

Berufsbilder im Verkündigungsdienst der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens –

ein Beitrag für die Pfarrerschaft

Verfasser:

Tilo Mahn, Direktor ISG Leipzig

Thomas Schönfuß, Leiter Haus der Stille Grumbach

Martin Henker, Superintendent Ephorie Leipzig

Matthias Weismann, Superintendent Ephorie Leipziger Land

Cornelia Roßner, Pfrn. in Oederan, Mitglied der Pfarrervertretung

Matthias Große, Pfr. in Glauchau, Vorsitzender der Pfarrervertretung

„Du wirst nun gesandt, das Evangelium öffentlich zu verkündigen und die Taufe und das Abendmahl gemäß der Einsetzung unseres Herrn zu verwalten. Du wirst berufen, in Predigt und Lehre, Unterweisung und Seelsorge am Aufbau der Gemeinden mitzuwirken, zum Dienst in der Welt zu ermutigen und die Einheit der Christenheit zu suchen.

Die Heilige Schrift ist dir als Quelle und Richtschnur deiner Verkündigung gegeben. Dazu werden dir die Bekenntnisse unserer Kirche, in denen die Väter das Evangelium bezeugt haben, Hilfe und Wegweisung sein.

In dem Wort deiner Verkündigung soll die Gemeinde das Wort ihres Herrn suchen und hören, ebenso wie du dir gefallen lassen sollst, dass die Gemeinde dein Wort an der Schrift prüft und dir mit Zuspruch, Rat und Mahnung hilft.

Das Gespräch mit den Brüdern und Schwestern, die sich wie du um die Ausrichtung des Wortes Gottes mühen, und die eigene Weiterarbeit sind für dich unerlässlich. Du stehst in deinem Dienst nicht allein, sondern zusammen mit allen anderen Mitarbeitern in der Gemeinschaft der ganzen Kirche. Ihre Fürbitte wird dich begleiten. Unsere Kirche wird die beistehen und für dich sorgen.

Gegenseitiges Vertrauen soll unseren gemeinsamen Dienst prägen. Daher achte die Ordnung unserer Kirche. Bewahre, was den Zugang zum Evangelium erleichtert, und hilf mit, dafür neue Wege zu suchen. Über alles, was dir in Beichte und Seelsorge anvertraut wird, bist du verpflichtet zu schweigen. Hilf den Menschen, im Glauben dankbar zu leben und getröstet zu sterben. Gib keinen verloren. Tritt für alle ein, die deinen Beistand brauchen. Vor Gott, deinem Herrn, wirst du Rechenschaft zu geben haben über deinen Dienst. Achte auf dich, dass du nicht anderen predigst und selbst verwerflich wirst. Bleibe im Gebet. Denke daran, dass auch du Seelsorge brauchst.

Für deinen ganzen Dienst, auch wenn dich Zweifel und Enttäuschung anfechten, wenn dir Verzicht und Leiden auferlegt und Opfer um Christi willen abgefordert werden, gilt dir die Zusage des Herrn. Er sendet dich. Er steht zu seinem Wort. Er führt seine Gemeinde zum Ziel. Er spricht: Lass dir an meiner Gnade genügen; denn meine Kraft ist in den Schwachen mächtig.“

(Ordination in der Evangelisch-Lutherischen-Landeskirche Sachsen. Lutherisches Verlagshaus, S. 6f)

Der Pfarrberuf – Berufsbild in Veränderung

Vorsätze

Unsere gegenwärtige Gesellschaft ist gekennzeichnet von einem schnellen Wandel. Auch die kirchliche Wirklichkeit ist zunehmend durch sich differenzierende und mit großer Geschwindigkeit verändernde Verhältnisse und Herausforderungen geprägt, somit auch der Pfarrberuf. Deshalb kommt es darauf an, dass Rechtsvorschriften und Verordnungen entwickelt werden, die weniger das Handeln von Pfarrerinnen oder Pfarrer detailliert vorschreiben, sondern eher den Rahmen für das Wirken verbindlich festlegen. Dadurch werden Pfarrerinnen und Pfarrer besser in die Lage versetzt, selbständig in ihrem Bereich Leitungs- und Schwerpunktentscheidungen herbeizuführen, die der konkreten Situation und dem Auftrag angemessen sind.

In der Vorbereitung auf die veränderten Anforderungen ist neben der fachlichen Zurüstung der Pfarrerinnen und Pfarrer, sowohl in den theologischen als auch in fächerübergreifenden Disziplinen, verstärkt auf die Persönlichkeitsbildung und die Entwicklung der sozialen Kompetenzen zu achten.

Dazu gehört zunehmend, dass der Gebrauch vorhandener und weiter zu entwickelnder Begleit- und Beratungssysteme (z.B. Seelsorge, Supervision, Kollegiale Beratung, konzeptionelle Zielvereinbarungen) von Anfang an eingeübt wird.

