiert sind. Ich streife es nur kurz, weil dieses Konzept anscheinend gegenwärtig von keiner relevanten Gruppe in den Kirchen der Bundesrepublik Deutschland vertreten wird⁴¹. Diesem Konzept zufolge würde es dann keine Arbeitslosigkeit geben, wenn die Wirtschaft zentral geplant wird, was voraussetzt, daß die staatliche Arbeitsverwaltung exakt zu bestimmen vermöchte, welche personellen Kapazitäten für welche Produktionsziele erforderlich sind. Die faktischen Schwierigkeiten dieses Modells sind bekannt. Der Staat muß die Freiheit der Berufswahl drastisch einschränken, es gibt eine latente Arbeitslosigkeit (unproduktive Beschäftigungsweisen), Innovationsfähigkeit und Flexibilität sind schwach ausgeprägt, und das politische System muß die Entscheidungen der Wirtschaftsplanung rigoros durchsetzen. Ward zeigt allerdings auch, daß diesem Konzept utopisch-kritische Züge eigen sind, die es zumindest als Korrektiv der anderen Positionen stark machen. Im Kontext der Bundesrepublik ist dieses Konzept indes derzeit von geringer politischer Entscheidungsrelevanz, und insofern darf es an dieser Stelle unter dem besonderen Aspekt möglicher Wirkungen für die Kirchenfinanzen wohl vernachlässigt werden.

1.2.4 Es wäre eine wichtige Aufgabe einer künftigen Wirtschaftsethik, die ethischen Voraussetzungen, Grundlagen und Folgerungen

40 Ward bezieht sich besonders auf P. Baran und P. Sweezy, deren Buch »Monopoly Capital« (1966) schon 1967 auf Deutsch vorlag und die Studentenbewegung teilweise theoretisch beeinflusst hat.

41 U. Duchrow beispielsweise plädiert trotz aller Kapitalismuskritik nicht für eine sozialistische Planwirtschaft; vgl. seinen Beitrag in diesem Band.

der skizzierten Konzepte zu prüfen. Es ist klar, daß die Vertreter dieser Konzepte mit sehr unterschiedlichen finanz- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen versuchen, die strukturelle Arbeitslosigkeit wenn nicht zu beseitigen, so doch zu mildern. Dabei ist unübersehbar, daß trotz des dramatischen Anstiegs der Arbeitslosenzahlen seit Anfang der 80er Jahre die neokonservative Wirtschaftspolitik aus prinzipiellen, theoriegestützten Gründen darauf verzichtet hat, eine gezielte, unmittelbar arbeitsplatzschaffende Beschäftigungspolitik zu entwickeln⁴².

Von den Auswirkungen dieser grundlegenden Entscheidung ist auch der kirchenbezogene Arbeitsmarkt im größeren Rahmen der Akademikerarbeitslosigkeit betroffen. Ohne hier selbst das Pro und Contra der erwähnten Konzepte zu erörtern, verweise ich auf diese Voraussetzungen, weil nicht so getan werden darf, als seien die neokonservativen Prämissen heutiger Wirtschaftspolitik außer Streit; wer so argumentiert oder diesen Schein hervorruft, ergreift selbst Partei. Gerade unter beschäftigungspolitischem Aspekt muß es aber nicht nur erlaubt, sondern geboten sein, verschiedene wirtschaftspolitische Konzepte mindestens gleichrangig zu erörtern, und dies insbesondere dann, wenn eines dieser Konzepte nachhaltige beschäftigungspolitische Verbesserungen verspricht. Kurz gesagt: Kirchen dürfen nicht einseitig dem neokonservativen Kurs durch Tabuisierung seiner Prämissen folgen, sondern müssen die sozialdemokratischen und gewerkschaftlichen Vorschläge in einem fairen Vergleich ebenso durchprüfen, wie es die Sozialkammer der EKD schon getan hat.

Die idealtypischen Konzepte des Neokonservatismus und des sozialen Staatsinterventionismus verfolgen nun insbesondere gegensätzliche Programme der Steuerpolitik. Spätestens an dieser Stelle wird klar, daß die Frage der wirtschaftspolitischen Alternativen von unmittelbarer Bedeutung auch für die kirchlichen Finanzen und die entsprechenden Personalplanungen sind. Während nämlich der Neokonservatismus Steuererleichterungen, nicht zuletzt für die Besserverdienenden, fordert, haben SPD und Gewerkschaften unter anderem eine Ergänzungsabgabe für Besserverdienende, eine Erhöhung der Einkommensteuer sowie Erweiterung der Progressionszone im Einkommensteuertarif gefordert, um damit beschäftigungswirksame

42 Vgl. H. Seifert, Öffentliche Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 1984; Ch. F. Büchtemann, Massenarbeitslosigkeit und »aktive Arbeitsmarktpolitik«, in: WSI-Mitteilungen 10/1984, 587–595.

Investitionen fördern zu können⁴³. Von diesen Maßnahmen würde das Kirchensteueraufkommen teilweise begünstigt, so daß mehr Personalmittel disponibel wären, während die Kirchensteuer durch eine Verlagerung zu den indirekten Steuern, welche hohe Einkommen begünstigt, geschmälert wird. Das bedeutet: die gegenwärtige Finanzpolitik verzichtet einerseits im Zeichen »sparsamer Haushalterschaft« darauf, aktiv die Beschäftigungspolitik zu unterstützen, und entläßt damit die Entwicklung des Arbeitsmarktes tendenziell aus der unmittelbaren politischen Verantwortung. Andererseits verringert sie durch ihre steuerpolitischen Entscheidungen mittelbar auch die Möglichkeiten der Kirchen, in ihrem eigenen Bereich beschäftigungspolitische Zeichen zu setzen. Angesichts dieser Beeinflussung der Einnahmen und damit der Anstellungsmöglichkeiten der Kirchen durch die staatliche Finanz- und Wirtschaftspolitik haben die Kirchen durchaus Anlaß, sich mit diesem Zusammenhang und möglichen Alternativen kritisch auseinanderzusetzen; ob sie unter den derzeitigen Bedingungen allerdings gut beraten wären, wenn sie versuchten, ihre Einnahmen zu erhöhen, um mehr Anstellungsmöglichkeiten anzubieten, ist damit noch nicht ausgemacht.

1.3 Öffentlicher Dienst

Der für die Kirchen wichtige Teilarbeitsmarkt für Akademiker ist überdies maßgeblich durch die Geschichte des deutschen Berufsbeamtentums geprägt. »Die Rechtsbeziehungen zwischen den evangelischen Kirchen und den in ihren Diensten stehenden Personen sind zu einem erheblichen Teil nach dem Vorbild des staatlichen Beamtenrechts gestaltet.«⁴⁴ Das betrifft insbesondere die Inhaber des geistlichen Amtes und die sogenannten Kirchenbeamten, die besonders in der Kirchenverwaltung beschäftigt sind. Ihre Dienstpflichten werden nicht frei zwischen Anstellungsträger und Arbeitnehmer vertraglich vereinbart, sondern beruhen auf einem Gesetz, hier jeweils auf einem Kirchengesetz. Der Beamtenstatus der Pfarrer und Kirchenbeamten,

43 Vgl. die Szenarien bei C. Schäfer, Auch bei Wachstum bleibt die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bis zum Jahre 2000 eine politische Aufgabe, in: WSI-Mitteilungen 3/1986, 145–163, der sich bes. mit dem im Auftrag des Instituts für Arbeit erstellten Gutachten der Prognos AG; Die Zukunft der Arbeitslandschaft, auseinandersetzt. – Für die SPD vgl. auch W. Roth, Was wachsen muß, in: Bolle/Grotian (Anm. 9), 37–48.
44 D. Pirson, Beamtenrecht in der Kirche, in: EvStL ³1987, 177–180 (hier 177); J. Frank, Dienst- und Arbeitsrecht, in: HdbStKirchR, Bd. I, 1974, 669–725 (Lit.).

