

Pfarrer- und Pfarrerinnenverein in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V.

Herbstversammlung am 9. Oktober 2017 in Nürnberg

Vorstandsbericht von Daniel Tenberg, 2. Vorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute darf ich Ihnen den ersten Herbstbericht von meiner Seite geben. Das vergangene Jahr nach meiner Wahl zum 2. Vorsitzenden habe ich in der ersten Hälfte ehrenamtlich und in der zweiten Hälfte mit der nun möglich gewordenen vollen Freistellung gearbeitet. Aus dieser Perspektive kann ich den Unterschied gut nachvollziehen und möchte an dieser Stelle meinen Dank gegenüber dem Dienstgeber ausdrücken, dass diese Möglichkeit eröffnet wurde.

Der Übergang war sehr ambitioniert – nach 13½ Jahren in einer recht großen Gemeinde abzuschließen bedeutet einen hohen Kraftaufwand, gleichzeitig ist die Lernkurve in der neuen Aufgabe hoch. Obwohl ich schon einiges der Arbeit in Pfarrerverein, Pfarrerkommission und Pfarrerausschuss einordnen konnte, sind es doch mehr und komplexere Problemstellungen als vielleicht noch vor 20 Jahren. Nach dem ersten Jahr kann ich nur sagen: es braucht definitiv 2 ganze Stellen, um die dienstrechtlichen Belange der Pfarrerschaft angemessen zu vertreten. Das hat vor allem die Zeit gezeigt, in der Corinna Hektor alleine war. Ich habe großen Respekt, dass sie das so durchgehalten hat. Wir haben mittlerweile einige Arbeitsfelder aufgeteilt. Manche Gesetzesvorhaben begleitet nur einer, bei strategisch wichtigeren Themen versuchen wir, beide dabei zu sein.

Mit vielen landeskirchlichen Gesprächspartnern gab es eine sehr konstruktive Zusammenarbeit. Dabei ist mir aber auch deutlich geworden, das landeskirchliche Handeln braucht ein fundiertes und wachsames Gegenüber. Mit der starken Verrechtlichung, die den heutigen Zeitgeist prägt, umso mehr. Die Begleitung von Einzelfällen ist aufgeteilt, hier sind wir mit Klaus-Ulrich Bomhard als weiterem Vertreter im Pfarrerausschuss zu dritt. Das ist gut so, denn gerade hier gibt es genug zu tun.

Dank sage ich heute Corinna Hektor wie auch dem Hauptvorstand. Für die gute und vor allem vertrauensvolle Zusammenarbeit, die mir ein rasches Hineinwachsen in die neuen Aufgaben ermöglicht hat. Dank sage ich auch an die ehemaligen Vorsitzenden, allen voran Klaus Weber und an die ehemaligen Hauptvorstandsmitglieder. Bei vielen Gelegenheiten habe ich von ihrem Expertenwissen profitiert. Ein weiterer Dank gilt Ihnen und Euch als Vertrauenspfarrerinnen und Vertrauenspfarrer für die Wahrnehmung dieser Aufgabe und die vielen Informationen, Berichte und Anfragen, mit denen die Arbeit des Hauptvorstandes und der Vorsitzenden lokal und regional vernetzt ist. Dieses Netzwerk ist ein großer Schatz und gibt der Stimme der Pfarrerschaft ein großes Gewicht.

Im Folgenden werde ich von den Themen berichten, die seit der Frühjahrsversammlung auf die Tagesordnung gekommen sind. Einiges dabei ist „work in progress“, ein Zwischenstand, an manchen Stellen erlaube ich mir eine Analyse und versuche, bestimmte Entwicklungen zu interpretieren – möge es Ihnen und Euch als Gesprächs- und Diskussionsanregung dienen.

Von Bildern

Erinnern Sie sich noch an den Pfarrbildprozeß? Vielleicht an den Pfarrertag in der Gustav-Adolf-Gedächtniskirche? An die Studientage in den Pfarrkapiteln? Ich denke schon. Erinnern Sie sich aber auch an die Ergebnisse dieses Prozesses? An die 21 Empfehlungen, die erarbeitet wurden? Wahrscheinlich nicht. Ich habe mich erst einmal schwer getan.

Immerhin: die Schritte und Ergebnisse sind im Intranet dokumentiert und als Schatz für das weitere Nachdenken zugänglich. Es finden sich dort alle zugehörigen Dokumente, nicht nur der Abschlussbericht, sondern auch vieles auf dem Weg dahin. Das gab es im Zusammenhang mit den ja schon immer geführten Strukturdebatten in der Landeskirche eher selten.

