

Perspektiven des Pfarrberufs

5

**Ein Diskussionspapier zur Konsultation
in der
Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau**

Perspektiven des Pfarrberufs

Ein Diskussionspapier zur Konsultation

in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau,

5

im Auftrag der Kirchenleitung

erarbeitet von der Projektgruppe „Berufsbild des Pfarrers/der Pfarrerin“

unter dem Vorsitz von Dr. Sigurd Rink, Propst für Süd-Nassau

10 **Frühjahr 2005**

15

Übersicht:

| | | |
|----|--|----|
| | Die Projektgruppe | 3 |
| | Einleitung | 4 |
| | Teil I: Grundlegung – Der Pfarrdienst als Beruf und Amt | 7 |
| 20 | Teil II: Sozialgestalten des Pfarrdienstes in ihrem Verhältnis zueinander | 14 |
| | Teil III: Der Pfarrdienst in seinem Verhältnis zu anderen kirchlichen Diensten und Berufen | 21 |
| 25 | Teil IV: Der Pfarrdienst in seinem Verhältnis zur Organisation Kirche | 29 |
| | Teil V: Der Pfarrdienst in seinem Verhältnis zur Person der Pfarrerin, des Pfarrers | 35 |
| | Thesen | 43 |

DIE PROJEKTGRUPPE

Vorsitz: Pfarrer Dr. **Sigurd Rink**, Propst für Süd-Nassau

| | |
|--|--|
| Becher , Frank-Tilo | Pfarrer, Dekan des Dekanates Gießen |
| Bertram , Reinhard | Pfarrer, Oberkirchenrat, Dezernat 1, Kirchliche Dienste, Kirchenverwaltung Darmstadt |
| Bieleit-Gahler , Claudia | Musikerin, Kirchenvorsteherin, Schwalbach |
| Grohmann , Marianne | Schulleiterin a. D., Mitglied der Synode der EKHN (Verwaltungsausschuss), Frankfurt a. M. |
| Joachim-Storch , Doris | PfarrerIn, Mitglied der Synode der EKHN (Theologischer Ausschuss), Worms |
| Knöll , Stefan | Pfarrer, Bischöfliches Willigis-Gymnasium Mainz, Sprecher des Konventes der Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorger in der EKHN |
| Köke , Hans-Helmut (bis Ende 2004) | Pfarrer, Stellvertreter des Kirchenpräsidenten, Darmstadt |
| Plagentz , Dr. Achim | Pfarrvikar, Projektreferent, Gießen |
| Reinel , Margarete | PfarrerIn, Oberkirchenrätin, Leiterin des Referates Personaleinsatz Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenverwaltung Darmstadt |
| Rosenstock , Heidi | Gemeindeberaterin, Schwalbach |
| Scherle , Prof. Dr. Peter | Pfarrer, Professor für Kirchentheorie und Kybernetik am Theologischen Seminar Herborn |
| Schneider , Walter | Pfarrer, Stellvertretender Vorsitzender des Pfarrerausschusses, Mitglied der Synode (Rechtsausschuss), Biebesheim |
| Streck-Spahlinger , Christine | PfarrerIn, Vorsitzende des Pfarrerausschusses, Frankfurt a.M. |
| Wilfert , Manfred | Pfarrer, Krankenhauseelsorger, Bad Schwalbach |

5 Der Text wird von der Projektgruppe im Ganzen verantwortet. Für die einzelnen Teile haben insbesondere vorgearbeitet:

Einl./ Teil I: Peter Scherle, Christine Streck-Spahlinger, Sigurd Rink

Teil II: Frank-Tilo Becher, Stefan Knöll

Teil III: Reinhard Bertram, Claudia Bieleit-Gahler, Marianne Grohmann

Teil IV: Heidi Rosenstock, Walter Schneider

10 Teil V: Doris Joachim-Storch, Margarete Reinel, Manfred Wilfert

Ausarbeitung: Achim Plagentz

EINLEITUNG

1. Zum Anlass

5 Seit ihrer Entstehung sieht es die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) als ihre Aufgabe an, gesellschaftliche Wandlungsprozesse kritisch und konstruktiv zu begleiten. In ihren Strukturen und in den Inhalten kirchlichen Handelns reagiert sie auf Veränderungen in der Gesellschaft und treibt so immer neu Reformprozesse im Inneren voran.¹ Das berührt das Verständnis des Pfarrdienstes, seine Begründung, Gestalt und Praxis. Der Text will diesen
10 Wandel beschreiben und ihn theologisch reflektieren, um ein Gespräch über mögliche Schlussfolgerungen unter Pfarrerinnen und Pfarrern, Kirchenvorständen sowie synodalen und kirchenleitenden Gremien zu befördern. Dieser Text soll zentrale gegenwärtige Fragestellungen zum Pfarrdienst erörtern und typische Argumentationen nachzeichnen, ohne ein bestimmtes Pfarrbild festzuschreiben. Dies geschieht in der Hoffnung, dass sich auf dieser
15 Grundlage handlungsorientierende Impulse entwickeln lassen. Die EKHN will mit diesem Text die Arbeit ihrer Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchengemeinden und anderen Zusammenhängen (funktionale Dienste, Verwaltung, Leitungsämter) würdigen und sie für die zukünftigen Herausforderungen stärken. Ohne ihren großen Einsatz im Dienst an der Kommunikation des E-
20 vangeliums könnte die EKHN ihrer Aufgabe nicht gerecht werden, Gottes Liebe zu aller Kreatur in Wort und Tat zu bezeugen und Glauben an die Zuwendung Gottes in Christus zu wecken.

25

2. Der Pfarrdienst im Wandel

Das Nachdenken über den Pfarrdienst hat es mit zwei Beobachtungen zu tun, die sich nur auf den ersten Blick widersprechen, bei genauerer Ansicht jedoch ergänzen.
30 Einerseits ist der Pfarrdienst, der der öffentlichen Kommunikation des Evangeliums in Wort und Sakrament dient, seit der Reformationszeit von einer grundlegenden Kontinuität gekennzeichnet. Andererseits hat die Sozialgestalt des Pfarrdienstes wesentliche Veränderungen erfahren. Drei große Tendenzen lassen sich erkennen.
35 (1) **Veränderungen in der öffentlichen Wahrnehmung:** In den vergangenen 150 Jahren hat der Pfarrberuf einen *Verlust an unmittelbarer öffentlicher Wirksamkeit* erfahren. Die Abschaffung der geistlichen Schulaufsicht, der Funktionswandel öffentlicher Predigt und generell der Verlust an obrigkeitlichen Funktionen sind nur einige wenige Beispiele. Diesem Verlust steht allerdings ein *Gewinn an gesellschaftlicher Anerkennung* gegenüber. Dies drückt sich in dem gewachsenen Vertrauen gegenüber den Pfarrerinnen und Pfarrern aus, das sie sowohl in der öffentli-

40

¹ Beispiele hierfür sind die Orientierung der Kirchenverfassung an bruderrätlichen Prinzipien als Reaktion auf den Kirchenkampf, die Einrichtung funktionaler Pfarrämter in den 1960er und 70er Jahren als Reaktion auf die zunehmende gesellschaftliche Differenzierung und jüngst die Dekanatsstrukturreform.

5 chen Wahrnehmung¹ genießen als auch in der alltäglichen Arbeit, etwa bei Kasualgesprächen erfahren. Solche Gewinne und Verluste sind nicht gegeneinander aufrechenbar, markieren aber den Wandel des Berufsbildes weg von einem obrigkeitlichen Charakter hin zu einem öffentlich relevanten und gleichzeitig den privaten Welten zugänglichen Beruf.

10 (2) **Veränderungen in der Einheit von Berufs- und Lebensform:** Des weiteren sind Veränderungen im Pfarrberuf im Gange, *die die traditionelle Einheit von Berufs- und Lebensform² im Pfarrdienst aufzulösen* drohen. Die Berufstätigkeit und die Ordination von Frauen, Teilzeitbeschäftigung³, funktionale Dienste mit abgrenzbaren Arbeitszeiten und privaten Wohnungen und entsprechende Forderungen für parochiale Pfarrämter, sowie die immer stärkere Forderung, Amt und Person zu trennen, haben diese Tendenz befördert. Die Deutung ihrer Folgen ist umstritten.

15 (3) **Veränderungen in der Funktion des Pfarrhauses:** Schließlich haben sich *Funktionen des Pfarrhauses verlagert oder drohen ersatzlos verloren zu gehen*. Das Pfarrhaus war einst – idealtypisch zusammengefasst – Ort geistlichen Lebens (Andacht, Musik), Ort diakonischer Hilfe (Armenspeisung, Herberge), Ort der Versammlung und Bildung (Konfirmandenunterricht, Bibelkreis) sowie Ort des Rückzugs und der Stärkung für den Pfarrer. Das ‚Licht im Pfarrhaus‘ zeigte und zeigt bis
20 heute die Präsenz der ‚Kirche im Dorf‘. Sicher sind im Zuge gesellschaftlicher Modernisierung im 20. Jahrhundert und einer damit einhergehenden Veränderung der Sozialstruktur von Pfarrfamilien und durch den Ausbau kirchlicher Strukturen seit den 1960er Jahren manche dieser Funktionen von Gemeindehäusern oder Sozialstationen, bzw. von anderen Berufsgruppen wie Gemeindehelfern oder Diakonieschwestern übernommen worden. Aber an der Attraktivität von kommunitären Formen (z.B. die ökumenische Kommunität Gnadenthal⁴) lässt sich erahnen, dass vor
25 allem die Funktion des Pfarrhauses als Ort verdichteten christlichen Lebens, als Ort geistlicher Stärkung und als Ort der Zuflucht und der Stärkung dringend erhalten werden müssen bzw. einen funktionalen Ersatz brauchen.
30

3. Zur Gliederung des Textes

35 Die hier nur exemplarisch angedeuteten Wandlungsprozesse des Pfarrdienstes berühren unterschiedliche Aspekte. Dabei kommt zum Tragen, dass sich der Pfarrdienst in unterschiedlichen Bezügen bewegt, die nur zusammengenommen ein angemessenes Bild ergeben. Die folgende Entfaltung der Diskussionslagen um den Pfarrdienst folgt in ihrem Aufbau solchen unterschiedlichen Be-

¹ Vgl. z. B. die Allensbacher Umfrage zum Berufsprestige von 2003 (http://www.ifd-allensbach.de/news/prd_0307.html).

² Vgl. Lukatis, Ingrid: Pfarrer/in – Beruf oder Lebensform?, in: DtPfbI 100 (2000), 531-537.

³ Teilzeitbeschäftigung im Pfarrdienst unterliegt einer vielschichtigen Problemlage zwischen Zwang und Freiwilligkeit. Stellt es zum einen eine Errungenschaft dar, dass sich durch Teilzeitbeschäftigung Pfarrdienst und individuelle biographische Vorstellungen vereinbaren lassen, so bedeutet es gleichwohl zum anderen, dass es für bestimmte biographische Situationen eine Nötigung zur Teilzeitbeschäftigung gibt. Insbesondere in solchen Landeskirchen, die aus Gründen der Personalplanung nicht allen Pfarrerinnen und Pfarrern einen vollen Stellenanspruch zubilligen, verschärft sich die Diskussionslage durch von der Organisation erzwungene Teilzeitbeschäftigung.

⁴ Vgl. <http://www.jesus-bruderschaft.de/>.

zügen. Im ersten grundlegenden Teil wird der Frage nachgegangen, wie der Pfarrdienst grundsätzlich beschrieben werden kann. Dazu stehen in der gegenwärtigen Diskussion sowohl pastoralsoziologische Analysen zur Verfügung, die den Pfarrdienst als Beruf untersuchen, als auch theologische, die ihn primär als Amt der Kirche auslegen. Der Pfarrdienst wird in verschiedenen Formen ausgeübt, in den Parochien, in den Regionen, als gesamtkirchliche Beauftragung oder als Leitungspfarramt. Der zweite Teil beschäftigt sich mit dem Verhältnis, in dem diese unterschiedlichen Sozialgestalten des Pfarrdienstes zueinander stehen. Im dritten Teil geht die Darstellung auf das Verhältnis ein, in dem der Pfarrdienst zu anderen Ämtern der Kirche steht. Der Pfarrdienst ist immer auch Dienst innerhalb der Kirche als Organisation. Der vierte Teil behandelt deshalb Fragen, die aus dem Verhältnis der Pfarrer/innen zu ihrer Organisation und umgekehrt resultieren. Im Pfarrdienst hat die Persönlichkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer eine besondere Bedeutung. Der fünfte Teil bedenkt das Verhältnis zwischen Amt und Person, zwischen Beruf und Leben.

TEIL I: GRUNDLEGUNG – DER PFARRDIENST ALS BERUF UND AMT

In den Debatten über den Pfarrdienst dominieren gegenwärtig zwei Perspektiven. Zum einen versuchen pastoralsoziologische Ansätze, gesellschaftliche Funktion, Bedeutung und Verortung des Pfarrdienstes zu beschreiben. In dieser
5 Perspektive wird der Pfarrdienst als *Beruf*, bzw. als *Profession* wahrgenommen. Besonderheiten und Gemeinsamkeiten im Verhältnis zu anderen Berufen und Professionen werden herausgearbeitet. Zum anderen reflektiert die Theologie die religiöse Aufgabe des Pfarrdienstes und seine kirchliche Verortung. In dieser
10 Perspektive wird im Folgenden der Pfarrdienst als *Amt der Kirche* betrachtet, in seinem Zusammenhang mit anderen Ämtern.

1. Der Pfarrdienst als Berufstätigkeit und als Profession

15 1.1 Beruf und Profession

Obwohl die Entwicklung des neuzeitlichen Berufsverständnisses wesentliche Impulse durch die Reformation bekommen hat, wurde der Pfarrdienst erst im 20. Jahrhundert mit dem Begriff „Beruf“ gedeutet und von den evangelischen
20 Landeskirchen als „Beruf“ (Dahm 1972) organisiert.¹ Gegenwärtig wird versucht, mit Hilfe der Professionstheorie² mittels eines Vergleichs der klassischen Professionen wesentliche Strukturmerkmale des Pfarrdienstes präziser zu beschreiben. Dadurch wird erkennbar, inwiefern der Pfarrberuf kein Beruf wie jeder andere ist bzw. mit welchen Berufen er vergleichbar ist. Demnach versteht man unter einer Profession einen Beruf, der durch das
25 Zusammentreffen spezifischer Merkmale gekennzeichnet ist.

„Professionen sind für Probleme von einzelnen Menschen in einem konkreten Lebenszusammenhang zuständig, die ohne ein spezialisiertes Wissen nicht mehr zu bewältigen sind. Sie setzen kulturelle Traditionen (Wissens- und Deutungsmuster sowie Problemperspektiven) handlungsmäßig und deutend ein, um individuelle Krisen zu bewältigen und die physische, psychische und soziale Integrität sowie die Identität einzelner Menschen wiederherzustellen oder zu erhalten. Professionen verfügen über ein systematisches Wissen und kontrollieren die Standards der Ausbildung und Berufsausübung selbst. Dieses Wissen beinhaltet mehr oder minder abstrakte Kategorien, die in je unterschiedlicher Situation konkretisiert werden. Professionen zeichnen sich ferner durch eine am Gemeinwohl ausgerichtete Handlungsorientierung aus und handhaben die jeweilige Berufsidee reflexiv. Zu den klassischen Professionen gehören Ärzte, Rechtsanwälte, Lehrer und eben auch Pfarrer. Mittlerweile werden auch Therapeuten und Sozialarbeiter bzw. -
30 pädagogen zu den Professionen gezählt.“³

¹ Zwar stehen Pfarrfrauen und Pfarrer in einem (beamtenähnlichen) öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und nicht in einem Arbeitsverhältnis wie die meisten anderen Beschäftigten der Kirche, dennoch ist auch dieses Dienstverhältnis durch allgemeine berufliche Merkmale gekennzeichnet.

² Vgl. Krech, Volkhard: Soziologische Aspekte, in: Bock, Wolfgang; Diefenbacher, Hans; Krech, Volkhard; Reuter, Hans-Richard, Reformspielräume der Kirche. Ortsgemeinde und Regionalstrukturen am Beispiel der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, Heidelberg 1997, 31-69 [im Folgenden: Krech 1997]; Karle, Isolda: Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Gütersloh 2001 [im Folgenden: Karle 2001].

³ Krech, Volkhard: „Missionarische Gemeinde“ – Bedingungen und Möglichkeiten aus soziologischer Sicht, in: EvTh 58 (1998), 433-444, hier: 438. Vgl. auch Ders. 1997, 37ff.

Zwei Konsequenzen aus der professionstheoretischen Perspektive seien hervorgehoben: Zum einen verdeutlicht sie, inwiefern der Pfarrberuf als Profession eine hohe gesellschaftliche Bedeutung hat. Denn in der funktional differenzierten Gesellschaft unterstützt und gewährleistet die „Profession Pfarrer/in“ in besonderer Weise, dass Menschen an dem gesellschaftlichen Teilsystem „Religion“ partizipieren können.¹ Es ist zumindest fraglich, ob dies mit einer anderen Struktur des Berufes in ähnlicher Weise möglich wäre.

Zum anderen hebt das Verständnis des Pfarrdienstes als Profession hervor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer Dienstausbübung in hohem Maße auf die Fähigkeit *und* Befugnis zu selbstständigem und flexiblem Handeln in kommunikativer Interaktion angewiesen sind. Professionelles Handeln bedeutet nicht ‚Dienst nach Vorschrift‘, sondern beruht auf der eigenverantwortlichen Wahrnehmung des Dienstauftrages.²

Hieraus kann eine Spannung zwischen den Erfordernissen des Organisationshandelns und des Professionshandelns erwachsen. Einerseits will die Kirche als Organisation die Qualität des Handelns ihrer Profession sichern und fortentwickeln und muss dabei Grenzen setzen und Handeln normieren. Andererseits ist es im Interesse der Kirche, dass solche Maßnahmen nicht zu einer „Deprofessionalisierung“³ des Pfarrberufes führen, indem sie den Anschein erwecken, der Pfarrdienst könnte quantitativ standardisiert werden. Maßnahmen, die gegenwärtig zur Sicherung und Förderung der Qualität der Arbeit⁴ ergriffen bzw. diskutiert werden, müssen deshalb daraufhin geprüft werden, ob sie den grundsätzlichen Charakter der Profession, selbstständig agieren zu können, aushöhlen oder stärken.

Trotz der Bedeutung dieser Überlegungen kann durch den Vergleich der Professionen das Spezifische des geistlichen Amtes nicht hinreichend erfasst wer-

¹ In der Professionstheorie wird dieser Zusammenhang mit dem Stichwort „Inklusion“ thematisiert. Professionen leisten dies, indem sie grundsätzlich für die „Sachthematik“ ihres Funktionsbereiches zuständig sind, d.h. für den Pfarrdienst, dass Pfarrerinnen und Pfarrer generell und jederzeit auf religiöse Kommunikation ansprechbar sind und somit Menschen in der persönlichen Interaktion Zugänge zur Religion eröffnen (vgl. Karle 2001).

² Vgl. Krech 1997, 51: „Ein großes Konfliktpotential zwischen Professions- und Organisationshandeln besteht darin, dass die Bürokratie vom Pfarrer erwartet, ‚dass er sich nach ihren Normen verhält, eben den Normen der Unpersönlichkeit‘ [Spiegel 1969, 38; d.V.], während er selbst in seinem professionellen Handeln, in den Interaktionen als Person gefordert ist und auf die Unterschiede der je individuellen Situationen und Beziehungen Rücksicht nehmen muss. (...) Dieser Konflikt ist nicht *per se* der bürokratischen Organisation inhärent, sondern entsteht erst durch die Konfrontation gegenläufiger Anforderungen von Organisations- und Professionshandeln. Der Konflikt zwischen unpersönlichen Vorgaben und Zwang zum persönlichen Verhalten wird erst in der gemeindlichen, interaktionellen Praxis manifest. Die ältere Organisationssoziologie beschreibt die Lösung solcher Konflikte durch die Unterscheidung eines formalen und eines informellen Sektors der Organisation. Aufgrund neuerer professionssoziologischer Untersuchungen liegt es jedoch näher, den Konflikt in unterschiedlichen Handlungsanforderungen zu verorten. Formales Handeln vollzieht sich auf der Ebene der Organisation, professionelles Handeln dagegen auf der Ebene der Interaktion.“

³ Vgl. zum Begriff Karle, Isolde: Pfarrerinnen und Pfarrer in der Spannung zwischen Professionalisierung und Professionalität, in: DtPfBl 103 (2003), 629-634, hier: 634.

