

- [Thesen zur 10-Jahres-Frist, \(aus dem Hauptvorstand\)](#)
 - [Aus der Pfarrerkommission, \(Johannes Schuster, Pfarrer in Wertingen\)](#)
 - [Grenzgänger zwischen Industrie und Kirche, \(Pfarrer z.A. Marius Strecker und Pfarrerin z.A. Berthild Sachs\)\)](#)
-

Thesen zur 10-Jahres-Frist *aus dem Hauptvorstand*

Die 10-Jahres-Frist ist...

- überflüssig

Die meisten Pfarrer/innen wechseln schon bisher und ohne sie nach 8 bis 14 Jahren die Stelle.

- unzweckmäßig
- Konflikte treten nicht ausgerechnet nach zehn Jahren auf, sondern in vielen Fällen schon früher. Sie können kaum bis zum Ablauf der Zehn-Jahres-Frist in erträglichen Grenzen gehalten werden.
- Das Verfahren nach zehn Jahren entspricht dem der Nichtgedeihlichkeit, das bisher schon nur im äußersten Notfall verwendet wird. Es wird, auch wenn es »routinemäßig« nach zehn Jahren angewendet wird, nicht leichter anwendbar.
- kaum zu handhaben
- Das Verfahren bringt neue Aufgaben für Kirchenvorstände, Dekan/innen und Kreisdekan/innen.
- Sie müssen in diesem Verfahren sehr unterschiedlichen, schwer vereinbaren Erwartungen gerecht werden, die Gemeinde, Kirche als Arbeitgeber, aber auch der Pfarrer/die Pfarrerin an Vorgesetzte haben. Jeder Fehler ruft bei den einen oder anderen neue Verletzungen hervor.
- Im Fall einer Abstimmung mit einem unter der 2/3 Mehrheit liegenden Ergebnis wird eine weitere Zusammenarbeit zwischen Gemeinde, Kirchenvorstand und Pfarrer/in kaum möglich sein – oder tritt dann der Kirchenvorstand zurück?
- ein Unruhefaktor
- Pfarrer/innen werden, um das Verfahren zu vermeiden und nicht unter Druck zu kommen, innerhalb eines Jahres eine neue Stelle finden zu müssen, bereits nach 7-8 Jahren eine neue Stelle suchen. Ein seelsorgerliches Vertrauensverhältnis aufzubauen, dauert Jahre – ebenso ist auch Zeit nötig, um sinnvolle Gemeindebaukonzepte zu entwickeln und umzusetzen.
- Es kann nicht im Sinn der Gemeinde sein, ständig nur neue Anfänge zu erleben.

- Hinzu kommen nach derzeitigen Erfahrungen Vakanzen von ca. einem Jahr, durch die Nachbarkolleg/innen und deren Gemeinden ebenso wie die unmittelbar betroffene Gemeinde zusätzlich belastet werden.
- ein Instrument für eine Minderheit, das die Mehrheit trifft

Die 10 Jahres Frist ist gemacht, um Problemfälle zu lösen, die nur eine Minderheit der Pfarrerinnen aufwerfen. Sie betrifft aber alle Pfarrerinnen, wird zugleich aber nur bei der Mehrheit erfolgreich sein, die eigentlich nicht gemeint war.