wie er sich im 18. Jahrhundert ausgebildet hat, wurde speziell durch das Allgemeine Landrecht für die Preußischen Staaten von 1794 (Zweiter Teil, 11. Titel, § 19) normiert⁴⁵. Grundlage des staatlichen Beamtenrechtes ist das gegenseitige Verhältnis von Fürsorgepflicht des Dienstherrn und Amts- und Treuepflicht des Beamten. Dieses Modell konnte für das kirchliche Amtsrecht übernommen werden, soweit eindeutig gesichert war, daß der Inhalt der Amtspflicht durch den der Kirche eigenen Auftrag vorgegeben ist und insofern nicht zur Disposition kirchlicher Entscheidungsträger stehen kann⁴⁶. Eine wichtige Ausgestaltung des Beamtenrechtes liegt darin, daß die Bediensteten kein Streikrecht haben, während der Dienstherr zu angemessener Alimentation verpflichtet ist. Die Sicherung eines angemessenen Lebensstandards gehört zu den sogenannten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 V GG); das bedeutet aber nicht, daß es dem Dienstherrn in jedem Falle verwehrt ist, unter bestimmten Bedingungen die Besoldung zu kürzen.

Für den öffentlichen Dienst in Deutschland ist ferner die enge Verzahnung von Ausbildungs- und Laufbahnwesen charakteristisch. Die verschiedenen Ausbildungsabschlüsse eröffnen den Zugang zu bestimmten Stufen des öffentlichen Dienstes, innerhalb derer in der Regel auch nur Karrieren möglich sind⁴⁷. Die Chancen für leistungsfähige »Quereinsteiger« sind gering. Angesichts dieses kompliziert gewachsenen Geflechtes, das zudem durch geschickte Interessenvertretung politisch abgesichert wird – man denke an den hohen Anteil von Mitgliedern des öffentlichen Dienstes in den Parlamenten der Bundesrepublik –, können die erhebliche struktur- und besoldungspolitische Immobilität des öffentlichen Sektors und seine immer wieder unter Beweis gestellte erfolgreiche Resistenz gegenüber allen Reformversuchen kaum überraschen⁴⁸. Durch die Koppelung von Aus-

45 Text bei E. R. Huber/W. Huber, Staat und Kirche im 19. und 20. Jahrhundert, Bd. I, Berlin 1973, 3–11; vgl. auch O. Janz, Soziale Lage und Mentalität der evangelischen Geistlichen in Preußen 1850–1914, Magister-Arbeit Freie Universität Berlin 1984 (masch.), 35–42, sowie seinen Beitrag in diesem Band.

46 Pirson (Anm. 44), 178, verweist daher zu Recht auf die Mißverständlichkeit der Rede von einer Amts- und Treuepflicht der Pfarrer nach Analogie des staatlichen Beamtenrechtes. – Vgl. für unseren Zusammenhang auch G. Grethlein, Die Autonomie der Kirche, in: ZevKR 24, 1979, 270–315.

47 Vgl. N. Luhmann/R. Mayntz (Hg.), Personal im Öffentlichen Dienst. Eintritt und Karrieren, Baden-Baden 1973.

48 1973 erschienen in Baden-Baden 11 Bände der »Studienkommission für die Reform des Öffentlichen Dienstrechts«, zusätzlich ein zusammenfassender Berichtsband, die einen breiten Überblick bieten. Vgl. auch N. Luhmann, Reform des öffentlichen Dien-

bildungsqualifikation und beruflicher Eingangseingruppierung in Verbindung mit der Regelberufung auf Lebenszeit ist auch in schwierigen ökonomischen Lagen die Flexibilität des Besoldungsgefüges gering, so daß die öffentlichen Anstellungsträger bei sinkenden Einnahmen Stellen ganz zu streichen pflegen. Es kommt hinzu, daß der öffentliche Dienst auch im Bereich der Angestellten und Arbeiter weitgehend dem Marktmechanismus entzogen ist. Es ist deshalb kein Zufall, daß auch die meisten kirchlichen Reformbemühungen nach kurzer Zeit auf die Frage des öffentlich-rechtlichen Status treffen und – bislang jedenfalls – daran abprallen.

Alle drei Elemente zusammen – Bevölkerungsentwicklung und Bildungsplanung«, neokonservative Wirtschaftspolitik und das Recht des öffentlichen Dienstes – sind daher zu bedenken, wenn man nach Kriterien kirchlicher Ökonomie im Blick auf die Personalentwicklung fragt.

2. Tendenzen der kirchlichen Personalpolitik

Kirchliche Überlegungen zur mittelfristigen Personalentwicklungsplanung gibt es erst seit Mitte der 70er Jahre⁴⁹. 1978 wurde der Kirchenkonferenz die erste Studie mit dem Titel »Personal-Entwicklungs-Plan Pfarrer« vorgelegt; die seitherigen Fortschreibungen⁵⁰ haben die Zahlen und Tatsachen ergänzt und differenziert, so daß auf dieser Basis kirchenleitende Entscheidungen vorbereitet werden konnten. Alle Ansätze zur Personalentwicklungsplanung gehen von vier Annahmen aus:

- (1) Die Einnahmen der Kirchen lassen sich nicht deutlich erhöhen, sondern werden bei weiterem Mitgliederschwund vielleicht zurückgehen.
- (2) Der Pfarrernachwuchs nimmt möglicherweise in den nächsten Jahren noch zu (ab Mitte der 90er Jahre nicht mehr) und übertrifft erheblich die Zahl der frei werdenden Stellen.

stes: Zum Problem ihrer Probleme, in: ders., Politische Planung, Opladen 1971, 203–256; ders., Reform des öffentlichen Dienstes: Ein Beispiel für Schwierigkeiten der Verwaltungsreform (zuerst 1974), in: A. Remer (Hg.), Verwaltungsführung, Berlin-New York 1982, 319–339.

49 Vgl. aber schon K. W. Dahm, Die Fluktuation der Theologiestudentenzahlen von 1800 bis 1962, in: ders., Beruf Pfarrer, München 1971, 48–58.

50 Vgl. oben Anm. 1, 2 und 6.

- (3) Die Anstellungsmöglichkeiten sind beschränkt.
(4) Es sollen möglichst viele geeignete Bewerber angestellt werden.

Schon in den Empfehlungen der Kirchenkonferenz der EKD zur Personalentwicklungsplanung vom 7. Dezember 1978 war gesagt worden, daß »alle Möglichkeiten zur Übernahme in den kirchlichen Dienst ausgeschöpft werden« sollten, daß die »Sorge für den Theologennachwuchs . . . nicht einseitig zu Lasten anderer Gruppen kirchlicher Mitarbeiter gehen« dürfe, daß »Einschränkungen« aller Mitarbeiter nötig würden und daß man sich so eng wie möglich zwischen den Gliedkirchen der EKD abstimmen wolle. Schon damals hieß es freilich in der Besoldungsfrage: »a) grundsätzlich soll für die kirchlichen Mitarbeiter auch weiterhin am Besoldungs- und Vergütungssystem des öffentlichen Dienstes festgehalten werden. b) Das schließt Änderungen innerhalb des Systems (wie etwa Aufschub der Durchstufung, Herabsetzung der Eingangsstufe, Abbau von Zulagen) nicht aus.«

Aus diesen Voraussetzungen ergibt sich folgerichtig die Aufgabe, im gegebenen finanziellen Rahmen die Nachfragemöglichkeiten, d. h. die verfügbaren Stellen, optimal dem wachsenden Angebot, d. h. den zunehmenden Bewerbern, anzupassen. Der Wille, diese Aufgabe zu lösen, besteht unzweifelhaft in allen Landeskirchen; darin kommt auch die Bereitschaft der Kirchen zum Ausdruck, sich teilweise anders als sonstige Arbeitgeber zu verhalten. Die Konsequenzen, die aus dieser Bereitschaft gezogen werden, sind allerdings sehr unterschiedlich. Ich diskutiere im folgenden nacheinander ekklesiologische sowie finanzielle und dienstrechtliche Aspekte.