⁴ Die in diesem Zusammenhang oft verwendeten Begriffe wie Controlling und Personalentwicklung sind in der kirchlichen Diskussionslandschaft umstritten und lösen nicht selten Abwehrreaktionen aus. Dies könnte dafür sprechen, in Begrifflichkeit und in Konzeption von Qualitätsmanagement in der Kirche eigene Wege zu beschreiten.

den. Die pastoralsoziologische Erörterung muss deshalb durch eine pastoraltheologische ergänzt werden.¹

5 **1.2 Kernrolle und Kernkompetenz – die religiöse und geistliche Aufgabe des Pfarrberufes**

Die Wahrnehmung einer großen Belastung des Pfarrberufes durch eine Vielzahl von Aufgaben und Erwartungen hat die Diskussion befördert, was im Zentrum des Pfarrdienstes steht. Das breite Spektrum pastoraltheologischer Überlegungen zu dieser Frage mündet bei allen Unterschieden darin, das pastorale Handeln auf die klassischen Felder zuzuspitzen, die sich auf die spezifisch religiöse Kommunikation beziehen.² Dies hat seine Entsprechung in der Kirchenordnung unserer Kirche, nach deren Art. 13³ der Kern des Pfarrdienstes in dem Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums durch Wort und Sakrament in Gottesdiensten, Kasualien, Seelsorge und religiöser Bildung besteht.

Aus dieser Grundbestimmung ergeben sich sowohl Konsequenzen für die Gewichtung der Aufgaben des Pfarrberufes, als auch für die Verhältnisbestimmung zwischen Pfarramt und anderen Ämtern der Kirche.

20

2. Pfarrdienst als Amt der Kirche

Mit dem Wort ‚Amt‘ verbindet sich in unserem heutigen Sprachgebrauch meist die Vorstellung einer institutionellen Größe (z.B. Amt als ‚Behörde‘). Von seinem Wortsinn her und der historischen Prägung des Begriffes „Pfarramt“ ist das Wort aber im Sinne eines Dienstes, einer bestimmten Aufgabe zu verstehen. Wir benutzen den Begriff ‚Pfarramt‘ deshalb im Folgenden, um den Pfarrdienst unter der Perspektive seiner Zuordnung zur Kirche und seiner theologischen Begründung zu betrachten.

30

2.1 Das Pfarramt im Recht der EKHN

Die gegenwärtigen⁴ rechtlichen Bestimmungen des Pfarramtes in der EKHN weisen einige Charakteristika auf, die insbesondere in den einschlägigen Aus-

¹ Vgl. dazu Scherle, Peter: Der Pfarrberuf im Umbruch. Konturen einer erneuerten Theorie des Amtes, in: Peter, Thorsten; Scherle, Peter; Plagentz, Achim (Hg.): Gottes Profis? Re-Visionen des Pfarramtes (Herborner Beiträge 2), Wuppertal 2004, 26-54 [im Folgenden: Scherle, 2004a].

² In pastoraltheologischen Entwürfen ganz unterschiedlicher Couleur wird in den letzten Jahren vermehrt auf die Wiedergewinnung der religiösen resp. der geistlichen Dimension des Pfarrberufes abgezielt, sei dies orientiert am Begriff des „Heiligen“ bei Manfred Josuttis (Die Einführung in das Leben 1996), verstanden als „Religionshermeneutik“ bei Wilhelm Gräß (Lebensgeschichten, Lebensentwürfe, Sinndeutungen 1998) oder als gesellschaftliche Funktion der Gewährleistung religiöser Kommunikation bei Isolde Karle (2001), um nur einige zu nennen.

³ „Unbeschadet der Aufgabe jedes Gemeindegliedes, das Evangelium zu bezeugen, sind die Pfarrerinnen und Pfarrer zum kirchlich geordneten öffentlichen Dienst am Wort in Verkündigung und Sakramentsverwaltung berufen und haben ihn besonders in Gottesdienst, Seelsorge und Unterweisung auszurichten.“

⁴ Den anstehenden Veränderungen durch die Arbeit der Kommission zur Revision der Kirchenordnung kann an dieser Stelle nicht vorgegriffen werden. Zum Amtsverständnis der Kirchenordnung vgl. Peters, Helmut: Beitrag zu einer praktischen Theologie des Amtes in Grundzügen, in: Peters; Plagentz; Scherle, aaO., 55-69, insb. 63ff.

führungen der Kirchenordnung zum Ausdruck kommen und auf zentrale Aspekte und offene Fragen der theologischen Begründung des Pfarrdienstes hinweisen.

- 5 ❖ In der Kirchenordnung wird der Pfarrdienst bisher lediglich im Zusammenhang der Kirchengemeinde verhandelt. „Der Pfarrer“ erscheint so als Organ der Kirchengemeinde, obwohl alle zentralen Fragen seines Dienstes (Ausbildung, Beauftragung, Alimentation, Dienstaufsicht usw.) durch die EKHN geregelt werden. Das Verhältnis zwischen Pfarramt und Gemeinde ist deshalb der näheren Erörterung bedürftig.¹
- 10 ❖ Es ist auffällig, dass der Begriff ‚Amt‘ für den Pfarrdienst in der Kirchengemeinde nicht (direkt) verwendet wird. Das ‚Pfarramt‘ wird theologisch nur äußerst schwach begründet. Ausgangspunkt ist das allgemeine Priestertum, dessen „unbeschadet (...) der Pfarrer zum kirchlich geordneten öffentlichen Dienst“ berufen ist (Art. 13 KO). Diese defensive Bestimmung fordert die Frage heraus, in welchem positiven Verhältnis das Pfarramt zum allgemeinen Priestertum steht. Erst von da her lässt sich ausführen, in welchem Verhältnis das Pfarramt zu anderen (Haupt-, Neben- und Ehren-) Ämtern steht.
- 15 ❖ Maßgebende Organe der ‚geistlichen Leitung‘ sind der Kirchenvorstand und die Synode.² Dabei bleibt ungeklärt, wie sich ‚geistliche Leitung‘ und der pfarramtliche Auftrag ‚geistlicher Orientierung‘ zueinander verhalten. Überlegungen zu dieser Frage können die oben angeführte Beschreibung der Kernrolle des Pfarrdienstes fruchtbar machen.³
- 20
- 25

2.2 Theologische Begründungen des Pfarramts im Kontext anderer Ämter

30 Die durch die rechtliche Verfassung unserer Kirche aufgeworfenen Fragen bedürfen einer Erörterung unter theologischer Perspektive. Das gilt insbesondere für das Gemeinde- und das Amtsverständnis sowie für die Frage, was geistliche Leitung ist.

a) Gemeinde und Pfarramt

35 Im allgemeinen Sprachgebrauch unterliegt der Begriff ‚Gemeinde‘ meist einer parochialen Engführung. Damit wird eine (historisch gewachsene) Sozialgestalt von Kirche normativ gesetzt, nämlich die lokal durch Wohnsitz und Bekenntnis bestimmte Organisationsform der Kirchengemeinde.⁴ Andere Sozialgestalten

¹ Vgl. auch die Ausführungen zu diesem Thema in der Schrift „Pfarramt und Gemeinde“ des Leitenden Geistlichen Amtes der EKHN.

² Vgl. Art 6, Abs. 1 KO: „Der Kirchenvorstand leitet nach der Schrift und gemäß dem Bekenntnis die Gemeinde und ist für das gesamte Gemeindeleben verantwortlich. Er hat darauf zu achten, dass in der Gemeinde das Wort Gottes lauter verkündigt wird und die Sakramente recht verwaltet werden. Er soll die Sendung der Gemeinde in die Welt ernst nehmen und auch die Gemeindeglieder dazu anhalten. Geeignete Gemeindeglieder soll er zur Mitarbeit ermuntern und vorhandene Gaben in der Gemeinde wirksam werden lassen.“; sowie Art. 33, Abs. 1 KO: „Die Kirchensynode ist das maßgebende Organ der geistlichen Leitung und der kirchlichen Ordnung der Gesamtkirche (...).“

³ Siehe unten.

⁴ Daneben gibt es noch andere Formen wie Anstalt- und Personalgemeinden.

von Kirche geraten dabei aus dem Blick oder werden sogar in ihrer theologischen Qualität herabgesetzt. Das hat Auswirkungen auf das Pfarramt, das oft nur dann als vollgültig betrachtet wird, wenn es parochial ausgerichtet ist.

- 5 Orientiert man sich allerdings an zentralen reformatorischen Aussagen, so bezeichnet der Begriff ‚Gemeinde‘ als „in Christus berufene Versammlung“ (Art 1, Abs.1 KO)¹ keine festlegbare organisatorische Größe, sondern ein Geschehen, in dem es zur Kommunikation des Evangeliums kommt. Ähnlich meint ‚Predigtamt‘ im fünften Artikel der Confessio Augustana² (CA V)³ ein von Gott gegebenes „Mittel“ zur Kommunikation des Evangeliums, nicht jedoch eine bestimmte soziale Gestalt wie das Pfarramt. Die Begriffe „Predigtamt“ und „Gemeinde“ be-
10 nennen den Zusammenhang von Christus-Gemeinschaft der gerechtfertigten Sünder (im Sinne von CA IV⁴) und konkreter Versammlung um Wort und Sakrament (im Sinne von CA VII⁵).
- 15 Im Unterschied dazu bezeichnen die Begriffe ‚Kirchengemeinde‘ (Art. 1, Abs. 2 KO⁶) und ‚Pfarramt‘ menschlich zu gestaltende Organisationsformen (im Sinne von CA XIV⁷ und XXVIII⁸), die versuchen das Geschehen, das mit ‚Gemeinde‘

¹ „Gemeinde ist die in Christus berufene Versammlung, in der Gottes Wort lauter verkündigt wird und die Sakramente recht verwaltet werden. Wo dies geschieht, steht die Verheißung in Kraft, dass Jesus Christus selbst gegenwärtig ist, durch den Heiligen Geist den Glauben wirkt und Menschen in seinen Dienst stellt.“

² Die Augsburgische Konfession von 1530 (Confessio Augustana, abgekürzt CA) ist eine der zentralen Bekenntnisschriften unserer Kirche. Auszüge davon befinden sich im Evangelischen Gesangbuch unter der Nummer 808.

³ „Um diesen Glauben zu erlangen, hat Gott das Predigtamt eingesetzt, das Evangelium und die Sakramente gegeben, durch die er als durch Mittel den Heiligen Geist gibt, der den Glauben, wo und wann er will, in denen, die das Evangelium hören, wirkt, das da lehrt, daß wir durch Christi Verdienst, nicht durch unser Verdienst, einen gnädigen Gott haben, wenn wir das glauben.“ CA V spricht dabei vom „ministerium“, nicht vom „officium“, meint also einen allgemeinen priesterlichen ‚Dienst‘ und nicht ein institutionalisiertes ‚Amt‘ wie CA XIV.

⁴ „Weiter wird gelehrt, daß wir Vergebung der Sünde und Gerechtigkeit vor Gott nicht durch unser Verdienst, Werk und Genugtuung erlangen können, sondern daß wir Vergebung der Sünde bekommen und vor Gott gerecht werden aus Gnade um Christi willen durch den Glauben, nämlich wenn wir glauben, daß Christus für uns gelitten hat und daß uns um seinetwillen die Sünde vergeben, Gerechtigkeit und ewiges Leben geschenkt wird. Denn diesen Glauben will Gott als Gerechtigkeit, die vor ihm gilt, ansehen und zu rechnen, wie der Hl. Paulus zu den Römern im 3. und 4. Kapitel sagt.“

⁵ „Es wird auch gelehrt, daß allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muß, die die Versammlung aller Gläubigen ist, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden. Denn das genügt zur wahren Einheit der christlichen Kirche, daß das Evangelium einträchtig im reinen Verständnis gepredigt und die Sakramente dem göttlichen Wort gemäß gereicht werden.“

⁶ „Glieder der Kirchengemeinde sind alle Getauften evangelischen Bekenntnisses eines örtlich oder anderweitig begrenzten Bereichs, die an den Gaben des Evangeliums Anteil haben. Sie sind dazu berufen, sich in Treue zu Wort und Sakrament zu halten und sich in der Nachfolge ihres Herrn und seinem Sendungsauftrag in die Welt zu bewähren.“

⁷ „Vom Kirchenregiment (kirchlichen Amt) wird gelehrt, daß niemand in der Kirche öffentlich lehren oder predigen oder die Sakramente reichen soll ohne ordnungsgemäße Berufung.“

⁸ „Dazu geben die Unsern diese Antwort, daß die Bischöfe oder Pfarrherr mögen Ordnung machen, damit es ordentlich in der Kirchen zugehe, nicht damit Gottes Gnad zu erlangen, auch nicht damit für die Sünde gnugzutun oder die Gewissen damit zu verbinden, solchs für notige Gottesdienst zu halten und es dafür zu achten, daß sie Sünde täten, wenn sie ohn Ärgernus dieselben brechen. Also hat Sankt Paul zum Korinthern verordnet, (...) daß die Prediger in der Versammlung nicht zugleich alle reden, sonder ordentlich, einer nach dem andern. / Solche Ordnung gebührt der christlichen Versammlung um der Liebe und Friedens willen zu halten, und den Bischöfen und Pfarrherrn in diesen Fällen gehorsam zu sein, und dieselben sofern zu halten, daß einer den anderen nicht ärgere, damit in der Kirchen keine Unordnung oder wüstes Wesen sei“.

und ‚Predigtamt‘ umschrieben ist, unter den Bedingungen menschlicher Existenz zu gestalten.

In der Diskussion darum, ob das Pfarramt göttlich gestiftet ist oder lediglich eine Delegation aus der Gemeinde darstellt, können beide Extrepositionen zusammengeführt und überwunden werden. Es gilt beides: Das Pfarramt ist als Verwirklichungsform des „Predigtamtes“ gottgewollt und zugleich als Organisationsform menschlich gestaltet.

Diese Unterscheidungen zwischen Gemeinde und Kirchengemeinde, zwischen Predigtamt und Pfarramt legen nahe, unterschiedliche Organisationsformen bzw. Sozialgestalten von Kirchengemeinde und Pfarramt nicht theologisch absolut zu setzen, sondern an ihrer Funktionalität für die Aufgabe zu messen, wie sie ‚Gemeinde‘ verwirklichen und das ‚Predigtamt‘ zur Geltung bringen.

b) Allgemeines Priestertum und Pfarramt

Die Lehre vom Allgemeinen Priestertum gehört zu den zentralen Einsichten reformatorischer Theologie. Sie ist ein wichtiger Grundsatz, um eine Klerikalisierung der Kirche im Sinne einer Pfarrerzentrierung zu verhindern. Gelegentlich wird allerdings übersehen, dass die Lehre vom Allgemeinen Priestertum keineswegs gegen das Pfarramt gerichtet ist. Das Pfarramt und die Lehre vom Allgemeinen Priestertum sind vielmehr nur in ihrem Zusammenhang vollständig erfasst. Zugespitzt lässt sich sagen, dass das kirchlich geordnete Pfarramt die Verwirklichung des Priestertums *aller* Christinnen und Christen ermöglicht, weil es eine willkürliche Aneignung des Predigtamtes durch *Einzelne* verhindert.

Nach reformatorischem Verständnis bedarf die Gottunmittelbarkeit aller Christen keiner priesterlichen Vermittlung. Daraus resultiert die Verantwortung jeder Christin und jedes Christen für die Gestaltung des christlichen Lebens in Familie, Beruf und Gesellschaft.¹ Der Zusammenhang von Allgemeinem Priestertum und Pfarramt ergibt sich von daher aus einer sachgemäßen Aufgabenteilung, nach der es dem Pfarramt vorbehalten bleibt, das Predigtamt öffentlich auszuüben, damit die regelmäßige und organisierte Form der Kommunikation des Evangeliums in einer von der Allgemeinheit der Kirche anerkannten Form stattfindet.

Deshalb sind Pfarrerinnen und Pfarrer nicht geistlich höherwertig. Allerdings ist es auch fraglich, ob ihre Aufgabe – wie neuere Leitbilder manchmal nahe legen – darin besteht, sich in ihrem Amt letztlich überflüssig zu machen, indem sie dazu beitragen, dass andere ihre Aufgaben übernehmen.

Es greift auch zu kurz, das „Priestertum aller Gläubigen“ vorwiegend als Begründung des Ehrenamtes in der Kirche zu betrachten, als ob die Taufe gleichsam die Beauftragung zum ehrenamtlichen Engagement in der Kirche, vorzugsweise in der Parochialgemeinde sei. Eine solche ekklesial verengte Sicht räumt dem christlichen Leben keinen Eigenwert neben dem kirchlich organisierten Christentum ein.² Aus dieser Perspektive erscheinen dann alle jene, die die Veranstaltungen der ‚Kerngemeinde‘ nicht wahrnehmen, als ‚Distanzierte‘. Das

¹ Barth, Hans-Martin: Einander Priester sein. Allgemeines Priestertum in ökumenischer Perspektive, Göttingen 1990.

² Vgl. die Unterscheidung zwischen kirchlichem Christentum und Christentum des Einzelnen in Rössler, Dietrich: Grundriss der Praktischen Theologie, Berlin/ New York ²1994.

alltägliche Christsein, das Priestertum der Getauften, erscheint dann als defizient.

Nur wenn die Rede vom Allgemeinen Priestertum so ernst genommen wird, dass sie wirklich von allen Getauften spricht, kann auch der komplementäre

5 Begriff des Pfarramtes in seiner Aufgabe Kontur gewinnen. Das Pfarramt ist in die kirchliche Organisation eingebunden, weil sich nur so eine ordnungsgemäße Kommunikation des Evangeliums sichern lässt. Es hat aber wie die Kirche überhaupt die Aufgabe, Menschen zu helfen, Christinnen zu werden und ihr Christsein zu gestalten. Nur in diesem doppelten Bezug, auf die Kirche und auf
10 die christliche Lebenspraxis wird das Pfarramt dem Allgemeinen Priestertum gerecht.

Dabei ist zu beachten, dass das Pfarramt nicht das einzige Amt der Kirche ist, also auch andere Ämter diesem Grundauftrag der Kirche – Kommunikation des
15 Evangeliums – dienen. Um die unterschiedlichen Ämter der Kirche voneinander unterscheiden und aufeinander beziehen zu können, ist es hilfreich in Folge von CA V nach den ‚Mitteln‘ zu fragen, mit denen die Ämter jeweils das Evangelium kommunizieren, also nach den Handlungsvollzügen, die den Schwerpunkt des jeweiligen Amtes ausmachen.¹

20

c) Pfarramt und geistliche Leitung

Fokussiert man die Kernaufgabe des Pfarrberufes auf die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Sakrament, lassen sich zwei Dimensionen geistlicher

25 Leitung im Pfarrberuf unterscheiden. Zum einen geschieht in Ausübung der Kernrolle selbst geistliche Orientierung, ‚Leitung durch das Wort‘ oder mit einem traditionellen Ausdruck: Leitung durch Lehre. Pfarrerrinnen und Pfarrer tragen

durch Predigt, Spendung der Sakramente, Seelsorge und Unterricht dazu bei, dass Menschen sich in ihrem Christsein orientieren können. Zum anderen haben Pfarrerrinnen und Pfarrer als berufene Mitglieder des Kirchenvorstands Teil

30 an der geistlichen ‚Leitung‘ der Kirchengemeinde, die auch Leitung durch Organisation und Administration umfasst.²

Diese Unterscheidung kann sinngemäß auch für Pfarrerrinnen und Pfarrer in anderen Aufgabenfeldern als der parochialen Kirchengemeinde gelten. Sie

nehmen die Kernrolle geistlicher Leitung durch das Wort – oft mit einem Schwerpunkt in einem Handlungsfeld, z.B. Unterricht oder Seelsorge – wahr

35 und haben Teil am organisatorisch-administrativen Leiten in ihrem Arbeitsfeld (z. B. Schulkonferenzen im Schulpfarrdienst, usw.).