- Familien- und frauenfeindlich und wirklichkeitsfremd
- Die Zehn-Jahres-Frist lässt außer Acht, welche Probleme ein Stellenwechsel für berufstätige Ehepartner, aber auch für Schulkinder hat (z.B. Wechsel in der Kollegstufe). Wer eine völlige Mobilität nach Wunsch der Kirchenleitung wünscht, muss für den Zölibat eintreten.
- Es wird kaum möglich sein, bei geteilten Stellen bzw. 150% - Arbeitsverhältnissen eine geeignete neue Stelle für beide zu finden. Nachdem die halben Stellen überdurchschnittlich häufig Frauen innehaben, wird sich die Regelung vor allem gegen Frauen wenden. Dies wäre mit der Kirchenverfassung nicht vereinbar.
- Dasselbe gilt für die 50% - Beschäftigung von Ehepartnern außerhalb der Kirche. Auch hier sind es wieder Frauen, die überdurchschnittlich häufig den Stellenwechsel des Ehemannes mit dem Verlust von bezahlter Arbeit und eigenem Einkommen bezahlen müssen.
- Welcher Kirchenvorstand wird einen Pfarrer/eine Pfarrerin wählen, der/die anderswo abgewählt worden sind – unabhängig von den Gründen. Will der Landeskirchenrat deutlicher noch als bisher in den Ruf kommen, nur »Problemfälle« auf neue Stellen zu berufen?
- Unzeitgemäß
- Das Mitarbeiterjahresgespräch setzt darauf, die Potentiale der Mitarbeiter anzusprechen und auszubilden und dadurch (neue) Motivation zu schaffen. Dabei ist auch die Frage nach der weiteren Lebens- und Berufsplanung anzusprechen. Das Konzept des MJG geht davon aus, dass die PfarrerInnen selbst die für sie sinnvollen Folgerungen ziehen. Sie wechseln dann aus eigener Motivation und nicht gezwungen die Gemeinde. Die 10 Jahresfrist gehört zu einer Zeit, in der die »Obrigkeit« meinte, die Mitarbeitenden zum Guten zwingen zu können bzw. zu müssen. Die beiden Konzept sind nicht vereinbar.
- Die Zehn-Jahres-Frist geht von einem Pfarrhaus alten Stils aus, bei dem nur eine/r berufstätig, der/die andere problemlos mobil ist.

- ärgerlich

Die 10-Jahresfrist führt zu einer massiven Verärgerung der Pfarrerschaft. Ein erzwungener Wechsel dient nicht der Motivation der PfarrerInnen und damit auch nicht den neuen Gemeinden.

Diese Thesen sind eine Zusammenfassung der Argumente, die der Hauptvorstand des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins zum Thema besprochen hat. Sie wurden vom Schriftleiter des KORRESPONDENZBLATTes formuliert und in dieser Fassung vom »Geschäftsführenden Ausschuss« angenommen.

[TOP](#)

Aus der Pfarrerkommission

Johannes Schuster, Pfarrer in Wertingen

Die 71. Sitzung der Pfarrerkommission fand Ende Oktober statt. Neben der weiteren Entwicklung der Einstellungsliste und der Ausweitung des 100 % Beschlusses standen Besoldung und Stellenwechsel der PfarrerInnen im Vordergrund dieser Sitzung.

Einstellungsliste

OKR Dr. Dorteia Greiner schilderte den momentanen Stand. Auf der Einstellungsliste stehen zur Zeit 11 Personen. Der Landeskirchenrat hat für das Jahr 2000 ein Kontingent von 47,5 Stellen beschlossen, von denen zum 1.3.00 26 Stellen vergeben werden. Dazu kommen noch 5 Spezialvikariate und eine Stelle in Siebenbürgen, die aus dem Hilfsfonds des PfarrerInnenvereins finanziert werden. Bei einer Note von 3,5 im II. Theologischen Examen kommt man zur Zeit voraussichtlich auf die Einstellungsliste, es sei denn man hat ein sehr gutes I. Examen vorzuweisen Die maximale Wartezeit beträgt zur Zeit für einen zum Pfarrdienst geeigneten Kandidaten maximal 1,5 Jahre.

Inzwischen ist auch der aktuelle Stand zum 1.3.2000 bekannt. Dank der erfolgreichen Unterstützung aus dem Fonds »Pfarrer helfen Pfarrern« stehen nur 9 Personen auf der Einstellungsliste. Die ungewisse Berufsperspektive führt bei den VikarInnen zu einer verstärkten Suche nach beruflichen Alternativen, Überbrückungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese Eigeninitiative der VikarInnen wirkt sich ebenfalls positiv auf die Einstellungsliste aus. So bewirkt eine Beurlaubung zu einem KSA-Jahr in den USA einen Aufschub von einer Stelle um ein Jahr.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung kann die Einstellungsliste zum 1.9.2000 auf 20 Personen anwachsen. Die momentane Prognose sieht so aus, daß bis zum Jahr 2004 die Einstellungsliste bei einem jährlichen Zugangskontingent von 45 - 50 auf bis zu 80 Personen anwachsen könnte und ab 2005 mit einem Abbau der Liste zu rechnen ist. Die Wartezeit bzw. die Verweildauer auf der Liste wird sich dadurch natürlich erheblich erhöhen.

