



Der Pfarrer, die Pfarrerin der Zukunft... ...ist ein(e) Gemeindepfarrer(in)

Liebe Schwestern und Brüder, gucken Sie auch täglich in Ihren Pfarrgarten, ob Sie wieder einen der Controller auf dem Apfelbaum sitzen sehen, den Ihnen der Landesbischof geschickt hat?

Anders als mit Ironie, liebe Schwestern und Brüder, kann ich manches an der laufenden Auseinandersetzung um das PfarrerrInnenbild heute nicht betrachten, da ich es nicht verstehe.

- Ich verstehe zwar, wenn sich der Pfarrerverein für die Interessen seiner Mitglieder einsetzt – ich bin übrigens selbst seit mehr 25 Jahren eines –, auch und gerade gegenüber der Kirchenleitung.

Und da hat der Pfarrerverein – das ist kein fishing for compliment – in den letzten Jahren ja viel erreicht. Ich erinnere nur an den Familienschlag oder an die Neuregelung der Urlaubstage nach Weihnachten, ebenso an die Abschaffung der Warteliste.

All dies wurde auf das beharrliche Drängen des Pfarrervereins hin eingeführt.

- Ich verstehe, wenn der Pfarrerverein alles kritisch beäugt, was von der Kirchenleitung her als Kontrolle, Beurteilung, Gängelung, Zentralisierung verstanden werden könnte – das ist auch seine Aufgabe.

- Ich verstehe darum – ich komme später darauf zurück – die Bedenken, die der Vorstand des Pfarrervereins gegenüber der verbindlichen Einführung der Jahresmitarbeitendengespräche vorgebracht hat.

- Ich verstehe, wenn die vielen Ver-

ordnungen, die von München kommen und bei denen wir vielleicht tatsächlich fragen müssen, ob sie alle nötig sind, kritisch zur Kenntnis genommen werden.

- Ich verstehe die Kritik an immer neuen finanziellen Belastungen für Pfarrer und Pfarrerrinnen, die ein Pfarrhaus bewohnen.

Aber ich verstehe nicht – jetzt sage ich es einmal ganz persönlich –

- dass Ängste geschürt werden, der Landesbischof oder der Landeskirchenrat hätten das Ziel, die Pfarrer und Pfarrerrinnen zu gängeln, zu kontrollieren, zu hierarchisieren.

- Ich verstehe nicht, wie der zweite Vorsitzende des Pfarrer- und Pfarrerrinnenvereins vor einer »kirchenleitenden Sehnsucht nach einem neuen Instrumentarium der dienstrechtlichen Maßregelung«¹ warnt. Mit so einer Äußerung wird dem geneigten Leser doch suggeriert, es gebe bei der Kirchenleitung tatsächlich eine solche Sehnsucht. Der Controller auf dem Baum wäre dann tatsächlich nicht mehr fern!

Doch, liebe Schwestern und Brüder, das Gegenteil ist der Fall.

- Ich habe vor meiner Wahl wie nach meiner Wahl immer wieder betont, für wie wichtig ich in unserer Kirche jede sinnvolle Dezentralisierung halte.

- Ich habe in jedem Herbst-Synodalbericht darüber gesprochen, wie wichtig der Dienst des Pfarrers, der Pfarrerin ist.

- Und ich betone immer wieder, dass es vor allem die Grundaufgaben sind, in denen Pfarrer, Pfarrerrinnen

Inhalt

■ Artikel

Dr. Johannes Friedrich,
Der Pfarrer, die Pfarrerin der Zukunft..

81

Klaus Weber,
Pfarrers Freud und
Pfarrers Leid

91

Martin Ost,
Liebe Leserin, lieber Leser

101

Dr. Dorothea Greiner,
Aus der Denkwerkstatt

97

■ Aussprache

Jörn Handel,
Vergessene Krankensalbung

99

Wilhelm Horkel,
Selbstprofanierung

100

Axel Melcher,
Im Kollektiv
läuft manches schief

100

■ Bericht

Bärbel Mayer-Schärtel,
Bewerbungstraining 2002

98

Friedrich Rösner,
Stell Dir vor, es ist Gottesdienst
und alle gehen hin!

99

■ Hinweise

PfarrerInnenverein,
Deutscher Pfarrer/innentag

85

Mietwerte

94

Dr. Walter Sparr,
Absolvententag

97

■ Bücher

Dr. Holger Forssmann,
Nürnberger, Kirche,
wo bist du?

101

■ Ankündigungen

102

vor allem gestärkt werden müssen, nämlich Verkündigung und Seelsorge.

Darum bin ich dankbar, dass ich hier vor Ihnen einmal schwerpunktmäßig etwas über meine Sicht des Pfarrerberufs heute, im ersten Jahrzehnt des dritten Jahrtausend in Deutschland, sagen darf.

Es ist mein Anliegen, ein deutliches Ja zum Gemeindepfarramt auszusprechen. Es hat meiner festen Überzeugung nach eine hohe Gegenwarts- und Zukunftsbedeutung. Die »ganz normalen« Gemeindepfarrer und -pfarrerinnen will ich in ihrer Rolle stärken.

Ich tue das mit sieben erläuterten Thesen und einer abschließenden Aufgabenzuweisung an die Kirchenleitung zur Förderung und Profilierung der Pfarrerrinnen und Pfarrer.

These I:

Der Pfarrer, die Pfarrerin ist 2002 in unserer Gesellschaft so wichtig wie nie zuvor

Die *Gründe* dafür liegen in den Tendenzen und Profilen unserer modernen Gesellschaft wie Individualisierung, Massengesellschaft, Anonymisierung, beständiger und immer erneuter Qualifizierungsdruck, Vielfalt der Freizeitangebote, die Zunahme der religiösen Suchbewegungen, Vielfalt der weltanschaulichen Angebote, wachsendes Fragen nach dem Sinn und der Sinnhaftigkeit, wachsende Ängste, weil unsere komplexe Welt immer unverständlicher wird, das Gefühl: die Welt ändere sich immer schneller.

Die *Folgerung* aus dieser Analyse:

- Die Menschen brauchen das Evangelium, das Angebot der Liebe Gottes zu jedem, jeder Einzelnen unabhängig von seiner, ihrer Stellung, Leistung, seinem, ihrem gesellschaftlichen Wert.
- Sie brauchen den Zuspruch der Vergebung, wo immer sie mit ihrem Leben dem widersprechen, was Gott von uns will. Dieses Evangelium, diesen Zuspruch zu bezeugen ist ja zunächst Aufgabe jedes Christen, jeder Christin.
- Sie brauchen aber darüber hinaus einen Menschen, der von seinem Beruf, von seiner Stellung, von seiner Funktion her für diesen Zuspruch steht und ihn glaubwürdig verkündigt.
- Sie brauchen zur eigenen Orientierung einen Zeugen des Wortes Gottes,

- der, die - wie sie - mitten in den gesellschaftlichen Spannungen dieses Lebens steht,

- die sich den beruflichen Anforderungen und zugleich den Anforderungen, die Ehe und Familie, Kindererziehung und Berufstätigkeit des Ehepartners mit sich bringen, stellen muss und

- der versucht, diesen Spagat vom Zuspruch des Evangeliums her glaubwürdig zu bewältigen, auch wenn er immer wieder versagt.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Menschen in unserer Gesellschaft wissen, sie können sich an Pfarrer bzw. Pfarrerrinnen wenden, die für sie da und für Fragen des Glaubens, der Religion zuständig und ansprechbar sind:

- Man braucht den Pfarrer, die Pfarrerin zwar nicht dauernd, aber es ist wichtig zu wissen, er, sie wäre da, wenn man sie, ihn je bräuchte, sozusagen als stille Reserve.
- Auch der säkulare Mensch sagt, es ist gut, dass Pfarrer und Pfarrerrinnen die transzendente Wirklichkeit offen halten, auch wenn dieser säkulare Mensch selbst nicht an sie glaubt.

Der Pfarrer, die Pfarrerin steht dafür, dass unsere Welt nicht einfach aufgeht, sondern dass dem Leben des einzelnen und unserer Gesellschaft eine Perspektive bleibt, die über den einzelnen und die faktische Welt hinausgeht.

Dieselben Gründe, die es so wichtig machen, dass es heute Pfarrer, Pfarrerrinnen gibt, machen es heute indessen so *schwer*, Pfarrer, Pfarrerin zu sein:

- Infolge der Individualisierung und Anonymisierung ist mit traditioneller Gemeindegemeinschaft der Mensch heute schwerer zu erreichen. Die Vielfalt der Freizeitangebote wie der weltanschaulichen Angebote, verbunden mit dem nicht mehr wie früher vorhandenen selbstverständlichen Stellenwert der Kirche in der Gesellschaft erfordern viel mehr Anstrengungen als früher, Kirchen und Gemeindegemeinschaften zu füllen.
- Die Frage nach dem Sinn des Lebens wird auch von anderen Anbietern scheinbar befriedigend beantwortet - ein Konkurrenzkampf, der leicht ermüden kann.
- Auch die Mitgliedschaft in der Kirche ist heute nicht mehr selbstverständlich. Man kann das - und ich tue das - in gewisser Weise als Zeichen der gewachsenen Eigenver-

antwortung der Menschen begrüßen. Es zehrt jedoch an den Kräften der Pfarrer und Pfarrerrinnen, weil sie von Teilen der inner- und außerkirchlichen Öffentlichkeit dafür verantwortlich gemacht werden, ja sich selbst zuweilen dafür verantwortlich fühlen.

Dazu kommt, dass natürlich auch die Pfarrer und Pfarrerrinnen in dieser Gesellschaft leben und so wie alle anderen Menschen ihrem Einfluss und ihren Trends ausgesetzt sind.

- Auch sie stehen im gesellschaftlichen Individualisierungsprozess,
- auch sie wollen ihren Beruf professionell ausüben,
- wollen für die Tätigkeiten, die im Zentrum ihres Handelns stehen, anerkannte Fachleute sein und nicht als dilettierende Generalisten gelten.
- Auch sie haben einen gestiegenen Anspruch an eine erfüllte Freizeit und ein geordnetes Familienleben.

Nicht zuletzt haben sich die Strukturen innerhalb unserer Kirche verschoben: Neben ca. 2.000 gegenwärtig auf Stellen eingesetzten Pfarrern und Pfarrerrinnen gibt es inzwischen ca. 18.000 andere *hauptamtliche* Mitarbeitende, die zum großen Teil nicht einsehen, dass der Pfarrer, die Pfarrerin eine hervorgehobene Rolle spielt. Diese hauptamtlich Mitarbeitenden wollen sich bzw. ihre Berufsgruppe ebenso in der Leitung der Gemeinde wie der gesamten Kirche vertreten wissen.

Und es gibt Ehrenamtliche (Prädikanten zum Beispiel) wie Hauptamtliche (Diakone, Diakoninnen, Prediger), die ebenfalls zum *Verkündigungsdienst* berufen sind und keinen signifikanten Unterschied zwischen ihrem Dienst und dem des Pfarrers, der Pfarrerin sehen. Die Individualisierung und Differenzierung der Gesellschaft hat schließlich auch dazu geführt, dass sich neben dem »Generalisten«, dem Gemeindepfarrer, der Gemeindepfarrerin eine wachsende Zahl von *Funktions- und Spezialpfarrämtern* herausgebildet hat.

Bevor ich deshalb eine Verhältnisbestimmung von Gemeinde- und Funktionspfarramt und die Abgrenzung zur Arbeit der anderen Hauptamtlichen und der Ehrenamtlichen versuche, will ich der wichtigen Frage nachgehen:

Was sind die unaufgebbaren Grundaufgaben des Pfarrers, der Pfarrerin?