¹ Wenn sich das Pfarramt durch die Mittel „Wort und Sakrament in Gottesdienst, Seelsorge und Unterweisung“ (vgl. Art13 KO) auszeichnet, so ließen sich für andere Ämter ähnliche Schwerpunkte aufzeigen, z. B. Kommunikation des Evangeliums durch Musizieren (Kirchenmusiker/innen), durch Arbeit mit Gruppen und in Projekten (Gemeindepädagog/innen), durch helfende Zuwendung (Pflegezentrale) oder durch verantwortliches Entscheiden (Kirchenvorsteher/innen).

² Mit einer begrifflichen Unterscheidung, die in der Managementtheorie gebräuchlich ist, könnte die Ausübung der Kernrolle von Pfarrerrinnen und Pfarrern als ‚normativ-kommunikatives Management‘ bezeichnet werden, als ‚Führung durch Sinn‘. Als geborene Mitglieder des Kirchenvorstands haben sie Teil am strategischen und operativen Management, das die Gemeinde durch Entscheidungen steuert.

TEIL II: SOZIALGESTALTEN DES PFARRDIENSTES IN IHREM VERHÄLTNIS ZUEINANDER

Auch wenn in der öffentlichen Wahrnehmung der parochial strukturierte Pfarrdienst immer noch maßgebend ist, hat sich gerade in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts eine Vielfalt von Pfarrdienstformen herausgebildet, die zum Teil aus dem Leben der Kirche nicht mehr wegzudenken sind. Die unterschiedlichen Formen, in denen das eine Pfarramt der Kirche in unserer Zeit Gestalt gewinnt, hier als „Sozialgestalten“ des Pfarrdienstes bezeichnet, orientieren sich auch an gesellschaftlichen Gegebenheiten und suchen gesellschaftlichen Entwicklungen zu entsprechen.

Das Neben- und Miteinander unterschiedlicher Sozialgestalten des Pfarrdienstes ist gerade in Zeiten ökonomischen Drucks nicht unproblematisch. Angesichts von „Ressourcenkonzentration und Prioritätenplanung“¹ wird kontrovers diskutiert, ob dem flächendeckenden parochialen oder dem funktionaler Differenzierung gehorchenden Organisationsprinzip der Vorrang zukommt. Dabei ist es wichtig, zweierlei im Blick zu behalten: Erstens, dass jedes Strukturprinzip historisch geworden und gesellschaftlich bedingt ist; zweitens, dass jede Sozialgestalt des Pfarrdienstes aus dem einheitlichen Auftrag begründet werden muss, dem das Pfarramt dient. Der erste grundlegende Abschnitt betrachtet deshalb die historischen Hintergründe für die Entstehung unterschiedlicher Sozialgestalten des Pfarrdienstes und die gemeinsame Basis aller Pfarrdienste. Der zweite Abschnitt blickt auf positive und negative Erfahrungen mit dem Nebeneinander unterschiedlicher Sozialgestalten des Pfarrdienstes. Der dritte Abschnitt benennt Herausforderungen, die aus dem Zusammenspiel unterschiedlicher Sozialgestalten von Kirche und Pfarrdienst erwachsen.

1. Historische und theologische Hintergründe

1.1 Historisches Herkommen: Sozialgestalten von Kirche

Die Vielfalt der Formen des Pfarrdienstes hängt unmittelbar mit der Vielfalt der Sozialgestalten von Kirche zusammen und lässt sich nur im Blick auf deren Geschichte angemessen thematisieren.²

Die Kirchengeschichte zeigt, dass von Beginn an unterschiedliche Organisationsformen von Kirche und Gemeinde nebeneinander standen. Schon in der Zeit des Neuen Testaments lassen sich neben der Kirche der Apostel in Jerusalem soziale Gebilde wie „Wanderradikale“ und deren „Sympathisanten“ finden. Mit Fortschreiten der Missionstätigkeit werden die örtlichen Hausgemeinden zu Kristallisationspunkten von Kirche. Das Parochialsystem, wie wir es heute kennen, hat seinen historischen Ursprung im Mittelalter, als unter dem Einfluss des so genannten Eigenkirchenwesens die dominierende bischöfliche Di-

¹ Vgl.: Auftrag und Gestalt. Vom Sparzwang zur Besserung der Kirche. Theologische Leitvorstellungen für Ressourcenkonzentration und Strukturveränderung. Eine Studie des Leitenden Geistlichen Amtes der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN-Dokumentation Band 1), Frankfurt 1995, 35.

² Vgl. hierzu: Holtz, Gottfried: Die Parochie, Gütersloh 1967.

özesanstruktur sich in Pfarreien differenzierte. Die Reformation brachte es dann mit sich, dass die lokale Organisationsform unter dem theologischen Leitbegriff „Gemeinde“ aufgewertet wurde.

5 Neben dieser Entwicklung territorial flächendeckender Organisationsstrukturen gab es in allen Zeiten christliche Sozialgebilde, deren Struktur sich an anderen Aspekten orientierte. Prominentestes Beispiel sind die Orden, die nicht selten in Konflikt mit der territorial verfassten Kirche standen.

10 Mit dem Kirchenrechtler Hans Dombos lassen sich deshalb typologisch zwei Grundformen unterscheiden. So gewinnt Kirche/Gemeinde soziale Gestalt einmal in Form von territorialer Organisation, in Landeskirchen, Diözesen, Pfarreien bzw. Ortsgemeinden. Dies ist das bestimmende Prinzip abendländischer Kirchenorganisation seit dem Mittelalter. Daneben findet sich immer schon ein weiteres Organisationsprinzip, das eher funktional (entweder durch Personen, Inhalte oder Situationen) bestimmt ist und oft an solche Lebensbereiche ange-

15 bunden ist, die von der territorialen Organisation nicht oder nicht ausreichend erreicht werden. Dazu zählen die mittelalterlichen Orden, neuzeitliche christliche Vereine genauso wie Friedensgruppen oder christliche Pfadfinder heute.

Diese Organisationsformen von Kirche müssen sich theologisch daran messen lassen, ob und wie es ihnen gelingt, dass Gemeinde ‚geschieht‘. Denn im neutestamentlichen Sinn ist Kirche, also Gemeinde Jesu Christi, eine gestalthafte Darstellung und Wiederholung der Lebensform Christi, nach Paulus: Leib Christi. Gemeinde ‚wird‘ durch das, was in ihr geschieht: durch den Versammlungsgottesdienst mit Wortverkündigung und Abendmahl und den ‚Lebungsgottesdienst‘ im Alltag (vgl. Röm 12,1f.) als ‚Kommentar der Verkündigung‘. Im Neuen

20 Testament meint das Wort ‚Gemeinde‘ deshalb nicht primär eine institutionelle oder organisatorische Größe, sondern das Geschehen, wenn das Wort gehört und das Brot geteilt wird.¹

Dieses neutestamentliche Verständnis von Gemeinde sollte angesichts der Vielfalt christlicher Sozialformen davor bewahren, von Gemeinde nur im Blick

30 auf die Pfarre zu sprechen.

Entsprechend lassen sich die unterschiedlichen Sozialgestalten des Pfarrdienstes nicht einfach danach bewerten, ob sie dem territorialen bzw. parochialen Typ zugehören oder nicht. Auch funktionale Dienste dienen dem Geschehen ‚Gemeinde‘.

35 Entscheidend ist deshalb die Frage, wie jeweils die Leistungsfähigkeit der Sozialgestalten von Kirche in ihrer Wirkung eingeschätzt wird, in dieser Gesellschaft Gemeinde zu ermöglichen.

40 **1.2 Theologische Zuspitzung: Ein Auftrag in vielerlei Gestalt**

Gehen wir von *einem* Pfarramt der Kirche aus, das in unterschiedlichen Weisen Gestalt annimmt, dann muss benennbar sein, was das Gemeinsame der unterschiedlichen Pfarrdienste ist. Den Ausführungen im ersten Kapitel entspre-

¹ Dies bringt die Kirchenordnung der EKHN zum Ausdruck, indem sie die Verheißung der Gegenwart Gottes auf das ‚Geschehen Gemeinde‘ bezieht: „Gemeinde ist die in Christus berufene Versammlung, in der Gottes Wort lauter verkündigt wird und die Sakramente recht verwaltet werden. Wo dies geschieht, steht die Verheißung in Kraft, dass Jesus Christus selbst gegenwärtig ist, durch den Heiligen Geist den Glauben wirkt und Menschen in seinen Dienst stellt.“ (Art. 1 Abs. 1 KO).

chend, ist für alle Pfarrdienste der eine Auftrag maßgebend, das Evangelium mit den Mitteln Wort und Sakrament in Gottesdienst, Seelsorge und religiöser Bildung zu kommunizieren.¹ Diese Kernaufgabe muss sowohl für die parochialen als auch für die funktionalen Pfarrdienste der Inbegriff ihrer Tätigkeit sein, damit der jeweilige Pfarrdienst auch als solcher erkennbar ist. Das Spezifische pfarramtlichen Handelns, nämlich die religiöse Dimension des Pfarrdienstes kommt dann zur Geltung. Das Besondere an Pfarrerinnen und Pfarrern in funktionalen Diensten – und in der Parochie – ist z.B. nicht, *dass* sie in gesellschaftlich brennenden Fragen mitreden, sondern *wie* sie es tun, nämlich dadurch, dass sie im Lichte des Evangeliums deuten und kommentieren. In diesem Sinne sind auch funktionale Pfarrstellen so auszuschreiben, dass die Kernrolle im Dienstauftrag erkennbar wird.

Es gibt Aufgaben und Dienste in der Kirche, die nicht zwingend auf die pfarramtliche Kernrolle bezogen sind, gleichwohl aber eine hohe Bedeutung für die Lebensäußerungen der Kirche haben – zum Beispiel im Bereich gesellschaftlicher Verantwortung oder in der Öffentlichkeitsarbeit. Hier steht die Kirche vor der Herausforderung, auch für neu entstehende Ämter neben dem Pfarramt offen zu sein und diese auch dienstrechtlich angemessen auszustatten.²

20

1.3 Pluralität der Sozialgestalten des Pfarramts als Spiegel der gesellschaftlichen Dynamik

Geht man von dem einen Pfarramt aus, das unabhängig vom konkreten Auftrag allen Pfarrdiensten zugrunde liegt, folgt die Differenzierung in unterschiedliche Sozialgestalten den Erfordernissen der sozialen Strukturen der Gesellschaft. Leitend sind jeweils Ansichten darüber, wie sich öffentliches Leben strukturiert. Die parochiale Strukturierung ergibt sich aus der Annahme, dass sich Menschen an ihren Wohnorten beheimaten und ihr Leben dort gestalten. Die Strukturierung in sogenannte „Anstaltspfarrämter“ folgt dem Umstand, dass sich soziales Leben zeitbedingt oder spezifischen Umständen zufolge nach der Logik sozialer Einrichtungen wie Schule, Krankenhaus, Gefängnisse oder Altenheime organisiert. Pfarrdienste, die bestimmten Zielgruppen zugeordnet sind (z. B. Polizei- oder Schaustellerseelsorge, Hospizpfarramt, Behindertenseelsorge usw.), orientieren sich an der Erfahrung, dass bestimmte Personengruppen ihre religiösen Bedürfnisse auf spezifische Weise äußern. Daneben steht der Dienst in Personalgemeinden, die sich einer durch Tradition oder durch Überzeugung/Konfession bedingten Zugehörigkeit verdanken. Deutlich ist: Die gesellschaftliche Lage erfordert eine komplexere Struktur der Organisationen. Pfarrerinnen und Pfarrer werden deshalb in unterschiedlichen Zusammenhängen eingesetzt.

Die in der EKHN neu geschaffenen regionalen Pfarrämter („Profilstellen“) beruhen auf der Annahme, dass sich das soziale Leben der Menschen nicht nur lokal am Wohnort, im Dorf, im Stadtteil abspielt, sondern dass es gleichsam eine lebensweltliche Beheimatung in der Region gibt. Auch hier sind Annahmen über

¹ Vgl. Art. 13 Abs.1 KO.

² Diese Entwicklung deutet sich im Nebeneinander von pfarramtlichen Profilstellen und nicht-pfarramtlichen Fachstellen in den Dekanaten bereits an. Zum Gedanken einer Pluralität der Ämter in der Kirche vgl. Scherle 2004a.

die soziale Strukturierung der Öffentlichkeit leitend, etwa dass in der Konkurrenz der Freizeitangebote kirchliche Arbeit regional gebündelt werden muss, um sich behaupten zu können. In den Diskussionen wird meist um die Gewichtung gerungen, die der einen oder anderen Struktur zugemessen werden soll. Sind die Menschen so mobil, dass die parochiale Struktur sie nicht mehr anspricht? Oder ist nach wie vor die lokale Bindung an Stadtteil oder Dorf entscheidend? Die funktionalen Pfarrdienste regionaler und zielgruppenspezifischer Art führen in der Kombination mit dem parochialen Pfarramt dazu, dass sich mehrere Netze kirchlicher Arbeit übereinander legen. Dies ermöglicht es den Menschen in der kulturell differenzierten Gesellschaft je nach Bedürfnis an der Form kirchlichen Lebens zu partizipieren, die ihrem Lebensstil entspricht. Es gilt in der hochmodernen Gesellschaft sowohl, dass Beheimatung auf ganz unterschiedliche Weise stattfindet, als auch dass Menschen sich mehrfach beheimaten. Andererseits werfen die zurückgehenden finanziellen Mittel die Frage auf, ob es sich die Kirche leisten kann und will, ein solche „mehrschichtige Präsenz der kirchlichen Organisation“¹ vorzuhalten. Vor diesem Problemhorizont gilt es, das Verhältnis zwischen den Sozialgestalten des Pfarramtes auszuloten. Zunächst dürfte deutlich sein, dass keiner der Sozialgestalten per se eine Priorität zukommt. Wie etwa das Zahlenverhältnis zwischen parochialen, regionalen und gesamtkirchlichen Pfarrstellen zu gestalten ist, lässt sich nicht aus dem Wesen des Pfarramtes ableiten, sondern hängt von der Einschätzung ab, wie sich kirchliches Handeln gesellschaftlich verortet. Für die Frage nach dem Berufsbild des Pfarrdienstes ist an dieser Stelle entscheidender, dass – egal an welchem Ort Pfarrerinnen und Pfarrer handeln – ihr Handeln als das von Pfarrerinnen und Pfarrern erkennbar ist.

2. Erfahrungen mit dem Nebeneinander verschiedener Sozialgestalten

Der analytische Blick, der die unterschiedlichen Sozialgestalten des Pfarrdienstes als Konsequenz gesellschaftlicher Differenzierungsprozesse versteht, kann helfen, die gelegentlich verfahrenere Diskussion um das Für und Wider parochialer und funktionaler Pfarrdienste nüchtern zu betrachten. Gleichwohl zeigen die kirchlichen Erfahrungen mit dem Neben-, Mit- und manchmal leider auch Gegeneinander verschiedener pfarrdienstlicher Sozialgestalten deutlicher, worin sowohl ihre Bereicherung als auch ihr Konfliktpotential liegt. Die zwei folgenden Abschnitte benennen exemplarisch typische Gewinne und Problemkonstellationen, die in den Diskussionen immer wieder auftauchen.

2.1 Gewinne

- ❖ Das Nebeneinander von parochialen, regionalen und gesamtkirchlichen Pfarrdiensten bildet die Dynamik des gesellschaftlichen Wandels ab. Parochie- und Regionalpfarramt können als Brückenpfeiler in einem Transformationsprozess betrachtet

¹ Hermelinck, Jan: Praktische Theologie der Kirchenmitgliedschaft. Interdisziplinäre Untersuchungen zur Gestaltung kirchlicher Beteiligung, Göttingen 2000, 343.

werden. Sie behüten auf der einen Seite Vertrautes, begleiten aber auf der anderen Seite im noch Unbekannten. Die vielerlei Gestalt der Wortverkündigung entspricht damit auch der missionarischen Situation. Die Kirche geht mit der Ausdifferenzierung des Pfarrdienstes auch der gesellschaftlichen Entwicklung nach. Wo immer das Evangelium an neuen Orten, in neuen Situationen und zu neuen Themen weitergegeben wird, öffnet sich der missionarische Fächer, der dem selbstwirksamen Evangelium Raum erschließt.

5

10

15

20

❖ Die Differenzierung des Pfarrdienstes bringt Entlastung durch Aufgabenteilung. Darin liegt die Chance zur Begrenzung im Pfarrdienst.¹ Die verschiedenen Sozialgestalten des Pfarrdienstes unterstützen sich durch Kompetenzaustausch. Wenn Kommunikation und Vernetzung der unterschiedlichen Dienste gelingen, dann partizipieren die Einen an der speziellen Kompetenz des Anderen. Zusammenarbeit setzt Kreativität frei.

❖ Regionale und gesamtkirchliche Pfarrstellen fördern Gemeindebildung an neuen Orten und zu neuen Zeiten. Im Sinne des oben beschriebenen Gemeindebegriffs eröffnet sich mit neuen regionalen Pfarrstellen die Möglichkeit, dass auch dort Gemeinde geschieht, wo es bisher nicht wahrgenommen wurde.

2.2 Probleme

25

30

35

40

❖ Das Profil des Pfarrdienstes verliert durch unterschiedliche Sozialgestalten an Einheitlichkeit und Eindeutigkeit. Der Berufsalltag differenziert sich vergleichbar zu typischen Dienstleistungsberufen immer deutlicher aus. Durch die Spezialisierung der Arbeitsfelder, die unterschiedlichen Möglichkeiten zur Abgrenzung von privatem Lebensraum und Arbeitsplatz und die Verschiedenheit der Arbeitszeiten verliert das Pfarramt an Erkennbarkeit nach außen und an Vergleichbarkeit nach innen.² Je mehr die pfarramtliche Tätigkeit von den expliziten Kennzeichen der Kirche (Wort und Sakrament) entfernt erscheint, desto stärker droht sie von der Dienstleistungsgesellschaft als ein Angebot unter vielen angesehen zu werden.

❖ Die unterschiedlichen Ausprägungen des Pfarrdienstes werden oft in ihrer Wertigkeit hierarchisiert. Es entsteht der Eindruck, der Wechsel in ein regionales oder gesamtkirchliches Pfarramt käme einer Beförderung gleich. Umgekehrt fühlen sich die Pfarrämter außerhalb der Parochie in der synodalen Struktur nicht hinreichend vertreten.

❖ Die unterschiedlichen Dienste entfalten einerseits Felder der Konkurrenz, wenn sie gelegentlich um gleiche Zielgruppen oder bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen konkurrieren. Wo andererseits Kooperation der verschiedenen Sozialgestalten praktiziert wird, bindet sie Kraft und Arbeitszeit. Das Nebeneinander von Diensten

¹ Dass die Grenzen verfügbarer Ressourcen und die Grenzen eigener Möglichkeiten in die Menschlichkeit konstitutiv eingeschrieben sind, gehört zur Kernaussage reformatorischer Anthropologie und muss im Verständnis des Pfarramtes auch nach außen erkennbar werden. Vgl. U. Wagner-Rau: Begrenzen und Öffnen. Perspektiven für das Pfarramt in einer gastfreundlichen Kirche, PT 10 (2004), 450-465.

² Das zeigt sich z. B. an der Schwierigkeit, gemeinsame Pfarrkonferenzen zwischen parochialen, regionalen und gesamtkirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrern durchzuführen.

zu einem Miteinander zu entwickeln, ist mit erheblichem Kraft- und Zeitaufwand verbunden.

5 3. Unterschiedliche Sozialgestalten von Kirche – Herausforderungen für den Pfarrdienst

Die Diskussionen um die Ausrichtung der kirchlichen Arbeit haben zwei Grundmodelle als Ausgangspunkt, die sich historisch entwickelt haben und je andere Konturen des Pfarrdienstes erfordern. Nach dem ersten Modell bildet die *Parochie die Basisstruktur*, die durch exemplarisches Handeln in funktionalen Feldern lediglich ergänzt wird. In diesem Modell ist der parochiale Pfarrdienst die Norm, der funktionale Dienst davon abgeleitet, etwa im Sinn einer Spezialisierung in einem Teilbereich der Kernrolle. Das zweite Modell sieht hingegen im *funktionalen bzw. regionalen Dienst* die mittel- und langfristig gesellschaftlich bestimmende Struktur, und erblickt in einer alleinigen Orientierung an der Parochie eine Engführung. In diesem Modell steht die Aufgabe im Vordergrund, die enge Bindung des Pfarrdienstes an die Kirchengemeinde zu lockern und die Spezialisierung zu intensivieren.