Die weiteren Prognosen für die Entwicklung der Einstellungsliste hält die Pfarrerkommission für desaströs. Die Schmerzgrenze für die Anzahl der Personen auf der Einstellungsliste liegt bei 25 Personen. Für OKR Peschke ist die Schmerzgrenze erst bei 40 Personen erreicht. Die Pfarrerkommission befürchtet, daß eine Anzahl von 40 Personen auf der Einstellungsliste die Motivation der PfarrerInnen, sich beim Hilfsfonds »Pfarrer helfen Pfarrern« zu engagieren, sicherlich abschwächen würde.

Ausweitung des 100 % Beschlusses

OKR Franz Peschke teilt mit, daß der Landeskirchenrat die Öffnung des 100% Beschlusses zum 1.9.2000 beschlossen hat. Theologenehepaare, die sich 10 Jahren lang eine Stelle geteilt haben, können sich nach Ablauf dieser Frist auf zwei volle Dienstverhältnisse bewerben.

Zum Stichtag 19.07.1999 standen 252 Theologenehepaare im Dienst der ELKB, von denen 188 sich die Stelle geteilt haben. Von dem Öffnungsbeschluß zum 1.9.2000 wären die Theologenehepaare, die in den Jahren 1983 - 1991 ihren Dienst begonnen haben, betroffen. Das wären nur 32 Ehepaare. Seit 1992 ist allerdings die Zahl der Theologenehepaare in unserer Landeskirche stark gestiegen. Eine Öffnung wird - wenn auch nicht sofort - jedoch langfristig zu gewissen Engpässen führen.

Offen bleibt die Frage: Wie soll nun ein Bewerbungsverfahren für ein Theologenehepaar aussehen? Beide bewerben sich auf zwei verschiedene Stellen in einem Dekanat und nur einer wird genommen. Was passiert dann? Vieles ist noch überhaupt nicht klar. Eine der wenigen unproblematischen Kombinationen dürfte die Koppelung einer Gemeindestelle mit einer Schulstelle sein.

Außerdem sind noch einige grundsätzliche Fragen bei einer Ausweitung des 100 % Beschlusses zu klären. Wie sollen die Dienstverhältnisse konkret aussehen? Im Augenblick wird einem Stellenteiler ein befristeter voller Dienstauftrag übertragen. Einigen Klärungsbedarf bei den TeilerInnen dürfte es auch bei der Errechnung der Versorgungsansprüche und des Ruhestandsgehaltes geben.

Finanzsituation der ELKB

OKR Dr. Claus Meier malte wie immer ein düsteres Bild von der künftigen Finanzentwicklung.

Diesmal war neben der Steuergesetzgebung die demographische Entwicklung das Hauptargument für die schlechte Finanzlage. Die Kirchenmitglieder werden immer älter. Da Rentner keine Kirchensteuern zahlen, fehlt es am Geld. Dieser Entwicklung steht eine künftige Steigerung der Personalkosten gegenüber. So gehen die Prognosen von einer jährlichen Steigerung der Personalkosten in den nächsten drei Jahren von 1,5 - 2 % aus. Die jährlichen Kirchensteuereinnahmen steigen demgegenüber nur um 0,6 - 0,7 % in diesem Zeitraum. Die Schere klafft immer weiter auseinander. Um größeren Schaden von der Landeskirche abzuwenden, gibt es nur einen Weg. Es muß am Personal eingespart werden, besonders am theologischen Personal. Einen anderen Weg als Einstellungsstopp oder Gehaltskürzungen sieht der Finanzreferent nicht.

Weitere Mehrausgaben hat die Reaktion der Landeskirche auf das Bundesgesetz zum Familienzuschlag für mehr als zwei Kinder zur Folge. Ab dem 3. Kind gibt es 200,- DM für 2 Jahre rückwirkend ab 1999 pro Kind mehr. In der Pfarrerschaft betrifft das 780 Kinder = 1,9 Millionen x 2 macht bereits knapp 4 Millionen. Diese 200,- Mark sind nicht wie alle anderen Familienzuschläge durch die Dienstwohnung abgegolten und müssen somit auch ausbezahlt werden.

Trotz der Befürchtungen des Finanzreferenten für das Haushaltsjahr 1999 kam es zu deutlichen Mehreinnahmen und so wird es leicht gelingen, die Lücke von 4 Mio. schließen zu können.

PfarrerInnen z.A.