Die Frage in unserer Ordinationsagende macht das deutlich. Es heißt da:
»Bist du bereit, das Evangelium von Jesus Christus... zu predigen, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwaltend, das Beichtgeheimnis und die seelsorgerliche Verschwiegenheit zu wahren und dich in allen Dingen so zu verhalten, wie es deinem Auftrag entspricht...«

Damit sind die Grundaufgaben klar benannt:

- Verkündigung des Evangeliums
- Verwaltung der Sakramente
- Seelsorge

Dies deckt sich im wesentlichen mit den klassischen Grunddimensionen von Kirche, nämlich

- Martyria,
- Leiturgia und
- Koinonia, sofern letztere eben nicht nur in der gottesdienstlichen Gemeinschaft, sondern gerade auch in der Seelsorge erfahrbar wird.²

In den Einführungsformularen wird dann zu Recht auch die vierte Dimension benannt, die

- Diakonia.

Über sie und ihre Bedeutung im Berufsbild eines Gemeindepfarrers zu reden, würde ein eigenes Referat erfordern, das ich in diesem Jahr, welches ich ja dem Schwerpunkt Diakonie gewidmet habe, an anderer Stelle halten werde.

Diese Aufgaben kommen in der Praxis aller Pfarrer, aller Pfarrerinnen vor. Sie bestimmen vor allem aber anderen die Tätigkeit eines Gemeindepfarrers, einer Gemeindepfarrerin. Aber nicht, weil es immer so war, sage ich das, sondern weil heute und morgen wichtig ist, dass es auch so bleibt.

Deshalb meine zweite These:

These II:

Der (»Generalist«) Gemeindepfarrer, die Gemeindepfarrerin ist 2002 in unserer Gesellschaft so wichtig wie nie zuvor.

Wenn es die Hauptaufgabe des Pfarrers, der Pfarrerin ist, der Welt und den Menschen die allumfassende Liebe Gottes zu den Menschen zu verkündigen, dann ist für diese generelle Aufgabe zu aller nächst auch der Generalist, die Generalistin notwendig, in dessen/ deren Arbeit sich die »Universalität des von Gott angebotenen Heils in der möglichen Vielfalt der pfarramtlichen Aufgaben niederschlägt.«³

Ich habe eben die gesellschaftlichen Herausforderungen benannt, die die Menschen, ihr Nachfragen und ihr Lebensgefühl heute bestimmen:

- Alles verändert sich unaufhörlich,
- Ängste werden immer stärker.

In solcher einer Situation sich stetig wandelnder Strukturen ist ein seelsorgerliches Konzept das Wichtigste, was wir den Menschen bieten können, ist Seelsorge das, was Menschen in besonderer Weise brauchen, die voll gefordert in ihrem hoch qualifizierten Beruf stehen.

Gerade Menschen, die sich ständig auf das Machbare konzentrieren müssen, stellen

- Fragen nach dem Sinn,
- Fragen nach Recht und Grenze des Machbaren.

Unsere Arbeitswelt hat das frühere Lebensziel, dass der Papa nach Feierabend und am Wochenende der Familie gehört, in vielen Fällen außer Kraft gesetzt.

Arbeit und Familie müssen von der ganzen Familie gemanagt und unter einen Hut gebracht werden. Wer stets unter Leistungsdruck steht, bedarf des Zuspruchs: Wisse dich angenommen – nicht, weil du so viel leistest, sondern

weil Gott dich um Christi willen liebt. Wer richtet den Menschen eine solche Botschaft aus, wenn es nicht die Kirche tut?

Die Kirche aber, das ist für die Menschen zu allererst der Gemeindepfarrer, die Gemeindepfarrerin. Denn in ihm, in ihr nehmen sie die Kirche persönlich wahr.

Es besteht für uns Pfarrer, Pfarrerinnen gerade heute die besondere Aufgabe, Menschen zu begleiten. Die Chance besteht darin, dass die Kirche etwas anbieten kann, was diese Menschen in ihrer beruflichen Welt so nicht bekommen, das sie aber brauchen, weil es zum Menschsein gehört.

Diese Wegbegleitung für alle Menschen ist eine generelle Grundaufgabe. Sie erfordert den Generalisten, die Generalistin. Deshalb ist die Ausbildung zum Pfarrberuf auch eine generalistische, sie ermöglicht dem Pfarrer, der Pfarrerin auch in späteren Jahren, sich in allen, auch den sehr spezifischen Handlungsfeldern weiterzubilden und sich bei Bedarf zu spezialisieren.

Aber alle Spezialausbildungen sind lediglich Vertiefungen dessen, was im Gemeindepfarramt aufgegeben ist. Sie sind kein »Darüberhinaus«, sondern nur die Vertiefung eines speziellen Segments.

Die Universalität der Aufgabe birgt aber heute auch Gefahren und Probleme in sich: die Ausdifferenzierung der Gesellschaft, die Individualisierung hat die Anzahl der möglichen Situationen, in die hinein sinnvoller Weise das Evangelium verkündigt werden sollte, gegenüber früheren Zeiten vervielfacht. Zudem sind diese Situationen unübersichtlicher geworden. »Pfarrer werden nicht nur als Seelsorger, z.B. in familiären Konfliktlagen in Anspruch genommen, sondern auch als Krisenmanager oder Sozialarbeiter«,⁴ als Krankenhaus- und Notfallseelsorger, als

Acredo

Sterbebegleiter und Trauerhelfer, als Diakonienmanager und Verwaltungsadministratoren.

Da stellt sich natürlich sofort das Problem einer ständigen Überforderung, wenn sie auf all diese Herausforderungen angemessen reagieren wollen. Ich komme darauf noch zurück.

Die beschriebene gesellschaftliche Situation hat dazu geführt, dass die üblichen pfarramtlichen Tätigkeiten immer stärker ausdifferenziert wurden, weil die Pfarrer und Pfarrerinnen möglichst alle Menschen in all ihren so unterschiedlichen Situationen mit ihren all so unterschiedlichen Bedürfnissen und ihren all so unterschiedlichen religiösen Sozialisationen erreichen möchten. Die Ortsgemeinde *»begleitet Menschen mit Gottesdiensten und Amtshandlungen, sie versammelt Mitglieder in Gruppen (und) sie wendet sich spezifischen gesellschaftlichen Bedürfnissen und Fragestellungen zu.«*⁵ Dies führt naturgemäß zur Überforderung der Pfarrer und Pfarrerinnen, die ganz sicher auch nicht dadurch schon zu beheben ist, dass der Landesbischof einen netten Brief zum Jahresbeginn schreibt, in dem er auffordert, selbständig Prioritäten zu setzen und sich nicht überfordern zu lassen.

Auch dass es inzwischen für die Arbeit in der Ortsgemeinde andere Hauptamtliche gibt, mindert nicht diese Gefahr, weil wir Pfarrer, Pfarrerinnen es für richtig gehalten haben, in unserer eigenen Berufsrolle all dies zu integrieren, also die Menschen zu begleiten, das Leben der verschiedensten Gruppen im Gemeindehaus zu koordinieren und zu lenken, *»Spezialist, Spezialistin für Pädagogik, Beratung und Seelsorge, Bildung oder lokale Politik zu werden und damit Kirche am Ort präsent zu halten in den Schnittstellen der Gesellschaft und zugleich die Leitungsaufgaben eines mittleren Betriebes zu bewältigen...«*⁶

So arbeiten wir in Bereichen, für die es fast ein Dutzend verschiedener Studiengänge und verschiedene Ausbildungen gibt. Es ist deshalb wichtig, sich wieder zu konzentrieren.

Vom oben erwähnten Ordinationsversprechen her gesehen (Verkündigung des Evangeliums – Verwaltung der Sakramente – Seelsorge), legt sich dabei folgende Konzentration nahe:

Der Pfarrer, die Pfarrerin begleiten als Personen, die glaubwürdige Zeugen Jesu Christi sind, die Menschen im Jahres- und im Lebenslauf mit dem Evan-

gelium von der Liebe Gottes, das die Menschen tröstet, stärkt und aufruft.

»Die Kernaufgabe evangelischer Kirchen« wäre dann eine solche *»Begleitung des Lebenslaufs und seiner Übergänge mit dem Evangelium durch Pfarrerinnen und Pfarrer in örtlichen Gemeinden.«*⁷

Wenn wir uns auf diese Grundaufgabe einigen können, dann hat das viele Konsequenzen:

- für die Frage der Prioritätensetzung ebenso wie
- für die Frage der Spezialisierung und
- für die Frage der Bedeutung überparochialer Aufgaben.

Und es ist klar:

- So wichtig die Prioritätensetzung durch den einzelnen Pfarrer, die einzelne Pfarrerin ist,
- so wenig dürfen wir, die Kirchenleitung, ihn, sie dabei allein lassen.

Es sollte auf landeskirchlicher Ebene deutliche Aussagen dazu geben, und es wäre sinnvoll, wenn es darüber auf der Ebene der Ortsgemeinde mit dem Kirchenvorstand klare Vereinbarungen gäbe. *»Im Gespräch mit dem Kirchenvorstand sollte geklärt werden, welche Aufgaben notwendig sind und welche gegebenenfalls verzichtbar, welche durch den Pfarrer wahrgenommen werden sollten und welche von Gemeindegliedern, die ihre Begabungen und ihr Engagement mit einbringen wollen.«*⁸

These III:

Der Gemeindepfarrer, die Gemeindepfarrerin im Pfarrhaus ist 2002 in unserer Gesellschaft so wichtig wie nie zuvor

Die Begleitung der Menschen in ihrem Lebens- und Jahreslauf gelingt um so besser, je enger der Pfarrer, die Pfarrerin in der Lebenswelt seiner, ihrer Gemeindeglieder präsent ist. Dort, wo Pfarrer Teil des täglichen Lebens ihrer Gemeindeglieder sind (etwa immer noch im traditionellen dörflichen Bereich), sind sie alltägliche Nachbarn im Jahresablauf und im Lebenslauf und damit gleichsam automatisch Zeugen Jesu Christi für den Glauben der anderen Menschen.

Aus diesem Grund ist es mir so wichtig, dass wir die große Chance, die sich mit dem Pfarrhaus bietet, nicht verspielen. Und damit Sie nicht denken, ich wüsste nicht, wovon ich rede: erst seit zweieinhalb Jahren, also seit ich Bischof bin,

wohne ich selbst nicht mehr in einem Pfarrhaus bzw. einer Pfarrwohnung.

Ich bin dankbar, dass Bruder Weber in seinem Bericht vor der bundesweiten Mitgliederversammlung deutlich gesagt hat: *»Nach wie vor wird von den Pfarrerinnen und Pfarrern anerkannt, dass das Pfarrhaus einen wichtigen Stellenwert innerhalb des Gemeindelebens und des Gemeindeaufbaus hat.«*⁹

Ich füge hinzu: Es hat einen hohen Stellenwert auch für die Stellung unserer Kirche in der Gesellschaft, und es hat einen hohen Stellenwert für den missionarischen Auftrag unserer Kirche.

Darum wollen wir als Kirchenleitung alles in unserer Macht Stehende tun, um die Akzeptanz des Pfarrhauses bei den Pfarrern und Pfarrerinnen zu erhalten bzw. zu erhöhen. Dazu haben Sie vom Pfarrerinnen- und Pfarrerverein immer wieder – meist berechnete – Forderungen gestellt, denen wir, so weit uns dies finanziell und / oder rechtlich möglich ist, nachkommen wollen.

Insbesondere sollten wir dringend weiter versuchen, die Finanzbehörden, und das heißt letztlich doch wohl: die Politikerinnen und Politiker davon zu überzeugen, wie wichtig das Pfarrhaus für unsere Gesellschaft ist.

Auch müsste ihnen – und ich weiß nicht, ob ihnen das bisher schon deutlich geworden ist – verdeutlicht werden, dass Pfarrer und Pfarrerinnen in der Regel darauf verzichten (müssen), steuermindernde Investitionen in Eigenheime zu tätigen. Dafür dürfen sie dann nicht steuerlich ein zweites Mal bestraft werden, indem sich die Besteuerung der Dienstwohnung ausschließlich an den jeweiligen Vergleichsmieten orientiert. Dies bringt zudem innerhalb der Pfarrerschaft noch Ungerechtigkeiten mit sich – je nach dem Umfeld des jeweiligen Pfarrhauses bzw. der jeweiligen Gemeinde und Ortschaft.