Die Strukturreformen in der EKHN verstehen die parochiale und die regionale bzw. funktionale Struktur als theologisch gleichberechtigte Formen. In einem Bild gesprochen werden dabei die parochialen und die regional-funktionalen Strukturen im Sinne eines mehrschichtigen Netzes übereinander gelegt, um verschiedene Milieus zu erreichen und unterschiedliche Teilnahmeformen zu eröffnen. Damit verbindet sich die Hoffnung, dass sich die Gelegenheiten erweitern, dass ‚Gemeinde geschieht‘. Dieser Ansatz einer Verbindung der beiden Grundmodelle stellt die EKHN vor eine Reihe von Herausforderungen, die für die Profilierung des Pfarrdienstes Folgen haben.

❖ Eine wichtige Herausforderung ist, wie die Verknüpfung und Vernetzung zwischen den unterschiedlichen Sozialgestalten von Kirche gestaltet und mit Leben gefüllt wird. Parochie und regionale Arbeit – aber auch Kirchengemeinden untereinander¹ – müssen je vor Ort Wege finden, damit gegenseitige Unterstützung und Entlastung, Koordination und Kooperation gelingen. Kirchenvorstände, Dekanatssynoden und Dekanatssynodalvorstände können dafür Grundbedingungen schaffen. Entscheidend wird sein, wie die Verknüpfungen in der kirchlichen Arbeit und dem kirchlichen Leben vor Ort gelingen. Pfarrfrauen und Pfarrer haben hier in dem Sinne eine wichtige Funktion, dass sie in ihrer Zusammenarbeit und Aufgabenverteilung zwischen den unterschiedlichen Sozialgestalten des Pfarrdienstes die Verknüpfung und Vernetzung in ihrem Verantwortungsbereich vorantreiben. Den Dekaninnen und Dekanen kommt dabei in der Region eine Schlüsselrolle zu, z. B. mit

¹ Die Bandbreite möglicher Kooperationsweisen ist groß. Das gilt auch für die pastorale Kooperation: Sei es, dass Pfarrer und Pfarrfrauen in benachbarten Kirchengemeinden ihre Arbeit aufeinander abstimmen oder punktuell zusammenarbeiten, sei es dass ein Pfarrverbund bzw. ein ‚pastoraler Raum‘ geschaffen wird, in dem der Pfarrdienst funktional nach Themengebieten organisiert wird, in jedem Fall wird es für den Pfarrdienst immer wichtiger, im Team arbeiten zu können.

Hilfe von Dekanatskonferenzen, Personalgesprächen oder gezielten Veranstaltungen die Koordinierung der Sozialgestalten des Pfarrdienstes zu unterstützen.¹

- 5
- 10
- 15
- 20
- ❖ Auch nach der Durchführung der Strukturreformen in der EKHN bleibt die angemessene Gewichtung der unterschiedlichen Formen kirchlicher Arbeit eine wesentliche Herausforderung. Immer deutlicher wird dabei, dass kirchliche Arbeit insbesondere von der lokalen Anbindung, von der ‚Nähe zu den Menschen‘ lebt. Lokalität, Verortung im Nahbereich der Alltagserfahrung ist deshalb ein Grundkriterium kirchlichen Arbeitens. Gerade der Pfarrdienst – sei er parochial, funktional oder regional gestaltet – weiß um die Bedeutung der Begegnung ‚vor Ort‘ und hat ein Gefühl dafür, dass religiöse Kommunikation sich immer an bestimmte Orte bindet.

 - ❖ Die unterschiedlichen Ausgestaltungen des Pfarrdienstes je nach Sozialgestalt von Kirche stellen vor die Aufgabe, den gemeinsamen Kern des Pfarrdienstes zu profilieren. Ob der Pfarrdienst in der Parochie, in einer Einrichtung, an einer Zielgruppe oder regional ausgeübt wird, immer steht im Zentrum, Evangelium zu kommunizieren durch gottesdienstliches Handeln, seelsorgerliche Begleitung und religiöse Bildungsarbeit. Dies spiegelt auch die Ausbildung zum Pfarrdienst wider, in der die spezielle Kompetenz zur religiösen Kommunikation so gefördert wird, dass sie generell – an allen möglichen Orten – ausgeübt werden kann.

¹ Dabei ist insbesondere darauf zu achten, wie die Inhaberinnen und Inhaber von „Fachstellen“ in die Dienstgemeinschaft im Dekanat eingebunden werden. Vgl. zu der Kooperation mit anderen Berufsgruppen Teil III (Pfarrdienst und andere Berufsgruppen/ Ehrenamtliche).

TEIL III: DER PFARRDIENST IN SEINEM VERHÄLTNIS ZU ANDEREN KIRCHLICHEN DIENSTEN UND BERUFEN

Der Pfarrdienst ist nicht der einzige Dienst in der Kirche. In der Praxis arbeiten Pfarrerinnen und Pfarrer mit ganz unterschiedlichen Berufsgruppen und ehrenamtlich Tätigen zusammen. Das ist sowohl eine wertvolle Bereicherung als auch mögliche Quelle für Konflikte. Das Verhältnis zwischen den in der Kirche Tätigen muss für die Perspektive des Pfarrdienstes deshalb eigens betrachtet werden.

Im Kontext dieses Spannungsfeldes hat sich das Leitende Geistliche Amt (LGA) der EKHN bereits in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre mit der Frage beschäftigt, was dazu beitragen kann, den Zusammenhang von „pastoraler Überbeanspruchung“ und „Klerikalisierung“ zu durchbrechen, ohne „pfarramtliche Lasten auf Ehrenamtliche“ abzuwälzen.¹ Im Anschluss an die vom LGA vorgelegte Orientierung und in deren Weiterführung sollen zunächst grundlegende Fragen betrachtet werden (1), um dann spezifische Aspekte zu beleuchten, die sich im Blick auf die beiden Hauptgruppen „kirchliche Berufe“ (2) und „ehrenamtliches Engagement“ (3) ergeben.

1. Grundlegende Herausforderungen und Orientierungen

1.1 Rahmenbedingungen und Problemanzeigen

Das Zusammenwirken verschiedener Berufe und vielfältigen ehrenamtlichen Engagements ist ein großer Schatz der Kirche. An vielen Orten, in vielen Dienstzusammenhängen geschieht gegenseitige Bereicherung, gelingende Zusammenarbeit und gemeinsame Feier des Lebens.² Um diese erfreuliche Stärke der Kirche zu bewahren und zu entwickeln, muss auf die Gefährdungen geachtet werden, mit denen die Dienstgemeinschaft in der Kirche konfrontiert sind. Diese sind nicht selten direkt an die Chancen gekoppelt, die aus dem Miteinander verschiedener Dienste entspringt. So gilt es, je beide Seiten der Spannung im Blick zu behalten.

❖ Jede Beschäftigung mit dem Verhältnis der kirchlichen Dienste und Ämter zueinander stößt schnell auf das Problem begrenzter Ressourcen. In Zeiten intensiver Sparmaßnahmen macht sich die Wertschätzung kirchlicher Dienste immer stärker an der Frage fest, wie viel Geldmittel die Kirche für sie bereithält. Wenn Stellen für den Küsterdienst oder das Gemeindebüro, für Gemeindepädagogik oder die Kirchenmusik gekürzt werden, belastet das auch den Pfarrdienst. So wächst der Druck auf die Pfarrerinnen und Pfarrer, den Wegfall von Stellen zum Teil selbst zu kompensieren. Das hat Auswirkungen auf ehrenamtliches Engagement, das vor dem Hintergrund von Sparmaßnahmen zum ‚Lückenbüsser‘ zu werden droht.³ Be-

¹ Pfarramt und Gemeinde 1998, 4.

² Vgl. den Buchtitel von Steffensky, Fulbert: *Feier des Lebens. Spiritualität im Alltag*, Stuttgart 1984.

³ Vgl. dazu die Diskussionen um das bürgerschaftliche Engagement: *Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“*, 2002 [im Folgenden: „Enquete-Kommission“].

grenzte Ressourcen verhelfen jedoch auch dazu, dass es eine Besinnung auf den Wert der geleisteten Dienste gibt. Auch wenn dies meist schmerzliche Prozesse sind, sollte doch die Chance genutzt werden, Arbeitsfelder neu zu bedenken und angemessen zu verorten.

5

❖ Im Nebeneinander von Pfarrdienst, kirchlichem Dienst und Ehrenamt treffen unterschiedliche Tätigkeitsprofile aufeinander. Das ist einerseits eine unschätzbare Bereicherung, weil es so zu einem Zusammenspiel unterschiedlicher Begabungen und Perspektiven kommt. Die Unterschiede in den Rollen, in den gegenseitigen Erwartungen und in der gegenseitigen Wahrnehmung können andererseits auch zu Reibungen führen. Freizeit- und Berufsrollen können in Spannung zueinander geraten. Insbesondere im Zeitmanagement macht sich das bemerkbar, wenn die einen ihre Freizeit „opfern“, die anderen auf die Einhaltung ihrer Arbeitszeit achten müssen und die dritte Gruppe gar keine fixe Aufteilung in Arbeits- und Freizeit hat.

10

15

❖ Die Zusammenarbeit in der Kirche bildet in ihrem Teil das Allgemeine Priestertum ab. Es symbolisiert, dass in reformatorischer Tradition nicht nur Pfarrerinnen und Pfarrer ‚Kirche sind‘.¹ Allerdings stünde ein allein an ehrenamtlicher Arbeit orientiertes Verständnis des Allgemeinen Priestertums in der Gefahr, durch eine Fixierung auf aktive Mitarbeit in der Kirche andere Formen des Christseins abzuwerten.

20

1.2 Grundlegende Klärungen

Im Sinne der bisherigen Ausführungen (Teile I und II) lassen sich drei Klärungen vornehmen, die helfen sollen, sich im Spannungsfeld von Ehrenamt, kirchlichem Beruf und Pfarramt zu orientieren. Sie betreffen die Punkte Klärung von Zuständigkeiten, das Aushandeln von Aufgabenverteilungen und die geistliche Leitung.

25

30

a) Vor dem Hintergrund des überzogenen Bildes von der „Allzuständigkeit des Pfarramtes“ ist es hilfreich zu klären, welche Zuständigkeit den jeweiligen Berufen und Ehrenämtern zukommt. Insbesondere im Blick auf Aktivitäten der Gemeinden ist zu fragen, was davon eine genuin pastorale Aufgabe ist und wo sich christliches Leben selbstständig organisiert. Als Orientierung kann die Frage gelten, welche „kirchlichen Orte“² in die Zuständigkeit des Pfarrdienstes fallen. So sind die Kirche als Ort der gottesdienstlichen Versammlung und die Häuser der Menschen als Orte seelsorgerlicher Begegnung die genuinen Orte des pastoralen Dienstes. In diesem Sinne wäre das Gemeindehaus primär der Ort der Selbstorganisation von Christinnen und Christen.³ Das Gemeindehaus ist so in erster Linie dem ehrenamtlichen Engagement bzw. wo die Mittel dafür vorhanden sind, dem gemeindepädagogischen Dienst zugeordnet.

35

40

¹ Vgl. die Ausführungen zum Allgemeinen Priestertum im Teil I dieser Schrift.

² Der Begriff ist insbesondere von Uta Pohl-Patalong in der Diskussion forciert worden, vgl. Pohl-Patalong, Uta: Ortsgemeinde und übergemeindliche Arbeit im Konflikt. Eine Analyse der Argumentationen und ein alternatives Modell. Göttingen 2003.

³ Vgl. Scherle 2004a, 43. Zum Hintergrund: Roosen, Rudolf: Gemeindehaus vor dem ‚Aus‘? Die Milieugesellschaft und die Reform der evangelischen Gemeindegemeinschaft, in: DtPfbI 97 (1997), 63-67; ders.: Die Kirchengemeinde. Sozialsystem im Wandel. Analysen und Anregungen für die Reform der evangelischen Gemeindegemeinschaft, Berlin/ New York 1997.

5 b) In unserer Kirche findet sich eine erfreulich große Pluralität von Profilen kirchlicher Arbeit. Damit verbunden ist auch eine Vielfalt von unterschiedlichen Begabungen und Vorlieben bei denen, die in der Kirche aktiv sind. Die Anforderungen an die gemeinsame Arbeit und die Koordination von Aufgabenverteilungen lassen sich deshalb nicht zentral einheitlich regeln. Umso höhere Bedeutung kommt den Prozessen des Aushandelns vor Ort zu. Klärung gegenseitiger Erwartungen, eigener Rollenverständnisse und verbindliche Absprachen, die gegebenenfalls auch schriftlich fixiert werden, sind unverzichtbare Grundlage
10 lokaler Zusammenarbeit. In der rechtlichen Verpflichtung, Pfarr- und Teildienstordnungen zu erstellen, bringt die EKHN die Bedeutung solcher Absprachen zum Ausdruck. Damit verbindet sich die Hoffnung, dass sie vor Ort nicht als lästige Pflichtübung betrachtet, sondern als hilfreiche Instrumente zur Strukturierung der eigenen Arbeit angenommen werden.

15

c) Wie die Gemeinde geleitet wird, ist auf dem Boden des Allgemeinen Priestertums zu entwickeln. Nach Martin Luther gilt für alle Christinnen und Christen der gleiche geistliche Stand: „Sie werden allesamt durch die Taufe zu Priestern geweiht.“ Dass sich dennoch schon in den ersten christlichen Gemeinden eine
20 Leitungsstruktur entwickelt hat, die durch verschiedene Ämter und Dienste gekennzeichnet ist, leitet sich ab von den besonderen Gaben einzelner Gemeindeglieder (1. Korinther 12,28, Römer 12,8, Epheser 4,11 u. a.).¹ Dementsprechend heißt es auch in der Kirchenordnung der EKHN (Art. 6, Abs. 1) „Der Kirchenvorstand leitet nach der Schrift und gemäß dem Bekenntnis die Gemeinde und ist für das gesamte Gemeindeleben verantwortlich“. Deshalb ist geistliche
25 Leitung nicht das Privileg der Pfarrerinnen und Pfarrer. Worin liegt dann ihre spezielle Verantwortung im Feld geistlicher Leitung?

Geistliche Leitung kann als Inbegriff jeglichen Leitungshandelns im Raum der Kirche gelten. Anders als geistlich kann in der Kirche nicht geleitet werden. Innerhalb des geistlichen Handelns ist aber zu unterscheiden zwischen organisatorisch-administrativem und sinndeutend-kommunikativem Leitungshandeln.²
30 Während ersteres durch Entscheidung und Direktive Wirklichkeit setzt, wirkt letzteres durch Sinndeutung und Wortverkündigung auf die Wirklichkeit ein. Diese Unterscheidung verdeutlicht, dass Pfarrerinnen und Pfarrer insbesondere dadurch an der organisatorisch-administrativen Dimension geistlicher Leitung teilhaben, dass sie geborene Mitglieder des Kirchenvorstandes sind. Als Pfarrerinnen und Pfarrer liegt der Schwerpunkt ihrer Leitungstätigkeit allerdings in der sinndeutend-kommunikativen Dimension, also in der Leitung durch das Wort.
35 Diese Leitungsfunktion für die geistliche Entwicklung der Gemeinde wird im Neuen Testament als „Hirtentätigkeit“ beschrieben (Johannes 21,16, Apostelgeschichte 20,28, Epheser 4,11). In diesem Bild gesprochen: Die Schafe in der Herde finden ihren Weg selbst, der Hirte begleitet sie auf dem Weg und achtet auf ihren Zusammenhalt. Im Bild des Hirten ist geistliche Leitung durch Pfarre-

¹ Martin Luther benutzt dazu den Vergleich des Amtmannes, von dem er sagt, nur „solange er im Amt ist, geht er voran“ (in: An den christlichen Adel deutscher Nation 1520, WA 6,408).

² Vgl. die Ausführungen in Teil I dieser Schrift.

rinnen und Pfarrer keine statische Angelegenheit, sondern dynamisch, wie etwa im Leitbild von dem „wandernden Gottesvolk“.¹

Geistliche Leitung hat – unabhängig von wem sie ausgeübt wird – den Charakter „Gottes Geist weiterzuleiten“.² Deshalb geht dem geistlichen Leiten immer schon das Empfangen voraus. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die „mit ihrer Person und ihrem Leben die lebensgestaltende Kraft der biblischen Tradition“³ repräsentieren, gilt dies in besonderem Maße. Deswegen gehören geistliche Leitung und geistliche Existenz im Pfarrdienst zusammen.⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer können nur dann „Spezialisten für die religiöse Dimension menschlichen Lebens“⁵ sein, wenn sie selber die Chancen gelebter Spiritualität entdeckt haben und mit der Erfahrung gelebten Glaubens für andere zu einem exemplarischen Vorbild werden. Insofern bedeutet geistliche Leitung so etwas wie eine durch die Person gedeckte Anleitung zum geistlichen Leben.

Geistliche Leitung ist aber auch eine gemeinsame Verantwortung, sie wirkt sich aus in der Feier des Glaubens, im Gottesdienst, dessen Anziehungskraft steigt, je mehr seine spirituelle Qualität spürbar wird. Geistliche Leitung bewährt sich schließlich, wenn es ihr gelingt, die spirituelle Dimension im Normalen, im Alltäglichen aufzudecken: in der Sitzung des Kirchenvorstandes, in der Religionsstunde, im Konfirmandenunterricht, beim Gespräch auf der Straße. Das müssen nicht Worte und Formen sein. Geistliche Orientierung wird in der Glaubwürdigkeit und Vertrauenswürdigkeit spürbar, die in einer eigenen geistlichen Lebenspraxis gegründet ist. Dies gilt im Sinne des Priestertums aller Gläubigen für alle Christinnen und Christen.

1.3 Grundsätzliche Konsequenzen - Merkmale guter Zusammenarbeit

Wenn sich eine gelingende Zusammenarbeit auch nicht durch Dienstanweisung zentral verordnen lässt, so kann doch benannt werden, was die Bedingungen sind, unter denen eine gute Zusammenarbeit vor Ort gelingen kann. Diese sind zugleich Merkmale, an denen sich Aushandlungsprozesse vor Ort orientieren können.

❖ Zunächst ist wichtig, dass alle Beteiligten die Zuständigkeit der je anderen wahren. Nachdem die Abstimmung über Zuständigkeiten durch die maßgebenden Gremien (Kirchenvorstand, Beirat einer Einrichtung, etc.) erfolgt ist, kann eine förmliche Beauftragung⁶ dazu beitragen, dass transparent wird, wer für was zuständig und verantwortlich ist. Für die gegenseitige Wertschätzung ist die Anerkennung der Kompetenz und Begabung der je anderen von kaum zu überschätzender Bedeutung.

¹ Vgl. Abschnitt I, 1.2 der Lebensordnung der EKHN.

² Vgl. Rosenstock, Heidi: Geistlich leiten – Gottes Geist Raum geben, in: Handbuch Kirchenvorstand, hrsg. von der Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt 2003, S. 14-16 (14). Schon Paulus spricht von seiner Tätigkeit im Sinne der „Weitergabe“, vgl. 1. Kor 15,3: „Denn als erstes habe ich euch weitergegeben, was ich auch empfangen habe...“

³ Pfarramt und Gemeinde 1998, 13.

⁴ Vgl. dazu die Ausführungen in Teil V.

⁵ Mühlmeier, Helmuth: Zwischen den Anforderungen des Generalisten und den Ansprüchen des Spezialisten. Zur Ausbildung für das Pfarramt, in: Peters; Plagentz; Scherle, aaO., 97-105, hier: 100.

⁶ Vgl. Wessels, Christiane: Der Kirchenvorstand und die Ehrenamtlichen in der Gemeinde, in: Handbuch Kirchenvorstand, Darmstadt 2003.