Zur Zeit wird an einem Entwurf gearbeitet, der auch den Probendienst betrifft. Die Beurteilung von PfarrerInnen im Probendienst soll zukünftig 6 - 3 Monate vor dem Ende der z.A.-Zeit abgeschlossen sein, damit nach 3 Jahren Probendienst der Landeskirchenrat eine Entscheidung

über die Bewerbungsfähigkeit fällen kann. Die VELKD Regelung, daß PfarrerInnen im Probendienst, deren Bewerbung nicht innerhalb von vier Jahren nach der Verleihung der Bewerbungsfähigkeit zum Erfolg geführt haben, entlassen werden (PfG 18 (3)), wird von der bayerischen Landeskirche weiterhin ausgeschlossen.

Sind zehn Jahr genug? - Amtszeitbegrenzung

Die Amtszeitbefristung von zehn Jahren wurde in der Pfarrerkommission ausführlich diskutiert. Die bisherige Regelung in Art. 83a PfG setzt die im VELKD Pfarrergesetz vorgesehene Zehn-Jahres-Frist durch einen eigenen bayerischen Artikel außer Kraft.

OKR Peschke würde gerne ein deutliches Signal für den Wechsel setzen wollen. Das Gespräch mit dem Kreisdekan nach zehn Jahren ist, wie die Erfahrung gezeigt hat, meist folgenlos. Für ihn wäre die Zehn-Jahres-Frist eine Steuerung für eine gerechte Stellenverteilung. Ein Problem sieht OKR Peschke für die ab 50jährigen, die sich gegenüber den vielen motivierten jungen PfarrerInnen bei den Bewerbungen nicht durchsetzen können. Das könnte sich wenig motivierend auswirken.

Die Pfarrerkommission sieht die Gefahr, daß der Kirchenvorstand die Möglichkeit der Abwahl nach zehn Jahren als Disziplinierungsmaßnahme mißbraucht und sich der Kirchenvorstand als Aufsichtsrat und Arbeitgeber gebärdet. Die Praxis und diverse Untersuchungen widersprechen auch der Anschauung, daß die Pfarrer sagen: »Hier liege ich, laßt mich schlafen« und sich nicht auf andere Stellen bewerben. Personalführung muß anders als über eine solches Gesetz funktionieren. Sachgerechter wäre ein Personalentwicklungsprogramm, mit dem auch Problemfälle positiv gelöst werden können. Die Pfarrerkommission befürchtet durch Einführung dieser Zehn-Jahres-Frist eine Motivationsstrübung bei den PfarrerInnen.

Weitere Themen waren

Geplante Veränderung des Pfarrergesetzes der VELKD:

Die Verhängung einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren soll automatisch zum Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis führen. Es wurde die Frage diskutiert, ob die Kirche nicht grundsätzlich auch selbst das Vergehen prüfen sollte, und eventuell zu einem anderem als dem staatlichen Urteil kommen könnte.

Überprüfung des Versorgungssystems:

Der Ausstieg aus der BfA kann bereits zum 1.7.2000 möglich werden. Der gemischte Ausschuß »Überprüfung des Versorgungssystems« erarbeitet zur Zeit einen dementsprechenden Entwurf für die Landessynode. Einige Landeskirchen haben sich schon gegen die BfA und für den Ausstieg entschieden.

Pfarrerurlaubsverordnung und Pfarrerreisekostenverordnung:

Es gibt Erleichterungen bei den Reisekosten und Urlaubsanträgen bei Fahrten mit der Gemeinde bzw. für die Gemeinde ins Ausland. In Zukunft genehmigt dies das Dekanat und nicht mehr der LKR.

Ein weiterer gemischter Ausschuß beschäftigt sich mit der

Besoldung der PfarrerInnen.

Eine grundsätzliche neue Regelung bei den besonders hervorgehobenen Pfarrstellen A 14a wird angestrebt. Die Eingruppierung ist teilweise nicht mehr nachvollziehbar. Außerdem wird eine neue Eingruppierung für die neu geschaffenen und zusätzlichen Dekanatsstellen in München und Nürnberg nötig. Nach der Umsetzung der Reformprogramme gibt es nun sieben (vorher vier) Dekanate in München und fünf (vorher drei) in Nürnberg. Diese Veränderung hat natürlich auch höhere Ausgaben zur Folge.

[TOP](#)

Grenzgänger zwischen Industrie und Kirche

Pfarrer z.A. Marius Strecker und Pfarrerin z.A. Berthild Sachs

Konzernstrategie, Marktanalysen, Vertriebskonzept, Unternehmenskultur und Personalentwicklung: Dies waren ein Jahr lang wichtige Themen meiner Arbeit als Wirtschaftsvikar in der Stabsabteilung Konzernentwicklung eines großen bayerischen Unternehmens.