1. Situationsbeschreibung

Mit der friedlichen Revolution 1989/90 finden sich auch die Kirchen in Ostdeutschland auf dem „Markt“ vor, das heißt: Sie bieten neben anderen Gruppen und Kreisen Sinnstiftung, Vergewisserung und Rückbindung, also „Religion“ an. In dieser Situation gilt der Satz: „Wer sich nicht nach dem Markt richtet, wird vom Markt gerichtet.“

Andererseits würde bei einer konsequenten Marktorientierung, die Kirche Gefahr laufen Ihre Botschaft zu relativieren (Axel Noack: „Wer die Kirche vermarkten will, muss die Botschaft vom Kreuz ins Kleingedruckte setzen.“). Von daher steht die Kirche in einer unauflösbaren Spannung: Sie muss einerseits die Marktgegebenheiten akzeptieren, um den an sie gerichteten Erwartungen begegnen zu können, und bleibt doch andererseits unaufgebar bezogen auf die biblische Botschaft mit ihren Verheißungen und Zumutungen. Insofern ist die Kirche mitten in der Welt der Welt fremd.

Trotz dieser Spannung (und auch gerade deshalb) ist die Kirche dank ihrer Botschaft attraktiv. Denn nur sie kann dem Zwang zur Kommerzialisierung aller Lebensbereiche, wenn auch nicht sich selbst, so doch die von ihr bewahrte und transportierte Botschaft entgegenstellen. Die mit der Postmoderne verlorene Mitte der Gesellschaft hat ein Vakuum hinterlassen, das die Sehnsucht nach der nicht mehr vorhandenen Mitte bleibend wach hält. Nach einer solchen Mitte, nach dem „Mehr als alles“, fragen und suchen die Zeitgenossen - als Gemeindeglieder, als Distanzierte oder als Konfessionslose. Auf ihrer Suche fragen Zeitgenossen nach Kirche und treffen dabei auf ihren meistgeprägten Berufsstand, den der Pfarrerinnen und Pfarrer. Weil sie wissen: „der Pfarrer ist anders“, kommen sie zum Pfarrhaus und erhoffen sich Hilfe.

Sie kommen als ehrliche Frager, als schlitzohrige Bittsteller, als von Not Bedrängte. Meist kommen sie in der Erwartung, an der richtigen Adresse zu sein.

Leider treffen sie überwiegend auf gestresste und von den Landeskirchen bürokratisierte Männer und Frauen im Pfarramt. Nur durch eine, fahrlässig zu nennende, additive Aufgabenvermehrung hat die evangelische Gemeindearbeit jahrzehntelang mit der kirchlichen (Stellen- und Mitarbeiterreduzierungen) und gesellschaftlichen (immer weiter fortschreitende Ausdifferenzierung spezieller Aufgabenbereiche) Entwicklung Schritt halten können. Wie das Licht die Motten anzieht, so zieht der Pfarrer ungezählte Erwartungshaltungen auf sich.

Trotzdem bietet der Pfarrberuf die Möglichkeit, Eigenes (Ideale, Begabungen, Überzeugungen) in einer großen Freiheit gestalten zu können. Das Kernanliegen des geistlichen Berufes, das gemeinsame Leben und Gestalten des christlichen Glaubens mit anderen Menschen, entspricht dem Lebenskonzept vieler Kolleginnen und Kollegen und ist ihnen ein Herzensanliegen. Daraus erwächst eine tiefe persönliche Identifikation mit dem Beruf und eine Lebensgestaltung, bei der Arbeit und Privates aufs Engste miteinander verwoben werden. Auch das Übereinanderfallen von Arbeits- und Lebensraum (Pfarrhaus, Gemeinde) bei Gemeindepfarrstellen trägt dazu bei, dass Kolleginnen und Kollegen Pfarrerinnen und Pfarrer sind und nicht nur als Pfarrer oder Pfarrerin arbeiten.

Dem Rechnung tragend, sind Pfarrerinnen und Pfarrer in einem beamtenähnlichen Verhältnis zu unserer Landeskirche angestellt. Diese erweist sich dabei als verlässliche Arbeitgeberin, welche Gehälter pünktlich zahlt und den rechtlichen Rahmen der Anstellung definiert. Sie gibt Sicherheit, und zwar für die ganze Pfarrfamilie. Dies wird innerhalb der Pfarrerschaft sehr geschätzt und ist ein hohes Gut im Blick auf die Freiheit der Verkündigung. Gleichzeitig haben wir das Parochialprinzip, das den Wirkungsbereich im Gemeindepfarramt geografisch begrenzt und ebenfalls Sicherheit und Verlässlichkeit gibt.

Diese besonderen Merkmale des Pfarrberufes bergen aber auch Probleme und Gefahren der Überforderung und Überlastung. Einige davon sollen anhand von Aussagen, die so oder ähnlich von Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren gemacht wurden, kurz skizziert werden:

a) „Ich brauche eine Teilzeitstelle. Ich schaffe es nicht mehr, voll zu arbeiten.“

Manche Kollegin oder mancher Kollege ziehen für sich dieses Fazit und wünschen sich eine Teilzeitstelle. Die Erwartungen der Gemeinden, der Familie und oft ein hoher Selbstanspruch, führen zu einer großen Erschöpfung, sodass ein Dienst in einer vollen Stellen nicht mehr machbar erscheint.