- 5 ❖ Den Berufsgruppen mit der umfangreicheren Ausbildung kommt eine besondere Verantwortung zu, die Eigenständigkeit und Kompetenz der je anderen zu fördern. Wo Unterschiede in Ausbildung und Kompetenz vorhanden sind, entsteht leicht ein unsachgemäßes Machtgefälle. Gerade Pfarrerinnen und Pfarrer müssen bereit sein, etwas von ihrer theologischen Kompetenz mit anderen zu teilen und gegebenenfalls damit ihren Wissensvorsprung abzubauen. Ein theologisches Ermächtigen der Gemeindeglieder gehört zum Bildungsauftrag des Pfarrdienstes.
- 10 ❖ Für das Zusammenwirken der unterschiedlich in der Kirche vor Ort Tätigen ist eine intensive und strukturierte Kommunikation notwendig. Regelmäßige Kommunikationswege wie Dienst- und Mitarbeiterbesprechungen, Wahrnehmung von Gesprächsgelegenheiten ‚zwischen Tür und Angel‘ und das ‚offene Ohr‘ für Sorgen und Nöte gehören zu den Grundbestandteilen verlässlicher Kommunikation in der pastoralen Praxis. Da sie oft zu Knotenpunkten in den kommunikativen Netzwerken der Kirchengemeinden und Einrichtungen werden, in denen sie tätig sind, haben Pfarrerinnen und Pfarrer eine besondere Verantwortung, angemessen mit der Weitergabe von Informationen umzugehen.
- 15
- 20

2. Zwischen Seelsorge und Dienstaufsicht: die spezielle Herausforderung der Kooperation mit anderen Berufen

Neben dem Pfarrberuf sind in der Kirche noch andere Berufsgruppen vertreten. Als Christinnen und Christen in einem kirchlichen Beruf haben sie Teil an der Aufgabe der Kirche, das Evangelium Jesu Christi zu bezeugen. Sie tun dies in der Ausübung eines spezifischen Berufes, der – ähnlich wie der Pfarrberuf – gegenüber vergleichbaren Berufen außerhalb der Kirche selbstständig konturiert ist. In der Zuordnung und Abgrenzung dieser Aufgabe zum Pfarrdienst ergeben sich Herausforderungen, die hier mit drei exemplarischen Feldern benannt werden.

25

30

- 35 ❖ Damit die kirchlichen Berufe und der Pfarrdienst nicht in Konkurrenz zueinander treten, ist es wichtig, dass sie sich sachgemäß voneinander abgrenzen lassen. Dazu ist es im Grundsätzlichen hilfreich zu sehen, dass jede Berufsgruppe das Evangelium mit unterschiedlichen Mitteln bezeugt. Ist es dem Pfarrdienst vorbehalten, das Evangelium mit den Mitteln von Verkündigung und Sakramentsverwaltung in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht zu kommunizieren,¹ so dienen Kirchenmusikerinnen und –musiker dem Evangelium musikalisch, Gemeindepädagoginnen und –pädagogen und Erzieherinnen/ Erzieher durch pädagogische Arbeit, Küsterinnen und Küster durch Bereitstellung und Gestaltung von Räumen, Gemeinsekretärinnen und –sekretäre durch Verwaltungstätigkeit. Im Konkreten ist insbesondere dort, wo die spezifischen Tätigkeiten einzelner Berufsgruppen in ‚unmittel-
- 40

¹ So Art. 13 Abs. 1 KO.

barer Nachbarschaft' ausgeübt werden,¹ besondere Aufmerksamkeit auf die Vereinbarungen über Arbeitsgebiete und Zuständigkeiten zu legen.

- ❖ Eine besondere Herausforderung des Pfarrdienstes besteht darin, dass Pfarrerinnen und Pfarrer als geborene Mitglieder des Kirchenvorstandes den in kirchlichen Berufen Tätigen oftmals nicht nur als Kollegin bzw. Kollege, sondern auch als Dienstvorgesetzte gegenüberreten. Diese auch aus anderen Berufen bekannte Konstellation wird im Pfarrdienst noch dadurch verschärft, dass die seelsorgerliche Aufgabe die Beziehungen mitprägt. Für Pfarrerinnen und Pfarrer ist es deshalb unerlässlich, ihre jeweilige Rolle für sich und für das Gegenüber transparent zu gestalten.
- ❖ In einigen kirchlichen Berufsfeldern hat sich im Zuge von Umstrukturierungen ein Wandel in der Beziehung zwischen den Berufstätigen und den Kirchengemeinden ergeben. Die Verlagerung der Dienste aus der Parochie in größere Organisationseinheiten (Gemeindeverbände, Dekanate) bringt es mit sich, dass die Beziehungen neu strukturiert werden müssen. Besonders deutlich zeigt sich das im Bereich der diakonischen Arbeit. Während einige Parochien noch an dem Modell „Gemeindegemeinschaft“ festhalten können, wird anderorts die diakonische Arbeit durch die Diakoniestationen und Pflegezentralen nur noch in loser Anbindung an die Kirchengemeinde organisiert. Nicht überall gelingt es, die bisherige Wahrnehmung „Wir haben eine Gemeindegemeinschaft“ durch neue Kontaktformen abzulösen.² Hier, wie auch bei der Zuordnung von Gemeindepädagoginnen und -pädagogen oder anderen kirchlichen Berufen auf die Dekanatebene, wird es darauf ankommen, dass neue Formen gefunden werden, die strukturellen Veränderungen dieser Berufe in die Kultur parochialen und regionalen Gemeindelebens einzubeziehen. Pfarrerinnen und Pfarrer stehen vor der Herausforderung, in diesem Transformationsprozess sowohl kollegial und kooperativ zu agieren als auch geistlich orientierend zu wirken.

3. Zwischen Ehrenamt und Engagement

Die Diskussion um die Bedeutung und den Wandel ehrenamtlichen Engagements ist in den letzten Jahren neu entfacht. Dies gilt nicht nur in der Kirche. Gerade in der Öffentlichkeit wird im Rahmen der Diskussion um die Bürgergesellschaft neu über freiwilliges bzw. bürgerschaftliches Engagement nachgedacht.³ Drei Themenfelder dieser Diskussion, die auch in der Kirche eine große

¹ Zu denken ist etwa an die Tätigkeiten von Pfarrer/innen und Gemeindepädagog/innen in bestimmten Bereichen, zum Beispiel im Konfirmandenunterricht der parochialen Gemeinde oder im Besuchsdienst in der Klinikseelsorge.

² So formuliert etwa das Leitbild der Diakoniestationen in der EKHN den Anspruch: „Die Verbindung zu den evangelischen und katholischen Kirchengemeinden und Gruppen ist uns besonders wichtig, auch dann, wenn wir nicht mehr unmittelbar von Kirchengemeinden getragen werden. Denn wir wollen unseren Patienten/-innen und deren Pflegepersonen ein Verbleiben in der Gemeinschaft von Menschen ermöglichen. Die Kirchengemeinden und ihre Angebote sind hierfür eine gute Basis.“ Mancherorts ist aber noch nicht klar, wie diese Verbindung gestaltet und mit Leben gefüllt werden kann.

³ In der kirchlichen Diskussion ist der Begriff „Ehrenamt“ leitend. Das ist nicht so selbstverständlich wie es scheint. „Die Ergebnisse der empirischen Studien zeigen die Vielfalt des bürgerschaftlichen Engagements, die sich auch in einer Vielzahl von Begriffen niederschlägt, mit denen das Phänomen beschrieben

Resonanz finden, seien exemplarisch in ihrer Bedeutung für den Pfarrdienst beleuchtet.

- 5 ❖ Die Wahrnehmung und Einschätzung des ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagements schwanken zwischen Krisendiagnose und Euphorie. Wird die Suche nach Engagierten einerseits als mühsam erlebt und macht sich vielerorts der Eindruck breit, die Bereitschaft, sich zu engagieren ließe massiv nach,¹ gibt es andererseits Bereiche boomenden Engagements.² Die Frage, auf welche Weise Ehrenamtliche und Engagierte gewonnen werden können, ist deshalb auf eine aufmerksame Wahrnehmung der Veränderungen in den Strukturen freiwilligen Engagements und der Erwartungen an ein solches angewiesen. Der Kontakt zu und die Erfahrung mit Pfarrerinnen und Pfarrern spielt für die Motivation ehrenamtlichen Engagements in der Kirche eine große Rolle. Deshalb kommt einerseits dem Pfarrdienst eine besondere Verantwortung zu, die Kontakte zu den Menschen in der Gemeinde – sei es in der Parochie oder an anderen Orten – so zu gestalten, dass sie ermuntert werden, die vielfältigen Räume von Engagement in der Kirche zu nutzen. Andererseits darf der Pfarrdienst nicht durch überzogene Erwartungen an Mitarbeitermotivation und –gewinnung belastet werden. Gerade in den Bereichen der Gemeindegemeinschaft und des Gemeindelebens, die dem Prinzip selbstorganisierten christlichen Lebens folgen (Gemeindehausgruppen, Initiativen usw.), liegt die Chance, dass auch ohne – und manchmal vielleicht gerade ohne – ein aktives Eingreifen von Pfarrerinnen und Pfarrern ehrenamtliches Engagement ansteckend wirkt.³
- 10
- 15
- 20
- 25 ❖ Die Erfahrungen mit dem und die Diskussionen um das ehrenamtliche Engagement zeigen, dass den Unterstützungssystemen für das Ehrenamt eine immer größere Bedeutung zukommt.⁴ Unterstützung für ehrenamtliches Engagement ist auf unter-

wird. Es wird vom ehrenamtlichen, zivilgesellschaftlichen, gemeinwohlorientierten, freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagement gesprochen. Hinzu kommen die Begriffe der Selbsthilfe und der Bürger- und Freiwilligenarbeit.“ (Enquete-Kommission, 32). Das Ehrenamt ist nur eine Form, neben anderen: „Im breiten Feld möglicher Formen von Engagement bezeichnet das *Ehrenamt* stärker formalisierte, in Regeln eingebundene und dauerhafte Formen des Engagements“ (Ebd.). Um in der Kirche die unterschiedlichen Formen in ihren Eigenheiten zu würdigen, könnte es hilfreich sein, vom „Ehrenamt“ nur dort zu sprechen, wo ein durch förmliche Beauftragung reguliertes Engagement vorliegt. Diese Fälle ließen sich wahrscheinlich in einem Grundmodell kirchlicher Ehrenämter beschreiben. Davon zu unterscheiden wären andere Formen des freiwilligen Engagements, die einer geringeren Form der Regulierung, dafür aber anderer Arten der Pflege und Anerkennung bedürfen.

¹ Zu einer differenzierten Wahrnehmung des Rückgangs am Beispiel des freiwilligen Engagements von Jugendlichen in Organisationen und Verbänden vgl. Enquete-Kommission, 99.

² Zum „Strukturwandel des bürgerschaftlichen Engagements“ vgl. Enquete-Kommission, 49 ff.

³ Vgl. als Beispiel aus der Praxis: Rink, Sigurd, Möglichkeiten und Konflikte in der Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamtlicher, in: Trauner, Karl-Reinhard/ Gemeinhardt, Alexander (Hg.), Ehrenamt. Wirklichkeit und Möglichkeit, Wien 2004; 65-70, hier: 66f.

⁴ In der öffentlich-politischen Diskussion weist darauf schon die Einsetzung einer Enquete-Kommission und deren Arbeit hin, in der es um die öffentliche und politische Förderung bürgerschaftlichen Engagements geht. Dabei wird dieses als notwendig für den Erhalt und die Förderung der Bürgergesellschaft angesehen und gleichzeitig als Raum, in dem Menschen ihre Bürgerrechte verwirklichen können (Vgl. Enquete-Kommission, 53-58). Ähnlich ist die Diskussion und die Verabschiedung des Ehrenamtsgesetzes in der EKHN im Jahre 2003 (Kirchengesetz über die ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau) zu verstehen. In der Broschüre „ea – Ehrenamt in der Kirche“ benennt Kirchenpräsident Dr. Peter Steinacker diesen Zusammenhang so: „Die EKHN ist auf die ehrenamtliche Arbeit ihrer Mitglieder angewiesen. Ohne den Beitrag von unentgeltlicher Mitarbeit könnte sie als Organisation in ihrer derzeitigen Form nicht bestehen und ihre gesellschaftlichen Aufgaben nicht wahrnehmen. Doch das Ehrenamt allein zum Selbsterhalt (...) einzusetzen, wäre für die Kirche verfehlt. Sie hat vielmehr als Ge-

schiedlichen Ebenen vorgesehen. Sie erfolgt durch rechtliche Absicherung, durch konkrete Vereinbarungen und Verträge vor Ort, durch geistliche Begleitung, durch Aus- und Fortbildung und durch Wahrnehmung, Würdigung und Wertschätzung.¹ Für die pastorale Aufgabe im Zusammenhang mit der Unterstützung ehrenamtlichen Engagements ist es wichtig, die unterschiedlichen Ebenen und die damit zusammenhängenden Zuständigkeiten zu bedenken. Nicht überall ist die Pfarrerin, ist der Pfarrer gefordert. Sieht man deren Kernaufgabe in der geistlichen Begleitung und der theologischen Bildung, so wird der Blick frei dafür, dass in der Unterstützung ehrenamtlichen Engagements vor Ort zum einen die kirchlichen Berufe genuine Aufgaben haben, so etwa Gemeindepädagoginnen und –pädagogen oder Kirchenmusikerinnen und –musiker im Bereich von Aus- und Fortbildung. Zum anderen profiliert sich so auch die Aufgabe des Kirchenvorstands für die Bereiche rechtliche Absicherung, konkrete Vereinbarungen sowie Würdigung und Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements. Zusätzlich bieten regionale (z. B. Profil- und Fachstellen) und EKHN-weite Einrichtungen (z. B. Zentren und Ehrenamtsakademie) unterstützende Veranstaltungen an.

- ❖ Stärker als in anderen gesellschaftlichen Bereichen und Organisationen kommt es in der Kirche zu einem Nebeneinander von ehrenamtlichem Engagement und beruflichem Handeln. Dies kann gelegentlich zu Konkurrenzsituationen bzw. zu dem Gefühl führen, dass es ein Wertigkeitsgefälle zwischen pastoralem und ehrenamtlichem Dienst gäbe.² Demgegenüber ist es wichtig, dass die Unterschiede in Erwartung und Wahrnehmung ehrenamtlicher Arbeit einerseits und pastoralem Dienst andererseits ernst genommen, aber nicht in einer Wertigkeitshierarchie angeordnet werden. So ist gerade die besondere Qualität, die aus dem ehrenamtlichen Engagement entspringt, von den Ehrenamtlichen selbstbewusst und von den Pfarrerinnen und Pfarrern mit Achtung wertzuschätzen.

meinschaft der Gläubigen das Ehrenamt so auszurichten, dass es für Christinnen und Christen eine Möglichkeit darstellt, Kirche und Welt aktiv mitzugestalten.“

¹ Vgl. zu diesen Unterstützungsmaßnahmen die Broschüre „ea – Ehrenamt in der EKHN. Informationen und Materialien“ (Darmstadt, o. J.).

² Klassisches Beispiel hierfür ist der Besuchsdienst. Wenn Jubilare nur dann äußern, dass die Kirche da gewesen sei, wenn die Pfarrerin bzw. der Pfarrer den Besuch vornahm, können Ehrenamtliche das Gefühl haben, ihr Besuch ‚zähle‘ nicht. Allerdings muss eine solche Äußerung noch gar nichts über den Wert und die Bedeutung des ehrenamtlichen Besuchs für die Besuchten aussagen. Es zeigt zunächst lediglich, wie Kirche mit dem Amt des Pfarrers, der Pfarrerin identifiziert wird.

TEIL IV: DER PFARRDIENST IN SEINEM VERHÄLTNIS ZUR ORGANISATION KIRCHE

Jedes Nachdenken über die Kirche führt zu einer Spannung zwischen ihrer geglaubten Wirklichkeit als Stiftung Jesu Christi und der Form, in der sie in der Welt Gestalt gewinnt. Eine prominente Weise die Kirche in ihrer sozialen Gestalt zu beschreiben, ist, sie als Organisation zu verstehen. Wie andere Organisationen auch, lässt sich die Kirche über die Bestimmung einer Aufgabe (Kommunikation des Evangeliums, gegründet auf Schrift und Bekenntnis), über die Weise, wie in ihr Prozesse und Abläufe geregelt werden (Ordnungen, Kirchenrecht) und über die Ausdifferenzierung von Rollen (Mitgliedschaft, Personal, Amt) beschreiben.¹

Die Beschreibung als Organisation kann aber den Kirchenbegriff nicht erschöpfend darstellen.² Denn weder kann die Kirche wie andere Organisationen über ihre Aufgabe frei verfügen, noch lässt sich die Kommunikation des Evangeliums, die mit Vollmacht, Vertrauen, Glauben und Wissen zu tun hat, durch eine umfassende Ordnung gewährleisten.

Diese Spannung schlägt sich auch im Pfarrdienst nieder, der als rechtlich geregeltes Dienstverhältnis einerseits der Organisation verpflichtet ist, andererseits durch die Ordination die Verkündigung des Evangeliums gewährleisten soll. Damit wird der Pfarrdienst auf eine geglaubte Wirklichkeit verpflichtet, die in ihrer Weite alle menschliche Organisation übersteigt. Um diese „doppelte Verpflichtung“³ müssen sowohl die Pfarrerinnen und Pfarrer als auch die Organisation wissen.

25

1. Der Pfarrdienst in den Strukturen der Organisation

Organisationen bilden durch die Differenzierung von Rollen (Vorgesetzte/r – Untergebene/r) und durch die Regelung von Abläufen (Verfahrensregeln, Dienst-anweisungen) hierarchische Strukturen aus. Deshalb tritt die ‚Kirche als Organisation‘ in eine Spannung zur Kirche ‚als Stiftung Christi‘, in der Hierarchien keinen Platz haben: „So soll es unter euch nicht sein“ (Lk 14,11).⁴

Die Spannung der doppelten Verpflichtung wird deshalb oft als Widerspruch erlebt. Daraus entstehen Versuche, die Spannung aufzulösen. Das eine Extrem, der Versuch, hierarchische Strukturen zu überspielen, kann dazu führen, dass Machtverhältnisse verschleiert werden und dann umso stärker an anderer Stelle durchbrechen. Das andere Extrem, der Versuch, eine hierarchische Struktur

¹ Vgl. Herms, Eilert: Religion und Organisation. Die gesamtgesellschaftliche Funktion von Kirche aus der Sicht der evangelischen Theologie, in: Ders., Erfahrbare Kirche. Beiträge zur Ekklesiologie, Tübingen 1990, 49-79; Luhmann, Niklas: Funktion der Religion, Frankfurt a.M. ²1990, 284ff.

² Vgl. hierzu Scherle, Peter: Kirchentheorie in der Praxis, in: Herborner Beiträge 1. Zur Theologie der Praxis. Modelle, Erfahrungen, Reflexionen, Frankfurt 2002, 10-30, hier: 16ff.

³ Scherle, Peter: Fragliches Bekenntnis. Zur Bedeutung der Bekenntnisbindung für Kirche und Pfarrberuf heute, in: Lernort Gemeinde 22 (2004), 32-36; hier: 33f.

⁴ Der Pfarrdienst hat mit dieser Spannung in zwei Hinsichten zu tun. Zum einen stehen Pfarrerinnen und Pfarrer in der Hierarchie der Organisation als Dienstnehmende dem Dienstgeber gegenüber. Sie haben in den Dekaninnen und Dekanen Dienstvorgesetzte, die die Dienstaufsicht für die Kirchenleitung wahrnehmen. Zum anderen bilden die Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Arbeitszusammenhang aus Sicht der Organisation meist die Hierarchiespitze gegenüber anderen kirchlich Bediensteten.

konsequent durchzusetzen, wird als Entfremdung vom Ziel und Auftrag der Kirche erlebt. Beide Extreme weisen darauf hin, dass die Spannung nur zu dem Preis der Aufgabe des spezifischen Charakters der Kirche als Organisation *und* als Stiftung aufgehoben werden könnte. Deshalb ist es notwendig, dass die Spannung gehalten wird.