Schwört die Kirche jetzt Pfarrerinnen und Pfarrer auf Unternehmertum und Kostenrechnung ein? Presseberichte über das Projekt Wirtschaftsvikariat mit Titeln wie »Kanon aus Kirche und Kapital« (Handelsblatt) oder »Junge Pfarrer werden zu Unternehmern« (Münchner Merkur) arbeiten jedenfalls schlagzeilenträchtig mit Klischees vom Gegensatz zwischen den Systemwelten von Kirche und Wirtschaft. Es scheint so, als würden außerhalb der Kirche mit dieser weltvergessene Behäbigkeit assoziiert und in der Kirche nur abwehrend die Hände gehoben, wenn Begriffe wie Effizienz, Produktqualität und Zielkontrolle fallen.

Seit 1997 haben insgesamt 13 Kolleginnen und Kollegen ein Jahr in einem Unternehmen verbracht und ich habe nicht den Eindruck, dass hier Agenten eines verantwortungslosen Kapitalismus herangezüchtet wurden, die nun der Kirche betriebswirtschaftliche Denkkategorien und unternehmerische Handlungsstrategien überstülpen wollen. Meine Zeit im Wirtschaftsvikariat hat mich nicht vom Pfarrer zum Unternehmer mutieren lassen.

Ich habe die Zeit im Unternehmen als intensive Lernzeit erlebt. Ein Jahr lang nicht als Praktikant, sondern in einer Abteilung integriert in einem Unternehmen mitzuarbeiten war eine Chance, die es so in der Ausbildung nicht gab und wohl auch im weiteren Berufsleben nicht mehr geben wird. Meine Eindrücke sind vielfältig. Auf der einen Seite die Erfahrung, der »andere Kollege« zu sein, der zwar freundlich aufgenommen wird und vom dem auch Leistung gefordert wird, der aber immer der Pfarrer blieb. Es war erstaunlich zu erleben, was durch den »Pfarrer« doch noch bei Kollegen ausgelöst wird. Der Pfarrer wird einerseits als fremdes Wesen beäugt, dem anfangs wenig Kompetenz im betrieblichen Alltag zugetraut wird, andererseits hat er einen hohen Vertrauensvorschuss in Fragen des persönlichen Lebens. Gespräche über private Probleme oder Konflikte mit den Vorgesetzten suchten viele Kolleginnen und Kollegen lieber mit dem »Kollegen Pfarrer« als mit anderen. Darüberhinaus war ich für viele Kolleginnen und Kollegen war der einzige greifbare Bezugspunkt zu Kirche in ihrer Lebenswelt. Den Kontakt zur Kirchengemeinde haben sie längst verloren oder nie aktiv gesucht, Angebote der kirchlichen Erwachsenenbildung werden von den wenigsten überhaupt wahrgenommen.

Das Wirtschaftsvikariat, durch das eine Pfarrerin oder ein Pfarrer für ein Jahr zur Kollegin/ zum Kollegen wird, die oder der nicht in einer Seelsorgefunktion im Betrieb arbeitet oder betriebliche Abläufe nur aus der Außenperspektive kommentiert, habe ich als große Chance für Kirche erlebt, sich Menschen, deren Leben durch die Arbeitszeit entscheidend bestimmt ist, wieder bemerkbar zu machen. Kirche bekommt so ein Gesicht und die Möglichkeit, etwas zu sagen.

Auf der anderen Seite steht die »teilnehmende Beobachtung« wirtschaftlicher Zusammenhänge und unternehmerischer Strukturen und Entscheidungsprozesse, das konzeptionelle Ziel des Wirtschaftsvikariats. Wenn wir als Theologen unsere wissenschaftliche Kompetenz gesellschaftsbezogen einbringen wollen, ist es wichtig, uns sachkundig zu machen und unsere Sensibilität im Umgang mit andern Menschen und Gesellschaftsbildern zu stärken. Das Jahr im Unternehmen hat mir und sicher auch den meisten Kolleginnen und Kollegen hier viel gebracht.