Wie müssen - auch volle - Pfarrstellen gestaltet werden und welche inneren Voraussetzungen sind mitzubringen bzw. zu entwickeln, um im Pfarramt „gesund“ zu bleiben und Familie und Beruf befriedigend vereinbaren zu können?

b) „Was soll ich denn noch alles machen? Ich weiß doch schon jetzt nicht mehr, wo mir der Kopf steht.“

Seit Ende der 90er Jahre findet in unserer Landeskirche ein starker Veränderungsprozess statt, der in drei großen Wellen mit den Überschriften „Strukturreform“, „Strukturanpassung“ und „Verwaltungsstrukturreform“ zu teils gravierenden Einschnitten in einzelnen Kirchgemeinden führt. Dies wurde aber häufig nicht als Strukturveränderung, sondern als „Einsparung“ empfunden. Weitere Veränderungen und Einschnitte sind im Gange und es werden später noch weitere folgen.

Viele Pfarrerinnen und Pfarrer empfinden diese Situation als stark verunsichernd und fühlen sich häufigen Veränderungen unterworfen, die für sie oft nicht nachvollziehbar sind. Für die Arbeit vor Ort bedeutet dies vor allem eine Vergrößerung des Zuständigkeitsbereiches und eine Addition der Aufgaben. Denn die Gemeinden beharren oftmals auf Gewohntem und haben die gleichen Ansprüche wie zu einer Zeit mit deutlich mehr Personal. So kommt es zu Überforderung, was wiederum oft zur Resignation führt. Pfarrerinnen und Pfarrer fühlen sich der sich verändernden Situationen häufig nicht gewachsen und wehren sich. Hinzu kommt, dass die Veränderungen oft als „von oben“ verordnet empfunden werden, die nun „unten“ ausgeführt werden müssen. Dagegen wird sich zur Wehr gesetzt.

Solche „Widerstände werden von Menschen entwickelt, die sich unterlegen fühlen. Dies gilt sowohl für personelle als auch für die strukturelle Seite einer Einrichtung.“ (Prof. Rolf Haubl, Siegmund-Freud-Institut Frankfurt a.M.)

Wie müssen Strukturen und Kommunikationswege aussehen, damit Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als Chance zur Weiterentwicklung wahrgenommen werden?

c) „Als ich dann noch verpflichtet wurde, drei Stunden Religionsunterricht zu geben, ist bei mir das Fass übergelaufen und ich bin krank geworden.“

Die Erfahrung, dass es immer mehr Aufgaben werden, die zu erfüllen sind und dass die Arbeitszeit nicht mehr frei gestaltet werden kann, dass immer weniger Möglichkeiten bleiben, eigene Schwerpunkte zu setzen und dass die geleistete Arbeit wenig gesehen und gewürdigt wird, bringen Pfarrerinnen und Pfarrer an ihre Grenze. Ähnliches gilt auch für die Übernahme von Vertretungsdiensten, Ehrenämtern usw.

Wie kann eine Kultur der „Wertschätzung“ unter uns entwickelt werden, die motiviert und stärkt? Wie können Pfarrerinnen und Pfarrer dabei unterstützt werden, Grenzen zu setzen, um Überlastung vorzubeugen?

d) „Ich sitze nur noch im Auto und habe kaum noch Zeit, mit jemanden richtig zu reden.“

Die Fahrtwege, vor allem im ländlichen Bereich, sind länger geworden und nicht mehr jedes Pfarrhaus ist mit einem Pfarrer bzw. einer Pfarrerin besetzt. Dies hat in den Dörfern vor Ort zur Folge, dass eine Identifikation mit Kirche schwieriger geworden ist und es einem Amtsinhaber schwerer fällt, in die Gemeindestrukturen einzudringen.

Wie groß können Gemeindegebiete sein, wenn der Pfarrer / die Pfarrerin in Predigt und Seelsorge die ganze Gemeinde im Blick haben soll?

e) „Ich bin Verwalter, Hausmeister und Mädchen für alles...“

Gerade der Zuwachs an Gebäuden und Friedhöfen, für die ein Pfarrer oder eine Pfarrerin durch ein Zusammengehen von Gemeinden zwangsläufig zuständig ist, bedeutet eine enorme Steigerung des Verwaltungsaufwandes.

Wenn dann noch Reduzierungen im sog. „Dreigespann“ der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst bzw. gar der Wegfall in einem dieser Bereiche dazu kommen, wird die Dienstbelastung extrem gesteigert, was nicht selten Krankheit zur Folge hat.