2.1 Ekklesiologische Probleme

»Es ist der Kirche . . . von ihrem Auftrag her verwehrt, staatliche Rechts- und Organisationsformen kurzerhand in den kirchlichen Bereich zu übertragen, ohne zuvor kritisch zu prüfen, ob eine solche Übernahme vom Auftrag der Kirche her gerechtfertigt ist. Das schließt nicht aus, daß die Kirche auf Elemente der staatlichen Rechtsordnung zurückgreift, wenn diese dem Zeugnischarakter kirchlichen Rechts nicht widersprechen. Die Kirche sollte stets die Möglichkeiten selbständig prüfen, die ihr innerhalb der staatlichen Rechtsordnung eröffnet sind.« Mit diesen Sätzen des Votums des Theologischen Ausschusses der EKD zur dritten These der Barmer

Theologischen Erklärung⁵¹ wird daran erinnert, daß die Kirche ihre Ordnung immer wieder unter dem Gesichtspunkt zu prüfen und gegebenenfalls zu ändern hat, ob und wie weit bestimmte Regelungen ihrem Zeugnisauftrag in Evangeliumsverkündigung, missionarischem und diakonischem Handeln so gut wie möglich entsprechen. Die Frage nach der Dienlichkeit von Rechts- und Organisationsformen darf dabei nicht allein von Kriterien organisatorischer Funktionssicherheit bestimmt werden; Recht und Ordnung sollen vielmehr ihrerseits auf den Auftrag und die Verheißung der Kirche hinweisen und sichtbar werden lassen, daß die Kirche nicht um ihrer Selbsterhaltung willen existiert, sondern in die Welt zum Helfen und Heilen gesandt ist. Wenn es der Glaubwürdigkeit der Evangeliumsverkündigung und der missionarischen Kraft dient, kann es durchaus geboten sein, auf hergebrachte Rechte zu verzichten, wie man schon am Beispiel des Unterhaltsverzichts des Apostels Paulus sehen kann (1Kor 9, 4ff.)⁵².

Die Frage und Aufgabe evangeliumsgemäßer Kirchenordnung kann indes nicht, wie die historisch gerichteten Beiträge dieses Bandes zeigen, kontextfrei biblizistisch abgeleitet werden. So wird man bei aller Bereitschaft, gegenüber staatlichem Recht eigenständige kirchliche Rechts- und Organisationsformen zu entwickeln, bedenken müssen, daß beamtenrechtlicher Status und Kirchensteuerfinanzierung eines großen Teils des kirchlichen Personals jedenfalls darin und so weit als legitim gelten müssen, als sie dazu dienen, die Freiheit der Evangeliumsverkündigung gegenüber jeder menschlichen Fremdbestimmung zu sichern⁵³. Andererseits ist die Legitimität derartiger Regelungen und Institutionen stets daraufhin zu prüfen, daß sie nicht dazu mißbraucht werden, einseitige Privilegien auf Kosten anderer zu sichern. In dieser Perspektive liegt es eigentlich nahe, daß die Kirchen sich aktiv an der längst wieder fälligen Debatte um die Reform des öffentlichen Dienstes beteiligen und selbst dienst- und besoldungsrechtliche Modelle entwickeln, um einen – wenn auch bescheidenen – Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit zu leisten^{53a}.

51 Kirche als »Gemeinde von Brüdern« (Barmen III), hg. v. A. Burgsmüller, Bd. 2, Gütersloh 1981, 65f.

52 Vgl. oben den Beitrag Luz (Abschnitt 2.3).

53 Pirson (Anm. 44) hebt deshalb zutreffend hervor, daß ein »kirchlicher Amtsträger hinsichtlich seiner eigentlichen Amtstätigkeit nicht in ein hierarchisches oder bürokratisches System eingegliedert werden« kann (179).

53a Zu erinnern ist an die Denkschrift der EKD-Kammer für Soziale Ordnung »Sozialethische Überlegungen zum öffentlichen Dienstrecht« (epd-Dok. 40/1975).

Zudem ist zu bedenken, daß, unerachtet des ohnehin geltenden Priestertums aller Gläubigen, das kirchliche Amt, wie es durch die Ordination verliehen wird, keineswegs von sich aus auf einen beamtenrechtlichen Status hin angelegt ist. Der kirchengeschichtliche wie der aktuelle ökumenische Vergleich zeigen die Mannigfaltigkeit legitimer und zweckmäßiger Gestaltungen des Amtes. Aufgrund historischer und soziologischer Überlegungen, die hier nicht ausgeführt werden können, denke ich, daß es im Interesse einer organischen Zuordnung von Gemeinde und ordiniertem Amt läge, wenn man Ordination und beamtenrechtlichen Status deutlicher unterscheiden und die gemeindliche Verantwortung für die Berufung und Anstellung der Amtsträger stärken könnte.

Daß die Mehrzahl heutiger Gemeinden nach Jahrzehnten der als selbstverständlich empfundenen landeskirchlichen Vorsorge und Versorgung dazu bereit und in der Lage wäre, muß freilich bezweifelt werden. Gleichwohl ist schwerlich zu leugnen, daß es nicht nur, aber besonders im Protestantismus eine lange Tradition gibt, derzufolge die geistliche *und* materielle Verantwortung der lokalen Gemeinde unverzichtbar ist⁵⁴. M. Stupperich zeigt in seinem Beitrag in diesem Band, wie dieses Grundmotiv die ursprünglichen Kasten- beziehungsweise Finanzordnungen der Reformationszeit bestimmt. Die reformierte Tradition hat mit dem viergliedrigen Amt (pasteurs, docteurs, anciens, diacres) zugleich die Tendenz zur presbyterial-synodalen Gemeindeordnung favorisiert, wie sie beispielsweise in der Rheinisch-Westfälischen Kirchenordnung von 1835 Ausdruck gefunden hat⁵⁵. An diese Tradition erinnere ich, weil sie gelegentlich auch zu konkreten Reformvorschlägen für das kirchliche Personalwesen geführt hat. Beispielsweise hat F. D. E. Schleiermacher in seiner Lehre vom Kirchenregiment⁵⁶ dazu wichtige Gesichtspunkte geltend gemacht. Nachdem er im ersten Abschnitt zunächst einen historischen Abriss der »Verfassung des Kirchenregimentes« gegeben hat, behandelt er anschließend die »Gegenstände des Kirchenregimentes«. Er setzt hier im Blick auf 1Petr 2,9 mit der priesterlichen Würde des

54 Fr. Wintzer, Gemeinde (in der Kirche), in: EvStL ³1987, 1041–1045.

55 Vgl. W. Danielsmeyer, Die westfälischen Provinzialsynoden im Vormärz 1835–1847, in: Jahrbuch für Westfälische Kirchengeschichte 75, 1982, 47–67. – Zur Geschichte des evangelischen Synodalwesens vgl. L. Coenen, Gemeinde und Synode, Diss. theol. Göttingen 1952 (siehe auch ZevKR 3, 1953/54, 74–86), sowie jüngst W. Huber, Synode und Konziliarität (Ms. Heidelberg 1988), der besonders die Wechselwirkung von politischen und kirchlichen Ordnungsformen herausarbeitet.

56 Ich zitiere nach der Separatausgabe von H. Weiß, Berlin 1881.

ganzen Volkes Gottes ein, wie sie von der Reformation wieder ans Licht gebracht worden sei. Demgegenüber beruhe das Selbstverständnis der römischen Kirche auf der grundlegenden und unverzichtbaren Unterscheidung von Klerus und Laien in dem Sinne, daß nur durch die priesterliche Heilsvermittlung Laien am Werke Christi Anteil bekommen. Die Sonderstellung von Priestern und Lehrern habe im Blick auf die Erfordernisse der Mission durchaus ihren Sinn gehabt, aber nunmehr sei ebenso denkbar, daß eine Gemeinde, die in sich hinreichendes theologisches Urteilsvermögen ausgebildet habe, auf sich allein gestellt den Prediger wählen könne; die notwendige wissenschaftliche Qualifikation festzustellen, bleibe aber in der Regel eine Angelegenheit des Kirchenregimentes.