OKR Dr. Böttcher hat mir am Freitag von einem neuen Vorstoß der Steuerkommission der EKD berichtet. Ich will im Rat der EKD nachhaken. Wir sind also in dieser Sache engagiert. Ob wir Erfolg haben werden, lässt sich allerdings nicht vorhersagen.

Für die Praxis der Stellenbewerbungen und der Stellenvergabe müssen wir uns allerdings auch selbst darauf einstellen:

- Pfarrstellen mit Pfarrhäusern mit 8, 10 oder 12 Zimmern sollten in aller Regel nicht für alleinstehende Bewerber interessant sein.
- Pfarrstellen mit Pfarrwohnungen mit 4-5 Zimmern können nicht an

Pfarrer oder Pfarrerinnen, die vier oder mehr Kindern unter 18 Jahren haben, vergeben werden.¹⁰

Wenn wir so klar die Bedeutung der örtlichen Gemeinden benannt haben: was machen wir dann mit der allgemein bekannten Tatsache, dass Gemeindepfarrer, -pfarrerinnen heute einen hohen Prozentsatz der Gemeindeglieder kaum mehr erreichen?

These IV:

Der Pfarrer, die Pfarrerin für spezielle Zielgruppen ist 2002 in unserer Gesellschaft so wichtig wie nie zuvor

Es ist sicherlich richtig, dass zumindest im städtischen Bereich 70 – 80 % der Kirchenmitglieder weder zu den regelmäßigen Besuchern der Sonntagsgottesdienste noch der zahlreichen anderen Veranstaltungen der Gemeinden gehören. Es wäre eine Überforderung für die Gemeindepfarrer, -pfarrerinnen, wenn wir von ihnen erwarten würden, dass sie auch die unterschiedlichsten speziellen Angebote für diesen Teil ihrer Gemeindeglieder machen. Da braucht es andere dazu.

Dennoch möchte ich zunächst festhalten:

Der Pfarrer, die Pfarrerin für spezielle Zielgruppen ist auch der Gemeindepfarrer, die Gemeindepfarrerin.

Denn auch bei den 70–80% der Mitglieder, die wir sonntags nicht regelmäßig sehen, bietet die Begleitung der Menschen in ihrem Lebens- und im Jahreslauf für die Gemeindepfarrer, pfarrerinnen hervorragende Möglichkeiten des Kontaktes:

- bei Kasualien,
- bei den großen Festen im Jahreskreis, insbesondere an Weihnachten
- durch die Gemeindebriefe
- sowie in regelmäßigen Besuchen zu Hause.

■ Kasualien¹¹

Die Kasualien sind eine hervorragende Gelegenheit für Kontakte, insbesondere die Taufe (und in ihrer Verlängerung die Konfirmation), sind innerhalb unserer Kirche fast noch flächendeckend vorhanden. Gespräche mit Eltern und Paten, Kontaktaufnahme bei Jahrestagen der Taufe, Erinnerungen an die Taufe in Kindergarten und Schule...

Daneben ist vor allem die Beerdigung eine Gelegenheit, Menschen, die selten oder nie im Sonntagsgottesdienst anzutreffen sind, zu begegnen und ihnen die Bedeutung von Kreuz und Auferste-

hung Jesu und die Liebe Gottes, die über den Tod hinaus gültig bleibt, zu bezeugen.¹²

■ Feste

Auch die Feste, insbesondere das Weihnachtsfest, bieten eine große, teilweise immer größer werdende Chance, Menschen zu erreichen, die sonst nicht zu uns kommen. Osternachtfeiern entwickeln eine zunehmende Anziehungskraft. Es ist erstaunlich, wer da alles früh aufsteht. Auch Gemeindefeste erreichen Randsiedler der Gemeinde. Diese Chancen gilt es zu nutzen, wie Sie das ja auch alle auch tun.

■ Gemeindebriefe

Umfragen zeigen, dass die Gemeindebriefe auch von Gemeindegliedern, die sonst keinen Kontakt zur Gemeinde haben, in einem erstaunlich hohen Prozentsatz gelesen werden. Nach einer 1995 veröffentlichten Studie des Gemeinschaftswerks der Evangelischen Publizistik nutzen 67 Prozent aller evangelischen Kirchenmitglieder regelmäßig oder gelegentlich einen Gemeindebrief. In der Altersgruppe von 14 bis 29 Jahren sind es 46 Prozent, also fast die Hälfte aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

In der Gruppe von 30 bis 49 Jahren sind es 72 Prozent, bei den ab 50jährigen sogar 76 Prozent. Am interessantesten finden dabei Gemeindeglieder Berichte aus ihrer Kirchengemeinde (62 Prozent)¹³ Gemeindebriefe gelten daher als »Leitmedium der evangelischen Publizistik«.¹⁴

■ Besuche

Gott sei Dank! freuen sich, zumindest bei uns in Bayern, immer noch die meisten Menschen, wenn die Pfarrerin, der Pfarrer sie besuchen kommt. Wir müssen dies pflegen und dürfen es – bei aller sonstigen Beanspruchung – auf keinen Fall vernachlässigen.

Wichtig ist, dass nicht falsche Agenturmeldungen das Bild bestimmen, als würden wir Besuche machen, um zu mehr Geld zu kommen, oder als würden wir nach Besuchen oder anderen Seelsorgekontakten den Computer mit den Gesprächsergebnissen füttern. Dies ist nicht der Fall, dies *darf* nicht der Fall sein und dies *wird* nicht der Fall sein.

Dennoch ist es wichtig, dass wir als Kirche uns auch in anderen Formen um die Menschen kümmern, die nicht von sich aus zu uns kommen.

In manchen Stadtteilen einer städtischen Gesellschaft wie München und Nürnberg leben beinahe 50% der Menschen als Single. Sie erreichen wir, so-

Deutscher Pfarrerinnen- und Pfarrertag

Montag, 30. September

16.00 Uhr **Eröffnungsgottesdienst**, Predigt: Dr. Hans Christian Knuth, Bischof, abends:

Das Lübecker Kirchenkabarett

Die 7 Kirchen(s)türmer:

»Sing, bet und tritt auch mal daneben«

Dienstag, 1. Oktober

Andacht (Bärbel Wartenberg-Potter, Bischöfin für den Sprengel Holstein-Lübeck)

Hauptveranstaltung:

»In Verantwortung vor Gott und den Menschen«

Referate: Dr. Heiner Geißler (MdB) und Bischof Prof. Dr. Wolfgang Huber

Podiumsdiskussion: Dr. Heiner Geißler, Prof. Dr. Wolfgang Huber, Anne Lütkes, Ministerin (B'90/Grüne), Claus Müller, Minister (SPD), Mitglied der Synode der NEK, Prof. Dr. Edzard Schmidt-Jortzig, MdB (FDP), Gerd Schneider, Direktor des Landesfunkhauses Schwerin (NDR) - Moderation: Gerd Rapior, Redakteur (NDR) abends: Kulturprogramm - Kleiner Saal

»Eine literarische Reise durch Schleswig - Holstein«

Mittwoch, 2. Oktober

Rahmenprogramm mit Angeboten von Ausflügen und Führungen:

Das historische Kiel

Ein Rundgang durch die Altstadt

Der Kaiser und sein Kanal

Exkursion zum Nord-Ostsee-Kanal

High-Tech im Schiffbau

Besichtigung der Howaldtswerke-

Deutsche Werft AG in Kiel

Wie man früher in Schleswig-Holstein lebte -

Besuch im Schleswig-Holsteinischen Freilichtmuseum

Tagungsgebühr: 75 Euro pro Person (inkl. ÜN, Speisen und Getränke). Der bayerische Verein gewährt einen Zuschuß; Anfrage in der Geschäftsstelle.

Anmeldung bis 21. Juli an den Verein der Pastorinnen und Pastoren in Nordelbien e.V., Postfach 14 53, 24 013 Kiel,

Tel.: 04 31 / 56 92 89 und 8 37 31

Fax: 04 31 / 56 92 89

lange sie jünger sind, nur schwer durch Besuche und auch nicht als betroffene Eltern bei Taufen, aber vielleicht als Paten. Darum macht es Sinn, die Paten, soweit es geht, einzubeziehen und in der Predigt anzusprechen. Wer positiv wahrgenommen wird, weiß sich gewürdigt und geschätzt.

Die speziellen Zielgruppen brauchen deshalb eigene Pfarrer/innen

Zielgruppenarbeit ist vor allem in den städtischen Regionen heute ein zukunftsträchtigeres Konzept als die herkömmlichen Gruppen und Kreise. Darum haben wir eine Vielzahl von Stellen für sie geschaffen, z.B. für Jugendliche, Singles, Alleinerziehende, berufstätige Frauen... Sie sind keine Konkurrenz für die Gemeindegliederarbeit, sondern ergänzen und entlasten diese.

Daneben gibt es andere funktionelle Arbeit, für die entweder eine eigene Ausbildung sinnvoll ist oder die sich durch einen eigenen Pfarrdienst leichter organisieren lässt. Ich denke etwa an Seelsorge im Krankenhaus, in Altenheimen und im Gefängnis, in der Hochschule, beim Militär oder der Polizei.

Wir sollten durchaus darüber nachdenken, ob die Notwendigkeit solcher Funktionsstellen tatsächlich zu einem Gegeneinander, zu einer Konkurrenz zwischen parochialer und überparochialer Arbeit führen müssen, wie ich dies in meinem beruflichen Leben immer wieder schmerzhaft erfahren habe.

Auf der anderen Seite habe ich es persönlich als sehr bereichernd und erfüllend erlebt, dass in Bayern manche der genannten Seelsorgebereiche strukturell mit einem Gemeindepfarramt verbunden sind: in der Studierendenseelsorge ebenso wie in der Krankenhausseelsorge etwa.

Daran sollten wir unbedingt festhalten. Ich möchte sogar noch weitergehen:

Sollten wir nicht unsere funktionellen Dienste daraufhin überprüfen, ob sie nicht viel weitergehend in einer leichteren oder auch stärkeren Verbindung mit einem Gemeindepfarramt ausgeübt werden können? Dies würde sicher in manchen Fällen wünschenswerten Effekt einer »Erdung« haben.¹⁵

Als Studentenpfarrer habe ich es als ausgesprochen positiv erlebt, dass ich selbstverständlich regelmäßig in der Ortsgemeinde gepredigt, vertretungsweise Besuche gemacht habe, in der Regel im Kirchenvorstand sowie in der wöchentlichen Dienstbesprechung präsent war, dass ich das Familiengottes-

dienstteam geleitet und mich an besonderen Gemeindeveranstaltungen (teilweise auch zusammen mit der ESG) beteiligt habe. So war ich nie außerhalb der Realität einer normalen Gemeindearbeit, was den Übergang nach der Studentenpfarrerzeit sehr erleichtert hat (anders als ich dies etwa bei den Kollegen im Norden Deutschlands erlebt habe.).

Ich meine, wir sollten diesen Weg noch weiter gehen und möchte dazu ein Beispiel geben:

In Nürnberg habe ich als Dekan für fünf Jahre eine halbe Projektstelle »Kirche und Kunst« eingerichtet. Sie ist jetzt ausgelaufen, und obwohl der Stelleninhaber eine beachtliche Arbeit geleistet hat, deren Ergebnisse nicht verloren gehen dürfen, halte ich es nicht für richtig, diese Stelle auf Dauer einzurichten.

In der Sache wäre es viel besser, wir hätten die Möglichkeit, zwei Nürnberger Gemeindepfarrern den Auftrag zu geben, diese Aufgabe mit jeweils 25% ihrer Arbeitskraft weiterzuführen. Das hätte m.E. sehr kreative Auswirkungen sowohl auf diese Arbeit als auch für die betreffenden Gemeinden, die von dieser zusätzlichen Aufgabe profitieren könnten.