Was mir jedoch die ganze Zeit als eine Art Stolperstein erschienen ist, war der Begriff „PfarrBILDprozess“. Mit der Symbolkraft von „Bildern“ wurde nämlich nicht gearbeitet. Bei den 21 Empfehlungen zu den verschiedensten Bereichen ist in mir auf jeden Fall kein Bild entstanden. Losgelassen hat mich dieser Gedanke aber auch nicht. Ein klassisches, aber auch ziemlich zerrupftes Bild, weil als altertümlich und überholt etikettiert, ist ja das des „Hirten“. Und in den letzten gut 20 Jahren wurde vor allem im Deutschen Pfarrerbild viel über die Frage geschrieben, was aus diesem „Hirten“ geworden ist. Zwischen Gemeindegamanger und geistlichem Wegbegleiter findet sich vieles – und interessanterweise erscheint das meiste davon sehr plausibel.

Eine erste Folgerung aus der großen Breite der diskutierten Bilder: Wir sind in weit höherem Maße Generalisten als Spezialisten. Eine weitere Wahrnehmung aus der Kirchenlandschaft heute: Generalisten haben nicht den besten Ruf.

In der gesellschaftlichen Diskussion sind Generalisten aber schon wieder gefragt.

Entdeckt habe ich dann das Berufsbild des *Bürgermeisters*. Weil ich aus unserer flächigen Diasporagemeinde viele Bürgermeister kannte, habe ich mit ihnen das Gespräch gesucht, um ein genaueres „Bild“ von ihrer Tätigkeit zu bekommen. Interessant ist, dass ein Bürgermeister als Wahlbeamter zwar eine geregelte Arbeits- und Urlaubszeit hat. Er hat einen Gemeinde- und Stadtrat, mit dem zusammen er für das Gemeinwohl zu sorgen hat, er hat den Haushalt der Gemeinde aufzustellen und das wirtschaftliche Handeln sicherzustellen.

Alle haben aber gesagt, dass dies nur die Hülle ist – Bürgermeister sei kein Beruf, sondern eine *Berufung*. Wer das nicht so empfinde, der würde scheitern. Entweder man verschreibe sich ganz und gar diesem Amt oder eben auch nicht. Daraus ergebe sich eine hohe Eigenverantwortung für die Ausgestaltung dieser Tätigkeit. Zu welchem Verein, zu welcher Sitzung, zu welchem Geburtstag man gehe – immer sei es so, dass eigentlich mehr Arbeit da sei, als Zeit dafür. Also gelte es, klug auszuwählen und bei allen Anforderungen auch die private und familiäre Seite nicht aus den Augen zu verlieren. Gut fühlten sich alle, wenn sie Menschen in besonderer Not helfen konnten und sie die Rückmeldung erhielten, dass ihr Arbeiten für eine lebenswerte Kommune Früchte trägt.

Die Persönlichkeit präge den Dienst eines Bürgermeisters, meinten viele, mit allen Licht- und Schattenseiten. Es sei auch eine Aufgabe, immer wieder seinen eigenen Charakter und sein Naturell zu reflektieren, um nicht über das Ziel hinauszuschießen. Auch haben die Bürgermeister über Pfarrer gesprochen – so seien sie es, die den Menschen die Kraft geben, eigenverantwortlich zu leben. Man brauche einen Halt, der jenseits des politischen Alltags läge, diesen zu vermitteln, sei Aufgabe der Geistlichen.

Insgesamt finde ich vieles ähnlich gelagert und ich denke, es lohnt sich, dieses Bild in das Nachdenken über ein „PfarrerBILD“ einzubeziehen.

Dienstordnungen

Aber auch wenn es viele Ähnlichkeiten des Dienstes von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern zu Pfarrerinnen und Pfarrern gibt, die Landrätinnen und Landräte erstellen nicht in einem aufwendigen Verfahren Dienstordnungen für die Gemeindebürgermeister. Bei uns geschieht das und es wird wohl noch eine geraume Zeit dauern, bis das überall abgearbeitet ist. Die Gemeindeakademie sammelt die bisherigen Erfahrungen und entwickelt das Verfah-

ren weiter. So ist für das Frühjahr 2018 die Neuauflage der Handreichung vorgesehen. Wichtig sei vor allem das Verfahren bei der Erstellung der Dienstordnungen – es soll den Beteiligten klarer werden, wo welche Arbeit steckt. Das ist auf jeden Fall zu begrüßen, denn oft sieht man den berühmten Wald vor lauter Bäumen nicht. Allerdings hat sich auch herausgestellt, dass es in Gemeinden mit mehreren Pfarrstellen oder Kooperationsgemeinschaften oft sehr komplex wird, weil die eine Dienstordnung in gewisser Weise von der anderen abhängt. Wechseln dann noch Personen die Stelle, müsste eigentlich schon wieder neu verhandelt werden.