Um die Spannung der doppelten Verpflichtung im Pfarrdienst halten und aushalten zu können, um sowohl aus der Organisationsstruktur als auch aus dem stiftungsgemäßen Auftrag Kraft und Energie für Leben und Arbeit zu ziehen, ist es wichtig, die Strukturen in ihrer Dienstfunktion wahrzunehmen. Hierarchische Strukturen sind streng auf die jeweilige Funktion zu beziehen. Sie gelten nur in fest umrissenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen. Im Sinne klarer Strukturen und fester Verantwortlichkeiten sind solche Hierarchien ein Segen, wenn sie für gute Arbeitsbedingungen sorgen. Die Akzeptanz von Strukturen, auf die sich die Kirche in synodalen Entscheidungsprozessen geeinigt hat, ist deshalb unverzichtbare Voraussetzung für das Leben der Kirche und damit für den Pfarrdienst. Ebenso unverzichtbar ist seitens der Organisation die Akzeptanz der pfarramtlichen Verpflichtung, die Aufgabe der Kommunikation *selbstständig* zu verantworten.

Die bruderrätliche (und wir ergänzen heute: geschwisterrätliche) Prägung unserer Kirche legt zudem nahe, das „Hören auf die Schwestern und Brüder“ (Grundartikel) jenseits von Organisationsstruktur und Hierarchie zu kultivieren. Dazu hilft es auch, wenn Mitarbeitende in der Kirche zur Eigenverantwortung, Leitungsfähigkeit und zur Theologiebildung ermächtigt und befähigt werden.¹

2. Der Pfarrdienst in seiner Verantwortung für die Erkennbarkeit der Kirche

Die Kirchenordnung der EKHN kennt drei Organisationsebenen²: Kirchengemeinde, Dekanat und Gesamtkirche.³ Die Gliederung der Kirchenordnung, die ihren Ausgangspunkt bei den Kirchengemeinden hat und die EKHN von dort her aufbaut, setzt damit ein Gegengewicht gegen zentralistische Tendenzen. Recht verstanden bilden alle drei Ebenen zusammen das Sozialgebilde bzw. die Organisation ‚EKHN‘. Den verschiedenen Ebenen kommen dabei je unterschiedliche Funktionen zu, um die EKHN ‚zu organisieren‘. Die Gesamtkirche hat dabei eine besondere Verantwortung, weil sie das Zusammenwirken der verschiedenen Kirchengemeinden bzw. Dekanate organisiert. Unbeschadet dessen sind wie in jeder Organisation alle Teilsysteme der Organisation für das

¹ In diesem Sinne ist es erfreulich, dass der so genannte Laienvorsitz in den vergangenen Jahren immer mehr die Regel wird. Zu dem Thema ‚Empowerment‘ von Mitarbeitenden vgl. Teil III.

² Vgl. den Aufbau der Kirchenordnung in die drei Abschnitte „Die Kirchengemeinde“ (Art. 1-19), „Das Dekanat“ (Art. 20-31) und „Die Gesamtkirche“ (Art. 32-65).

³ Die EKHN als ‚Gesamtkirche‘ (die Bezeichnung findet sich in Art. 33 Abs. 1 u.ö.) ist als „Gesamtheit der evangelischen Kirchengemeinden in ihrem Gebiet“ organisiert (§ 32 Abs. 1). Die Kirchenordnung weist aber zugleich darauf hin, dass die EKHN sich in einer weiteren Perspektive in der „Einheit des Leibes Christi“ stehen sieht (§ 32 Abs. 2). Damit wird deutlich, dass die EKHN über ihre Organisationsgestalt – bildlich gesprochen – hinausragt. Unter diesem Vorzeichen ist im Folgenden von der EKHN als Organisation zu sprechen.

Gesamtsystem mitverantwortlich.¹ Ein Gesamtsystem das nicht von seinen Teilsystemen gestützt wird, ist von der Umwelt nicht mehr erkennbar und verliert an Einfluss und Wirksamkeit. Deshalb legt die Kirche als Organisation großen Wert darauf, dass ihre Mitglieder, ihre Mitarbeitenden und ihre Profession nach außen hin als Menschen der Kirche erkennbar sind und so Kirche repräsentieren.² Für den Pfarrdienst gilt dies insbesondere in den drei Hinsichten der Wahrnehmung von Kirche, Erkennbarkeit von Kirche in der Öffentlichkeit und Profil der EKHN.

10 ❖ *Pfarrerinnen und Pfarrer machen in Ausübung ihres Dienstes die Kirche wahrnehmbar.*³ Sie eröffnen Menschen Zugänge zur Kommunikation des Evangeliums, sie helfen Menschen Christinnen und Christen zu werden bzw. ihr Christsein zu gestalten. Darin, dass sie ihre Kernrolle, religiöse Kommunikation zu gestalten, ausüben können, müssen sie durch die Organisation unterstützt werden.

15 ❖ *Pfarrerinnen und Pfarrer müssen Verantwortung dafür übernehmen, dass die Kirche in der Öffentlichkeit erkennbar ist.* Sie tragen in ihrem Teil dazu bei, dass der gemeinsame Grund der Kirche, der im Grundartikel der Kirchenordnung der EKHN benannt ist, öffentlich bezeugt wird. Indem der Pfarrdienst mit Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung⁴ dem Auftrag der Kirche dient, wird sie in der Öffentlichkeit als Kirche Jesu Christi erkennbar.

20 ❖ *Pfarrerinnen und Pfarrer tragen mit anderen Mitarbeitenden Verantwortung für die Suchbewegung der EKHN nach ihrem Profil.* Die EKHN ist als Organisation in der Gesellschaft eine neben anderen. Sie bewegt sich im Feld anderer Freizeitangebote, Sinndeutungen und Weltanschauungen. In den gesellschaftlichen Wandlungsprozessen sucht sie je neu ihr Profil zu entwickeln. Pfarrerinnen und Pfarrer sind dazu aufgefordert, sich in die Prozesse der Kirchenentwicklung einzubringen und diese kritisch und konstruktiv mitzugestalten.

30

3. Der Pfarrdienst als Dienstverhältnis

Der Pfarrdienst ist in der EKHN rechtlich als beamtenähnliches Dienstverhältnis gestaltet.⁵ Der gegenwärtige Wandel im Berufsbild wirft dabei Fragen auf, ob

¹ Hier legt sich ein bildlicher Vergleich mit lebendigen Organismen nahe: In jeder Zelle eines Organismus sind die Basisinformationen des Gesamtorganismus enthalten.

² Da in komplexen Organisationen alle Teilsysteme auf wechselseitige Informationen und Interaktionen angewiesen sind, ist von den Strukturen der Organisation zu fordern, dass ein hohes Maß an Durchlässigkeit zwischen den Organisationsebenen herrscht. Dem versucht die Dekanatsstrukturreform zu entsprechen, indem sie den Austausch durch Dezentralisierung und Regionalisierung zu erleichtern sucht.

³ Darin sind sich die Mitgliedschaftsuntersuchungen der EKD und die pastoralsoziologischen Analysen einig (vgl. etwa Karle, Isolde: Volkskirche ist Kasualien- und Pastorenkirche!, in DtPfbI 104 (2004), 625-630).

⁴ Wort und Sakrament bilden in der reformatorischen Tradition (vgl. CA VII) die Kennzeichen der Kirche. Damit werden die Handlungsvollzüge der Kirche benannt, an denen wir Kirche als Kirche erkennen können.

⁵ Damit unterscheidet es sich von einem Angestelltenverhältnis v.a. dadurch, dass das Dienstverhältnis durch einen ‚hoheitlichen Akt‘ der Berufung durch den Dienstgeber zustande kommt (sinnbildlich in Überreichung der Urkunde), also nicht durch einen Arbeitsvertrag. Der Dienst wird dann nicht über Arbeits- oder Tarifverträge geregelt, sondern per Gesetz und Rechtsverordnung.

dieser Status reformiert werden soll (3.1). Dies betrifft insbesondere die Frage nach leistungsgemäßer Entlohnung und Sanktionierung (3.2), berührt aber auch Fragen der besonderen Folgen und Belastungen, die aus den Dienstverhältnissen und den Erwartungen der Organisation entspringen (3.3).

5

3.1 Die Ausgestaltung der Dienstverhältnisse des Pfarramtes

Dass der Pfarrdienst als beamtenähnliches öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis angelegt ist, trägt insbesondere durch folgende Prinzipien der Struktur des Pfarrdienstes Rechnung.

10

- ❖ Der Dienst am Evangelium in Wort und Sakrament wird nicht als verrechenbare Leistung verstanden, sondern alimentiert, indem das Gehalt als Lebensunterhalt für Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Familien verstanden wird.
- ❖ Der Grundsatz, dass Ordination und Dienstverhältnis auf Lebenszeit angelegt sind, unterstreicht die ganzheitliche Dimension des Pfarrdienstes und sichert die Freiheit seiner Verkündigung in der Bindung an das Wort.
- ❖ Der hoheitliche Akt der Berufung in das Dienstverhältnis verbindet Loyalitätserwartung auf der einen und Fürsorgepflicht auf der anderen Seite.

15

20

In diesen Punkten hat sich die beamtenähnliche Ausgestaltung der Dienstverhältnisse von Pfarrerinnen und Pfarrern bewährt und entspricht den Anforderungen an die Profession Pfarrer/in.

Der beamtenähnliche Status von Pfarrerinnen und Pfarrern ist immer wieder Gegenstand der Kritik. Diese betont mal eine mangelnde Flexibilität sowohl in der Mentalität der Dienstnehmenden als auch in den Strukturen des Dienstes selbst, mal wird die Privilegierung des Pfarrdienstes gegenüber anderen kirchlichen Berufen beklagt. Daneben forcieren Reformvorhaben für das Beamtenwesen in Bund und Ländern die Diskussion, oftmals unter dem Aspekt, durch Dotierung und Sanktionen Leistungsanreize zu ermöglichen (s. u.).

25

30

Es ist aber fraglich, ob die bekannten anderen Dienstverhältnisse, insbesondere das Angestelltenverhältnis, den genannten Anforderungen an Beruf und Amt der Pfarrerin, des Pfarrers gerecht werden könnte. Angesichts der Reformdiskussion im staatlichen Beamtenwesen wäre auch zu erwägen, ob die Kirche ein eigenes System entwickeln kann, das den besonderen Bedingungen des Pfarrdienstes Rechnung trägt. In welche Richtung auch immer sich die Diskussion bewegen wird, entscheidend wird sein, die Errungenschaften der bisherigen Dienstgestaltung zu bewahren, die die Profession zu sichern vermögen.

35

40

3.2 Die Diskussion um Leistungsmessung, Dotierung und Sanktionierung

Im Zuge der Diskussion um Organisationsentwicklung in der Kirche wird in vielen Landeskirchen über eine Differenzierung von Gehältern nachgedacht. Sei es als Anreiz für die Übernahmen zusätzlicher Verantwortung, sei es als Motivation, erfolgsorientiert zu arbeiten, sei es als Dotierung einer ‚schwierigen Stelle‘: unterschiedliche Modelle sind in der Diskussion. Damit verbindet sich meist die Hoffnung, eine flexiblere Gestaltung von Gehältern könnte einerseits die

45

Steuerung der Organisation Kirche erleichtern und verbessern, z. B. in den Feldern Stellenbesetzung oder Umsetzung von Reformmaßnahmen, andererseits die Motivation der Pfarrerinnen und Pfarrer steigern und Instrumente an die Hand geben, besonderes Engagement durch besondere Dotierung zu würdigen.

5
Allerdings ist fraglich, wie hoch der Nutzen einer Abkehr vom Alimentationsprinzip zu veranschlagen wäre. Insbesondere ist höchst umstritten, wie Leistungen innerhalb des pastoralen Dienstes gemessen werden können.¹ Demgegenüber legen eine Orientierung an den Kernaufgaben des Pfarrdienstes und die Überlegungen zur Einheit des Pfarramtes eher nahe, an dem Prinzip der gleichförmigen Alimentation festzuhalten. Darüber hinaus könnte die Schaffung finanzieller Anreize im Pfarrdienst insofern kontraproduktiv wirken, wenn sich die Motivation zum (besonderen) Engagement stärker auf die monetäre Ebene verschöbe. Für die Qualitätssicherung und –entwicklung im Pfarrdienst dürften eher die jüngst etablierten, kommunikativ orientierten Instrumente wie Personal- und Bilanzierungsgespräche auf der Basis von gemeinsam erstellten Zielvereinbarungen und damit die Würdigung des geleisteten Dienstes und das Aufmerksam-Machen auf problematische Entwicklungen eine sachgemäße Form sein. In den wenigen Fällen grober Verletzung von Dienstpflichten hat die
10
15
20 Dienstaufsicht rechtzeitig und konsequent einzugreifen.

3.3 Belastungen und Entlastungen des Pfarrdienstes durch die Organisation Kirche

25 Die Struktur des Pfarrdienstes – sein Charakter als Profession – bringt es mit sich, dass sich weder der zeitliche noch der sachliche Umfang detailliert festlegen lässt. Insbesondere die zeitliche Belastung hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Die Pfarrerinnen und Pfarrer müssen in hohem Maße selbst dafür Sorge tragen, die Anforderungen ihres Dienstes und die persönlichen und familiären Bedürfnisse in ein angemessenes Verhältnis zu bringen. Das verstärkt in
30 den meisten Fällen die Belastung noch, wenn zu der Schwierigkeit die Arbeit zu bewältigen noch das Gefühl hinzukommt, selbst an der Überlastung schuld zu sein.

35 Gegen das Gefühl und die Erfahrung der Überlastung im Pfarrdienst richten sich Ansätze, die Erwartungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer durch die Organisation Kirche fester zu umreißen. Allerdings finden solche Ansätze ihre Grenze darin, dass die Aufgabe der Begrenzung und Kontrolle ihrer Belastung den Pfarrerinnen und Pfarrern letztlich nicht genommen werden kann.² Umso wichtiger ist es, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Pfarrerinnen und
40 Pfarrer darin unterstützt werden, ihre Arbeitsstrukturierung ohne Überlastung zu gestalten.

¹ Vgl. Machel, Edgar: Erfolgskontrolle von Pastoren? Zwischen Effektivität und Spiritualität, in: PT 93 (2004), 428-436.

² In „Pfarramt und Gemeinde“ hat das LGA die Arbeitsgebiete des Pfarrdienstes prozentual gewichtet und zugleich eine „eigenverantwortliche Anpassung an die örtlichen Verhältnisse“ gefordert (Pfarramt und Gemeinde 1998, 21).

- 5 ❖ Dazu sind zunächst grundsätzliche Orientierungen hilfreich, wie sie das LGA in „Pfarramt und Gemeinde“ vorgelegt hat. Damit werden im Duktus der bisherigen Ausführungen die Kernaufgaben des Pfarrdienstes als erste und grundlegende Orientierung verstanden. Pfarrerinnen und Pfarrer sollten sich ermutigt fühlen, im Konfliktfall der Aufgabenbegrenzung zu folgen, die aus ihrer Pflicht entsteht, die Kernrolle angemessen auszufüllen. Andere Belange – mögen sie auch an sich noch so bedeutend sein – müssen dahinter zurückstehen bzw. gegebenenfalls auch aufgegeben werden.
- 10 ❖ Es muss deutlich werden, dass die Kirche auch als Organisation kein Interesse daran hat, dass sich Pfarrerinnen und Pfarrer so verausgaben, dass sie ihren Aufgaben nicht mehr angemessen nachkommen können. Auf die eigene Regeneration zu achten ist deshalb nicht nur Eigeninteresse der Pfarrerinnen und Pfarrer, sondern muss von der Organisation Kirche in dem notwendigen Maße ermöglicht werden.¹
- 15 ❖ Die Kirche stellt als Organisation Unterstützungssysteme in Form von Beratungsstellen und Supervision bereit. Offen ist dabei allerdings, wie in der Pfarrer/innenschaft eine Kultur der ‚Inanspruchnahme von Hilfe‘ befördert werden kann.
- 20 ❖ Den spezifischen Anforderungen an die Person des Pfarrers, der Pfarrerin müssen als Gegengewicht die Versorgung und die Fürsorge durch die Organisation entsprechen. Die Kirche hat als Organisation darauf zu achten, dass der „Package Deal“² nicht in Schiefelage gerät. Wenn auf der einen Seite im Bereich der Alimentierung faktisch gekürzt wird (Versteuerung der Pfarrdienstwohnung, Kürzungen und Wegfall von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Verlängerung der Durchstufung nach A14), werden auf der anderen Seite die „professionstypischen Zumutungen“ wie Residenzpflicht oder durchgängige Erreichbarkeit fragwürdig.
- 25

¹ Hier könnten sich die neuen Strukturen in den Dekanaten bewähren, wenn die Prozeduren für die Vertretungsregelungen optimiert werden. Auch über die Einberechnung von Urlaubszeiten inklusive Studienurlaube in die Pfarrstellenbemessung wäre nachzudenken.

² Zum Package Deal vgl. Karle 2001, 274ff.

TEIL V: DER PFARRDIENST IN SEINEM VERHÄLTNIS ZUR PERSON DER PFARRERIN, DES PFARRERS

Pfarrerinnen und Pfarrer stehen im hohen Maße mit ihrer Person für den Pfarrdienst ein. Das gilt nicht nur für die Anforderung, das Evangelium in Wort und im Leben authentisch zu bezeugen, sondern auch in der Wahrnehmung des Pfarrberufs ‚von außen‘. Der Umstand, dass Menschen sich Pfarrerinnen und Pfarrern gegenüber öffnen, ihnen Zugang zu ihren Seelen gewähren, legt ihnen eine besondere Verantwortung auf, die daraus erwachsende Macht nicht zu missbrauchen. Die gleiche Verantwortung gilt für sie auch in dem Sinne, dass sie in ihrem Amt die göttliche Wirklichkeit repräsentieren. Ihre Vollmacht zur Verkündigung und zur Spendung der Sakramente, was die seelsorgerliche Vollmacht zum Aussprechen der Sündenvergebung einschließt, nötigt sie zu verantwortlichem Handeln und dazu, ihre Person und ihr Amt sorgsam zu unterscheiden und sachgemäß aufeinander zu beziehen (1. Person und Amt). Die exponierte Stellung des Pfarrdienstes hat aber auch Konsequenzen für ihre Lebensführung. Auch die Spannung zwischen Beruf und Privatleben ist deshalb zu gestalten (2. Beruf und Privatleben).

Pfarrerinnen und Pfarrer üben ihren Auftrag zur Verkündigung des Evangeliums auf der Basis ihres eigenen persönlichen Glaubens aus. Deshalb muss im Pfarrdienst Raum für die Pflege der eigenen Spiritualität sein (3. Geistliche Existenz).

1. Person und Amt

Im Nachdenken über Person und Amt der Pfarrerin, des Pfarrers lassen sich zwei Perspektiven zusammenführen. Einerseits trägt das Amt die Person, die es innehat. Andererseits ist es angesichts des Wandels in der öffentlichen Wahrnehmung von Institutionen immer wichtiger, dass das Amt durch die Person auch ausgefüllt und gestaltet wird. Beide Perspektiven gilt es präsent zu halten.

1.1 Das Amt, das die Person trägt

Pfarrerinnen und Pfarrer machen in ihrem Dienst immer wieder die Erfahrung, dass sie durch das Amt getragen werden. An vielen Stellen ist es nicht zuerst ihre Person, sondern zunächst das Amt, das ihnen einen Vertrauensvorschuss gewährt, das sie schützt, das ihnen die Vollmacht gibt, aus der sie handeln.

❖ Das Amt öffnet den Pfarrerinnen und Pfarrern viele Türen. Sie erhalten Einblicke in das Leben der Menschen, die ihnen normalerweise verschlossen blieben. Menschen vertrauen ihnen ihre Sorgen und Nöte an. Sie sind bereit, sich von Pfarrerinnen und Pfarrern das Wort Gottes auslegen zu lassen und nehmen sie als Lehrerinnen und Lehrer an. Dieser *Vertrauensvorschuss des Amtes* bildet den tragenden Boden pastoraler Arbeit, der dadurch entlastend wirkt, dass der einzelne Pfarrer, die einzelne Pfarrerin dies nicht erst erarbeiten muss. Zugleich legt der Vertrauensvorschuss ihnen die Verantwortung auf, ihn nicht zu verspielen, insbesondere ihn

nicht zu missbrauchen. Dabei ist es hilfreich zu beachten, dass das den Pfarrerinnen und Pfarrern entgegengebrachte Vertrauen zunächst dem Amt gilt, freilich so, dass das Verhalten der Person dies auch bestätigen muss.