Wenn wir diesen Gedanken weiterverfolgen, führt das zu der von mir sehr favorisierten Regelung, dass alle Gemeindepfarrer und -pfarrerinnen kraft ihrer Dienstordnung zu einem gewissen Prozentsatz ihrer Arbeit in den überparochialen Bereich eingebunden wären, wie es ja jetzt schon bei vielen der Fall ist, sei es als Seniorin oder stellvertretender Dekan, als Dekanatsjugendpfarrerin oder Erwachsenenbildungsbeauftragter, als Beauftragte für Umwelt oder Ökumene und vieles andere mehr.

Natürlich geht dies nur, wenn gleichzeitig auch eine Entlastung vereinbart wird. Immer nur dem Pfarrer, der Pfarrerin draufsatteln auf ein volles Pensum, das geht nicht. Und wahrscheinlich lässt sich diese Überlegung leichter und schneller in städtischen Regionen verwirklichen. Auf dem Land sieht das vielleicht noch mal anders aus.

Wenn eine überparochiale Aufgabe aber nicht mehr nur von dem guten Willen des jeweiligen Pfarrers, der Pfarrerin abhängig ist, sondern zu seinen, ihren Pflichten gehört, dann könnte das auch ein Beitrag zur Entlastung des Gemeindepfarrers, der Gemeindepfarrerin sein.

Denn er bzw. sie weiß, dass bestimmte Aufgaben nicht mehr zum notwendigen Programm der Ortsgemeinde gehören müssen, weil sie besser und kompetenter von einem Kollegen, einer Kollegin wahrgenommen wird, der, die dies für einen größeren Bezirk versieht.

Im Bereich der Krankenhausseelsorge ist das vielerorts ja schon der Fall, und ich denke, das ist eine echte Entlastung für das Gemeindepfarramt. Vielleicht muss auch nicht jede Gemeinde ein ausdifferenziertes Erwachsenenbildungsprogramm haben. Weitere Beispiele finden Sie gewiss selbst.

These V:

Der Pfarrer, Pfarrerin ist für die Ehrenamtlichen wie für die anderen Hauptamtlichen 2002 in unserer Gesellschaft so wichtig wie nie zuvor

Die Bedeutung des Pfarramtes wird in unserer Kirche immer wieder aus zwei Gruppen heraus problematisiert:

- aus dem Kreis der Ehrenamtlichen
- aus dem Kreis der anderen Hauptamtlichen.

Sie fühlen sich in ihren Kompetenzen und Fähigkeiten missachtet durch eine angeblich zu große Betonung der Stellung des Pfarrers, der Pfarrerin.

Der Grund dafür liegt m.E. letztlich in den meisten Fällen in einer persönlichen negativen Erfahrung von unsachgemäßem pfarrherrlichem Auftreten von Kollegen gegenüber einzelnen Vertretern aus diesen Gruppen, die diese dann verständlicherweise zu einem strukturellen Urteil generalisieren.

Wir müssen uns aber, so denke ich, gemeinsam darauf verständigen: *Das Amt des Wortverkündigers und Sakramentsverwaltung ordinierten Pfarrers ist ein anders geartetes Amt.* Warum? Die Kirche und mit ihr das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und der Verwaltung der Sakramente sind nach unserem lutherischen Bekenntnis eine Stiftung Jesu Christi. Die Kirche hat sich nicht selbst erfunden. Sie ist auch nicht eine Notlösung nach dem nachweislich schiefen Satz: »Jesus predigte das Reich Gottes. Was aber kam, war die Kirche«. Das ist falsch.

Christus hat gepredigt, dass das Reich Gottes da beginnt, wo das Evangelium Glauben schafft, Hoffnung weckt und die Liebe wachsen lässt.

Wo Menschen aus Verzweiflung zur Zuversicht gelangen, aus Trauer zu Lebensmut, aus Perspektivlosigkeit zum Glauben, aus Hass zur Liebe - da ist das

Reich Gottes mitten unter uns.

Und weil er den Auftrag gab, dass sich sein Werk der Verkündigung des befreienden Evangeliums fortsetzt, hat er – so meine ich –

- die Kirche gewollt,
- sie durch den Heiligen Geist ins Leben gerufen,
- und er beauftragt, zu predigen und die Sakramente zu praktizieren, so wie er sie gestiftet hat.

Das wurzelt im Auftrag des Auferstandenen, wie wir ihn aus dem Missionsbefehl Mt 28 kennen.

Deshalb können unsere Bekenntnisschriften so formulieren: »Um diesen Glauben zu erlangen, hat Gott das Predigtamt eingesetzt, das Evangelium und die Sakramente gegeben...«. (Damit kein Missverständnis aufkommt: »Predigtamt« ist nicht identisch »Pfarramt« im Jahr 2002. Aber der Begriff »Predigtamt« beschreibt die dem Pfarrer ureigene Aufgabe im Pfarramt.)

Dieses Predigtamt, also das ordinierte Amt, das in den Auftrag Christi gegründet ist, kollidiert nicht mit dem allgemeinen Priestertum, zu dem wir alle durch die Taufe berufen und durch das wir in die Nachfolge Christi gerufen sind.

- Alle Getauften sind Priester,
- aber nicht alle sind Pfarrer.

Luther unterscheidet das ordinierte Amt als ministerium, zu Deutsch: Dienst an Wort und Sakrament vom allgemeinen Priestertum als sacerdotium.

Weil Gottesdienst stets eine öffentliche Angelegenheit ist, bedarf es in der Kirche einer Ordnung über die Frage, wer predigen und die Sakramente praktizieren darf.

- Das allgemeine Priestertum ist eine personale Berufung, aber keine öffentliche Beauftragung.
- Die Beauftragung zum Predigtamt erfolgt durch die Gesamtkirche, sie ist nicht Auftrag der bloßen Einzelgemeinde.

Mit Recht unterscheiden wir zwischen Ordination und Installation. »Gott hat das Predigtamt eingesetzt«, heißt es im fünften Artikel des Augsburgerischen Bekenntnisses. Da geht es um den Auftrag des Auferstandenen. Die Kirche hat ihn sich nicht selbst ausgedacht.

Dabei geht es immer um den Auftrag, nie um eine besondere Qualität der Person, womöglich noch in Abgrenzung gegen so genannte Laien. Alle sind Priester. Einige aber sind um der Ordnung willen zum von Gott gestifteten Amt ordiniert. Deswegen sind sie nicht mehr

und nichts Besseres, aber sie haben einen besonderen, für das Heil des Menschen unverzichtbaren Auftrag, der sie zu Hirten, zu Pastoren also, zu Pfarrerrinnen und Pfarrern bestellt, denn die Versöhnung, die Gott in Jesus Christus gestiftet hat, muss der Gemeinde ja auch vollmächtig ausgerichtet werden. Und nicht um die dazu bestellten Personen von anderen abzusondern, sondern um den Auftrag zu würdigen, heißt es in Artikel XIV des Augsburgerischen Bekenntnisses, dass niemand in der Kirche öffentlich lehren oder predigen oder das Sakrament verwalten soll, ohne dazu nach der Ordnung berufen zu sein.

Eine solche ordentliche Berufung ist also notwendig für die öffentliche Predigt im Gemeindegottesdienst und für die Sakramentsverwaltung. Das ist keine Diskriminierung derer, die nicht ordiniert, die nicht zur Verkündigung berufen sind in unserer Kirche.

Das ordinationsgebundene Amt nimmt aber niemanden aus dem allgemeinen Priestertum aller Getauften heraus und stellt ihn den anderen gegenüber, wie dies das traditionelle römisch-katholische Amtsverständnis sieht.¹⁶ Ein solches Gegenüber kennen wir nicht.

Die Inhaber des ordinationsgebundenen Amtes haben vielmehr gerade die Aufgabe, das Priestertum aller Getauften, *das auch für sie gilt*, zu bewahren und zu fördern. Es kann also nicht angehen, die leider immer noch oft so genannten »Laien«, also die Nicht-Ordinierten mit dem Allgemeinen Priestertum in einen Topf zu werfen und den Ordinierten gegenüberzustellen. Das würde das Verständnis der Ordination in die Richtung einer traditionell verstandenen Priesterweihe verschieben.

Die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands hat das ordinationsgebundene Amt auf der vorletzten Generalsynode so beschrieben:

»Es gehört zum Auftrag des ordinationsgebundenen Amtes in der Gemeinde, in besonderer Weise die Einheit der Gemeinde und den Zusammenhang mit der Gesamtkirche zu wahren, an der Leitung der Gemeinde teilzuhaben, Gesetz und Evangelium auch im Gegenüber zur Gemeinde zu predigen und das Beichtgeheimnis zu wahren«.

Um mit dem letzten zu beginnen:

- Das Beichtgeheimnis ist auch vom staatlichen Gesetz geschützt. Eine ordinierte Pfarrerin, ein ordinerter Pfarrer darf vom Staat nicht ge-

zwungen werden, was ihr, was ihm in der Beichte anvertraut wurde, auszusagen. Diese staatliche Konzession gründet sich auf den Respekt vor dem von Gott gestifteten Amt. Wenn wir in der Kirche damit unklar umgehen, fällt der staatliche Schutz. Und wo der staatliche Schutz fällt, fällt die Sicherheit, einer Pfarrerin, einem Pfarrer alles ungeschützt sagen zu können.

- Das ordinierte Amt hat den Auftrag, die *Einheit* der Gemeinde und der Gesamtkirche zu wahren. Das ist eine episkopale, bischöfliche Funktion des Pfarramtes (CA 28). Hier geht es um Lehreinheit – das heißt darum, dass das, was in einer Gemeinde gepredigt und gelehrt wird, in Übereinstimmung mit Bibel und Bekenntnis steht. Dafür ist die Pfarrerin, der Pfarrer in besonderer Weise¹⁷ verantwortlich.

Es geht aber auch darum, dass eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Gemeinde nicht spalten, nicht polarisieren darf. Leider kommt das gelegentlich vor, dass sich an der Eigenwilligkeit oder Einseitigkeit, manchmal auch der Lebensführung einer Pfarrerin, eines Pfarrers die Gemeinde innerlich spaltet. Damit aber verfehlt die Pfarrerin bzw. der Pfarrer den Auftrag, zu dem sie bzw. er ordiniert worden ist.

Der Auftrag bezieht sich nach unserem lutherischen Verständnis aber klar nicht nur auf die Gemeinde, sondern auf die Gesamtkirche. Auch für deren Einheit ist jeder Pfarrer, jede Pfarrerin mitverantwortlich, sicher in einem anderen Maße als z.B. der Bischof, aber doch auch. Dies angesichts so mancher Konflikte immer wieder zu betonen, ist mir sehr wichtig.

- In dem zitierten Satz von der Generalsynode der VELKD ist die Rede vom Amt als einem Gegenüber zur Gemeinde. Damit wird einerseits festgehalten, dass das Amt im Vergleich zu dem Priestertum, an dem alle getauften Gläubigen teilhaben, etwas unableitbar Besonderes ist. Zum anderen aber wird damit die Unabhängigkeit des Amtes von der Gemeinde festgehalten. Im Dritten Reich wie auch in Zeiten des Staatssozialismus in der DDR und in den osteuropäischen Staaten ist es den Deutschen Christen wie auch im Osten Vertretern der kommunistischen Ideologie immer wie-

der gelungen, Einfluss in den Kirchenvorständen und Synoden zu gewinnen.

Aber es ist ihnen nicht gelungen, auf die Grundlagen der Kirche Einfluss zu nehmen, weil das Amt unabhängig von und im Gegenüber zur Gemeinde steht.¹⁸ Wo es doch geschah, bildete sich die »Bekennende Kirche« als Alternative zu einer nur noch dem Namen nach verfassten Kirche, die ihre Identität verloren hatte.

Zur Identität der Kirche, zu ihrer Unabhängigkeit von politischen Strömungen und modischen Trends, gehört das Amt als Gegenüber zur Gemeinde.

- Und schließlich ist die Rede davon, dass das *Amt an der Leitung der Gemeinde* teilhat. Ja, es *ist* nicht die Leitung, sondern es *hat teil* daran. Der Kirchenvorstand ist die Leitung der Gemeinde. Alle zusammen, Pfarrer und gewählte und berufene Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher, verantworten die Gemeindeleitung, sind für das Gemeindegelingen verantwortlich.