Aus den Augen verlieren darf man nicht die ursprüngliche Intention des Dienstordnungsprozesses – das „satis est“ – die Suche nach lebhaften Arbeitsstrukturen. Hier nehme ich bei den Beteiligten zwei unterschiedliche Herangehensweisen wahr.

Die eine speist sich aus der Einsicht, dass der Dienstgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht angemessene Rahmenbedingungen schaffen muss, in denen der Pfarrdienst geschieht. Zu viele „burnouts“ gibt es, und aus der Salutogenese weiß man, dass es besser ist, auf das zu schauen, was mich gesund erhält, statt auf das krankmachende.

Die andere Herangehensweise ist die eher hierarchische, die nicht hinweist, sondern anweist. Das Bild, das mir dazu einfällt, ist das eines „geistlichen Sachbearbeiters“. Immer wieder höre ich Beschreibungen von Kirche als Großunternehmen, das seine Arbeit straff bis in die letzten Verästelungen durchorganisieren muss, um erfolgreich zu sein. Das sollte dann lieber nicht die Motivation für einen gelingenden Dienstordnungsprozess sein.

Aus den Regionaltagungen wurde ein großer Wunsch laut, der ein Ergebnis der Dienstordnungen sein könnte: Eine Aufgabenkritik der strukturellen Anforderungen. Eine Kirchengemeinde ist wie ein Brennpunkt, auf dem sich viele Strahlen fokussieren, die vom Landeskirchenamt aus den verschiedensten Abteilungen, vom Dekanat, von Diensten und Einrichtungen kommen. Das schafft einen enormen Erwartungsdruck. Jeder mag gute Absichten haben, aber es scheint kaum einer vom anderen zu wissen. Wenn ich selbst Informationen brauche, finde ich sie oft nicht. Wird das je koordiniert – „konzentriert“? Die Entlastungseffekte aus dem Verwaltungsdienstleistungsgesetz sind noch vage. So könnten die Dienstordnungen ihrerseits auf das Gesamtsystem ausstrahlen und Sinnvolles anstoßen. Denn die Liste der bereits laufenden Prozesse und Strukturveränderungen ist lang und alles andere als aufeinander bezogen. Oberkirchenrat Helmut Völkel meinte jüngst in einem epd-Interview, seine Wunschvorstellung für die Landesstellenplanung sei „simplify your church“.

Yes – indeed!

Visitationsordnung

Mit der Neufassung der Visitationsordnung wird ein in der Kirchenverfassung verankertes Element modernisiert. In den Vorgesprächen wurde immer wieder betont, dass es nicht um obrigkeitliches Aufsichtshandeln gehe, sondern um einen geschwisterlichen Besuchsdienst, der in einer guten biblischen Tradition steht und von gegenseitigem Respekt geprägt ist. An dieser Vorgabe sollte man die Ergebnisse der Visitationen messen. Positiv hervorzuheben ist die Flexibilität – es können größere und kleinere Formen gewählt werden, auch, was und wie visitiert wird, soll in der gemeinsamen Vorbereitung erarbeitet werden. Dieses Miteinander ist methodisch ein großes Plus der Ordnung. Versprochen ist noch etwas Entscheidendes: Eine Handreichung mit einigen Mustermustern. Dann hätten alle Beteiligten eine Planungs- und Entscheidungsgrundlage, die bei der Vorbereitung hilft. Wir hoffen auf baldige Veröffentlichung.

Wichtig war uns auch, dass die Visitationen nicht „umsonst“ sind – so sind der Ergebnisbericht des Visitators zurück an die Gemeinde und die Auswertungskonferenzen auf Kirchenkreis- und Landeskirkenebene in die Regelungen aufgenommen. Nichtsdestotrotz gab es im Vorstand auch kritische Stimmen: Ist Visitation nicht doch nur von aufgesetzten „Sonntagsgesichtern“ geprägt? Ist nicht doch implizit an die Kontrolle der Pfarrerinnen und Pfarrer gedacht? Und, wenn wir an unseren Berufsstand denken, sind es dann nicht zu viele

„Instrumente“ der Personalführung – Visitation, Jahresgespräch, Dienstordnung, Beurteilung – über deren tatsächlichen Nutzen noch einmal extra nachzudenken wäre. Vor allem bei den aufkommenden Überlegungen zu Kooperationen müsste ja das Miteinander stärker in den Blick genommen werden.