- 5 ❖ Das *Amt schützt Pfarrerinnen und Pfarrer, exponiert sie aber auch*. Wo sie im Umfeld von Lebenskrisen, von Lebensübergängen, Lebensgefährdung und Tod agieren, tritt die Person hinter das Amt zurück, und sie werden durch ihr Amt gestützt. Umgekehrt bilden Pfarrerinnen und Pfarrer durch die exponierte Rolle, die ihr Amt mit sich bringt, eine Projektionsfläche für Sehnsüchte und Wünsche der Menschen, so dass das Amt auch zu einer Bürde werden kann. In beiden Hinsichten hilft die Unterscheidung von Person und Amt, um in eine sachliche Distanz treten zu können.
- 10
- 15 ❖ Schließlich *verleiht das Amt den Pfarrerinnen und Pfarrern die Vollmacht*, aus dem frei machenden Evangelium heraus zu sprechen und zu handeln. Es bedeutet eine große Entlastung zu wissen, dass es nicht die eigene Kraft oder der persönliche Glaube ist, der die Verheißungen Gottes verbürgt, sondern der Auftrag Jesu, aus dem heraus Pfarrerinnen und Pfarrer Vergebung zusprechen und Erlösung verheißen. Die Vollmacht, Gottes Gegenwart präsent zu setzen, ist durch das Amt verliehen und nicht persönlich erworben.
- 20

1.2 Die Person, die das Amt ausfüllt

25 Der Vorschuss, den das Amt verleiht, ist nur die eine Seite des unauflöselichen Zusammenhangs von Amt und Person im Pfarrdienst. Auf der anderen Seite muss das Amt auch durch die Person ausgefüllt werden. Deshalb stellt der Pfarrdienst besondere Anforderungen an die Person. Die Fähigkeit, diesen Anforderungen zu entsprechen, wird teils von den Menschen, die in den Pfarrdienst eintreten mitgebracht, teils in der Ausbildung erworben und in Fortbildung und Supervision weiterentwickelt.

30

- 35 ❖ Die erste Anforderung an die Person des Pfarrers, der Pfarrerin ist, dass sie befähigt sein muss, das Evangelium in sachgemäßer Weise zu verkündigen. Dafür ist die – besonders in der evangelischen Kirche seit der Reformation gepflegte – theologische Bildung unhintergehbare Voraussetzung.¹ Das Studium der Theologie soll Pfarrerinnen und Pfarrer dazu befähigen, in der Verschränkung der Hermeneutik biblischer Schriften und theologischer Lehre mit einer Hermeneutik gelebter Religion und gesellschaftlich-kultureller Phänomene die befreiende und Heil bringende Botschaft des Evangeliums in dieser Welt laut werden zu lassen. Dazu gehört neben gründlicher Sachkenntnis, dem Beherrschen der einschlägigen wissenschaftli-
- 40

¹ Im Zuge der Reformdiskussion zum Theologischen Studium hat sich in den 1990er Jahren der Begriff „theologische Kompetenz“ durchgesetzt (vgl. Hassiepen, Werner/ Herms, Eilert (Hg.): Grundlagen der theologischen Ausbildung und Fortbildung im Gespräch, Stuttgart 1993, 19ff.). Er hat den Vorteil, die doppelte Ausrichtung des theologischen Studiums auf „Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten“ (aaO., 20) zum Ausdruck zu bringen, also den Bezug zur Praxis bereits mitzudenken. Allerdings steht der Kompetenzbegriff in der Gefahr, Theologie als Eigenschaft, über die eine Person verfügt, zu verdinglichen. Deshalb wird hier dem weiteren Begriff der ‚theologischen Bildung‘ der Vorzug gegeben, der allerdings nicht intellektualistisch verkürzt verstanden werden darf, sondern den ganzen Menschen in Denken, Fühlen und Handeln meint.

5 chen Methoden und der Fähigkeit zur theologischen Urteilsbildung, auch der Bezug zum eigenen Leben und Glauben. Die Kirchen sind deshalb auf eine lebendige und auf hohem Niveau arbeitende theologische Wissenschaft angewiesen.¹ Die Kirche muss als Organisation deshalb darauf achten, dass auch in den anstehenden Umstrukturierungen der europäischen Hochschullandschaft das erreichte qualitative Niveau des theologischen Studiums erhalten bleibt.

10 ❖ In den Diskussionen um die Ausbildung und Einstellung von Pfarrerinnen und Pfarrern wurde in den 1990er Jahren der Frage nach den persönlichen Voraussetzungen neue Aufmerksamkeit geschenkt.² Als Konsequenz hat die EKHN sechs „Kriterien persönlicher Eignung“³ benannt und im Pfarrerdienstgesetz festgeschrieben.⁴ Diese lauten „Fähigkeit zur verantwortlichen Leitung einer Gemeinde“, „Teamfähigkeit“, „Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des eigenen Zeugnisses des christlichen Glaubens“, „Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit“, „Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit“, „Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Person und der Berufsrolle“. Die Kriterien persönlicher Eignung tragen der hohen Bedeutung Rechnung, die Kommunikation und persönliche Interaktion für den Pfarrdienst hat. Gegenwärtig werden sie verbindlich vor und während der zweiten Ausbildungsphase (Vikariat) überprüft. Für eine frühzeitige individuelle Weichenstellung ist aber eine Beratung im Blick auf diese Kriterien schon im Studium zu empfehlen.

20 ❖ Da Person und Amt miteinander verschränkt sind, muss das Amt immer wieder neu personal glaubwürdig ausgefüllt werden. Die Arbeit im Pfarramt ist dabei überwiegend Beziehungsarbeit.⁵ Die primäre Aufgabe, Evangelium zu kommunizieren, ist an erfolgreiche zwischenmenschliche Kommunikation und den Aufbau gelingender Beziehungen geknüpft. Dazu bedarf es einer Fähigkeit zu Selbst- und Fremdwahr-

¹ In klassischer Weise hat D.F.E. Schleiermacher in seiner „Kurzen Darstellung des Theologiestudiums“ die Theologie als „positive Wissenschaft“ verstanden, in dem Sinne, dass sie der Erfüllung eines praktischen Zweckes dient, nämlich der „Kirchenleitung“. Besonders in der zweiten Hälfte 20. Jahrhunderts hat es Bemühungen gegeben, die universitäre Theologie von der Kirche unabhängig zu denken (vgl. etwa Gert Ottos Entwurf einer Praktischen Theologie als „kritischer Theorie religiöser Praxis in der Gesellschaft“). Unbeschadet der wissenschaftstheoretischen Diskussionen zu diesem Thema, kann sich die Kirche auch von einer Theologie, die sich mehr am Ideal unabhängiger Wissenschaft orientiert, versprechen, dass sie als – eventuell auch kritisches – Gegenüber die kirchliche Praxis befruchtet. Für ein Theologiestudium, das auf den Pfarrdienst vorbereitet, ist es allerdings notwendig, dass Theologietreiben nicht unter Absehen der eigenen Person und insbesondere des eigenen Glaubens geschehen kann. Die Kirche unterstützt deshalb die universitäre Theologie in ihrem Bemühen, das Theologiestudium als einen umfassenden Bildungsprozess zu gestalten.

² Dies ist insbesondere der Erfahrung geschuldet, dass nicht in jedem Fall zwei erfolgreich absolvierte Theologische Examina hinreichend dafür sind, den Pfarrdienst auszuüben. Fälle von Scheitern im Pfarrdienst konnten oft auf eine mangelnde persönliche Eignung zurückgeführt werden – so die Erfahrung von Pröpstinnen und Pröpsten, Mitarbeitern der Kirchenverwaltung und anderen an den Prozessen Beteiligten. Zur Diskussion um die Einstellung in den Pfarrdienst in der EKHN vgl. Plagentz, Achim: Vom Sparzwang zur Besserung der Ausbildung? Kirchentheoretische Überlegungen zum Zusammenhang von pastoraler Profession, Ausbildung und Selektion am Beispiel der EKHN, in: Peters; Plagentz; Scherle, aaO., 169-189.

³ Die „persönliche Eignung“ tritt als Voraussetzung für die Aufnahme in den Pfarrdienst damit neben die „Befähigung“, die gemessen wird durch die beiden Theologischen Examina. Vgl. hierzu §58a Abs. 2 Pfarrerdienstgesetz. Die dort erwähnte „fachliche Leistung“ bezieht sich auf die im praktischen Dienst (Vikariat) ausgeübte Arbeit.

⁴ Die entsprechenden Ausführungen in §58a Abs. 3 sind im Blick auf die Ernennung zum Pfarrvikar, zur Pfarrvikarin formuliert, gelten aber als *volens volens* als Anforderungen für den Pfarrdienst insgesamt.

⁵ Vgl. zum Folgenden die Arbeit des Pastoralpsychologen Michael Klessmann: Pastoralpsychologie. Ein Lehrbuch, Neukirchen-Vluyn 2004, insb. 538ff.

nehmung und zu ‚selektiver Authentizität‘. Beziehungsfähigkeit zeigt sich in der Fähigkeit, auf andere Menschen zugehen zu können.¹ Dafür ist nicht das Erlernen von Methoden zentral, sondern dass jemand als Person eine Kontur bekommt. Die Fähigkeit, mit Menschen in Kontakt zu kommen, die „personale Kompetenz“

entwickelt, wer etwas persönlich durchdringt und sich aneignet. Bei der Gestaltung von Beziehungen im Pfarramt werden von der Pfarrerin, dem Pfarrer persönliche Qualitäten erwartet, die in alltäglichen Begegnungen nicht vorausgesetzt werden können. Pfarrersinnen und Pfarrer sollen die Fähigkeit haben,

- Beziehungen zweckfrei zu gestalten und den anderen um seiner selbst willen wahrzunehmen;²
- zuzuhören und dabei vor allem die emotionale Dimension einer Mitteilung wahrzunehmen, insbesondere „feinhörig“³ zu sein und sich anrühren zu lassen;
- sich als Person erkennen zu geben und ‚echt‘ aufzutreten.

In der Aus- und Fortbildung setzen sich Pfarrersinnen und Pfarrer mit der eigenen Person, sowie mit dem eigenen Glauben und seiner Bedeutung für die Selbstwertung auseinander.⁴ Dabei gestaltet sich personale Kompetenz immer auch fragmentarisch, mit Brüchen, Defiziten, blinden Flecken. Reste von Unbeholfenheit, Schüchternheit, Ehrgeiz, Dominanz, Nicht-Zuhören-Können usw. bleiben. Sich so annehmen zu können, wie man ist, gelingt immer nur begrenzt. Dies bewusst wahrzunehmen ist eine Chance zu wirklicher Menschlichkeit.⁵

2. Beruf und Privatleben

Der Pfarrdienst steht in der Spannung zwischen Beruf und Privatleben. Wegen berufsspezifischer Anforderungen lässt sich keine vollständige Trennung vertreten, aber auch keine vollständige Identifizierung. Die Spannung wirkt sich insbesondere in drei Bereichen aus. Sie erfordert zunächst eine Bestimmung des Verhältnisses von eigenem Glaubens- und Lebensstil einerseits und komplexer und oft diffuser Erwartungen von außen („Lebensführung“) andererseits. Darüber hinaus ergibt sich die Notwendigkeit einer Klärung des Verhältnisses von Dienstlichem und Nicht-dienstlichem („Freizeit“). Oft fokussiert sich die Spannung in der Diskussion um das Wohnen im Pfarrhaus (Residenzpflicht).

¹ Aus der Perspektive der Professionstheorie hat Isolde Karle die Regeln professioneller Kommunikation hauptsächlich durch Takt, also Höflichkeit, Ehrerbietung und Benehmen charakterisiert (Karle 2001, 118ff.). Klessmann versteht aus der Perspektive der Pastoralpsychologie Takt und Höflichkeit zwar als Grundvoraussetzungen professioneller Kommunikation, durch die Vertrauen und Sicherheit hergestellt werden. In den pastoralen Arbeitsfeldern Seelsorge, Verkündigung und Unterricht geht es aber um tiefere Dimensionen, also nicht um Takt, sondern um **Kontakt** (vgl. Klessmann, aaO., 542).

² Vgl. das Stichwort vom „bedingungslosen Akzeptieren“ bei Rogers, Carl: *Therapeut und Klient*. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie, hrsg. v. Wolfgang M. Pfeifer, Frankfurt a.M. 1997, 27 ff.

³ Klessmann übernimmt diesen Begriff von Peter Petersen, vgl. Klessmann, aaO., 543.

⁴ Die Auseinandersetzung mit sich selbst ist dabei nicht individualistisch engzuführen. Auch überindividuelle Gegebenheiten wie Geschlechterrollen oder Generationenphänomene spielen für die je eigene Persönlichkeitsprägung eine große Rolle.

⁵ Die Vorbildlichkeit des Pfarrers, der Pfarrerin könnte gerade auch darin bestehen: „Du darfst Mensch sein und bist befreit von der teuflischen Versuchung, wie Gott, nämlich vollkommen, werden zu müssen und dabei zu verzweifeln. Darin darfst du Vorbild sein, daß du mit deiner Schwäche anders umgehst als man das sonst in der Welt tut“ (Stollberg, Dietrich: *Predigt praktisch*, Göttingen 1979, 53).

- ❖ Der Ordinationsvorhalt bringt die Anforderung des Pfarrdienstes an die Lebensführung von Pfarrerinnen und Pfarrer sachgemäß auf den Punkt: „Verhalte dich so, dass dein Zeugnis nicht unglaubwürdig wird“ (Art. 14 Abs. 2 KO).¹ Diese generelle Maxime lässt offen, wie Glaubwürdigkeit je im Einzelfall zu bestimmen ist. Das trägt dem Umstand Rechnung, dass Glaubwürdigkeit eine Beziehungsqualität ist, die nur in Kommunikation und Interaktion erworben wird und sich nicht durch allgemeingültige Verhaltensregeln definieren lässt. Dabei ist zu beachten, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer ganzen Existenz exemplarische Christen sind, an denen erkennbar wird, wie christliches Leben sein kann.² Dies bedeutet aber nicht, sein eigenes Leben zur Schau zu stellen. Wie für alle Menschen gilt auch für Pfarrerinnen und Pfarrer, dass sie in dem für sie passenden Sinn Welten unterschiedlicher Intimität aufbauen, mit Grenzen und Übergängen. Solche Grenzen werden in der Regel von den Mitgliedern der Kirche auch geachtet.
- Im Pfarrdienst ist der Glaube keine ‚Privatsache‘, da Pfarrerinnen und Pfarrer prinzipiell auf ihren persönlichen Glauben hin ansprechbar sein müssen. Als exemplarische Christen zeigen sie *eine* Weise, wie eine Spiritualität des Alltags aussehen kann. Jedoch muss es auch für Pfarrerinnen und Pfarrer geschützte Orte und Zeiten des Rückzuges geben, auch Gelegenheiten der ‚religiösen Intimität‘.
- ❖ Dass Beruf und Privatleben nicht strikt getrennt werden können, betrifft im Pfarrdienst insbesondere das Verhältnis von Dienst und Freizeit. Pfarrerinnen und Pfarrer legen ihr Amt nicht in der Freizeit ab, sie bleiben auch im Urlaub Pfarrerinnen bzw. Pfarrer.³ Das bedeutet aber nicht, dass sie keine Zeiten der Erholung, des Rückzuges und der Pflege ihrer persönlichen Beziehungen hätten. Gerade weil das Amt nicht vorübergehend abgelegt werden kann, ist auf die dienstfreien Zeiten besonders zu achten. Dazu gehört, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in der Organisation ihrer dienstfreien Zeiten mehr Unterstützung bekommen, als derzeit oft üblich und möglich ist. Insbesondere beim Erholungsurlaub könnte über die Stellenbemessung im Dekanat durch Einrichtung von ‚Springern‘ die Praxis der gegenseitigen Vertretung verbessert werden.
- Ein zusätzliches Problem des Verhältnisses von Dienst und Freizeit bei Pfarrerinnen und Pfarrern bilden die Veränderungen in den Strukturen des Familienlebens. Familien- und Hausarbeit müssen zunehmend mit der Ausübung des Pfarrdienstes koordiniert und können oft nicht länger dem Partner, der Partnerin zugeschrieben werden. Berufs-, Freizeit- und Familienrollen haben im Pfarrdienst zum Teil fließende Übergänge, die immer wieder neu austariert werden müssen.
- ❖ Die Auseinandersetzungen um das Wohnen im Pfarrhaus zeigen wie kaum ein anderes Feld die Dynamik an, der das Berufsbild des Pfarrdienstes gegenwärtig unterworfen ist. Dabei überlagern sich in den Argumenten pro und kontra Residenzpflicht unterschiedliche Aspekte: Das Verhältnis von Berufs- und Lebensformigkeit⁴

¹ Das Pfarrerdienstgesetz präzisiert dies für Fragen der Ehescheidung, für politische Betätigung, für nebenberufliche Betätigung und das Familienleben, vgl. die §§ 20ff., 23ff. und 28ff. PfdG.

² Die Formulierung „exemplarisches Christsein“ kann gegenüber der oft eingeforderten ‚Vorbildfunktion‘ deutlich machen, dass eine Pfarrerin, ein Pfarrer *einen* Lebens- und Glaubensstil von vielen möglichen vorlebt.

³ Dies teilt die Profession Pfarrer, Pfarrerin übrigens auch mit anderen Professionen wie Ärzte bzw. Ärztinnen und Richter bzw. Richterinnen.

⁴ Vgl. Lukatis, Ingrid: Pfarrer/in – Beruf oder Lebensform?, in: DtPfbI 100 (2000), 531-537.

des Pfarrdienstes wird diskutiert, aber auch die Ausstrahlungskraft des Pfarrhauses als kirchlicher Ort, Ort gelebten Christseins und als Anlaufstelle für Bedürftige. Die Präsenz der Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Nähe zu den Menschen wird be-
5 dacht, aber auch der Unmut über finanzielle Belastungen durch Versteuerung des geldwerten Vorteils, der Übernahme von Schönheitsreparaturen und der Nebenkosten. Und schließlich diskutiert die Kirche den ökonomischen Aspekt, die Kosten der Residenzpflicht für die Organisation.¹

Diese unterschiedlichen Aspekte erschweren die Diskussion, weisen aber zugleich
10 darauf hin, welche zentrale Bedeutung das ‚Wohnen im Pfarrhaus‘ für den Pfarrdienst hat. Änderungen in diesem Bereich dürften sowohl nachhaltige Folgen für die Gestaltung des Pfarrberufs haben als auch für die Wahrnehmung der Profession in Kirche und Öffentlichkeit. Eine generelle Aufgabe der Residenzpflicht liefe Gefahr, die Spannung, in der der Pfarrdienst bisher steht, in Richtung der Berufsförmigkeit aufzulösen, anstatt sie zu halten. Würde die Residenzpflicht abgeschafft,
15 müsste gesagt werden, an welchen anderen kirchlichen Orten (Gemeindehaus, Diakoniestation, Kommunitäten) die vielgestaltigen Funktionen des Pfarrhauses erfüllt werden sollen.²

Allerdings sollte bei der Beibehaltung der Residenzpflicht Sorgfalt darauf verwendet
20 werden, bei Belastungen und – meist örtlich bedingten – Problemen unterstützend zu wirken. Die Frage ist noch unbeantwortet, wie verhindert werden kann, dass eine Schiefelage dadurch entsteht, dass einerseits ein Leben im Pfarrhaus erwartet wird, das dessen Charakter als kirchlichem Ort mit öffentlichem Rang entspricht und andererseits das Wohnen im Pfarrhaus lediglich als Nutzung einer ‚Dienstwohnung‘ gehandhabt wird (mit den entsprechenden Konsequenzen der steuerlichen Beanspruchung, der Übernahme von Nebenkosten und von Schönheitsreparaturen). Die Regelungen zur Residenzpflicht und ihre Umsetzung auch in Einzel- und
25 in Ausnahmefällen müssen von einem hohen Maß an Konsistenz getragen sein, wenn eine schleichende oder forcierte Aushöhlung der Residenzpflicht vermieden und die Akzeptanz gestärkt werden soll.³

Neben der rechtlichen Frage der Residenzpflicht verbinden sich mit dem Leben im
30 Pfarrhaus insbesondere Fragen der Koordinierung von dienstlichen und familiären Belangen. Insbesondere steht die Familie, die mit im Pfarrhaus wohnt, vor der Herausforderung, die Berufstätigkeit der Pfarrerin, des Pfarrers mit zu tragen. Dabei hat sich das frühere Rollenbild der ‚Pfarrfrau‘ an manchen Orten schon stark gewandelt, während es an anderen Orten konserviert wird. Zugleich wirkt sich die all-
35 gemeingesellschaftliche Pluralisierung der partnerschaftlichen Lebensformen auch auf die Pfarrerinnen- und Pfarrerschaft aus. Die je eigene Art, Partner- bzw. Partnerin einer Pfarrerin, eines Pfarrers zu sein, will gestaltet werden. Ein Ausbau und ei-

¹ Vgl. die Beiträge auf der Synode am 27.2.2004, wo die Residenzpflicht im Kontext des Abbaus des Haushaltsdefizits verhandelt wurde (Verhandlungen der Kirchensynode der EKHN, 16. Tagung, Neunte Synode, hrsg. vom Kirchensynodalvorstand, Darmstadt, o.J., 38 und 40).