Eine neue Erfahrung war die Kooperation in Teams und die Verpflichtung zu zielgerichtetem Arbeiten und betriebliche Strukturen, die dies auch ermöglichen und unterstützen. Eine positive Überraschung war wohl für alle Wirtschaftsvikarinnen und Vikare das überwiegend gute Feed-back auf unsere Leistung und unsere Qualifikationen als Theologen. Die Unternehmen haben festgestellt, dass Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nur wie erwartet über soziale und kommunikative Kompetenz verfügen, sondern eine breite Allgemeinbildung mitbringen und analytisch und strukturiert denken und arbeiten können.

Perspektiven

Ich wünsche mir, dass die Arbeitgeberin Kirche sich diese Kompetenzen zu Nutzen macht und die vorhandenen Potentiale ihrer Mitarbeitenden – nicht nur der Wirtschaftsvikare – wahrnimmt und systematisch fördert.

Eines habe ich aus meiner Zeit im Unternehmen mitgenommen: Nur kompetente, qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern die Lernfähigkeit eines Unternehmens und ermöglichen langfristigen Erfolg.

Innovative Projekte wie das »Wirtschaftsvikariat« können hier sicher Impulse geben. Bisher wird das Projekt durch die beteiligten Unternehmen und die Aktion »Pfarrer helfen Pfarrern« getragen. Ich hoffe, dass unsere Landeskirche es bald zu *ihrer* Sache macht.

Pfarrer z.A. Marius Strecker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Technik- Theologie- Naturwissenschaften und beim Beauftragten für Naturwissenschaft und Technik

...und zurück in der Gemeinde

Den blau-weißen Kugelschreiber mit dem Firmenlogo hüte ich wie einen persönlichen Schatz in der schwarzen Schreibmappe. Beides, Mappe und Stift, stammen noch aus meinem vor einem Jahr beendeten Wirtschaftsvikariat und verbinden mich praktisch wie symbolisch mit dieser für meine persönliche wie berufliche Entwicklung prägenden Zeit. Ich habe bei einem großen nordbayerischen Automobilzulieferer je ein halbes Jahr in den Bereichen

Personalwirtschaft (mit Schwerpunkt Berichtswesen und Controlling) und Personalbetreuung (mit Schwerpunkt Personalrekrutierung und Führungskräfteentwicklung) gearbeitet.

Kugelschreiber und Schreibmappe sind dabei weder Relikt noch Reliquie, sondern nützliche, selbstverständliche Utensilien meiner täglichen Arbeit. Doch wie steht es mit Nutzen und Verwertbarkeit von all dem Übrigen, was ich an Erfahrungen, Eindrücken und Fähigkeiten aus diesem Wirtschaftsjahr nun mitbringe in die kirchliche, gemeindliche Arbeit? In der Schreibmappe habe ich dazu, mag sein während einer unergiebigem Sitzung, drei Stichworte notiert:

1. Kenntnisse und Fähigkeiten, die ich bisher einsetzen konnte

Auch in einer Kirchengemeinde ist personalwirtschaftliches Know how von Nutzen. Was mir im Unternehmen zunächst als fragwürdiges »Köpfe zählen« begegnet ist, das praktiziere ich inzwischen voller Neugier mit dem gemeindlichen Datenmaterial: Z.B. liefert uns die Analyse, Darstellung und Interpretation der »Liste der Veränderungen« nach bestimmten Parametern gesicherte Erkenntnisse über die Situation von Neuzugezogenen, die in die Arbeit eines Besuchsdienstes für diese Gruppe, aber auch in die allgemeine Angebotsplanung einfließen. In dieser Weise ließe sich – professionellere EDV-technische Verarbeitungsmöglichkeiten vor Ort vorausgesetzt - noch viel mehr über die eigene Gemeinde in Erfahrung bringen, gewiss nur statistisch und nicht als Ersatz, wohl aber als Basis und Steuerungsinstrument für die Gestaltung von Begegnungsangeboten.

Ein Jahr lang konsequent mit Zielvereinbarungen und unter präzisen Zielsetzungen zu arbeiten, sowohl in der täglichen Arbeit wie für meine Mitarbeit im Unternehmen insgesamt, hinterlässt erstaunliche Spuren. Freilich: Ziele sollten schon zu Predigerseminarszeiten fleißig formuliert werden, mehr oder weniger als Einstimmung und um Appetit zu machen auf den bevorstehenden Kurs. An Rechenschaft darüber, welche Ziele wirklich erreicht wurden, erinnere ich mich hingegen kaum. Inzwischen machen mich Sitzungen, Planungen und Veranstaltungen ohne geklärte oder klärbare Zielsetzung unruhig und misstrauisch. Seither versuche ich zumindest, meine eigenen Ziele vorher zu benennen und mir auch die Gründe für nicht erreichte Ziele einzugestehen. Das wirkt sich aus auf fast alle Arbeitsgebiete: Statt abzuarbeiten, was vermeintlich zu tun ist, strukturiert sich die Arbeit in Konzeptions- und Planungsphasen, in die Durchführung und schließlich in eine möglichst gut dokumentierte Auswertung, die in neue Planungen einfließen kann.