Der Kirchenvorstand ist nicht der Aufsichtsrat, der in seinen monatlichen Sitzungen abhakt, ob die Pfarrerin, der Pfarrer die Sache ordentlich gemacht hat. Dass die Sache ordentlich gemacht ist, dafür ist der Kirchenvorstand verantwortlich. Es ist nicht so, dass die Pfarrerin, der Pfarrer sich abstrampeln muss und der Kirchenvorstand die Jury bildet. Pfarrerrinnen und Pfarrer *müssen*, ja sie *dürfen* nicht alles selbst machen. Dafür gibt es schließlich den Kirchenvorstand. In der Gemeindeleitung wirken allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt zusammen.

Auf der anderen Seite kann ich es mir schlecht vorstellen, wenn Pfarrer, Pfarrerrinnen kein Stimmrecht im Kirchenvorstand haben sollten, wie dies McKinsey für München vorgeschlagen hatte, um damit die Ungleichheit zwischen den Hauptamtlichen zu mildern. Denn eine solche Lösung ist mit unserem Amtsverständnis nicht vereinbar und würde die genannte Aufsichtsratsmentalität verstärken.

Wenn wir darin übereinstimmen, dass es deshalb neben den Ehrenamtlichen auch ordinierte Pfarrer und Pfarrerrinnen geben muss, dann gilt dasselbe auch in Bezug auf eine weitere Gruppe:

die anderen Hauptamtlichen.

Es ist jetzt hier weder der Ort noch die Zeit, über das Verhältnis von ordiniertem Amt und nicht ordinierten Hauptamtlichen zu sprechen. Das werde ich in Kürze bei einer anderen Gelegenheit ausführlicher tun.

An dieser Stelle will ich allerdings sehr dezidiert gegenüber öffentlichen Äußerungen, Kirche sei auch denkbar ohne Pfarrerrinnen und Pfarrer denkbar, festhalten:

These VI:

Die Kirche braucht neben den anderen Hauptamtlichen Pfarrer, Pfarrerrinnen wegen ihrer Grundaufgaben, wie sie in CA VII deutlich beschrieben sind:

»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.«

Wegen seines Dienstes an diesen Grundaufgaben von Kirche, die sie um ihrer Existenz willen braucht,¹⁹ ist der Beruf des Pfarrers, der Pfarrerin im Sinne von CA V, VII und XIV gegeben. Dabei gilt: *»Pfarrer und Pfarrerrinnen gibt es um der Kirche willen, nicht umgekehrt.«*²⁰

Deshalb braucht unsere Kirche Pfarrer, Pfarrerrinnen,

- Nicht in dem gleichen Maße, wie sie andere Berufe »braucht«, obwohl Kirche, wie wir sie heute vorfinden, ohne diese anderen Berufe nicht denkbar wäre. Kirche im Jahre 2002, Kirche wie wir sie wollen und haben, braucht die hauptamtlich Mitarbeitenden in den anderen Berufen dringend, keine Frage.
- Zur Erfüllung der Grundaufgaben von CA VII braucht sie sie nicht in der gleichen Weise wie Pfarrerrinnen und Pfarrer.

All die anderen Berufe in Verwaltung, Unterricht und Kirchenmusik, in Diakonie und Kindergarten, die für unsere Kirche heute unverzichtbar sind, braucht Kirche in einem ganz anderen Sinn als die Pfarrer, die Pfarrerrinnen.

Daraus ist aber eben keine *Vorrangstellung* der Pfarrer, der Pfarrerrinnen zu erschließen! Aber nicht alle sind Pfarrer,

Pfarrerin: Es wird nur dann gelingen, die andere, die besondere Aufgabe des Pfarrers, der Pfarrerin den Ehrenamtlichen und den anderen Hauptamtlichen zu vermitteln, wenn diese sich im täglichen Umgang nicht pfarrherrlich gebärden, sondern den Stil der Kommunikation und Kooperation, des Teams und nicht einer Hierarchie, durchhalten.

- Teamgedanke und
- professionelle Führung von Mitarbeitenden

sind *kein* Gegensatz, im Gegenteil.

Und die Förderung von Ehrenamtlichen gehört zu solch professioneller Führung unverzichtbar dazu.

Ebenfalls gehört dazu – gestatten Sie mir diese Bemerkung am Rande – , dass zum Beispiel der Pfarrerverein nicht dagegen polemisiert, wenn Nicht-Theologen im Einzelfall einmal die Fachaufsicht über Pfarrerrinnen einnehmen: denn umgekehrt haben wir diesen Fall ja laufend, dass wir Pfarrer die Fachaufsicht über Angehörige anderer Professionen beanspruchen. Wenn wir dies umgekehrt für nicht akzeptieren, wird das von anderen Hauptamtlichen mit Recht als eine nicht verständliche Überhöhung des Pfarrerstandes angesehen.²¹

Kompetente Leitung wird die Kompetenz der anderen Hauptamtlichen sinnvoll und zum Wohle der Gemeinde in die Gemeindeleitung mit einbeziehen, so dass sich das Problem der Konkurrenz oder der Nichtachtung gar nicht stellt.

Deshalb eine letzte, nur kurz ausgeführte These:

These VII:

Der Gemeindepfarrer, die Gemeindepfarrerin ist im dritten Jahrtausend ein wichtiges Leitungsamt, das besondere Begabungen verlangt, zu dem man qualifiziert aus- und immer wieder fortgebildet werden muss.

Die Grundaufgaben des Pfarrers, der Pfarrerin, nämlich die öffentliche Verkündigung und die Sakramentsverwaltung, die Leitung der Gemeinde und die Sorge um ihre Einheit sind Leitungsaufgaben. *»Leitung dient dazu, dass die Kirche ihre Aufgaben in der Welt dem Evangelium gemäß erfüllen kann....Leitung geschieht im Bewusstsein, dass Jesus Christus selbst der Herr der Kirche ist und seine Gemeinde leitet durch Wort und Sakrament. Sie vertraut der Leitung des Geistes Gottes und lässt sich von ihr in die Pflicht nehmen.«*²²

Pfarrerinnen und Pfarrer leiten, wie wir sahen, nicht alleine und nicht selbstherrlich und autoritär. *»Leiten heißt nicht, mit anderen Leitenden zu konkurrieren und ihnen ihren Leitungsbereich streitig zu machen.«*²³

Leitung ist vielmehr ein Dienst, der jeweils dazu hilft, *»dass der Auftrag der Kirche zur Verkündigung des Evangeliums« im jeweiligen Verantwortungsbereich »erkennbar wird und Gestalt gewinnt.«*²⁴

Ich bin froh, dass wir jetzt einen Leitfadenden zum Thema Leitung verabschiedet haben, der im Landeskirchenamt zu erhalten ist. Ich führe diesen Abschnitt, der im Grunde ein eigenes kleines Referat erfordern würde, jetzt aus Zeitgründen nicht aus, sondern will es beim Hinweis auf diesen Punkt belassen, was in keiner Weise heißt, dass er mir weniger wichtig wäre.

Mein Schluss ist, wie bereits angekündigt, eine

Aufgabenbeschreibung an die Kirchenleitung,

also auch an mich selbst, zur Förderung und Profilierung der Pfarrerinnen und Pfarrer. Ich formuliere dafür nicht nur einen Zielsatz, sondern will auch ein paar Schritte und Maßnahmen auf dieses Ziel hin benennen:

Die Kirchenleitung muss alles, was in ihren Kräften steht, tun, damit Pfarrer, Pfarrerinnen weiterhin Freude haben, das Evangelium Gottes in Wort und Sakrament zu verkündigen und für die Menschen in unserer Gesellschaft da zu sein.

Es gibt eine Studie aus der Evangelischen Kirche von Kurhessen und Waldeck zum Pfarrerbild, in der gesagt wird, *»dass die Kirchenleitung ihre vornehmste Aufgabe darin zu sehen hat, dafür zu sorgen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer das tun können, was sie tun sollen: In Hören und Beten, Gottesdienst und Unterricht, Seelsorge und Gemeindeleitung dafür zu sorgen, dass das Evangelium von Jesus Christus bezeugt wird, so dass Glaube entstehen und wachsen kann, der Menschen im Horizont von Gottes ewigem Heil leben lässt.«*²⁵ Dies ist aber nicht nur Aufgabe der Kirchenleitung, sondern es ist Aufgabe der Kirche als ganzer, *»die Einzelnen in einer Bestimmung des Berufsprofils nicht allein zu lassen, sondern in einem Prozess der Konsensbildung ein Einvernehmen über die Grundstruktur des Pfarramtes neu zu finden.«*²⁶

Über die zeitgemäße Form des Pfarr-

amts nachzudenken ist deshalb Aufgabe auch der Kirchenvorstände, der Dekanatsynoden, auch der Versammlungen aller kirchlichen Hauptamtlichen ebenso wie der Kirchenleitung.

Ich möchte abschließend noch ein paar Beispiele nennen, durch welche Maßnahmen meiner Meinung nach eine solche Entscheidung begleitet werden müsste bzw. schon jetzt begleitet wird:

Erste Maßnahme:

Förderung der spirituellen Kompetenz der Pfarrer und Pfarrerinnen.

Im Ordinationsformular der Kirche von Kurhessen und Waldeck heißt es sehr schön: *»Unser Dienst besteht darin, zu hören und zu beten.«* bevor dann die auch bei uns genannten Grundaufgaben folgen.

Es gehört also zum Dienst des Pfarrers, der Pfarrerin, auf das Evangelium zu hören und zu beten – und zwar vor allen anderen Aufgaben. Der Pfarrer, die Pfarrerin lebt nicht aus eigener Kraft und tut nicht aus eigener Kraft seinen/ihren Dienst, sondern ist angewiesen auf das Hören auf das Evangelium und auf die Kraft, die er/sie aus dem Gebet erhält.

Aufgabe der Kirchenleitung muss es darum sein, den dazu notwendigen Gestaltungsraum zu schaffen und ihm bzw. ihr wie der Gemeinde, dem Kirchenvorstand deutlich zu machen, dass dies ein notwendiger Bestandteil des Dienstes ist und nicht ein Freiraum, den sich ein Pfarrer oder eine Pfarrerin nach gusto selbst nimmt.

Zur notwendigen Fortbildung gehört es auch, Fortbildung im spirituellen Bereich, die es bei uns ja vermehrt gibt zu fördern und dazu zu ermutigen.

Zweite Maßnahme:

Jahresmitarbeitendengespräche

Im Leitbild des Verbandes der Pfarrerinnen und Pfarrer wird gefordert: *»Wir fordern eine kontinuierliche Begleitung im pfarramtlichen Dienst. Die Aufgaben der Personalführung müssen so wahrgenommen werden, dass Konflikte im Vorfeld besprochen, möglichst geklärt und bereinigt werden.«*²⁷

Das genau ist das Ziel der bei uns für Pfarrerinnen und Pfarrer eingeführten Jahresmitarbeitendengespräche. In meiner inzwischen vierjährigen Praxis dieser Gespräche sowohl als Vorgesetzter als auch als Mitarbeitender habe ich diese Gespräche als sehr wertvoll, motivierend und entlastend erlebt.

Ich gestehe zu, dass die Umstände der

verbindlichen Einführung in unserer Landeskirche beim Vorstand des Pfarrervereins zu Recht ein paar Fragen aufgeworfen haben, die auf Schwachstellen hinweisen.

Insbesondere bedauere ich, dass wir noch nicht in der Lage sind, genau zu sagen, in welchem Verhältnis künftig Beurteilung und Jahresmitarbeitendengespräche stehen. Im Nachhinein sage ich: Es wäre besser gewesen, wir hätten mit der verbindlichen Einführung der JMG gewartet, bis wir die Beurteilung neu geregelt haben.

Eines aber ist klar: Auch wenn der bzw. die Beurteilende und derjenige, diejenige, der bzw. die die Jahresmitarbeitendengespräche führen, dieselbe Person sind – und das ist gewollt, denn beides können nur die sein, die die Dienstaufsicht haben – bleiben die Ergebnisse dieses Gesprächs unter allen Umständen bei den beiden Gesprächspartnern und dürfen nur mit der Zustimmung beider an Dritte weitergeben werden.