Notfallseelsorgeordnung

Viele kirchliche Arbeitsbereiche geraten in eine Art „Spezialisierungsfalle“. Ob gewollt oder nicht – wer die entsprechenden Fachkürzel nicht fehlerfrei über die Lippen bringt, outet sich im Wortsinne. Dieses Problem hat auch die Notfallseelsorge. Zudem hat sich viel weiterentwickelt vor allem im Zusammenwirken mit, aber auch in der Abgrenzung von anderen Beteiligten außerhalb unserer Kirchenstrukturen. Die Ordnung versucht nun einen Zwischenschritt: In der eigentlichen Regelung die Struktur der Notfallseelsorge darzustellen und in der „Handreichung“ verschiedene Szenarien zu beschreiben, wie Notfallseelsorge vor Ort und in der Region aussehen kann. Hier macht sich die Erfahrung der drei Beauftragten aus den Regionen bemerkbar. Die Devise ist, ein an die Möglichkeiten und Grenzen der handelnden Personen angepasstes System zu entwickeln. Besser ein kleines, aber funktionierendes System als chronische Überforderung. Oder, wenn möglich, breiter aufgestellt. Immer mit der Möglichkeit der Weiterentwicklung. Ein Modell für andere Entwicklungsprozesse in der Landeskirche?

Krankenhausseelsorgeordnung

Nachdem die Ordnung ohne Beteiligung der Pfarrerkommission im Amtsblatt vom Dezember 2016 in Kraft gesetzt worden ist, wurde auf unsere Beschwerde hin der Beteiligungsprozess nachgeholt. Ziel ist, eine abgestimmte Fassung zu erreichen. Allerdings gestaltet sich dieser Prozess als äußerst zäh, und das trotz vieler Gespräche bisher. Es bleibt zu hoffen, dass eben diese Gespräche dann doch die inhaltliche Weiterentwicklung befördern.

RU-Reduktion durch Gehaltsverzicht – langfristige Nebenwirkungen

Seit einiger Zeit gibt es die Möglichkeit, mit zusätzlich erteiltem Religionsunterricht etwa ein Teildienstverhältnis auszuweiten, auch im Hinblick auf die Versorgungsansprüche. Im anderen Fall kann man gegen Verzicht auf Gehalt auch weniger Religionsstunden geben. Die langfristigen Wirkungen treten erst jetzt zu Tage – es wird nicht nur das Gehalt reduziert, sondern auch das Dienstverhältnis, was sich wiederum auf die Ruhestandsbezüge auswirkt. Diese erhebliche Konsequenz wurde zunächst nicht kommuniziert. Alle, die RU gegen Gehaltsverzicht reduziert haben, sollten sich genau erkundigen, was bei ihnen gilt und gegebenenfalls Widerspruch einlegen, wenn sie nicht vorher klar auf die Folgen hingewiesen wurden. Als diese Regelung eingeführt und die Pfarrerkommission damit befasst wurde, war von diesen Folgen keine Rede.

So kann man fragen, ob ein Gehaltsverzicht automatisch eine Reduzierung des Dienstverhältnisses bedeutet. Denn wir tun ja einen gleichen Dienst durchaus zu unterschiedlicher Besoldung. Trotzdem berechnet sich das Ruhegehalt am letzten Gehalt des aktiven Dienstes. Noch schwieriger wird es, wenn jemand auf Gehalt und RU verzichtet hat und in dieser Zeit nun nicht frei bekommt, sondern andere Aufgaben wahrnimmt. Was gilt dann? Hier muss eine gerechte und nachvollziehbare Lösung gefunden werden.

Besonders trifft diese Praxis die Teildienstler. Hier wird der Dienstgeber noch stärker gefordert sein, denn am Horizont taucht die grundsätzliche Frage ihrer Ruhestandsversorgung auf. Anne Loreck-Schwab hat die Problematik im Korrespondenzblatt schon detailliert beschrieben. Es wird eine ethische und moralische Debatte zu führen sein, wie mit den Folgen des damals bewussten Rechtsbruchs, dem Zwangsteildienst, umgegangen wird.