Hinzu kommt, dass es immer schwieriger wird, Vertretungsdienste zu organisieren, vor allem wenn sie über einen längeren Zeitraum benötigt werden, z.B. bei Vakanzen und Elternzeiten. Auch dies wird als Belastung wahrgenommen.

Wie können, auch in ländlichen Gebieten, die Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt werden?

f) „Und dann haben die mir einfach die Trauanmeldung per Mail geschickt, ohne das Gespräch mit mir zu suchen.“

Mehr und mehr werden Pfarrerinnen und Pfarrer als „Dienstleister“ für religiös-spirituelle Angebote gesehen. Das Selbstverständnis des Pfarrberufes, das Begegnung und Begleitung von Menschen in lebensgeschichtlichen Übergängen enthält, geht dabei verloren.

Hinzu kommt, dass das in manchen Kirchenvorständen vorherrschende Klima eines Aufsichtsrates Pfarrerinnen und Pfarrer in Positionen bringt, die nicht mit ihrem eigenen Bild von Gemeindegarbeit übereinstimmen.

Welches Pfarrerbild/welches Gemeindebild muss kommuniziert werden, damit Kirche, Gemeinde und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem guten gesunden Klima miteinander leben?

g) „Wer will bei uns eigentlich noch normale Gemeindegarbeit machen?“

Diese Frage stellt sich nach manchem Gespräch unter sächsischen Pfarrerinnen und Pfarrern über berufliche Pläne. Viele klagen über ihre Gemeindepfarrämter und es spielt in der Unterhaltung mitunter eine große Rolle, wer sich wann auf Sonderpfarrstellen oder besondere Stadtpfarrstellen bewerben wird. Das

Gemeindepfarramt v.a. auf dem Land ist dabei etwas, was man so schnell wie möglich hinter sich lassen will.

Wie kann auch das Leben und Arbeiten in Landgemeinden für Pfarrerinnen und Pfarrer attraktiv bleiben/werden?

h) „Ich würde gern das Rollenspiel selber schreiben und auch mitspielen. Aber wir müssen ja die Bühne immer mehr den Ehrenamtlichen überlassen.“

Der theologische Grundansatz vom Priestertum aller Gläubigen, der in der Landeskirche mit der besonderen Betonung ehrenamtlicher Arbeit und der Befähigung Ehrenamtlicher umgesetzt wird, hinterlässt bei einigen die Frage: Wo bleibt dann noch die Möglichkeit, meine Leidenschaft und meine besondere Begabung einzubringen? Pfarrerinnen und Pfarrer möchten nicht nur Ehrenamtliche anleiten, sondern in den Kernaufgaben, für die sie am besten ausgebildet sind (Seelsorge, Gottesdienste), selbst aktiv sein. Oft waren es gerade diese Arbeitsbereiche, die sie zur Berufswahl gebracht haben.

Für welche Aufgaben ist der Pfarrer/die Pfarrerin in seiner/ihrer Kompetenz zu bestärken? Was sind/bleiben auch zukünftig die Kernaufgaben des Pfarramtes?

i) „Das habe ich nicht gelernt...“

Ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung und Ausbildung in Fragen der modernen Betriebsführung (z.B. Zeitmanagement, Personalmanagement usw.) wächst erst langsam und das vor allem unter der jüngeren Generation, genauso wie die Selbstverständlichkeit zur theologischen Weiterbildung innerhalb der Pfarrerschaft nicht überall verbreitet ist. Auch der Austausch mit Amtsschwestern und Amtsbrüdern ist in vielen Konventen schwieriger geworden, was sicherlich einerseits an den veränderten Anforderungen liegt, andererseits aber auch an eigenen Unsicherheiten auf Grund der sich wandelnden Situation. Die Folge ist eine Vereinsamung, die in der Pfarrerschaft durchaus an nicht wenigen Stellen zu beobachten ist.

Wie kann die Gemeinschaft von Geschwistern im Amt gelebt und gefördert werden?

j) „Bei uns hat ein freiwilliger Zusammenschluss für das Gemeindeleben und für den Arbeitsumfang tatsächlich etwas gebracht.“

Aber auch das gibt es: Gemeinden, die die Herausforderungen angenommen haben und die Gemeindefarbeit im Rahmen von Schwesterkirchverbänden, Kirchspielen oder auch Gemeindevereinigungen zusammenfügen und sinnvolle Verknüpfungen schaffen. Hilfreich dabei ist einerseits die Beschränkung der Anzahl der Kirchenvorstände in Schwesterkirchgemeinden auf vier bzw. die Möglichkeit zur Schaffung eines Kirchspiels mit einem gemeinsamen Kirchspielvorstand und andererseits die zugesicherte Finanzierung einer Verwaltungskraft mit 0,25 VzÄ pro Pfarrstelle. Letzteres jedoch führt besonders in kleineren Gemeinden dazu, dass wegen des

geringen Stellenumfanges und wenig Möglichkeiten zur Aufstockung oft ein aktives Gemeindeglied eingestellt wird, das aber häufig nicht ausreichend qualifiziert ist für die Ansprüche, die die Verwaltung einer Kirchengemeinde mit sich bringt. So landet trotz der Angestellten vieles auf den Schreibtischen der Pfarrerinnen und Pfarrer, was wiederum die Möglichkeiten zur Seelsorge und zur Verkündigung einschränkt.