Letzteres kommt sowieso nur dann in Frage, wenn es zum Wohl des Pfarrers, der Pfarrerin behilflich ist, etwa weil er oder sie eine Fortbildung machen will, die sich im Mitarbeitendengespräch nach Überzeugung beider als sinnvoll erwiesen hat.

Der arme Controller auf seinem Baum darf also leider davon nichts erfahren!

Dritte Maßnahme:

Die finanzielle Belastung im Pfarrhaus verringern

Dies halte ich für eine ganz wichtige Aufgabe der Kirchenleitung, für die ich mich weiterhin kräftig einsetzen werde. Ich habe dazu schon zuvor einiges gesagt, so dass ich es hier nicht wiederholen muss.

Vierte und fünfte Maßnahme: Lebensplanung erleichtern und Fortbildungen verbessern

Beidem sollen unter anderem die Jahresmitarbeitendengespräche sowie das eben in Arbeit befindliche Fortbildungskonzept unserer Landeskirche dienen.

Sechste Maßnahme:

Von Verwaltung entlasten

Ich habe schon öfter darum gebeten, dass in großen städtischen Gemeinden einmal ein Pilotprojekt ausprobiert wird, indem eine Pfarrstelle statt mit einem Pfarrer einer Pfarrerin mit einem professionellen Verwaltungsmenschen als Geschäftsführer, Geschäftsführerin

besetzt wird. Dann könnten wir sehen, ob dies zu einer Verwaltungsentlastung der Pfarrer, Pfarrerinnen führt und wie sich das Machtgefüge in der Gemeinde dadurch ändert.

Ich habe auch wiederholt angeregt, dass wir in Zeiten des drohenden Pfarrermangels – tatsächlich scheint sich diese Zeit wieder etwas hinauszuschieben, nach den neuesten Berechnungen werden wir wohl erst ab 2007 nicht mehr alle dotierten Stellen besetzen können – einen Teil des dann einzusparenden Geldes insbesondere im ländlichen Bereich für eine Erhöhung der Bürokräften im Pfarramt verwenden.

Im übrigen sind wir für alle sinnvollen

Vorschläge dankbar, die eine Verwaltungsentlastung bewirken.

Liebe Schwestern und Brüder, ich versichere Ihnen, dass für mich als Landesbischof, aber ganz sicher auch für den Landeskirchenrat, die Landessynode und den Landessynodalausschuss eben dies ein ganz wichtiges Ziel ist:

dass wir als Kirchenleitung alles, was in unseren Kräften steht, tun, damit Pfarrer und Pfarrerinnen weiterhin Freude haben, das Evangelium in Wort und Sakrament zu verkündigen und für die Menschen in unserer Gesellschaft da zu sein und damit dem Grundauf-

trag von Kirche gerecht zu werden. Dies hat für mich oberste Priorität. Ich verpflichte mich hier vor Ihnen, mich genau dafür einzusetzen. Vielen Dank!

*Dr. Johannes Friedrich,
Landesbischof*

Der Vortrag wurde vor der Mitgliederversammlung des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins der ELKB am 30.4.2002 in Rothenburg o.T. gehalten.

Anmerkungen:

1. Hermann Ruttman, Prediger 7,10. Bericht des 2. Vorsitzenden, KorrbL 11/2001 (149-154) 151. Dem Titel kann ich übrigens gut zustimmen. Hoffentlich haben viele nachgelesen, was dort steht: »Sprich nicht: Wie kommt's, dass die früheren Tage besser waren als diese? Denn du fragst das nicht in Weisheit.«
2. So zu Recht Dorothea Greiner, Welche Pfarrerinnen und Pfarrer braucht die Kirche der Zukunft? In: Theologie im Plural. Fundamentaltheologie – Hermeneutik – Kirche – Ökumene – Ethik. Frankfurt/Main 2001 (218-234) 221.
3. Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft. Ein Diskussionspapier der Theologischen Kammer der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel 2001 (EKKW) 33:
4. EKKW 33
5. Herbert Lindner, Der Edelstein ist nicht gefasst, in: DtPfbL 2000, (540 – 543) 541.
6. aaO
7. aaO 542.
8. EKKW 34f.
9. Klaus Weber, Nach dem 11.9.01. Vorstandsbericht bei der Mitgliederversammlung am 25.9.01 in Wilhelmshaven, in: DtPfbL 11/2001 (563-567) 565.
10. Die Frage der Lebensformen im Pfarrhaus bedürfte eines eigenen Referates.
11. Bei vielen Kasualien wird auch eminent Krisenseelsorge geleistet!
12. vgl. Eberhard Winkler, Das Pfarrerbild, DtPfbL 2001 (339-342) 341.
13. vgl. Roland Gertz, Echt aufgeschlossen, Studien zur Christlichen Publizistik Bd. 6, Erlangen 2001, 65-70
14. vgl. bei Gertz ebd. 65 A 259
15. Bei fremdfinanzierten Stellen ist dies natürlich kaum oder nicht so leicht möglich.
16. Es gibt Hoffnung für das ökumenische Gespräch, dass es auch hier über andere Zuordnungsmöglichkeiten nachgedacht wird.
17. Natürlich tragen grundsätzlich alle Gemeindeglieder dafür auch Verantwortung.
18. Dagegen spricht nicht die Tatsache, dass es natürlich ordinierte Amtsträger gab, die von der jeweiligen Ideologie gefangen genommen worden waren, wie es synodale Gremien gab, die beim Bekenntnis blieben. Aber ein ordinierter Amtsträger, eine ordinierte Amtsträgerin kann von niemandem »unterlaufen« werden.
19. Vgl. Greiner aaO 222.
20. aaO 223.
21. So etwa in der Pfarrerkommission vom 26.10.01
22. Leitung wahrnehmen in der Kirche, Leitfaden für Leitungspersonen der mittleren Ebene in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (Entwurf) 2002, 4
23. Greiner, aaO 224.
24. Leitfaden aaO 5.
25. EKKW 11f
26. EKKW 13
27. Leitbild Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde, o.J. (2002), 12, Hrsg.: Verband der Vereine Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V.

Nach erfolgter Renovierung ist zum 1. August 2002

zu vermieten:

2 Zimmer, Küche, Bad mit WC, Boden- und Kelleranteil, Wohnfläche 47,49 qm

Virchowstraße 34c, 90409 Nürnberg, EG, rechts

Mietpreis:

Grundmiete: Euro 242,86

NK-Vorauszahlg.: Euro 41,41

Heizk.Vorauszahlg.: Euro 45,00

Kabel-TVanschl.VZ: Euro 5,37

Insgesamt: Euro 334,64

Kautions: 2 Monatsgrundmieten:
Euro 485,50

Die Pflege des Gartens finanzieren die Mieter in gemeinsamer Absprache

Bewerbungen an den Häuserverwalter des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins, Dekan i. R. C. D. Schirmer, Heimstraße 8,

86 825 Bad Wörishofen,

Fax und Fon: 08247 – 2267;

E-Mail: cd.schirmer@freenet.de

Pfarrers Freud und Pfarrers Leid

Bericht des 1. Vorsitzenden auf der Frühjahrstagung 2002

Liebe Schwestern und Brüder, am Beginn der Tätigkeit in einer neuen Gemeinde fragt man meistens die am Ort Verantwortlichen: »Was sind denn Ihre besonderen Erwartungen und Wünsche? Was soll ich denn in erster Linie tun?« Nicht selten hört man dann von Kirchenvorstehern oder auch von Gemeindegliedern: »Machen Sie mal! Sie wissen schon, was nötig und richtig ist.« Natürlich gibt es heute auch viele selbstbewusste Kirchenvorstände, die schon in der Stellenausschreibung genau formulieren, was der Pfarrer und die Pfarrerin zu tun haben. Das kann ganz reizvoll sein, manchmal kann es aber auch von Vorne herein erdrücken. Wenn man eine Tätigkeit neu beginnt – und nicht nur dann – möchte man nicht nur mit Arbeit eingedeckt werden, sondern für sich selbst wissen und beantworten können, welches Konzept für die Arbeit zugrunde liegt. Und wenn man kein Konzept erkennen kann, muss man bald daran gehen, zusammen mit den Verantwortlichen in der Gemeinde ein solches zu entwickeln.

Leitbild »Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde« – Selbstbespiegelung oder Ermutigung und Bestärkung?

Mir ist bei der Arbeit an dem Leitbild »Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde«, das wir im Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland formuliert haben, deutlich geworden, wie eng das Gemeindebild und das Pfarrerinnen- und Pfarrerbild zusammenhängen. Wenn es kein Konzept für die Gemeindeglieder gibt, bleibt auch unser eigenes Bild als Pfarrerin oder als Pfarrer unscharf.

Ich möchte Sie ermutigen und einladen, sich mit diesem Leitbild, das in der April-Ausgabe des Deutschen Pfarrersblattes soeben veröffentlicht wurde, zu beschäftigen, allein oder im Pfarrkapitel, vielleicht auch mit dem Kirchenvorstand.

Das Nachdenken über unseren Beruf kann uns selbst helfen, uns in unserem Dienst als Pfarrerinnen und Pfarrer zu vergewissern. Es ist für uns als Pfarrerinnen und Pfarrer wichtig, dass wir uns immer wieder klar darüber werden,

welche Grundlage unser Beruf hat, wo die Schwerpunkte unserer Arbeit liegen und welchen Herausforderungen wir uns selbst als Pfarrerinnen und Pfarrer in Zukunft stellen müssen.

Die Antworten auf diese Fragen werden auch das Profil unseres Berufes in der Öffentlichkeit schärfen und unsere Stellung in der Kirche und der Gesellschaft stärken helfen.

Ich wünsche mir, dass wir mit diesem Leitbild auch einen Beitrag dazu leisten können, wieder verstärkt junge Menschen anzusprechen und für das Theologiestudium zu gewinnen.

Personalsituation – Kommt nach dem »Pfarrerberg« das »Pfarrertal«?

Die Studierendenzahlen im Fach Evangelische Theologie sind in den letzten Jahren beängstigend zurückgegangen. Ende dieses Jahrzehnts droht in allen Landeskirchen ein deutlicher Pfarrer- und Pfarrerinnenmangel. 3246 Namen stehen zur Zeit insgesamt auf den verschiedenen landeskirchlichen Anwärterlisten. Mitte der 80er Jahre waren es noch über 11000 Studierende in Deutschland. Wenn wir die bayerischen Universitäten und die Augustana-Hochschule betrachten, so ist auch hier ein enormer Rückgang der Studierendenzahlen festzustellen. In den letzten zehn Jahren gingen die Zahlen um fast 70 % bei den beiden Universitäten und um 40% bei der Augustana zurück. Momentan melden sich pro Jahr etwa 50 Personen auf die bayerische Anwärterliste, etwa 75 würden benötigt, um die Weggänge durch Ruhestandsversetzungen ausgleichen zu können. 1991 waren es noch 91. Auf dem Höhepunkt 1985 waren sogar 225 auf der Anwärterliste eingetragen.

Wer bei diesen Zahlen nicht besorgt fragt, wie wir gegensteuern und eine Wende herbeiführen können, verschließt die Augen vor dem Loch, das sich in fünf bis zehn Jahren auftun wird. Mich kann dabei das Argument nicht überzeugen, dass ja die Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienst noch ihren Dienst ausweiten könnten und viele auch ausweiten werden, wenn die Beschränkungen vollständig aufgehoben sind. Alle Ehepaare, die jetzt schon die Möglichkeit erhalten, auf 150 % oder

200 % zu gehen, merken, wie schwierig es ist, zwei passende Stellen in der Nähe zueinander zu finden. Nur in Einzelfällen gelingt das ohne größere Probleme. Ich kann mich auch nicht damit beruhigen, dass die demographische Entwicklung unserer Bevölkerung nach unten zeigt. Auch wenn die evangelische Bevölkerung zurückgehen wird, wird der Bedarf an seel-sorgerlicher Begleitung eher zunehmen, weil es auf Zukunft hin immer mehr alte Menschen geben wird. Und das Argument der zurückgehenden Kirchensteuereinnahmen kann ich nur beschränkt gelten lassen, solange man sich um die dringend anstehende Entscheidung über die Prioritäten und Posterioritäten in unserer kirchlichen Arbeit drückt.