Personalsituation

Am Anfang meines Vortrages habe ich zwar kritisch den Titel des „Pfarrbildprozesses“ hinterfragt, aber auch den Wert der vielen erhobenen Fakten betont. Eine der 21 Empfehlungen bezog sich auf Maßnahmen zur Vakanzbewältigung. Die Möglichkeit für Teildienstler, ihre Dienstverhältnisse aufzustocken, und Zugänge von außerhalb der Landeskirche haben die Vakanzquote fast auf den Mindestwert der 3,5% Rotationsvakanz gesenkt. Das Personalreferat sagt aber auch, dass dies nur eine kurze Beruhigung ist. Schon im nächsten Jahr beginnen die hohen Ruhestandsjahrgänge. Mit Kampagnen bayern- und EKD-weit wird für Nachwuchs geworben, der aber immer noch recht spärlich ist und die hohe Zahl der Abgänge bei weitem nicht ausgleichen wird. In der Landesstellenplanung, die ab 2020 gelten soll, soll die Zahl von 1.540 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle beibehalten werden. Das ist ein gutes Signal für die Kollegenschaft und die Kirchenvorstände. Auf Bundesebene deuten sich Änderungen in der Ausbildung an. Schneller und einfacher soll es gehen. Wir warnen sehr davor, das bisherige Niveau der Ausbildung aufzuweichen und sind froh, dass dies im Personalreferat genauso gesehen wird. Entscheidend wird aber sein, welche kreativen Ideen entwickelt werden, um mit den drastischen Personalrückgängen zurechtzukommen. Das lässt sich zur Zeit noch an keiner Stelle absehen.

Unsere Struktur – die Chance der Kirchengemeinde

Insofern war es die Gunst der Stunde, dass Gerhard Wegner auf der letzten Frühjahrstagung einen wesentlichen Beitrag zu den gegenwärtigen Strukturdebatten geleistet hat. Denn in Zeiten des Pfarrermangels wird sich Wohl und Wehe der Kirche auch daran entscheiden, wo das wenige Personal eingesetzt wird und vor allem, wie. Bei dem, was gegenwärtig diskutiert wird, deutet sich an, dass sich auch die Positionierung der Pfarrerschaft verändern wird. Wahrscheinlich mit nicht unerheblichen dienstrechtlichen Konsequenzen. Ich denke, es lohnt sich, das jetzige System zu betrachten und die Fachdiskussion (darunter der Beitrag von Wegner) auszuwerten:

So beschreibt die Kirchenverfassung den Aufbau der Landeskirche. Es gibt Kirchengemeinden, Dekanatsbezirke und das Landeskirchenamt mit angegliederten Diensten und Einrichtungen. Alle sind Körperschaften des öffentlichen Rechtes. Das ist der staatlichen Organisation nachgebaut, deren Teil wir einst waren. Entsprechend gibt es ein eigenes und sehr umfangreiches Regelwerk in Form von Gesetzen und Verordnungen. Die Verwaltung ist wie in einer staatlichen Behörde. Mit all deren Vor- und Nachteilen.

Unglücklicherweise haben immer mehr Menschen der Kirche den Rücken gekehrt und es wurde von den Kirchenleitungen gefragt, ob insbesondere das ortskirchliche Modell noch eine Zukunft habe. Ein Ergebnis dieses Nachdenkens war das Projekt „Kirche der Freiheit“. Damit sollten wieder mehr Menschen über „Leuchtturmprojekte“ zurück in die Kirche geholt werden. Um dafür Personal zu bekommen sollte die vermeintlich fruchtlose Arbeit in den Kirchengemeinden stark reduziert werden. In etlichen Landeskirchen, allen voran in der Hannovers, wurde nach diesem Modell umstrukturiert – allerdings mit noch deutlicheren Kirchenaustritten als vorher. mit den „Leuchttürmen“ wollte sich niemand identifizieren. Gerhard Wegner hat in seinem Vortrag auf der Frühjahrsversammlung nun eindrucksvoll beschrieben, warum die Kirchengemeinde eben gerade nicht „out“ ist. Genauer gesagt, die kleine und überschaubare Gemeinde.