Welches Maß an Verwaltungstätigkeit kann von einem Pfarrer / einer Pfarrerin erwartet werden? Wie können effiziente Verwaltungsstrukturen die pastoralen Dienste entlasten?

2. Stand der eigenen Überlegungen und gesellschaftliche Erfordernisse

2.1. Selbstanspruch und Selbstfürsorge

Das Berufsbild wird zuerst und vor allem in der pastoralen Selbstbesinnung geformt (J. Hermelink, Pastoraltheologie 2008/10, S. 384), deshalb tragen die Pfarrerinnen und Pfarrer einen wesentlichen Teil dazu bei, wie sich das Berufsbild in Zukunft entwickeln wird.

Dabei sollten für die seelische und körperliche Gesundheit, die wesentlich für die Ausübung des Berufes sind, zwei Bereiche besondere Beachtung finden:

a) Selbstanspruch:

Pfarrerinnen und Pfarrer gehen meistens hochmotiviert in das Berufsleben. Sie sind bereit für ihre Aufgaben, viel – alles einzusetzen. Sie haben den „Leistungsgedanken“ (Ich werde geliebt, wenn ich ganz viel leiste, der/die Beste bin etc.) tief verinnerlicht. Oft hat dieser auch tiefe biographische Wurzeln. Das dazugehörige Vergleichen mit den Nachbarkolleginnen und Nachbargemeinden, das Messen des eignen Erfolgs an Gottesdienstbesucherzahlen usw. verstärkt den Leistungsdruck. So genannte Misserfolge werden verschwiegen und ihre Ursachen oft bei sich selbst gesucht. Eine Auseinandersetzung mit dieser – auch der christlichen Anthropologie widersprechenden – Haltung ist notwendig. So kann eine innere Entlastung eintreten.

b) Selbstfürsorge

Die Freiheit, die eigene Arbeitszeit selbst zu gestalten, sollen Pfarrerinnen und Pfarrer auch nutzen, um für sich selbst gut zu sorgen. Der durch das Pfarrerdienstgesetz eingeräumte **eine** freie Tag in der Woche ist zwar ein guter Anfang, erscheint uns aber noch zu wenig. Auch an anderen Arbeitstagen muss es regelmäßige Pausen geben. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 54 h ist ungesund.

Religiosität und Spiritualität sind stabilisierende Faktoren, um seelisch gesund zu bleiben, bei Pfarrerinnen und Pfarrern gehören sie zum Berufsalltag. Deshalb ist zweckfreie Zeit für Spiritualität notwendig.

Durch große Gebiete erfordern fast alle Pfarrstellen Fahrten mit dem Auto. Eine ausreichende Bewegung ist so oft nicht möglich. Nicht nur in diesem Bereich sind Maßnahmen der Entschleunigung (z.B. Laufen, Radfahren) eine Option, auch körperlich gesund zu bleiben.

2.2. Aufgaben der Institution

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Anspruch und die Entwicklung der Selbstfürsorge sind u.E. nur ein Teil der Veränderungen und Bewegungen, die im Blick auf das Berufsbild angezeigt sind. Wesentlich muss auch die Institution der Landeskirche dazu beitragen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer auch zukünftig „gut“ arbeiten und leben können.

Dabei ist besonders darauf zu achten, dass strukturelle Probleme nicht weiter personalisiert werden dürfen, d.h., dass immer größer werdende Gebiete nicht mehr mit der Vergrößerung und Erhöhung der pfarramtlichen Aufgaben verbunden sein können, sondern mit einer Konzentration.

Es ist zu entscheiden von der Institution, aber auch vor Ort: Was ist zu tun? aber v.a. auch: Was ist zu lassen? „Hyperaktivität ist kontraproduktiv.“ (I. Karle, Kirche im Reformstress, S. 215)

Die Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern muss wertgeschätzt werden. Sie sind die Expertinnen und Experten vor Ort und sind in die Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen.

Es ist wichtig, die Gegebenheiten vor Ort zu sehen und keinen Standardisierungsdruck aufzubauen.

2.3. Gesellschaftliche Erfordernisse

Eine Gesellschaft, in der es viele religiös interessierte und suchende Menschen gibt, braucht Pfarrerinnen und Pfarrer, die Möglichkeiten entwickeln und nutzen, solchen Menschen zu begegnen. Dafür brauchen sie eine offene Haltung und keine „Burgmentalität“. Sie müssen selbst Zeit und Kraft investieren und v.a. haben, um bei diesen Menschen zu sein und Angebote für sie zu entwickeln. Dafür braucht es auch eine innere Offenheit, die sich aus der Vielfalt von Begegnungen und der Auseinandersetzung mit der eigenen Person speist.