Ich will nicht Schleiermachers Beschreibungen der einzelnen Anstellungserfordernisse ausbreiten – unter anderem schreibt er, daß die Dotierung nicht zu hoch sein solle, damit keine Gewinnmotive die Berufswahl beeinflussen⁵⁷ –, sondern lediglich hervorheben, daß die Berufung in das Pfarramt in die gemeinsame Kompetenz von Gemeinde *und* Kirchenregiment fällt. Diese Grundbestimmung läßt ein Entscheidungsmonopol einer anstaltlich verfaßten Behördenkirche nicht zu, sondern erfordert ein Zusammenwirken synodaler und regionaler Elemente der Kirchenleitung. Beiden obliegt selbstverständlich die Prüfung der Eignung des Kandidaten; dem Kirchenregiment mehr hinsichtlich der Prüfung der objektivierbaren, wissenschaftlichen Voraussetzungen der *Wählbarkeit*, der Gemeinde mehr hinsichtlich der charakterlichen Voraussetzungen für die tatsächliche *Wahl*. Offensichtlich favorisiert Schleiermacher ein Verfahren, das eine gründliche, auf vielfältigen Beobachtungen beruhende Kenntnis der Gemeinde von ihrem künftigen Prediger ermöglicht. Dieser Vorschlag setzt überschaubare Strukturen und die Annahme voraus, daß Studienabschluß und Pfarrerwahl zwei wohl zu unterscheidende Vorgänge seien. Wir wissen, daß zu Schleiermachers Zeiten viele junge Theologen nach Absolvierung der Universitätsausbildung zunächst sehr verschiedene Tätigkeiten ausübten. Verbreitet war die Aufgabe des Hauslehrers⁵⁸ in Familien »von Stand«, was wiederum Möglichkeiten eröffnete, Bewerbungen auf freie Pfarrstellen vorzubereiten. Ausbildungsabschluß und Berufseingang fielen nicht automatisch zu-

57 A.a.O., 57.

58 Vgl. L. Fertig, *Die Hofmeister*. Ein Beitrag zur Geschichte des Lehrerstandes und der bürgerlichen Intelligenz, Stuttgart 1979 (mit Quellentexten); ders., *Pfarrer in spe: Der evangelische Theologe als Hauslehrer*, in: M. Greiffenhagen (Hg.), *Das evangelische Pfarrhaus. Eine Kultur- und Sozialgeschichte*, Stuttgart 1984, 195–208.

sammen, allerdings vor dem Hintergrund überschaubarer Sozialbeziehungen und relativ geringer gesellschaftlicher Mobilität. Daß auf diese Weise eine dauerhafte Anstellung oft erst nach längeren Umwegen und Wartezeiten möglich war, betraf und betrifft nicht nur die Theologen. »Überfüllungskrisen« begegnen auch in anderen Berufen, möglicherweise in charakteristischen Zyklen, wie neuere Forschungen zeigen⁵⁹. Man wird freilich zurückhaltend sein müssen, aus derartigen Befunden Schlüsse zu ziehen, zumal über einen längeren Zeitraum die jeweiligen Arbeitsmärkte beziehungsweise Dienstmöglichkeiten nur schwer vergleichbar sind. Zwei Merkmale seien aber festgehalten: erstens ist es nicht einfach eine analogielose Problematik der Gegenwart, daß Verzögerungen des Berufseintritts zu Anstellungsumwegen nötigen, und zweitens spricht viel dafür, daß die Sensibilität für diese Probleme mit der gemeindlichen Kompetenz sowohl hinsichtlich der Pfarrwahl als auch der Anstellung anderer Mitarbeiter in Wechselwirkung steht. Es mag im Blick auf die heutige Gemeindegewirklichkeit utopisch klingen, dennoch denke ich, daß Personalentwicklungsplanung gemäß evangelischem Kirchenverständnis entschieden stärker als bisher die gemeindliche Verantwortung herausfordern und fördern muß.

2.2 *Finanzielle und dienstrechtliche Probleme*

Der aktuelle Problemdruck beginnt, wenn man feststellen muß, daß auf absehbare Zeit *mehr geeignete Bewerber als Stellen* vorhanden sind und keine Aussicht auf einen allmählichen, um nicht zu sagen: naturwüchsigen Ausgleich besteht. Dieser Ausgleich erfolgte früher unter anderem durch berufliche Umwege (Hauslehrer), deren gleichsam rationalisierte Form die heutigen Wartelisten bilden. Allerdings lag früher das Umweg-Risiko ganz bei den Kandidaten; institutionelle Absicherungen sind mir nicht bekannt⁶⁰.

Man verzeichnet allerdings die Lage, wenn man sich nur auf die

59 Vgl. Th. Kolbeck, Juristenschwemmen. Untersuchungen über den juristischen Arbeitsmarkt im 19. und 20. Jahrhundert, Frankfurt–Bern–New York 1978; H. Titzte, Überfüllungskrisen in akademischen Karrieren: eine Zyklustheorie, in: Zs. für Pädagogik 27, 1981, 187–224; ders., Die zyklische Überproduktion von Akademikern im 19. und 20. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft 10, 1984, 92–121; Fr. Merkel, Zuviele Hirten für die Herde, in: Ev. Komm. 12/1984, 683–686.

60 Der Schustersohn Hans Unwirsch in W. Raabes »Hungerpastor« (1862–63) ist auf der »Hungerpfarre« Grunzenow am Ende allerdings ein freier und froher Mensch!

Anstellungschancen für das geistliche Amt konzentriert. Auch wenn das Bild der Kirche in der volksskirchlichen Mentalität stark durch das Pfarramt bestimmt ist, bilden die Pfarrerinnen und Pfarrer inzwischen nur eine kleine Minderheit der kirchlichen Mitarbeiter, sofern man sich nicht auf die verfaßte Kirche⁶¹ beschränkt, sondern die weiten Bereiche von Diakonie, Vereinigungen und Werken mit einbezieht, welche die Mehrheit der Kirchenmitglieder durchaus als kirchenspezifisch betrachtet. Eine gesamthafte Personalbilanz, die alle diese Felder umfaßt, dürfte in absehbarer Zeit nicht vorliegen. Ich schätze, daß insgesamt nicht mehr als 10% aller Mitarbeiter in Kirche, Diakonie und anderen kirchlichen Diensten im geistlichen Amt beziehungsweise in darauf bezogenen Ausbildungsstellen (Vikare, Kandidaten, Hilfspfarrer usw.) tätig sind; etwa zwei Drittel der kirchlichen Mitarbeiter entfallen auf Krankenhäuser, Heime, Schulen und sonstige Anstalten⁶².