² Vgl. die Überlegungen zum Wandel des Pfarrdienstes in der Einleitung.

³ In diesem Sinne wären auch die Empfehlungen einer Projektgruppe aus dem Jahr 2002 zu rezipieren, die „die Erhaltung der Residenzpflicht bei pragmatischer Anwendung für die Volkskirche“ empfohlen hat (Bericht und Empfehlungen der Projektgruppe ‚Residenzpflicht im Pfarrhaus‘, unveröff., 2002).

ne neue Gestaltung der Unterstützung dieser Selbstklärungen durch die Organisation Kirche könnte hier hilfreich sein.¹

5 3. Geistliche Existenz

Überlegungen zur persönlichen Dimension des Pfarrdienstes wären unvollständig, bliebe die Frage nach dem je eigenen gelebten Glauben unberücksichtigt. Am Ende dieser Schrift soll deshalb das Augenmerk auf die individuelle Gestalt des Glaubens, auf den eigenen religiösen Stil der jeweiligen Person des Pfarrers, der Pfarrerin gelenkt werden. Die Gedanken zur Spiritualität im Pfarrdienst bilden ein Pendant zur Grundlegung (Teil I), in der der Pfarrdienst in seiner vorgegebenen Struktur (Beruf und Amt) beschrieben wird. Die Fokussierung auf die Kernaufgabe des Pfarrdienstes und die geistliche Existenz der Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich jeder Normierung entzieht, bilden so eine Klammer für das Berufsbild Pfarrdienst.

Der Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern wird dadurch möglich, dass sie Gottes heilsame Zuwendung zu den Menschen auch für sich selbst gelten lassen.² Um sich dafür offen zu halten, brauchen Pfarrerinnen und Pfarrer Zeiten und Orte der Stille, des Schweigens und des Hörens, Möglichkeiten zum Gespräch und zur Begegnung mit Gott.

Deswegen sollen Pfarrerinnen und Pfarrer die ihnen jeweils persönlich angemessene Form der Spiritualität suchen und einüben können. Ihr Dienst braucht die persönliche Erfahrung einer gelebten Frömmigkeit, zu der auch Zeiten des Zweifels und der Gottverborgenheit gehören. Meditation und Kontemplation sind Formen, die gleichsam Türen öffnen für das Wirken des Geistes Gottes, denn in der Spiritualität geht es nicht um das eigene Handeln des Menschen, sondern um ein Empfangen, um das Wirken des Geistes Gottes. Es ist gut, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer für ihr geistliches Leben einen regelmäßigen Rhythmus finden. Geistliche Existenz ist auf Wiederholung und Regelmäßigkeit angewiesen.³ Die Aus- und Einübung spiritueller Praxis ist deshalb Teil des Auf-

¹ Eine solche Unterstützung könnte zum Beispiel in der Entwicklung einer ganz neuen Form der früheren ‚Brautseminare‘ bestehen, also in Vorbereitungsseminaren für Partnerinnen und Partner von Pfarrerinnen und Pfarrern.

² In dem Diskussionspapier der EKKW zum Pfarrbild wird diese Einsicht so formuliert: „Tragendes Fundament für die eigene Arbeit ist die Pflege der persönlichen Frömmigkeit“ (Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft. Ein Diskussionspapier der Theologischen Kammer der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, 2. A. Kassel 2001, 37). Dabei beachte man die präzisierende Kritik Dietrich Stollbergs an dieser Formulierung: „Diese fragwürdig individualistische und geradezu pietistisch-subjektivistische Auffassung kann verheerende Konsequenzen haben (...). Gewiss darf von uns verlangt werden, dass wir uns kirchlich und fromm (...) vorbildlich benehmen (...); verlangt werden darf auch, dass wir meinen, was wir sagen; aber das ‚Fundament‘ unserer Arbeit sind solche Verhaltensweisen und Einstellungen nicht. Das Fundament unserer Arbeit ist die Gnade Gottes und ihre ganz speziell auf unseren Beruf ausgerichtete Zusage in der Ordination.“ (Stollberg, Dietrich: Zwischen Überforderung und Freiheit. Zu einigen Problemen von Pfarrerinnen und Pfarrern in der mobilen Event-Gesellschaft, in: PT 93 (2004), 396-410, hier: 408f.).

³ Martin Luther beschreibt das in seiner Lebensordnung für Geistliche: „Am Abend musst du auf jeden Fall eine Stelle aus der Heiligen Schrift mit dir ins Bett nehmen, womit du wiederkäuend wie ein reines Tier sanft einschlafen magst (...) und wenn du am Morgen aufstehst, sollst du es wie eine Hinterlassenschaft von gestern vorfinden.“ Aus diesem Wort Martin Luthers wird deutlich, wie auswendig gelernte Worte Bedeutung für geistliches Leben haben können.

trages und sollte als solcher auch durch die Strukturen des Dienstes geschützt und unterstützt werden.¹

5 Neben den ausgesonderten Zeiten und Orten ist für die geistliche Existenz von besonderer Bedeutung, dass sie die spirituelle Dimension im Alltäglichen wahrnimmt. Dass sich der profane Alltag und die Heiligkeit des Lebens gegenseitig durchkreuzen und ineinander verschränken, wird in der geistlichen Existenz der Pfarrerin/ des Pfarrers anschaulich.²

10 Zugleich ist geistliche Entwicklung und geistliches Leben eine gemeinsame Aufgabe, denn auch Pfarrerinnen und Pfarrer sind auf das Gespräch mit Schwestern und Brüdern angewiesen.³ Auch sie brauchen für ihren Glauben immer wieder geistliche Stärkung und Tröstung durch diejenigen, die Mitverantwortung in der Gemeinde tragen.⁴

¹ Die Pflege der Pastoralkollegs gehört dazu genauso wie eine Berücksichtigung angemessener Zeiten zur spirituellen Praxis in Pfarrdienstordnungen. Zu fragen wäre auch, auf welche Weise die spirituelle Begleitung (Spiritual) in unserer Kirche kultiviert werden könnte.

² Vgl. Teil III, 1.2.

³ So heißt es im Ordinationsvorhalt: „Das Bekenntnis der Kirche und das Gespräch mit den Schwestern und Brüdern werden dich im gemeinsamen Glauben stärken und dir helfen, das Wort Gottes heute recht zu verkündigen. Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wirst begleitet von der Fürbitte der Gemeinde.“ (Art. 14 Abs. 2 KO).

⁴ Vgl. Art. 6 Abs. 2 KO: „Die Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher sollen für die Pfarrerinnen und Pfarrer und alle mit besonderen Diensten in der Gemeinde beauftragten Frauen und Männer beten und sie mit Gottes Wort trösten und stärken, mahnen und warnen. Ebenso sollen sie für die Gemeinde im Ganzen wie für ihre einzelnen Glieder beten und ihr zum Leben unter Gottes Wort durch ein gutes Vorbild, durch geschwisterliche Tröstung, Mahnung und Warnung helfen.“

THESEN

(zu I:)

- 5 1. Pfarrerinnen und Pfarrer haben eine Schlüsselrolle für die öffentliche „Kommunikation des Evangeliums“ durch Wort und Sakrament in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht. Das kirchlich geordnete Pfarramt sichert das allgemeine Priestertum. Der Pfarrdienst wird als Beruf bzw. Profession gestaltet.
- 10 2. Als Beruf unterliegt der Pfarrdienst gesellschaftlichen Veränderungen, die sich insbesondere in der öffentlichen Wahrnehmung, in dem Zusammenhang von Berufs- und Lebensform und in der Institution ‚Pfarrhaus‘ bemerkbar machen.
- 15 3. Die Spannung von Berufs- und Lebensförmigkeit im Pfarrberuf ist konstitutiv, muss aber – angesichts gesellschaftlicher Veränderungen und deren Wirkungen (Frauenordination, Vielzahl von Funktionsstellen, Teilzeit-Pfarramt, Ordination ins Ehrenamt usw.) – immer neu gestaltet werden.
- 20 4. Eine Konzentration auf die genuin pastoralen Aufgaben im ‚Pfarramt‘ ist notwendig, um die Chancen der öffentlichen Kommunikation des Evangeliums wahrnehmen zu können. Das erfordert die Entlastung des Pfarrdienstes von vereins- bzw. kerngemeindlichen Aufgaben (im ‚Gemeindehaus‘) und von kirchengemeindlicher Verwaltung (im ‚Gemeindebüro‘).
- 25 5. In den Blick zu nehmen wäre eine Pluralität kirchlicher Ämter. Das ‚Pfarramt‘ als historisch gewordene Sozialgestalt (vgl. CA XIV) des göttlich gestifteten ‚Predigtamtes‘ ist grundlegend, weil es mittels Wort und Sakrament (CA V) als explizite Kennzeichen der Kirche (CA VII) darauf zielt, den Glauben (vgl. CA IV) zu wecken und zu fördern.
- 30 6. Unter heutigen gesellschaftlichen Bedingungen sind allerdings weitere Ämter der Kirche wahrzunehmen, die diesen Glauben bezeugen: das kirchenmusikalische Amt, das gemeindepädagogische Amt, das gesellschafts-diakonische Amt, das Amt der Leitung (oder auch ein Amt der Gastfreundschaft, der ökumenischen Verantwortung und der öffentlichen Kommunikation).
- 35 7. Der Begriff ‚Pfarramt‘ sollte für Tätigkeiten verwendet werden, deren zentraler Dienstauftrag es ist (mittels Wort und Sakrament) den Glauben zu wecken - ‚unbeschadet‘ der Aufgabe von Pfarrerinnen und Pfarrern mit anderen Dienstaufträgen (und all derer, die andere ‚Ämter‘ innehaben) diesen Glauben zu bezeugen.

(zu II:)

- 40 8. Die unterschiedlichen Sozialgestalten des Pfarrdienstes entspringen dem Umstand, dass sich unterschiedliche Sozialformen von Kirche herausgebildet haben. Die EKHN hat den Weg eingeschlagen, diese unterschiedlichen Formen bewusst so zu gestalten, dass sie sich gegenseitig ergänzen und befruchten. Die dazu geschaffenen Strukturen mit Leben zu füllen, ist eine der wichtigsten gegenwärtigen Aufgaben. Die Zusammenar-

beit der Pfarrerinnen und Pfarrer vor Ort, in der Region und in der Gesamtkirche ist dazu von großer Bedeutung.

5 9. Tätigkeiten, die sich nicht auf die Kernrolle des Pfarramtes transparent machen lassen, sollten amtstheologisch fortentwickelt und als kirchliche Ämter profiliert werden. Dies gilt es insbesondere für die neu geschaffenen Fach- und Profilstellen zu entwickeln.

10. Die Kooperation zwischen den unterschiedlichen Sozialgestalten des Pfarrdienstes sollte mit Hilfe der in den Reformen der letzten Jahre geschaffenen Strukturen intensiviert werden.

10 (zu III:)

15 11. Der Pfarrdienst ist nicht ‚für alles zuständig‘. In den unterschiedlichen Tätigkeitsformen von pastoralem Dienst, kirchlichem Beruf und ehrenamtlichem Engagement kommt der Kirche ein großer Schatz zu. Die unterschiedlichen Ämter und Dienste müssen in ihrer jeweiligen Zuständigkeit ernst genommen und geachtet werden. Die Orientierung des Pfarrdienstes an seiner Kernaufgabe hilft, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Tätigkeiten konzentrieren können und zugleich, dass Freiräume für selbstorganisiertes christliches Leben (Gemeindehausgruppen) entstehen.

20 12. Zuständigkeiten und Arbeitsbereiche lassen sich nicht bis ins Detail allgemein vorschreiben. Den Prozessen des Aushandelns vor Ort kommt deshalb besondere Bedeutung zu. Für die Verbindlichkeit der Absprachen bewährt sich die schriftliche Fixierung in Form von Dienstordnungen, Vereinbarungen und Verträgen.

25 13. Der Pfarrdienst ist in doppelter Weise an geistlicher Leitung beteiligt. Einerseits hat er Teil an der organisatorisch-administrativen Leitung des Kirchenvorstandes. Hier stehen Pfarrerinnen und Pfarrer neben den ehrenamtlichen Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorstehern. Andererseits wirkt der Pfarrdienst sinndeutend-kommunikativ leitend, indem er in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht geistliche Orientierung bietet. Hier liegt die eigentliche Kernaufgabe geistlicher Leitung durch Pfarrerinnen und Pfarrer.

35 14. Gelingende Zusammenarbeit zwischen denen, die im Pfarrdienst, in kirchlichen Berufen und im Ehrenamt tätig sind, ist angewiesen auf gegenseitige Achtung der Kompetenz der je anderen, auf gegenseitige Unterstützung, indem Kompetenz geteilt und weitergegeben wird, und auf intensive Kommunikation.

40 15. Im Verhältnis zu anderen kirchlichen Berufen (Gemeindepädagogen/innen, Kirchenmusiker/innen, Sekretär/innen usw.) hilft die Besinnung auf die Kernaufgabe des Pfarrdienstes, das Handeln im Geflecht von dienstaufsichtlichen, kollegialen und seelsorgerlichen Rollen zu gestalten.

16. In der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten prägt sich die Kernrolle des Pfarrdienstes insbesondere in der seelsorgerlichen Begleitung und der theologischen Bildung aus. Als ‚geborene Mitglieder‘ unter-

stützen Pfarrerinnen und Pfarrer den Kirchenvorstand in seiner Aufgabe, ehrenamtliches Engagement zu würdigen und zu fördern.

(zu IV:)

- 5 17. Die Kirche existiert in der Spannung zwischen ihrem Charakter als ge-
glaubte Wirklichkeit und ihrer Realisation als konkrete Sozialgestalt. Ihre
Identität als Stiftung Jesu Christi und als Organisation in der Welt be-
wirkt, dass sich der Pfarrdienst durch Ordination und Dienstverhältnis
doppelt verpflichtet weiß: einmal auf die Weite des Evangeliums, zum
anderen auf die Ordnung einer sich abgrenzenden Organisation.
- 10 18. Pfarrerinnen und Pfarrer sind in die Strukturen der Kirche als Organisati-
on einbezogen und haben die im synodalen Prozess legitimierten Ord-
nungen loyal zu achten. Zugleich sind sie aufgefordert, alles zu tun, da-
mit das Evangelium Raum greifen kann. Wo beide Verpflichtungen in
Spannung geraten, kann es hilfreich sein, die dienende Funktion jeder
15 Struktur bewusst zu halten und damit auch die Grenzen von hierarchi-
scher Strukturierung zu beachten.
- 20 19. Als Inhaberinnen und Inhaber eines exponierten Amtes der Kirche reprä-
sentieren die Pfarrerinnen und Pfarrer die Kirche insgesamt und auch als
Organisation. In diesem Sinne tragen sie Verantwortung für die Wahr-
nehmung von Kirche durch ihre Mitglieder, die Erkennbarkeit der Kirche
nach außen und für die gemeinsame Suche nach dem Profil der EKHN.
- 25 20. Als Profession agiert die Pfarrerin, der Pfarrer mit einem hohen Grad an
Selbstständigkeit und Freiheit. Die Organisation schützt die Profession
und gestaltet sie in ein Dienstverhältnis. Bei möglichen Änderungen in
der Struktur der Dienstverhältnisse ist darauf zu achten, dass die Cha-
rakteristika des Pfarrdienstes als Profession und als Amt gewahrt blei-
ben.
- 30 21. Da Leistungsmessung in der Kernaufgabe des Pfarrdienstes nicht mög-
lich ist, ist an dem Prinzip der Alimentation grundsätzlich festzuhalten.
Wo über differenzierte Dotierung nachgedacht wird, muss beachtet wer-
den, dass entsprechende Veränderungen den Grundansatz der Einheit
des Amtes nicht aushöhlen dürfen.
- 35 22. Bei Verletzung der Aufgaben des Pfarrdienstes ist es wichtig, dass die
Dienstaufsicht auf allen Organisationsebenen der Kirche zusammen-
wirkt, um eine konsistente Reaktion zu ermöglichen und gegebenenfalls
Sanktionierungen durchzuführen.
23. Die Organisation muss darauf achten, dass den spezifischen Beanspru-
chungen und Lasten des Pfarrdienstes auch eine entsprechende Frei-
setzung und Entlastung entspricht.

40 (zu V:)

24. Pfarrerinnen und Pfarrer sind sich der besonderen Verantwortung be-
wusst, die ihnen ihr Auftrag und das durch das Amt verliehene Vertrauen
der Menschen aufgeben. Die Vollmacht, aus der sie sprechen, und der
Zugang, den sie zu den Seelen der Menschen haben, erfordert deshalb

eine eigene Klärung des Verhältnisses von Amt und Person, von Beruf und Privatleben.

- 5 25. Das Amt erfordert von der Person zuallererst theologische Bildung. Nur so kann sie ihrer Kernaufgabe gerecht werden, das Evangelium von Jesus Christus in die Lebenswirklichkeit der Menschen hineinzusprechen. Der Schutz und die Förderung einer lebendigen universitären Theologie ist deshalb eine wichtige kirchliche Aufgabe, gerade in den anstehenden Veränderungen der Hochschullandschaft.
- 10 26. Amt und Person bilden eine spannungsvolle Einheit. Beide tragen sich gegenseitig. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen ihr Amt und ihre Person alltäglich in kommunikativen Prozessen voneinander unterscheiden und zugleich aufeinander beziehen können. Das hat bestimmte persönliche und kommunikative Eigenschaften zur Voraussetzung, genauso wie eine kontinuierliche Arbeit an der eigenen Beziehungsfähigkeit. Die Kirche fordert deshalb bestimmte persönliche Fähigkeiten ein (Einstellungsverfahren) und schafft zugleich Unterstützungssysteme, die der Arbeit an der personalen Kompetenz dienen (Supervision, Fortbildung).
- 15 27. Beruf und Privatleben lassen sich im Pfarrdienst weder vollständig trennen noch vollständig identifizieren. Die eigene Lebensweise ist ein mögliches Beispiel für christliches Leben und muss so sichtbar sein. Es umfasst die ganze Existenz, Pfarrer bzw. Pfarrerin zu sein. Gerade deshalb müssen sowohl die Amtsträger und Amtsträgerinnen als auch die Organisation darauf achten, dass und wie die Bedürfnisse des modernen Lebens an Freizeitgestaltung, Familienleben und Familienarbeit zu ihrem Recht kommen.
- 20 28. In dem Prozess der Klärung und Entscheidung über die Beibehaltung oder Abschaffung der Residenzpflicht ist zu berücksichtigen, dass das Leben im Pfarrhaus die öffentliche Wahrnehmung des Pfarrdienstes in hohem Maße prägt. Veränderungen in diesem Bereich dürften Wirkungen zeitigen, die kaum durch eine ergänzende Maßnahme aufgefangen werden können. Das spricht für die Erhaltung der Residenzpflicht.
- 25 29. Der Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern wird dadurch möglich, dass sie Gottes heilsame Zuwendung zu den Menschen auch für sich selbst gelten lassen. In der Person der Pfarrerin, des Pfarrers lebt der Pfarrdienst von der je eigenen Spiritualität und geistlichen Praxis. Dafür muss gerade in der alltäglichen Berufspraxis Zeit, Raum und Gelegenheit sein. Kreativität und Bewusstsein für den geistlichen Schwerpunkt des Pfarrdienstes sind gefragt, wenn neue Wege in der spirituellen Begleitung von Pfarrerinnen und Pfarrern gesucht werden.
- 30
- 35