Vielleicht ist das eine Trendwende in der Wahrnehmung und dem, was daraus folgt. Entscheidend wird es sein, sich seiner Wurzeln zu besinnen und nachzudenken wo diese erkennbar zu finden sind. Macht man das einfache Gedankenexperiment und denkt sich Kirche ohne Kirchen, wird der Widerspruch erkennbar. Die Gemeinde, die sich in den Kirchen unter dem Kreuz und vor dem Altar versammelt, bildet den „Corpus Christi“. Sie konstituiert sich durch die Feier der Heiligen Sakramente und der Verkündigung von Gottes Wort. Das ist dann die „eigentliche“ Kirchengemeinde. Ohne die geht es nicht. Und ohne diesen Kern würden selbst die Kirchenmitglieder, die eben nicht so oft in den Gottesdienst gehen, den

wahrnehmbaren Ankerpunkt verlieren. Konzepte, Stadtteilkirchen zugunsten zentraler Repräsentationskirchen aufzugeben, haben sich nicht bewährt. Wegner wirbt dafür, von diesem lokalen Ankerpunkten ausgehend zu denken und mit der Hälfte der hoch- und mittelverbundenen Kirchenmitglieder (immerhin 10 Millionen Menschen in Deutschland – das heißt, wir haben Ressourcen!) eine überschaubare Gemeinde zu leben, die sich im sozialen Nahraum befindet. Hier entsteht eine positive und verbindliche Ausstrahlung. Im „Kirchengemeindebarometer“, das vom sozialwissenschaftlichen Institut der EKD durch Befragung von immerhin 10% aller evangelischen Gemeinden in Deutschland erhoben wurde, war für die Kirchenvorstände wichtig: Der Gottesdienst, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und vor allem der soziale Charakter der Kirchengemeinde. Kooperationen und Kommunikation über die eigene Gemeinde hinaus seien wichtig und bereichernd, Fusionen und neue Strukturen wurden nicht als Erfolgsfaktor gesehen.

Statistisch belegt ist, dass eine Gemeinde unabhängig von ihrer Größe immer in etwa die gleiche Zahl von Ehrenamtlichen anzieht. Corinna Hektor hat das im Frühjahrsbericht ausführlich beschrieben. Smart und auch handhabbar bleiben also die überschaubaren Strukturen. Insofern kann die kirchenpolitische Forderung nur sein, dass eine mittlere Ebene eben solchen Gemeinden unterstützend zuarbeiten muss und nicht umgekehrt. Ich habe selbst über 13 Jahre in einer Gemeinde mit 8.000 Mitgliedern gearbeitet – also einer Zahl, die vielleicht die neue Planungsgröße für den „Raum“ werden soll – definitiv zu groß. Nachbargemeinden, die kleiner sind, haben sich geteilt und fahren gut damit. Ich könnte viel über das Für und Wider von Großgemeinden erzählen, allerdings wurde dieses Wissen noch nie strukturiert abgefragt. Es gibt auch keine wissenschaftlich erhobenen Daten über die Kirchengemeinden und Dekanatsbezirke, Dienste und Einrichtungen, die belastbare Anhaltspunkte in der Strukturdebatte liefern könnten. Vielleicht hätte das zu Beginn von „Profil und Konzentration“ stehen müssen. Dann wäre auch klarer, in welche Richtung der Prozess gehen soll. Nun soll es so sein, dass man „ausprobieren“ darf. Aber mit den Prozessen „Perspektiven und Schwerpunkte“, „Kirche vor Ort“, „Kommunikationsinitiative“ war es ja auch schon so, dass vieles ausprobiert wurde. Aber keiner redet mehr über diese Konzepte.

Wird es jetzt das entscheidend Neue geben? Wäre es nicht sinnvoller, das Bestehende zu reflektieren, ganz biblisch gemäß dem 1. Thessalonicher alles zu prüfen und dann vor allem auch das „Gute“ zu behalten? In vielen Gesprächen habe ich zwar auch die Euphorie der „early adoptors“ wahrgenommen, sehr oft und meines Erachtens zu oft habe ich aber von Ängsten und Befürchtungen gehört, von denen viele berechtigt scheinen. Überall – in Gemeinden, Dekanaten, Diensten und Einrichtungen. Für mich wäre das eine große Problemanzeige, die ernst zu nehmen ist. Stimmen hier die Verfahren? An manchen Ecken hört man, das Ergebnis von „PuK“ stehe schon fest – dabei würden die Kirchengemeinden in (größeren) Pfarreien aufgehen und die Budgets, die dann zu bewirtschaften seien, könnten deutlich geringer ausfallen. War es das? Kann man das immer gern gebrauchte Killerargument des Finanzierungsvorbehaltes überwinden?

Wie gesagt, in anderen Landeskirchen sind die negativen Effekte solcher Strukturen schon zu studieren. Ich würde mir wünschen, auf breiter Ebene – mit wissenschaftlicher Begleitung – *verschiedene* Modelle zu diskutieren. Man könnte zum Beispiel neben der „Raum“- (= Pfarrei) Idee auch tragfähige Konzepte für eine „überschaubare Kirchengemeinde“ entwickeln. Vielleicht sogar im Wettbewerb.