Außer diesen Größenordnungen muß man bedenken, daß die Kirche auf den verschiedensten Ebenen als Anstellungsträger (Arbeitgeber) fungiert, aber wiederum nur bei einem geringen Teil der Stellen auch der alleinige Finanzträger ist⁶³. Diese historisch gewachsene⁶⁴ und rechtlich wohlbegründete⁶⁵ Mischfinanzierung besonders im Bereich von Diakonie und kirchlichem Entwicklungsdienst schließt auch dort die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Beschäftigten ein, wo Zuweisungen von dritter Seite die finanzielle Grundlage des Anstellungsverhältnisses bilden. Angesichts derartiger Verflechtungen wird einsichtig, daß die kirchliche Personalplanung bei allen Besoldungsfragen nicht nur die eigenen Finanzierungsmöglichkeiten und -engpässe, sondern auch die arbeitsrechtlichen und besoldungspolitischen Konsequenzen im gemeinsamen Feld von Kirche und

61 Als »verfaßte Kirche« definiert die EKD-Finanzstatistik »die 17 Gliedkirchen der EKD, alle ihnen nachgeordneten Körperschaften (Kirchengemeinden und deren Verbände, Kirchenkreise, Dekanate, Propsteien) und in ihrer Trägerschaft stehenden Einrichtungen sowie . . . die drei gesamtkirchlichen Zusammenschlüsse (EKD, VELKD, EKD): Statistische Beilage Nr. 82 zum Amtsblatt der EKD, Heft 7 vom 15. Juli 1988, S. 62 Die Gesamtzahl der im Bereich der ev. Diakonie voll- und teilbeschäftigten hauptberuflichen Mitarbeiter gibt K. H. Neukamm für den 1. 1. 1984 mit 263 000 an; Art. Diakonie, EvStL ³1987, 617.

63 Vgl. beispielhaft die Hinweise oben bei J. Degen zum Verhältnis von Kirchen- und Diakoniequote.

64 Zur Rolle der Kirchen bei der Entstehung der Sozialgesetzgebung (BSHG und JWG) der Bundesrepublik in der Adenauer-Zeit vgl. O. Foss, Die Diakonie der evangelischen Kirche und die Sozialgesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland 1960/61, Heidelberg 1985 (masch. FEST).

65 Vgl. in diesem Band V. Neumann.

Staat berücksichtigen muß. Wenn, wie es geschehen ist, eine Landesynode für alle Pfarrer und Beamte ab Besoldungsstufe A13 das Urlaubsgeld streicht, dann trifft das auch die Lehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, aber nicht die Kirche spart dabei, sondern das zuschlußpflichtige Bundesland.

Nur wenn man sich diese Rahmenbedingungen klarmacht, läßt sich sinnvoll über den arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielraum der Kirchen sprechen. Im folgenden beziehe ich mich wieder vor allem auf die Personalplanung für Theologen, weil in diesem Bereich die Kirchen eigenständig finanziell verantwortlich sind. Allgemein gehen, soweit ich sehe, alle Gliedkirchen der EKD inzwischen davon aus, daß angesichts der oben erwähnten demographischen Modellrechnungen die Zahl der Pfarrstellen nicht erhöht werden soll. Man muß nicht wie die Studien- und Planungsgruppe im Kirchenamt der EKD von fast »freikirchlichen« Verhältniszahlen zwischen Kirchenmitgliedern und hauptberuflichen Mitarbeitern (ohne Diakonie) ausgehen⁶⁶, um zu sehen, daß die derzeitige durchschnittliche Pfarrstellendichte (1 Pfarrstelle auf 1500 Mitglieder⁶⁷, allerdings bei deutlichen regionalen Unterschieden) bei sinkender Gesamtbevölkerung nicht dazu veranlassen kann, weitere Stellen einzurichten. Trotzdem sind die Kirchen bemüht, so viel Bewerber wie möglich einzustellen, allerdings mit zeitlicher Streckung des Anstellungstermins, zugleich in der Absicht, mittelfristig das Stellenniveau wieder zu plafondieren, und mit der Maßgabe, daß es nicht zu einem Verdrängungswettbewerb zulasten der nichttheologischen Mitarbeiter kommen darf. Analog dem historischen Umweg des »Hauslehrers« stehen die Kirchen damit vor der Frage von Überbrückungsfinanzierungen. Alle Planungsmodelle,

66 Die Studien- und Planungsgruppe behauptet in »Strukturbedingungen« (Anm. 17), daß derzeit (Ende 1985) auf 350 Kirchenmitglieder ein hauptberuflicher Mitarbeiter komme. Diese Zahl kann ich nicht nachprüfen. Dagegen liegen mir für die Ev. Landeskirche in Baden folgende Zahlen vor:

	1981	1982	1983
Evangelische pro Pfarrstelle	1929	1906	1883
Evangelische pro theol. Mitarbeiter	1025	1001	970
Evangelische pro Mitarbeiter	692	675	659

67 Personalplanungsbericht (Anm. 6), 21.

die ich kenne, sind auf diese Problematik zugeschnitten. Ein wichtiges Problem besteht darin, wie die schon Beschäftigten zur Finanzierung von zeitlich befristeten zusätzlichen Stellen oder »Warte-Umwegen« der Anstellungsfähigen herangezogen werden können. Im folgenden unterscheide ich in einer Liste möglicher Maßnahmen gemäß den verschiedenen betroffenen Gruppen bzw. Institutionen vier Sorten von Finanzierungsmöglichkeiten.

a) Beiträge des Kirchenregiments

- (1) Erhöhung des Kirchensteuerhebesatzes
- (2) Veränderungen der Bemessungsgrundlagen bei der Heranziehung zur Kirchensteuer
- (3) Mindestkirchensteuer für alle Kirchenglieder
- (4) Erhebung von Kirchgeld
- (5) Erhöhung der Kappungsgrenzen bei den großen Steuerschuldnern
- (6) Bildung von Sondervermögen aus Spenden (und Rücklagen)
- (7) Lineare Kürzungen aller oder ausgewählter Zahlungen
- (8) Änderungen der Besoldungsstruktur

Erläuterung: Die wichtigste ausgabenmindernde Maßnahme, die Kirchen offensteht, sollte natürlich unter Beschäftigungskriterien keine Rolle spielen: die Schließung ganzer Einrichtungen oder die Streichung von Stellen. Es ist evident, daß ein Stellenabbau nicht Bestandteil kirchlicher Beschäftigungspolitik sein darf.

Hinsichtlich der Möglichkeiten zur Einnahmensteigerung kann eine entscheidende Wirkung allein von der Erhöhung des Kirchensteuerhebesatzes erwartet werden, denn eine Umstellung des gesamten Kirchensteuerwesens auf neue Bemessungsgrundlagen⁶⁸ mag finanzpolitisch rational und sozialetisch geboten sein, läßt sich aber, wenn überhaupt, schwerlich in einem Dezennium verwirklichen. Hinsichtlich des Kirchensteuerhebesatzes wird freilich von kirchlichen Beamten regelmäßig eingewandt, daß der erhoffte Gewinn durch zusätzliche Austritte neutralisiert werde⁶⁹. Soweit mir die einschlägigen Äußerungen bekannt sind, wird diese These apodiktisch behauptet, aber in der Regel nicht belegt. Zuverlässige Untersuchungen zum Wechselverhältnis von Kirchensteuerhebesatz und Kirchen-

68 Vgl. aber den Vorschlag von Kleinmann in diesem Band.

69 So W. Knüllig, Gehaltsverzicht: Finanzielle, rechtliche und demographische Rahmenbedingungen, in: Verzicht aus Solidarität (forum loccum extra 2/1985), 29–44 (hier 33).

austrittsneigung gibt es meines Wissens nicht⁷⁰. Insbesondere fällt auf, daß die Möglichkeit, *zum Zwecke einer interimistischen kircheneigenen Beschäftigungspolitik den Hebesatz zeitlich befristet zu erhöhen*, nirgendwo erörtert wird. Nun ist aber, wie aus den demographischen Daten und den kirchlichen Personalbedarfsprognosen hervorgeht, der Kandidaten-Überhang kein Dauer-, sondern ein Übergangsproblem, wobei die bisherigen Schätzungen noch keine präzisen Auskünfte über das mutmaßliche Ende der gegenwärtigen Engpässe enthalten. Gleichwohl vermute ich, daß ab Mitte der 90er Jahre damit zu rechnen ist, daß sich die Beschäftigungslage im Raum der Kirche wieder entspannt. Es ist mithin zu prüfen, ob die Kirchenmitglieder *für eine begrenzte Zeit zu höheren Steuersätzen* herangezogen werden können, und zwar unter der Voraussetzung und Zielsetzung, daß die Verwendung der zusätzlichen Einnahmen *ausschließlich beschäftigungspolitischen Zwecken* zu dienen hat⁷¹. Wenn diese Zielsetzung begleitet und untermauert wäre durch eine sorgfältige *Offenlegung* der kirchlichen Finanzlage *und* eine entsprechende *Sparbereitschaft* auf allen kirchlichen Ebenen (siehe die folgenden Punkte b–d), dürfte eine finanzrelevante Austrittswelle keineswegs die automatische Folge sein, selbst wenn derartige kirchliche Maßnahmen in der wirtschaftsfreundlich-»laizistischen« Presse scharf kritisiert werden sollten. Unabhängig von dieser letzten, durchaus fragwürdigen taktischen Erwägung aber gilt, daß vor allem eine erfolgreiche Hebesatzerhöhung eine nachhaltige mittelfristige Beschäftigungspolitik der Kirchen ermöglicht. Wer diesen Schritt nüchtern prüft und gegebenenfalls vollzieht, hat dann auch eher die Legitimation, Verzicht, Teilen und Solidarität zu fordern.