Kirche soll verlässlich und vor Ort präsent sein. Diese Erwartungen tragen nicht nur unsere Gemeindeglieder in sich, sondern auch von Außenstehenden wird dies an Gemeinde und Pfarrerschaft herangetragen. Die Kirche = Gebäude = Person muss vor Ort sein und bleiben. Denn was nicht „bemerkt“ wird, entschwindet mit der Zeit in der Aufmerksamkeit und Erinnerung. Dies geht bis dahin, ob jemand Zeit für den Gottesdienst oder eine Gemeindeveranstaltung plant oder eben vergisst.

Kirche wurde zu allen Zeiten durch die Menschen wahrgenommen und geprägt, die sie verkörperten. Gerade Pfarrerinnen und Pfarrern kommt hierbei als hauptamtlich Mitarbeitende, Predigerinnen und Predigern, und Seelsorgerinnen und Seelsorgern große Bedeutung zu. Sie sollten auch in ihrem Alltag das verkörpern, wofür sie stehen und was sie predigen: eine lebendige, gehaltene und hoffnungsvolle Kirche, die sich an Jesus Christus gebunden weiß.

Dafür ist eine Grundsicherung des Alltags nötig. Ist dies im Blick auf die Rolle der Landeskirche als Arbeitgeberin gegeben, so ist dies im Gemeindeleben aber keineswegs mehr selbstverständlich. Langfristige Konzepte des Gemeindeaufbaus sind

nur bedingt möglich, da durch Strukturveränderungen die Rahmenbedingungen sich schnell wandeln können.

Durch die sich vergrößernden Gebiete wachsen gleichzeitig die Anforderungen, die an die Person der Pfarrerin bzw. des Pfarrers gestellt werden. Wenn Kirche „Kirche in der Mitte der Gesellschaft“ sein will, dann gilt es heute eben nicht mehr, nur in einem Dorf präsent zu sein, sondern vielleicht in drei oder vier oder gar noch mehr. Dasselbe gilt auch für Stadtgebiete usw., was aber immer schwieriger wird und nicht nur als arbeitspolitische, sondern auch persönliche Veränderung gesehen wird, die weit über Belastungsgrenzen hinausgeht.

Demgegenüber stellt der weniger werdende Austausch unter Kolleginnen und Kollegen eine Beeinträchtigung des Pfarrdienstes dar. Der Gefahr der „Betriebsblindheit“ sind auch wir ausgesetzt. Und ohne Impulse für unseren Dienst, werden auch wir mit der Zeit leer.

3. Ideen und konkrete Schritte

Jeder Umstrukturierungsprozess braucht Begleitung von außen. Sicherlich könnte manches über Superintendenturen geleistet werden. Wobei hier in Anbetracht der vielen zusammengelegten Kirchenbezirke dieselben Aufgaben zu bewältigen sind wie in Gemeinden, die nun zusammenarbeiten sollen. Deshalb sollten verstärkt Berater und Mediatoren hinzugezogen werden, die von außen kommen und so in das Gemeindegesehen nicht so stark involviert sind. Diese sollten einerseits die Pfarrerin bzw. den Pfarrer begleiten, besonders im Blick auf die Bereiche Zeitmanagement und Personalführung, aber sie sollten auch die Zusammenarbeit zwischen Kirchenvorstand und Pfarrerin bzw. Pfarrer verfolgen.

Sowohl beim Dienstbeginn in einer neuen Stelle (und mit einem festgelegten Überprüfungsstermin) als auch in regelmäßigen Abständen sollten zwischen Kirchenvorstand und Pfarrerin bzw. Pfarrer extern moderierte Vereinbarungen erarbeitet und überprüft werden, welche Kernaufgaben in der konkreten Gemeinde vom Pfarrstelleninhaber zu erfüllen sind und welche Aufgabenbereiche der besonderen Begabung und der persönlichen Schwerpunktsetzung zuzuordnen sind. Die Gottesdienstzahl an einem Sonntag oder Feiertag sollte dabei pro Pfarrerin bzw. Pfarrer auf zwei beschränkt werden. Ein Stellenwechsel ist ebenso eine gute Gelegenheit, an dem begleitet zurückgeblickt und Strategien für die Zukunft entwickelt werden. Nur was ausgesprochen und abgesprochen ist, kann gegebenenfalls als erzielter Konsens erinnert werden.

Nach der Ausbildung sollen die Mitarbeitenden in einer Kirchengemeinde dazu angehalten werden, ein Arbeits- und Konfliktmanagement zu entwickeln. Eine Kultur der Dienstberatung sollte selbstverständlich sein. Wie wird umgegangen mit Arbeitsabsprachen? Was ist zu tun bei auftretenden Problemen? Was kann ich tun und wo ist es besser, Unterstützung von außen zu holen?