Entscheidend für die Zukunftsfähigkeit wird nicht sein, wie so oft kolportiert, dass *alles anders* werden müsse. Es gibt -zig offene Prozesse, die erst einmal gut weiterkommen müssen. Das kann dann „Profil“ bedeuten – klare und erkennbare Strukturen, nach außen und in gleichem Maße nach innen! Ziele könnten sein, *gemeinsam* zu handeln. Zu fragen, was ist lebens- und liebenswert. Das „Kirchengemeindebarometer“ hat gezeigt, dass florierende Gemeinden eine starke innere Kraft ausstrahlen. Das sollte für alle Ebenen des landeskirchlichen Kosmos gelten. Schafft es der „PuK“- Prozess, inhaltlich die Fragen zu artikulieren, um die man sich immer gern gedrückt hat? Und das dann in einer partizipatorischen Weise, wie es einem kirchlichen Gemeinwesen eigentlich ansteht.

Oder werden doch unter der Radargrenze politische Machtkämpfe ausgetragen und uns dann im Ergebnis vorgesetzt?

„Profil und Konzentration“ war am Anfang intern und „streng vertraulich“. Durch die Frühjahrssynode entstand eine größere Öffentlichkeit. Die entstandene Dynamik zeigt, dass es viel Gesprächs- und Diskussionsbedarf gibt. So kann man nur *alle* ermuntern, sich zu beteiligen.

Ehemalige Oberpostdirektion am Rathenauplatz

Eine mittlerweile in einer größeren Öffentlichkeit geführte Diskussion ist über die Zukunft eines Bürokomplexes entstanden, den die Landeskirche vor kurzem in Nürnberg für einen mittleren zweistelligen Millionenbetrag erworben hat. Hintergrund der Diskussion ist vor allem die Idee, den Komplex nicht als Geldanlage (= „Ertragsobjekt“) zu verwenden, sondern in einem „ELKB-Campus“ möglichst viele kirchlichen Dienste und Einrichtungen, die jetzt in Nürnberg verstreut sind, zu konzentrieren.

Die Überlegungen werden damit begründet, dass es an den bisherigen Standorten einen zum Teil hohen Sanierungsstau gebe, andere Einrichtungen wie die Evangelische Hochschule hätten akute Raumnot. Bei dieser Thematik ist mir sofort die Hochschule Augsburg in den Sinn gekommen, die einen architektonisch ausgezeichnet entwickelten Campus hat, bei dem eine wunderschöne historische Bausubstanz gekonnt saniert und ebenso gekonnt durch gestalterisch herausragende Neubauten ergänzt worden ist.

Steht man aber vor dem Gebäude an der Bayreuther Str. 1 am Rathenauplatz, kann man die Einschätzung des Nürnberger Baureferenten Daniel Ulrich gut nachvollziehen, der die Immobilie als eine der „großen architektonischen Todsünden“ der Stadt bezeichnet. Gebaut 1969 als Oberpostdirektion drückt das Gebäude in absoluter Uniformität das aus, was man damals mit einer oberen Aufsichtsbehörde verbunden hat. Wer nun die vorhandenen Standorte von Amt für Gemeindedienst, Hummelsteiner Weg, Predigerseminar und so weiter besucht, erlebt das genaue Gegenteil – kreative Arbeitszentralen, die bunt und vielfältig sind.

Befragte Architekten sagen, dass es sehr schwer ist, den ursprünglichen Nutzungskontext als Behördengebäude zu ändern. Das wäre aber nötig. So müsste der Komplex in erheblichem Maße (und mit erheblichem finanziellen Aufwand) umgebaut werden. Die angedachte Nutzung ließe aber auch dann mit großer Wahrscheinlichkeit nicht ermöglichen. Von Architektenseite hieß es auch, der Bauherr solle sich genau überlegen, welche öffentliche Ausstrahlung er mit seinen Baukörpern beabsichtige. Hier könnte man für die Nutzung eben dieses Gebäudes als „Haus der Kirche“ eigentlich gar keine Begründung finden. Schlicht gesagt – das Gebäude bleibt hässlich und stünde Kirche nicht gut zu Gesicht.

Leider ist der Imageschaden schon sehr groß. Die altehrwürdige Stadt Nürnberg mit ihrer Handels-, Gewerbe- und Industrietradition hat ein eigenes kirchliches Flair, das trotz sinkender Mitgliedszahlen in der Stadt einen ganz besonderen und nicht wegzudenkenden „Sitz im Leben“ hat. Bei Bürgerinnen und Bürgern, die der Kirche wohlwollend zugewandt sind, hat das Projekt größtes Befremden ausgelöst.