b) Beiträge der angestellten/beamteten Mitarbeiter

- (9) Lineare Lohn-/Gehaltskürzungen; eventuell Rückstufungen
- (10) Kappung oder gestaffelte Absenkung der Spitzenverdienste (ab A 15/BAT I?)

70 Die Ergebnisse der zweiten EKD-Umfrage über Kirchenmitgliedschaft »Was wird aus der Kirche?«, hg. v. J. Hanselmann/H. Hild/E. Lohse, Gütersloh 1984, weisen in den entsprechenden Partien lediglich hypothetische Fragen aus, die keine brauchbaren Prognosen tatsächlichen Verhaltens erlauben (bes. 110–113 und 167–170).

71 Ein ernstzunehmender Einwand mit ekklesiologischer Begründung liegt nahe: warum soll hier ein Sonderopfer für die Anstellung von Theologen, nicht aber für arbeitslose Lehrer, Juristen, Ingenieure usw. erbeten werden, wenn man sich gleichzeitig auf das Priestertum aller Gläubigen bezieht? Man könnte entgegnen, daß die Tätigkeit von Pfarrern kirchenspezifisch ist, aber besser wäre zweifellos, wenn zusätzlich

- (11) Streckung der Dienstalterfestsetzungen
- (12) Senkung der Eingangsstufen (evtl. plus prozentuale Reduktion, z. B. 75% A 12 als Eingangsstufe)
- (13) Kürzung/Streichung des 13./14./15. Monatsgehaltens/Weihnachtsgeldes/Urlaubsgeldes bzw. einheitlicher Sockelbetrag
- (14) Wegfall oder »Einfrieren« der Ministerialzulage
- (15) Großzügige Beurlaubungen (mit/ohne Relevanz für Ruhegeldfestsetzungen)
- (16) Teilaufträge
- (17) Arbeitszeitverkürzungen mit entsprechenden Einkommensminderungen
- (18) Befristung von Dienstverhältnissen

Erläuterung: Auch diese Liste von Maßnahmen ist kürzbar und ergänzbar. Interessant und diskutabel erscheint sie mir nur, wenn mehrere Maßnahmen, die verschiedene Einkommensgruppen berücksichtigen, kombiniert werden. Beispielsweise spricht manches dafür, über eine Eingangsstufe 75% A 12 nur dann ernsthaft nachzudenken, wenn gleichzeitig eine Kürzung der Spitzenbesoldung vorgesehen wird, denn den Berufsanfängern können nur dann »Verzichte« zugemutet werden, wenn auch die gehobenen Einkommensgruppen entsprechende Einbußen akzeptieren⁷².

Vorschläge zu einem »Verzicht aus Solidarität« sind freilich grundsätzlich umstritten. Zwei Gründe werden vor allem dagegen geltend gemacht: erstens würden damit faktisch der Abbau des Sozialstaates und die Reprivatisierung des Beschäftigungsrisikos akzeptiert, statt sich derartigen Fehlentwicklungen entgegenzustellen; zweitens sei zu bedenken, wie Hiltrud Broockmann vom Hauptvorstand der ÖTV formulierte: »Die Kirche ist aufgrund des Subsidiaritätsprinzips mit unserem Staat inzwischen so verflochten, daß sie für ihre Beschäftigten nicht Lohnverzicht propagieren kann, ohne daß sie (sic) Auswirkungen auf den gesamten öffentlichen Dienst und die anderen Wohl-

geschaffene kirchliche Stellen ausgewogen und funktionsadäquat mit Theologen und Nicht-Theologen besetzt würden.

72 Mit Absicht fehlt in der Maßnahmenliste hinsichtlich der Bediensteten die Kategorie »Doppelverdiener«. Wenn man tatsächlich in diesem Bereich Maßnahmen befürwortet, dann ist die m. E. einzig gebotene Form die einer relativ früh einsetzenden progressiven Besteuerung des Familieneinkommens – also eine der gegenwärtigen staatlichen Wirtschaftspolitik durchaus zuwiderlaufende (warum nicht?) Verschärfung der Progression bei hohen Familieneinkommen auf einen Spitzensteuersatz von 60-65%. Alle anderen Maßnahmen halte ich für praktisch undurchführbar oder im Blick auf das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes für verfassungswidrig.

fahrtsverbände hat.«⁷³ Ich denke, daß diese Einwände darauf hinwirken wollen, den Gehaltsverzicht nicht zum Alibi dafür werden zu lassen, daß man sich der kritischen öffentlichen Auseinandersetzung mit der staatlichen Beschäftigungspolitik entzieht. Wenn Kirchen aber in ihrem eigenen Bereich einschneidende Maßnahmen treffen, erhöhen sie vielleicht die Glaubwürdigkeit ihrer Forderung, daß auch der Staat eine aktive Arbeitsmarktpolitik betreiben müsse.

c) Beiträge der Gemeinden

(19) (Spenden-)Finanzierung zusätzlicher Stellen

(20) Beschaffung von öffentlichen Mitteln zur Arbeitsförderung (ABM)

(21) Bildung von Fondsvermögen zur Finanzierung gemeindlicher Aufgaben

Erläuterung: Auf der Ebene von Kirchengemeinden ist es heute vielleicht am schwierigsten, eigenständige beschäftigungswirksame Initiativen zu entwickeln. Die Voraussetzungen sind höchst unterschiedlich und die Folgen sehr ambivalent: so ist es vielerorts beeindruckend, welches Maß an Eigenfinanzierung die Initiativgruppen, autonomen (Studenten-)Gemeinden, Netzwerke und Geschwisterschaften aufbringen, aber das geht nach meinem (sehr begrenzten) Eindruck zumeist an den bodenständigen örtlichen Gemeinden ziemlich unbemerkt vorüber. Andererseits ist auch nicht zu leugnen, daß als Folge einer Dezentralisierung kirchlicher Finanz- und Personalverantwortung ein bedenklicher Gegensatz von »reichen« und »armen« Gemeinden entstehen kann. Aber ist das wirklich zu fürchten?

d) Beiträge der Anstellungsfähigen

(22) »job sharing«, Teilzeitbeschäftigung, Sabbat-Jahr

(23) Kürzung des Eingangsgehaltes bzw. der Eingruppierung

(24) Vorschaltung von Praktika vor der Anstellungsfähigkeit

(25) Beurlaubung (Erhaltung der Anstellungsfähigkeit)

Erläuterung: Mit Absicht steht der mögliche Beitrag der Anstellungsfähigen am Ende der Maßnahmen, denn derartige »Opfer« zu erwarten oder zu fordern, ist im Sinne der vielbeschworenen »Solidarität« nur legitim, wenn auch die übrigen Optionen nicht tabuisiert und umgangen werden.

Die aufgezählten 25 Entscheidungsmöglichkeiten sind nur eine

73 H. Broockmann, Innerkirchlicher Gehaltsverzicht aus der Sicht der Gewerkschaften, in: forum loccum extra (Anm. 69), 45–54 (hier 51).