Zur Stärkung des geschwisterlichen Miteinanders sollte Gruppensupervision, Kollegiale Beratung u.a. wie in den ersten drei Dienstjahren weitergeführt und gefördert werden.

Außerdem braucht es Zeiten der Zurüstung auch für Pfarrערinnen und Pfarrer. Wie oft kommen wir zusammen, um irgendwelche Dinge zu besprechen. Aber genauso

brauchen wir auch die Zeiten, in denen wir uns gegenseitig zurüsten und uns zurüsten lassen für den Dienst, den wir tun.

Auch hier kann schon zum Dienstbeginn (und mit einem festgelegten Überprüfungsstermin) der Superintendent oder die Superintendentin die Pfarrerin oder den Pfarrer dazu ermuntern, für sich selbst eine Tagesstruktur zu entwerfen, die für den Normalfall Dienstzeiten, Familienzeiten, und persönliche Zeiten für Muße, Literatur, Stille etc. vorsieht. Nur was ich mir konkret vornehme, kann ich auch gezielt ansteuern. Dazu gehört auch die klare räumliche Trennung von Dienstlichem und Privatem, genauso wie eindeutige Vertretungsregelungen, die auch ein Kontaktstudium, Urlaub oder Ausheilung von Krankheit ermöglichen.

Daneben sollten alle Mitarbeitenden angehalten werden, den ihnen zustehenden Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Eine Sabbatzeit sollte regelmäßig empfohlen werden. Auch Fort- und Weiterbildungen sollten selbstverständlich sein, wobei auch das Thema Gesundheit, geistliches Leben und Selbstfürsorge im Pfarramt einen wichtigen Stellenwert einnehmen sollten.

Die Förderung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements sollte sich vor allem auf die Leitung von Gemeindegremien ausrichten, damit sich Pfarrerinnen und Pfarrer auf ihre Kernaufgaben (Gottesdienst, Kasualien, Seelsorge) konzentrieren können.

Die Strukturen in unserer Landeskirche müssen so angepasst sein, dass Kirche auch mit qualifizierten hauptamtlichen Mitarbeitern vor Ort präsent ist. Dezentralisierung ist dabei sicherlich ein wichtiges Stichwort. Gemeindeverbände sollten so groß sein, dass in allen Berufszweigen (Pfarrer, Kirchenmusiker, Gemeindepädagoge oder Kantorkatechet, Verwaltung) Fachkräfte in angemessenem Umfang angestellt werden können. Die geografischen Grenzen des Wirkungsbereiches aller Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst sollten dabei identisch sein. So würde (wieder) eine Dienstgemeinschaft entstehen, die den Austausch untereinander ermöglicht und auch in Vertretungsfällen manches abfedern kann. Kassenführende Stellen, Regionalkirchenamt und Landeskirchenamt fungieren dabei als Dienstleister. Gerade im Verwaltungsbereich können sie Standards setzen, aber bei dem Weg zur Umsetzung der Standards sollte den Kirchengemeinden freie Hand gelassen werden. Bei aller Verwaltungsarbeit sollte auf Entlastung der Mitarbeiter vor Ort geachtet werden, ohne Gemeinden zu entmündigen.

Auch die Frage nach den notwendigen Gebäuden und Ländereien muss immer wieder neu gestellt werden. Was wird tatsächlich gebraucht? Was ist überflüssig? Und: Wofür muss tatsächlich eine Pfarrerin bzw. ein Pfarrer letztlich zuständig sein?

Gemeindeverbände dürfen aber nur so groß sein, dass es den Mitarbeitenden noch möglich ist, mit den ihnen anvertrauten Menschen zu leben und zu arbeiten und gleichzeitig als Kirche vor Ort wahrgenommen zu werden. Die emotionalen Sperrn und Widerstände wachsen mit den Proportionen einer Kirchengemeinde, sowohl bei den Gemeindegliedern als auch bei den Mitarbeitenden.

Angestrebt werden sollten daher Schwesterkirchverbände, Kirchspiele und vorzugsweise Gemeindevereinigungen, die es ermöglichen, 2 Pfarrstellen, 1 Kirchenmusikerstelle, 1 Gemeindepädagogenstelle (oder auch 1 Kantorkatechet für Kirchenmusik und Gemeindepädagogik) und eine ausgebildete Verwaltungskraft in

einem Umfang anzustellen, der es erlaubt, davon zu leben. So würde die Qualität der Arbeit gesteigert. Manches, was heute an Verwaltungsarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern zu leisten ist, würde reduziert werden. Auch bei einem Ausfall eines Mitarbeitenden könnte leichter vertreten werden.

Bei der Zuweisung von Pfarrstellen sollten darüber hinaus nicht nur Gemeindegliederzahlen zu Grunde gelegt werden, sondern auch andere Kriterien Berücksichtigung finden, z.B. Bevölkerungsdichte, missionarische Arbeit und Aktivitäten usw. Vorstellbar wäre auch eine projektbezogene Aufstockung von Personal, um Gemeindeaufbau für eine best. Zeit zu unterstützen.