Ich begrüße die ergriffenen Maßnahmen der Ausbildungs- und Personalabteilung, junge Menschen verstärkt für das Theologiestudium zu gewinnen. Ansprechende Werbeprospekte und das Angebot einer Berufsmesse sind dabei wichtige und sinnvolle Elemente, die freilich noch nicht ausreichen.

Wir müssen auch einiges verändern, das tiefer greifende Ursachen hat. Unsere Kirche hat sich in den letzten Jahren nicht als attraktive Arbeitgeberin erwiesen. Die Warteliste für Vikarinnen und Vikare nach dem 2. Examen, die erfreulicherweise wieder abgeschafft wurde, trägt dabei eine wesentliche Schuld. Sie wäre nach meiner Überzeugung nicht nötig gewesen, wenn wir uns vor der Einführung zusammengesetzt und überlegt hätten, welche zusätzlichen Einsatz- und Finanzierungsmöglichkeiten gemeinsam entwickelt und geschaffen werden müssten. Mit Hilfe der Aktion »Pfarrer helfen Pfarrern« und vieler ideenreicher und engagierter Gemeinden ist es uns ja dann doch gelungen, alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu überbrücken und aufzunehmen. Unsere Kirche hat durch diesen unnötigen Umweg ihren guten Ruf als verlässliche Arbeitgeberin eingebüßt; und die Folgen haben wir jetzt zu tragen.

Junge Menschen für den Pfarrberuf zu werben, gelingt am besten über vertraute Personen. Das sind in erster Linie die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Religionslehrerinnen und –lehrer, wie neueste Umfragen unter Studentinnen und Studenten belegen. Vor allem wir als Pfarrerinnen und Pfarrer müssen junge Menschen wieder verstärkt ansprechen und für das Theologiestudium gewinnen. Dabei gilt: je überzeugender

wir selbst unseren Dienst wahrnehmen, desto größer ist seine Wirkung in Kirche und Gesellschaft und desto mehr werden junge Menschen motiviert, sich ebenfalls für diesen Dienst ausbilden zu lassen.

Wir dürfen dabei aber nicht übersehen, dass momentan die Stimmung unter den Pfarrerinnen und Pfarrern nicht gut ist. Sie arbeiten wohl gern in ihren Gemeinden und in den Einrichtungen, in denen sie tätig sind. Aber viele sind unzufrieden mit der Kirchenleitung. Sie fühlen sich zunehmend reglementiert. Sie hören selten Anerkennung, dafür aber umso mehr, was sie neben ihren bisherigen Aktivitäten noch tun müssten und sollten. Oft werden sie nur noch als Kostenfaktor gesehen. Ich erlebe deshalb viele, die nicht mehr die Kraft und den Willen haben, junge Menschen für den Pfarrberuf anzusprechen, weil sie entmutigt und frustriert sind.

Gegen diese negative Stimmung muss dringend etwas getan werden! Wir brauchen, so meine ich, dringend positive Zeichen, dass der Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer in unserer Kirche noch anerkannt, gebraucht und gewünscht wird. Dann wird sich auch die Stimmung wieder wandeln.

Ich will nicht verschweigen, dass es einige gute Ansätze von Seiten der Kirchenleitung dazu bereits gibt.

Mitarbeitendenjahresgespräch – Zeichen der Wertschätzung oder Instrument weiterer Reglementierung?

Wir haben uns als Verein immer wieder dafür ausgesprochen, dass ein Konzept der Personalentwicklung, auch für Pfarrerinnen und Pfarrer, in unserer Kirche wichtig und wünschenswert ist. Gezielte Personalentwicklung gibt den Pfarrerinnen und Pfarrern das gute Gefühl, wahr- und ernst genommen zu werden. Sie fördert eine Kultur der Wertschätzung und der Kommunikation. Gezielte Personalentwicklung kann motivieren und die Zufriedenheit stärken, wenn Potentiale erkannt und gefördert und Perspektiven eröffnet werden.

Wir haben deshalb auch die Erprobung der Jahresgespräche positiv und befürwortend begleitet und sehen sie auch heute noch als ein wichtiges und geeignetes Instrument der Personalentwicklung.

Verwundert sind wir nun allerdings, dass die »Mitarbeitendenjahresgespräche« zum 1.1.2002 verbindlich eingeführt wurden. Die Eile können wir nicht

nachvollziehen, weil eine längere Erprobungsphase nötig und wichtig gewesen wäre. Daran hätte sich dann eine umfassende Auswertungsphase anschließen müssen. Dies ist nach meinen Informationen jedoch nicht geschehen. Wahrscheinlich hätten sich dabei die Fragen und Bedenken, die für uns bei den Jahresgesprächen noch vorhanden sind, auch ausräumen und lösen lassen. Die drei Landeskirchen, die neben der bayerischen ebenfalls Personalgespräche kennen, Baden, Hessen-Nassau und Württemberg, führen diese nach wie vor auf freiwilliger Basis durch. Hannover hat soeben mit einem Pilotprojekt begonnen.

Ich möchte unsere Fragen und Bedenken an dieser Stelle noch einmal in fünf Punkten benennen. Frau Oberkirchenrätin Dr. Greiner, der ich herzlich für ihr Kommen danke, wird anschließend dazu Stellung nehmen. Vielleicht gelingt es uns, zu einer Lösung zu finden.

1. Unklare rechtliche Grundlage für das Mitarbeitendenjahresgespräch

Mit den Jahresgesprächen vollzieht sich eine wesentliche inhaltliche Veränderung der Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte einer Dekanin und eines Dekans. Sie steht überwiegend im Widerspruch zu den bisherigen Stellenausschreibungen. Auch in der ersten Ausschreibung im Jahr 2002 (Amtsblatt 1/2002 1. Pfarrstelle in Augsburg –St. Anna) ist nichts von dieser wesentlichen Aufgabenverschiebung zu lesen. Bei ihrer Einführung im Gottesdienst werden Dekaninnen und Dekane nach wie vor sowohl an den Dekanatsbezirk als auch an die Kirchengemeinde gewiesen.

Die Frage ist, ob ohne Abstimmung mit den Besetzungsgremien und ohne ausdrückliche Zustimmung der bereits im Dienst stehenden Dekaninnen und Dekane eine so gravierende Änderung in den Aufgaben und Schwerpunkten durchgesetzt werden kann.

Eine weitere Frage ist, ob ein Beschluss des Landeskirchenrates, der durch ein Rundschreiben an die Dekaninnen und Dekane, Pfarrerinnen und Pfarrer mitgeteilt und durch einen Leitfadens präzisiert wurde, für eine verbindliche Einführung ausreichend ist. Es fehlt auch die sonst übliche Veröffentlichung im Amtsblatt. Nach unserer Überzeugung wäre bei einer so wesentlichen Änderung der Aufgaben ein Beschluss der Landessynode sinnvoll und nötig gewesen.

2. Ungeklärtes Verhältnis Beurteilung und Jahresgespräch

Dekaninnen und Dekane sind für die Beurteilung und für die Jahresgespräche zuständig. Es ist ungeklärt, wie mit Erkenntnissen aus den Jahresgesprächen, die auch relevant für die Beurteilung sein können, umgegangen werden soll. Dies ist auch deshalb problematisch, weil bisher nicht entschieden ist, welche Form und welche Inhalte die zukünftige Beurteilung haben soll. Es wird nur darauf hingewiesen, dass die bisherige Beurteilung ein Jahr ausgesetzt werden kann. Dieser Hinweis kann die vorhandene Unsicherheit aber nicht beseitigen.

Unklar ist auch, wo die Niederschrift über das Jahresgespräch aufbewahrt wird. Im Personalakt? Dann erhält das Ergebnis des Jahresgesprächs ein großes Gewicht! Im Leitfaden zum Mitarbeitendenjahresgespräch heißt es, dass die Niederschrift über die Zielvereinbarung nicht Bestandteil des Personalaktes sein soll. Nach § 75 Abs 2 (PFG) in Verbindung mit Nr.2 Personalaktenbekanntmachung sind aber alle die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Pfarrers und der Pfarrerin betreffenden Vorgänge im Personalakt aufzunehmen.

3. Fehlende Grundlagen für die Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung

Wichtigstes Ziel der Jahresgespräche ist die Personalentwicklung. »Die Wahrnehmung der Situation des/der Mitarbeitenden und seiner/ihrer beruflichen Weiterentwicklung nimmt dabei einen breiten Raum ein.« So heißt es im Rundschreiben an die Dekanate. Wenn eine berufliche Perspektive, die über die Grenzen der bisherigen Stelle und des Dekanatsbezirk hinausgeht, aufgezeigt werden soll, dann muss der Dekan bzw. die Dekanin über einen vollständigen und aktuellen Stellenplan für den gemeindlichen und übergemeindlichen Dienst verfügen, aus dem ersichtlich wird,

- welche Anforderungen und welches Profil eine Stelle hat,
- wann die Stelle frei wird,
- wie das Besetzungsverfahren aussieht.

Ohne diese Informationen kann ein Dekan bzw. eine Dekanin keine beruflichen Perspektiven aufzeigen. Dann kann aber auch eine wichtige Intention der Jahresgespräche nicht erfüllt werden.

4. Fehlende bzw. nicht ausreichende Entlastung der Gespräch führenden Personen

Es wird immer wieder vom Landeskirchenrat darauf hingewiesen, dass für die Dekaninnen und Dekane in der »Pflege der Mitarbeiterschaft eine Hauptaufgabe zu sehen (ist), hinter der andere Aufgaben zurückstehen müssen.« Dem entsprechen aber in keiner Weise die bisherigen Ausschreibungen und das bisherige Anforderungsprofil. Am Inhalt der Ausschreibungen hat sich – wie ich oben schon ausgeführt habe – auch nach der verbindlichen Einführung der Jahresgespräche nichts geändert. Es ist völlig ungeklärt, wie eine Entlastung für die zusätzlichen Aufgaben erreicht werden kann. Stellvertretende Dekaninnen und Dekane werden nur dann eine Entlastung sein können, wenn sie selbst in ihren gemeindlichen Verpflichtungen entlastet werden. Dies wird ohne einen finanziellen Mehraufwand, der momentan nicht zur Verfügung und auch in Zukunft nicht in Aussicht gestellt wird, nicht möglich sein. Ein zeitlicher Mehraufwand entsteht auch in den Dekanatsbüros, der ebenfalls durch Genehmigung weiterer Verwaltungsstunden ausgeglichen werden muss, wenn die zusätzlichen Aufgaben erfüllt werden sollen.

5. Fehlende Reflexion über theologische Grundlagen

Im Vorwort ist vom »Dienst an den Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten« die Rede. Die Bezeichnung für Pfarrerinnen und Pfarrer als Mitarbeitende ist neu. Auf Paulus in 1. Korinther 3 Vers 9 kann man sich dabei nicht berufen. Dort heißt es wohl: »Wir sind Gottes Mitarbeiter.« Aber da ist dann auch von einem besonderen »Vorgesetzten« die Rede, wie Vers 7 deutlich macht: »So ist weder der pflanzt noch der begießt etwas, sondern Gott, der das Gedeihen gibt.« Hier wird ganz deutlich: Wir sind Gottes Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber nicht die der Dekaninnen oder der Dekane.