Auswahl; weitere Maßnahmen sind vorstellbar und diskutabel. Erst ein derartiger Überblick öffnet die Frage, *welche Kombination verschiedener Eingriffe einen optimalen Beschäftigungspfad kirchlicher Arbeitsmöglichkeiten bei minimaler Haushaltsexpansion ermöglicht*. Auf jeden Fall wird deutlich, daß eine einseitige Berücksichtigung der Ausgabenseite kirchlicher Haushalte unangemessen ist; eine sparsame Ausgabenpolitik wird nur dann für die Betroffenen zumutbar, wenn auf der Einnahmenseite auch die übrigen Kirchenglieder und Amtsträger zeitweise stärker zu vergleichbaren Leistungen herangezogen werden. »Radikale« Lösungen wie die Parolen einer Einheitsbesoldung oder einer weitergehenden Angleichung *aller* kirchlichen Besoldungen nach unten habe ich dabei nicht erörtert, weil ich nicht zu sehen vermag, daß derartige Positionen in kirchlichen Entscheidungsgremien mehrheitsfähig werden können.

Die meisten Landeskirchen im Bereich der EKD haben in den letzten Jahren in unterschiedlicher Auswahl einen Teil der genannten Maßnahmen verwirklicht⁷⁴. Man hat mehr oder weniger komplizierte und nachprüfbar Verfahren zur Übernahme in den Probedienst nach dem Zweiten Theologischen Examen entwickelt, in den meisten Kirchen gibt es Erprobungsgesetze, die Bewerbungs- und Anstellungsmöglichkeiten, Beurlaubungen, Stellenteilungen usw. regeln, und darauf sind schließlich Beschäftigungsförderungsprogramme in einigen Gliedkirchen abgestimmt. In manchen Kirchen wird das ganze Verfahren durch ein ausgeklügeltes Bewertungssystem nach Punkten »objektiviert« (was manche Entscheidungsträger subjektiv entlasten mag), in anderen liegt die Letztentscheidung beim Bischof; eine Fülle neuer Dienstbezeichnungen und Rechtsformen ist entstanden, und niemand weiß, wie lange und wohin das alles trägt. Freilich – darin zeigt sich eine für Behörden durchaus nicht selbstverständliche *Flexibilität* und eine Bereitschaft, *Einzelfallgerechtigkeit* jedenfalls anzustreben, auch wenn dies im einzelnen Fall nicht immer von den Betroffenen verstanden werden mag.

74 Vgl. Personalplanungsbericht 1986, 29–44, sowie Strohm (Anm. 27).

3. Folgerungen: Beratung und Optionen

Die bisherige Darstellung hatte das Ziel, die innere Komplexität der Beziehungen zwischen Personalplanung und Finanzwesen im Raum der Kirche in einigen wichtigen Schwerpunkten herauszuarbeiten. Etliche Aspekte, besonders (kirchen-)rechtlicher Art, bedürften eingehenderer Behandlung, als es hier möglich war. Der Vielfalt der dienst- und arbeitsrechtlichen Probleme im Feld der Personalplanung, die wiederum derzeit gar nicht zu trennen sind von den Problemen des öffentlichen Dienstes überhaupt, kann man selbstverständlich auf wenigen Seiten nicht gerecht werden. Gleichwohl sollte zunächst das Bewußtsein für die Problemlage einerseits, die Mannigfaltigkeit möglicher Entscheidungen, ihrer Voraussetzungen und Folgen, geschärft werden.

Abschließend möchte ich einige Schlußfolgerungen ziehen. Nicht jeder wird sie teilen, weil man die einzelnen oben analysierten Fragen in ihrem Gewicht unterschiedlich beurteilen wird⁷⁵. Die Folgerungen sind also als Diskussionsbeitrag zu verstehen. Sie beziehen sich erstens auf Fragen kirchlicher Berufsberatung und zweitens auf mittelfristige personalpolitische Optionen. Dabei gehe ich lediglich auf die Berufsperspektiven der Theologen ein.

3.1 Berufsberatung

Wenn man sich die geschilderten Beziehungen zwischen Pfarramt, Gemeinde, Kirchenregiment und Nachwuchs vor Augen führt, liegt ein heutiges Zentralproblem in der *möglichst frühzeitigen Bedarfs-schätzung* und einer darauf beruhenden *Studienberatung*. Letztere ist ohne Zweifel im Blick auf die quantitativen Schätzungen schwierig, aber dennoch notwendig. Die Kirche beziehungsweise Gemeinde muß ihren Gliedern, die sich aufs Pfarramt vorbereiten wollen, möglichst frühzeitig zu verstehen geben, in welchem Umfang Stellen zur Neubesetzung anstehen. Sie ist dazu unter anderem deshalb legitimiert, weil der status activus des Gemeindegliedes auch in jedem weltlichen Beruf ausgeübt werden kann, mithin möglichst früh die Berufswahl unter Alternativ Gesichtspunkten zu erörtern ist.

⁷⁵ Dieser Schlußabschnitt gibt auch nicht, das sei ausdrücklich betont, einen Konsens der Mitarbeiter dieses Bandes oder der verantwortlichen Projektgruppe der FEST wider. Er geht ausschließlich auf Rechnung des Verfassers.

Oberkirchenrat Klaus Baschang hat vor der Herbstsynode 1983 der Evangelischen Landeskirche in Baden über »Die Verantwortung der Kirche für die Studenten der Theologie« referiert⁷⁶. Der Sache nach sind seine Ausführungen analog auch auf nichttheologische Mitarbeiter der Kirche anzuwenden, ebenso auf andere Landeskirchen. Mir kommt es auf den Ausgangspunkt der Überlegungen an: die Kirche kann ihren Nachwuchs nicht betrachten wie ein Unternehmen Bewerber, die für eine Stelle in Frage kommen. Der Nachwuchs für kirchliche Dienste und Ämter geht immer noch (in der Regel) aus der Schar derer hervor, die durch die Taufe schon Glieder des Leibes Christi sind. Durch Wahl und/oder Berufung in ein besonderes kirchliches Amt gewinnt der einzelne zudem nach evangelischem Verständnis keine persönliche, unverlierbare Heiligkeit, denn Heiligung (im Handeln) ist im Sinne des protestantischen Verständnisses des Priestertums aller Gläubigen genauso im weltlichen Beruf möglich und geboten. Aus diesen Grundsätzen folgt zunächst, daß *jede* Berufswahl der jungen Glieder der Gemeinde für diese besondere Bedeutung haben müßte. Es gibt also, wie im Falle der Gewissensschärfung bezüglich der Frage des Wehrdienstes, auch in diesem Felde eine allgemeine kirchliche Verantwortung. Daß die Praxis diesem Sachverhalt nur in geringem Maße Rechnung zu tragen vermag, ändert daran grundsätzlich nicht. Darüber hinaus gilt weiter, daß die Gemeinde/Kirche insbesondere für jene Berufe verantwortlich ist, die in ihrer unmittelbaren rechtlichen und finanziellen Trägerschaft liegen. Sofern diese Verantwortung sachgemäß wahrgenommen wird, spricht alles dafür, daß dies zu einem möglichst frühen Zeitpunkt im Zusammenwirken von Gemeinden und Kirchenregiment erfolgt. Ein »consilium a beundi« erst nach der zweiten kirchlichen Dienstprüfung oder, in einigen Erprobungsgesetzen vorgesehen, sogar noch später, sollte tunlichst vermieden werden, denn für die Kirche ist die soziale Beziehungsform von Arbeit»geber« und Arbeit»nehmer« ebenso unangemessen wie die von Behörde und Klientel – es kann und darf keiner Kirche und den für die Ausbildung des Nachwuchses Verantwortlichen gleichgültig sein, was aus jenen wird, die sich zu einem Theologiestudium entschließen, um dauerhaft und hauptberuflich in den Dienst der Kirche zu treten. Auch der häufige Mißbrauch des

76 Der Text findet sich in: Mitteilungen 11/12, 1983, 22–29. Vgl. auch den Bericht des Personalreferenten K.-Th. Schäfer vom folgenden Herbst: Report zur Personalsituation, in: Mitteilungen 11/12, 1984, 13–18.