In der Diskussion stehen 2 Szenarien – die Bewirtschaftung als Ertragsimmobilie oder die Nutzung als Dienstimmobilie „ELKB-Campus“. Wir meinen, das erste Szenario ist sinnvoller.

Verein und Verband

Seit der Frühjahrstagung ist die neue Website aufgeschaltet. Der Übergang ist geschafft und bis jetzt funktioniert es gut. Nach dem großen Projekt der Übertragung auf die neue Plattform werden jetzt Zug um Zug die Inhalte überarbeitet und aktualisiert.

Auf neuen Schultern in Gestalt von Dr. Christian Weitnauer steht das Korrespondenzblatt. Bereits in der Übergangszeit war das Blatt dank Martin Ost und dem Redaktionsteam wieder

in ein gutes Fahrwasser gekommen. Dafür gebührt allen großer Dank. In der Diskussion ist, ob und wie das Blatt weiterentwickelt wird. Gezeigt hat sich, dass die Idee der „freien Korrespondenz“ immer noch recht sinnvoll ist. So stellt das Blatt eine Plattform dar, in der einzelne Themen fundiert und mit einer gewissen Ausführlichkeit behandelt werden können. Durchaus kontrovers und in Auseinandersetzung mit anderen Autoren. Offen für den Blick aus der Gemeinde heraus, offen für Beiträge der Leitungsebene, offen für wissenschaftliche Beiträge und nicht zuletzt für kulturelle Aspekte. Bewusst soll das Blatt nicht Sprachrohr des Vorstandes und der Vorsitzenden sein. In diesem Zuschnitt hat das Korrespondenzblatt immer noch ein Alleinstellungsmerkmal in der kirchlichen Publizistik, das man nicht ohne Not aufgeben sollte.

Einen großen Dank möchte ich an dieser Stelle an Walter Stockmeier richten, der Ende Januar nach 6 Jahren sein Amt als Vertreter der Ruheständler aufgibt. Damit verlieren wir viel Erfahrung und Tatkraft und sein ordnendes Wesen mit ausgewogenen und fundierten Argumentationen. Das hat die Arbeit im Hauptvorstand in besonderer Weise bereichert. Die Teilnehmenden der Ruheständlertagungen konnten sich immer einer ausgezeichneten Organisation sicher sein. Wir wünschen ihm alles Gute und Gottes Segen für die Zukunft!

Vom 24. bis 26. September fand in Münster die Delegiertenversammlung des Deutschen Pfarrerrinnen- und Pfarrerverbandes statt. Im Rahmen dieses Treffens wurden neue Vorsitzende und ein neuer Vorstand gewählt. Zudem wurde das 125jährige Bestehen des Verbandes gefeiert. Vorsitzender ist weiterhin Andreas Kahnt aus Oldenburg und sein Vertreter Frank Illgen aus Kassel. Dem Vorstand gehört aus Bayern weiterhin Corinna Hektor an und neu Cornelia Meinhard als ihre Stellvertreterin. Zum Jubiläum erinnerte Klaus Weber, der selbst langjähriger Verbandsvorsitzender war, in seinem Grußwort an die politischen Wegmarken auf Bundesebene. So war ein wichtiger Meilenstein die Formulierung eines Pfarrergesetzes auf EKD-Ebene, welches die Rechtssicherheit der Pfarrerschaft entscheidend verbessert hat. Für die Zukunft wird es wichtiger denn je sein, auch bundesweit das Ringen für gute dienstrechtliche Rahmenbedingungen zu koordinieren und zu konzentrieren und auch auf dieser Ebene eine Pfarrvertretung zu etablieren.

Die Historikerin Katharina Kunter aus Frankfurt am Main hielt den Festvortrag über die Anfänge des Pfarrerverbandes. Er soll in der Dezemberausgabe des Deutschen Pfarrerblattes veröffentlicht werden. Für mich war interessant, dass die Themenstellungen damals und heute gar nicht so weit auseinanderliegen. Aber auch, dass Ende des 19. Jahrhunderts die Umwälzungen in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht noch einmal eine ganz andere Dimension hatten als heute. Aber lesen Sie dann selbst.

Ein Bericht wie dieser ist immer auch ein Diskussionsanstoß. Im Austausch von Argumenten und Einschätzungen entstehen tragfähige Positionen. Vorsitzende und Hauptvorstand freuen sich auf den Dialog!