2. Perspektiven und Eindrücke, die meine Arbeit als Pfarrerin bereichern und verändern

Während der Zeit im Unternehmen habe ich Kirche fast ausschließlich aus der Außenperspektive wahrgenommen. Einerseits als »normales« Gemeindeglied meiner ehemaligen Vikariatsgemeinde mit vergleichbarer zeitlicher Belastung wie die meisten anderen berufstätigen Gemeindeglieder. Andererseits in der noch viel ausgeprägteren Außenperspektive meiner überwiegend gemeindedistanzierten, aber an Fragen gelingenden Lebens sehr interessierten Kollegen im Personalwesen. Meine Erfahrungen in und mit dieser Perspektive versuche ich wach zu halten: Wie schwer es mir selbst oft fiel, mich zu gemeindlichen Abendveranstaltungen nach einem Arbeitstag aufzuraffen, geschweige denn, dafür noch etwas selbst vorzubereiten. Wie wenig manche Predigt mit meiner eigenen beruflichen Realität im Unternehmen zu tun hatte. Wie merkwürdig unscharf und verklausuliert die gewohnte kirchliche Sprache manchmal klang. Und wie schwer es mir jetzt selbst fällt, diese beiden Beobachtungen in der eigenen Predigt- und Sprachpraxis wirklich zu berücksichtigen! Ferner: wie nachhaltig das Verhältnis zu »der Kirche« bei den KollegInnen im Unternehmen von punktuellen Begegnungen mit Priestern bzw. PfarrerInnen positiv oder

negativ geprägt war. Wie spannend es war, einem Kollegen glaubwürdig und verständlich zu machen, worin für mich der besondere Sinn der kirchlichen Trauung liegt. Diese Aufzählung ließe sich noch fortsetzen.

Solche Eindrücke helfen mir heute überall da, wo ich v.a. im Kontext von Kasualien außerhalb der so genannten Kerngemeinde tätig bin. Weil dort die gängigen kirchlichen Anknüpfungspunkte oft nicht mehr gegeben sind, suche ich den Gesprächseinstieg gerne über die berufliche Situation und merke, dass ich darüber Menschen inzwischen gut kennen lernen und interessieren kann. Überhaupt nehme ich Gemeinde seit jener Außenperspektive anders wahr, sehr viel kritischer im Blick auf die Ansprüche und Maßstäbe ihrer innersten Zirkel, sehr viel wacher und liebevoller im Blick auf die, die ab und zu am Rande auftauchen.

3. Sensibilisierung für innerkirchliche Zu- und Missstände.

Schließlich sehe ich auch die Kirche als Arbeitgeberin und Arbeitsplatz nach dem Jahr in der Wirtschaft mit anderen Augen. Ich genieße die Freiheit und die Sinndimension, die intellektuelle Herausforderung und die Themenvielfalt des Pfarrerrinnenberufs bewusster als vorher. Allerdings leide ich zugleich deutlicher an strukturellen und methodischen Unzulänglichkeiten meines Arbeitsumfelds. Ich ärgere mich, wenn die interne Kommunikation in einem großen Pfarramt nicht klappt. Ich bedaure, dass Teamarbeit so häufig scheitert, weil Sach-, Person- und Überzeugungsebene nicht unterschieden werden. Ich erlebe hauptamtlich Mitarbeitende oft unzufrieden und demotiviert, in ihrer Leistung zu wenig wahrgenommen, vielleicht auch zu wenig gefordert wie gefördert. Und ich merke, wie leicht Resignation und Jammern auch mich ergreifen, und wie einfach es ist, sich dann hinter herrschenden Strukturen und fremden Zuständigkeiten zu verstecken. Im Unternehmen damals gab es dagegen ein wirksames Mittel, nämlich die schlichte Frage: »Und was haben Sie getan, um diese Situation zu verändern?«

Pfarrerin z.A. Berthild Sachs ,Pfarrerin in Lauf a. d. Pegnitz

[TOP](#)