Wortes kann daran nichts ändern, was die Kirche stets war und sein muß – Dienstgemeinschaft⁷⁷.

Daß die Verwirklichung dieser Bestimmung schwierig ist und immer wieder verfehlt wird, kann schwerlich ihre Geltung beeinträchtigen. Eine Konsequenz dieser Grundbestimmung für die Personalplanung sehe ich darin, daß die Kirchen zwar nie eine allgemeine Anstellungsgarantie ausgesprochen⁷⁸, aber vor allem keine schematischen (Ober-)Grenzen für die Übernahme in ihren Dienst festgesetzt haben. Sie sind vielmehr bestrebt, zum frühest möglichen Zeitpunkt über die Berufschancen und die eventuell zu erwartenden Schwierigkeiten zu informieren, individuell so eingehend wie möglich zu beraten und dabei auch berufliche Alternativen zur Sprache zu bringen. Ziel einer möglichst frühzeitigen, sachlich informierenden und individuelle Dispositionen achtenden Beratung muß dabei sein, eine spätere Lage zu vermeiden, in der objektiv geeignete Bewerber definitiv abgewiesen werden müssen.

3.2 Optionen

Welche personalpolitischen Weichenstellungen sollte die Kirche mittelfristig favorisieren? Eine Antwort hängt immer auch davon ab, welcher Vision einer Kirche der Zukunft man folgt. In den kirchlichen Entscheidungsgremien, in Synoden, Gemeinden, beim Nachwuchs, im In- und Ausland begegnen freilich sehr widersprüchliche Visionen. Ich will mich damit begnügen, einige Optionen, die mir aufgrund von Beobachtungen und Analysen als sinnvoll erscheinen, in Thesenform zu nennen und damit die Gestalt der Kirche, die ich erwarte, nur indirekt und nur im Blick auf die hier erörterten Fragen zu umschreiben.

(1) Die Kirche kann mit personal- und finanzpolitischen Entscheidungen nicht warten, bis die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen und die wirtschaftsethischen Grundlagen kirchlicher Urteils-

77 Man lese dazu nach, wie K. Barth in seiner Grundlegung des Kirchenrechts als erstes Merkmal allen Kirchenrechts dessen *Dienstcharakter* beschrieben hat: KD IV/2, § 67.4, 781–787, übrigens *bevor* er anschließend die Merkmale des *liturgischen Rechtes* bestimmt. Barth schreibt u. a.: »Die Freiheit der Gemeinde und die Freiheit eines jeden der in ihr versammelten Christenmenschen ist eindeutig, mit keinem spekulativen Zweck verwirrt, *diese* Freiheit: die Freiheit zum *Dienen*.« (783,16).

78 Abgesehen davon, daß eine gar nicht zu verwirklichende Selbstverpflichtung niemand binden kann, wäre auch die Wirkung einer derartigen Ankündigung nicht übersehbar.

bildung besser als bisher diskutiert und bestimmt sind. Sie darf sich aber auch nicht darin überschätzen, daß sie meint, selbst die Bedingungen einer gerechteren Verteilung von Arbeit und Einkommen beispielhaft verwirklichen zu können; dazu ist sie – übrigens in allen Volkswirtschaften aller Zeiten – nicht in der Lage, weil sie immer nur unter den ökonomischen Bedingungen ihrer Umwelt existieren kann, die sie nicht selbst schafft, wohl aber mit beeinflussen kann.

(2) Die wachsende Aufmerksamkeit für die Verflechtung von Finanzen und Personal hat das Desiderat einer evangelischen Wirtschaftsethik bewußt werden lassen. Auch wenn es dazu bislang wenig mehr als Ansätze gibt, so sollte doch deutlich geworden sein, daß die Kirchen durchaus Anlaß haben, ihre traditionelle wirtschaftsethische Abstinenz grundlegend zu revidieren.

(3) Vor dem Hintergrund der im Anschluß an Benjamin Ward geschilderten »Idealwelten« der Ökonomen wünsche ich mir insbesondere, daß die Kirchen der Bundesrepublik eine kritischere Position gegenüber der (neo-)konservativen Wirtschaftspolitik beziehen. Das sozialstaatliche Erbe des Protestantismus in Deutschland ist unter anderem in der Denkschrift zur »Solidargemeinschaft von Arbeitenden und Arbeitslosen« als maßgeblich erkannt worden. Daraus folgt, daß die Kirchen penetrant die staatliche Wirtschaftspolitik an ihre Verantwortung angesichts der unveränderten Arbeitslosigkeit zu erinnern haben.

(4) Wenn die Kirchen sich kritisch an der öffentlichen wirtschaftspolitischen Diskussion beteiligen, können sie legitim eigene Modelle des »Verzichtes aus Solidarität« praktizieren, ohne damit den gewerkschaftlichen Bestrebungen in den Rücken zu fallen. Wichtig für alle Modelle ist die Mischung von Maßnahmen, die alle Kirchenmitglieder, haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter und besonders die höheren Einkommensgruppen treffen müssen.

(5) Im Gegenzug zur derzeitigen staatlichen Wirtschafts- und Steuerpolitik halte ich eine zeitlich befristete Anhebung des Kirchensteuerhebesatzes und eine Heraufsetzung der Kappungsgrenzen für wünschenswert, um für eine Übergangszeit das Anstellungspotential der Kirchen zu erweitern.

(6) Wenn man auf diese Weise die Einnahmen der Kirchen zu erhöhen vermag, erscheint es mir auch gerechtfertigt, einkommensmindernde Korrekturen im Besoldungsgefüge (ebenfalls befristet) vorzunehmen, wie es inzwischen vielerorts geschehen ist.

(7) Langfristig würde eine dauerhafte Ausweitung der Stellen für hauptamtliche Theologen die Gefahr in sich bergen, daß die Klerikali-

sierung der Kirche zulasten des Engagements der Laien weiter zunimmt. Deshalb sollten die mittelfristig als beschäftigungspolitischer Übergang zu schaffenden Stellen so definiert werden, daß sie langfristig wieder abgebaut werden können. Dazu wäre eine Teilfinanzierung von Übergangsqualifikationen erwägenswert.

(8) Ich halte es für wünschenswert, wenn die Kirche sich künftig stärker an den allgemeinen Überlegungen zur Reform des öffentlichen Dienstrechtes beteiligen würde. Die Möglichkeit kircheneigener Reformen im Dienst-, Besoldungs- und Arbeitsrecht sollte auch unter dem Aspekt geprüft werden, ob darin Anregungen für den allgemeinen öffentlichen Dienst liegen.

(9) Langfristig finde ich es sinnvoll, wenn die den staatlichen Verhältnissen nachgebildeten engen Beziehungen von Bildungs- und Laufbahnwesen im Bereich der Kirche (wieder) gelockert werden könnten. Warum werden nicht bewährte Frauen und Männer auch mit anderen Ausbildungswesen als einem Studium der Theologie wenigstens gelegentlich ins geistliche Amt berufen?

(10) Alle Optionen der Personalplanung sind fragwürdig, wenn man sich nicht, sei es durch historische Erinnerung, sei es durch ökumenische Kontakte und Vergleiche, klar macht, daß diese Diskussion in der Bundesrepublik immer noch unter Bedingungen gesellschaftlicher Prosperität geführt wird. Wenn es den Kirchen gelingt, eine überzeugende Personalplanung zu verwirklichen, dann kann dies kein Selbstzweck sein, sondern muß daran gemessen werden, inwiefern dadurch dem Zeugnis der *Kirche für die Welt* gedient wird.