Zusammenfassung:

Leitfragen aus 1:

Wie müssen - auch volle - Pfarrstellen gestaltet werden und welche inneren Voraussetzungen sind mitzubringen bzw. zu entwickeln, um im Pfarramt „gesund“ zu bleiben und Familie und Beruf befriedigend vereinbaren zu können?

Wie müssen Strukturen und Kommunikationswege aussehen, damit Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als Chance zur Weiterentwicklung wahrgenommen werden?

Wie kann eine Kultur der „Wertschätzung“ unter uns entwickelt werden, die motiviert und stärkt? Wie können Pfarrerinnen und Pfarrer dabei unterstützt werden, Grenzen zu setzen, um Überlastung vorzubeugen?

Wie groß können Gemeindegebiete sein, wenn der Pfarrer / die Pfarrerin in Predigt und Seelsorge die ganze Gemeinde im Blick haben soll?

Wie können, auch in ländlichen Gebieten, die Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt werden?

Welches Pfarrerbild/welches Gemeindebild muss kommuniziert werden, damit Kirche, Gemeinde und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem guten gesunden Klima miteinander leben?

Wie kann das Leben und Arbeiten auch in strukturell schwachen Regionen für Pfarrerinnen und Pfarrer attraktiv bleiben/werden?

Wie kann die Gemeinschaft von Geschwistern im Amt gelebt und gefördert werden?

Welches Maß an Verwaltungstätigkeit kann von einem Pfarrer / einer Pfarrerin erwartet werden? Wie können effiziente Verwaltungsstrukturen die pastoralen Dienste entlasten?

Für welche Aufgaben ist der Pfarrer/die Pfarrerin in seiner/ihrer Kompetenz zu bestärken? Was sind/bleiben auch zukünftig die Kernaufgaben des Pfarramtes?

Thesen:

- 1) Der Pfarrberuf ist zugleich Berufung und Sendung, die das gesamte Leben einer Pfarrerin bzw. eines Pfarrers umfasst.
- 2.) Die Anstellung der Pfarrerinnen und Pfarrer in einem beamtenähnlichen Verhältnis trägt dem Rechnung und gibt Verlässlichkeit und Sicherheit, ebenso wie das Parochialprinzip.
- 3.) Verkündigung des Evangeliums, Verwaltung der Sakramente und Seelsorge sind die Kernaufgaben eines Pfarrers bzw. einer Pfarrerin im Gemeindedienst. Verbindliche Rahmenbedingungen, die in der Landeskirche gelten, lassen genügend Raum zur individuellen Prägung dieses Dienstes.
- 4.) Die hauptamtlich Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst geben Kirche vor Ort ein Gesicht, allen voran ein Pfarrer bzw. eine Pfarrerin. Insofern ist der Pfarrberuf der „Schlüsselberuf“ in unserer Kirche.
- 5.) Eine Vergrößerung von Gemeindegebieten und Addition von Aufgaben können nicht mehr beliebig fortgeführt werden. Bei strukturellen Veränderungen muss darauf geachtet werden, dass damit auch Entlastung und Zusammenführung geschieht.
 - dafür ist bei Dienstbeginn in einer Pfarrstelle sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitstellen eine Vereinbarung mit dem Kirchenvorstand über die zu leistenden Aufgaben zu treffen
 - die Erfordernisse vor Ort, aber auch die Fähigkeiten und Begabungen des Pfarres/der Pfarrerin müssen dabei berücksichtigt werden
- 6.) Der zunehmenden Vereinzelung von Pfarrerinnen und Pfarrern muss entgegengewirkt werden durch:
 - Begleitung im Dienst durch externe Berater
 - ein ausgewogenes Zeitmanagement mit einem ausgeglichenen Verhältnis von festen Diensten, Zeiten für Vorbereitungen, eigener Stärkung, Familie, theologischer Arbeit und Spiritualität
 - Förderung der Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitenden, besonders derer, im Verkündigungsdienst. Das sog. „Dreigespann“ wird ausgebaut. Die geografischen Arbeitsgebiete sind deckungsgleich. Angestrebt werden Gemeinden mit 2 Pfarrstellen, 1 Kirchenmusiker/in, 1 Gemeindepädagogen/in bzw. 1 Kantorkatecheten/in
 - verbindliche Phasen der Regeneration, Weiterbildung usw.
 - angemessene Würdigung des Einsatzes
 - Förderung der Dienstgemeinschaft innerhalb eines Konventes und einer Ephorie
- 7.) Eine Entlastung der Pfarrerschaft sollte befördert werden durch:
 - Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen in der Verwaltung so nahe wie irgend möglich vor Ort
 - Gewinnung und Befähigung von ehrenamtlich Mitarbeitenden (v.a. zur Leitung von Gemeindegemeinschaften)
 - Festlegung einer Höchstzahl von Gottesdiensten pro Sonntag / Feiertag auf 2
 - eindeutige Vertretungsregelungen