Diese haben wohl die Dienstaufsicht über Pfarrerinnen und Pfarrer (Art. 62a, Abs.2 PfG), aber sie stehen mit ihnen »in der Gemeinschaft der Ordinierten.« (§ 39 PfG). Wir stellen mit Sorge fest, dass auf diese Weise die lutherische Einheit des geistlichen Amtes deutlich in Richtung eines hierarchisch gegliederten Amtsbegriffes verschoben wird. An dieser Stelle sei dazu auch auf die Theologische Erklärung von Barmen verwie-

sen, in deren 4. These es heißt: »Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.«

Wir lehnen aus den genannten Gründen eine verbindliche Einführung der Jahresgespräche zum jetzigen Zeitpunkt ab und bitten bis zur endgültigen Klärung der aufgeworfenen Fragen und Bedenken um Fortsetzung der Erprobungsphase auf freiwilliger Basis.

Ich möchte an dieser Stelle – ohne dass ich es hier ausführlich behandeln kann – darauf hinweisen, dass es nach unserer Meinung auch dringend erforderlich ist, die Visitation neu zu ordnen und zu beleben. Denn es ist wichtig, nicht nur die Pfarrerinnen und Pfarrer, sondern auch die ganze Gemeinde mit allen Mitarbeitenden und in allen ihren Aktivitäten und Äußerungen im Blick zu behalten. Nur so können die Dekaninnen und Dekane mit den Pfarrerinnen und Pfarrern auch sinnvolle Zielvorgaben in den Gesprächen erarbeiten.

Familienzuschlag – ein Beitrag zur Stärkung der Familien mit Hindernissen

Wir sind dankbar dafür, dass die Landessynode bei ihrer Tagung im November letzten Jahres die Gewährung des Familienzuschlags für Pfarrerinnen und Pfarrer in Dienstwohnungen rückwirkend zum 01.07.2001 beschlossen hat. Damit wurde ein familienfreundliches Zeichen gesetzt, das schon lange überfällig war und von uns nachdrücklich gefordert wurde. Schon bei der Besoldungsreform 1997 brachten wir den Familienzuschlag – damals jedoch ohne Erfolg – in die Verhandlungen ein. Nun haben wir unser Ziel erreicht. Nach der »Familiensynode« von Alexandersbad im März 2000 konnten sich Landeskirchenrat und Landessynode nicht mehr unserer Forderung entziehen, die beim Staat angemahnten familienfreundlichen Regelungen auch selbst umzusetzen. Die Zahlung des Familienzuschlags ist aber auch ein Stück weit als Anerkennung der besonderen Belastungen des Wohnens in einem Pfarrhaus zu sehen.

Ärgerlich ist, dass sich die Auszahlung bei vielen Pfarrerinnen und Pfarrern hinauszögert, weil sich die Bearbeitung im Landeskirchenamt schwieriger als erwartet erweist und ohne zusätzliches Personal, das jetzt eingestellt wird, nicht zu schaffen ist. Ich hoffe, dass die

Geduld bei den Kolleginnen und Kollegen, die noch warten müssen, nicht mehr lange strapaziert werden muss.

Unklarheiten gab es zunächst auch bei den Pfarrerinnen und Pfarrern im privatrechtlichen Dienstverhältnis, weil man in der Verwaltung nicht wusste, ob diese gesetzliche Regelung auch auf sie anzuwenden sei. Inzwischen hat man aber entschieden, dass die Regelung des Familienzuschlags auch für diese Personengruppe gilt. Die Auszahlung lässt aber auch hier noch auf sich warten.

Pfarrhaus und Dienstwohnungsbesteuerung – Wer gebietet den Steuerbehörden endlich Einhalt?

Bedauerlich ist, dass die Freude über die Auszahlung des Familienzuschlags schnell wieder durch die Anpassung der steuerlichen Mietwerte der Pfarrhäuser getrübt wurde. Die pauschale Festlegung der Oberfinanzdirektion gilt jeweils für drei Jahre. Sie kam somit nicht unerwartet, auch wenn wir gerne auf eine Erhöhung verzichtet hätten. Die Sätze wurden bzw. werden trotz intensiver Verhandlungen von Vertretern des Landeskirchenamtes mit der Oberfinanzdirektion zum 1.1 bzw. 1.5.2002 um 10 bzw. 20 % angehoben, außerdem wurde eine neue Region mit dem erweiterten Einzugsgebiet von München und einigen bekannten Feriengebieten eingeführt und kräftig bewertet.

Auf unseren Wunsch hin wurde in dem Rundschreiben des Landeskirchenamtes über die Erhöhungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sinnvoll ist, die neue Festlegung mit dem ortsüblichen Mietwert zu vergleichen. Wenn sich nachweisen lässt, dass in – mit dem Pfarrhaus- vergleichbaren Wohnungen auf dem freien Markt die Mietsätze unter den jetzt festgesetzten liegen, dann werden auf Antrag hin die pauschalen Sätze entsprechend angepasst. Es lohnt sich also zu vergleichen!

Die Erhöhungen werden sich in den nächsten Jahren fortsetzen, bis in allen Fällen – das ist das Ziel – der ortsübliche Mietwert erreicht sein wird. Die besonderen Belastungen des Wohnens im Pfarrhaus werden dabei in keiner Weise anerkannt. Wir sehen diese Entwicklung mit Sorge.

Es ist deshalb auch verständlich, dass momentan in vielen Landeskirchen eine intensive Debatte über die Pflicht zum Wohnen im Pfarrhaus geführt wird. Auslöser sind die finanziellen Verschlechterungen für Pfarrerinnen und

Pfarrer nicht nur durch erhöhte steuerliche Mietwerte sondern auch durch die Verpflichtung zur Übernahme von Nebenkosten verschiedenster Art, die von den Kirchenleitungen mit viel Phantasie entdeckt und beschlossen werden. Die Diskussion um das Pfarrhaus greift aber tiefer. Es sind auch die gesellschaftlichen Veränderungen und Fragen des beruflichen Selbstverständnisses, die stellvertretend am Komplex »Pfarrhaus« diskutiert werden. Ich will mich aber hier nur auf das aktuelle Problem der Besteuerung beschränken. Die professionsethischen und praktisch-organisatorischen Fragen müssen aber neben den finanziellen – nicht nur im Verband der Pfarrervereine, wo dies bereits seit längerer Zeit geschieht, sondern auch in unserem Verein – weiter besprochen werden.

Die Dienstrechtliche Kommission der EKD, der auch Mitglieder unseres Verbandes angehören, hat »Empfehlungen zu Fragen des Pfarrhauses« erarbeitet, die sowohl von der Kirchenkonferenz als auch vom Rat begrüßt und befürwortet werden. In dem Entwurf heißt es: »Die Kirchenleitungen sollten versuchen, steuerliche Belastungen des Pfarrhauses durch frühzeitige, intensive, auch landeskirchenübergreifende Verhandlungen im politischen Raum und mit der Finanzverwaltung abzuwehren. Hilfreich könnte es sein, dabei Pfarrerinnen und Pfarrer hinzu zu ziehen, da sie die Anforderungen der »Lebensform Pfarrhaus« und ihre Bedeutung in der Gemeinde lebendig schildern können. Die Steuerreferenten und –referentinnen der Gliedkirchen könnten für diese Fragen ein Konzept für ein abgestimmtes Vorgehen der Gliedkirchen und der EKD auf Landes- und Bundesebene entwickeln... Gegen belastende Entscheidun-

Mietwerte

Die Mietwerte der Dienstwohnungen wurden erhöht. In einigen Fällen wurde vom Landeskirchenamt bei der Berechnung der erhöhten Mietwerte nicht die individuell gemeldeten örtlichen Mietwerte, sondern die Standardmietwerte der Verordnung zugrundegelegt. Dadurch ergeben sich teilweise beträchtliche Erhöhungen. Falls Sie einen örtlichen Mietwert gemeldet haben, der unter den Tabellen lag, sollten Sie ihre Gehaltsbescheinigung genau ansehen und ggf. Einspruch einlegen!

gen der Finanzbehörden sollten die Kirchenleitungen den betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrern, z.B. durch gemeinsam koordinierte Prozessvertretung und –führung Unterstützung geben.«

Dem will und muss ich nichts mehr hinzufügen.

Übernahme der Fahrtkosten anlässlich des Ordinations- jubiläums – ein Zeichen der Wertschätzung des Dienstes der Pfarrerinnen und Pfarrer

Seit vielen Jahren richtet unser Verein für die Pfarrerinnen und Pfarrer der bayerischen Landeskirche das Ordinationsjubiläum aus. Jedes Jahr laden wir zu einem Gottesdienst und zu einer Feier zum 25, 40, 50, 60 und 65-jährigen Ordinationsjubiläum nach Ansbach ein und tragen auch die anfallenden Kosten.

Bisher konnten wir nicht erreichen, dass die Reisekosten vom Landeskirchenamt übernommen werden. Frau Dr. Greiner hat nun am Rande unserer Tagung die Zusage gegeben, dass in Zukunft die Fahrtkosten anlässlich des Ordinationsjubiläums erstattet werden. Das ist sehr erfreulich. Für mich ist das auch ein Zeichen der Wertschätzung des Dienstes der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Bewerbungsseminar – ein Beitrag zur Förderung der Mobilität der Pfarrerinnen und Pfarrer

Es gibt noch mehr Erfreuliches zu berichten, und zwar diesmal aus der Arbeit unseres Vereins. Wir haben vor kurzem ein drittes Bewerbungsseminar zusammen mit der Gleichstellungsstelle und der Diplom-Pädagogin Barbara Becker in Pappenheim erfolgreich durchgeführt. Vom Hauptvorstand war verantwortlich Dr. Bärbel Mayer-Schärtel beteiligt und zeitweise war auch unser 2. Vorsitzender Hermann Ruttman anwesend. 15 Personen nahmen an dieser Veranstaltung teil. Es wurden dabei wieder informative Einheiten zur Analyse von Stellenausschreibungen, zur Pfarrstellenbesetzungsordnung und zur Vorbereitung auf eine konkrete Bewerbung angeboten und Hinweise zum professionellen Auftreten beim Vorstellungsgespräch gegeben.

Aus dem Kreis der Teilnehmenden wurden zum Abschluss auch einige Forderungen zur Änderung des momentanen

Bewerbungsverfahrens formuliert. Es wurde u.a. mehr Transparenz beim Bewerbungsverfahren angeregt. So sollte z.B. festgelegt werden, welche Unterlagen tatsächlich das Besetzungsgremium erhalten soll und muss. Man fordert auch, dass die schon lange angekündigte Handreichung zur Pfarrstellenbesetzungsordnung endlich fertig gestellt und weitergegeben wird.

Wir werden nach den positiven Erfahrungen auch weiterhin Bewerbungsseminare anbieten und hoffen, damit Unsicherheiten bei bevorstehenden Bewerbungen zu beseitigen und die Chancen für eine Wahl zu erhöhen.

Stetiger Mitgliederzuwachs im Verein – Wir müssen uns mit unserer Arbeit nicht verstecken!

Ich schließe eine weitere erfreuliche Nachricht an: Unser Verein ist auch im vergangenen Jahr wieder um 33 Personen gewachsen. 81 neue Mitglieder waren zu verzeichnen. Leider starben auch einige Kollegen, einige – vor allem Ruheständler – traten bedauerlicher Weise aus dem Verein aus. Wenn wir die letzten sechs Jahre überblicken, dann ist unser Verein von 2.521 auf 2.852 Mitglieder, also um 331 Mitglieder gewachsen.

In anderen großen Vereinen in der EKD gehen die Mitglieder zum Teil spürbar zurück, weil die Zahl der nachrückenden Theologinnen und Theologen sinkt. Erfreulich ist, dass nicht nur Berufsanfängerinnen und –anfänger unserem Verein beitreten, sondern auch eine Reihe von Pfarrerinnen und Pfarrern, die bis jetzt noch nicht Mitglieder waren. Ich bewerte das als ein Zeichen der Anerkennung unserer bisherigen Arbeit und verstehe es als Ermutigung, die vor uns liegenden Herausforderungen eben so konsequent und gut anzugehen wie bisher.

Einladung zum Deutschen Pfarrerinnen- und Pfarrer- tag nach Kiel

Wir Bayern fahren in den Norden! Unser Blick richtet sich auch auf den Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland. Mit dem Leitbild »Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde«, das der Verband erarbeitet und vorgestellt hat, habe ich meinen Bericht begonnen. Ein zweites wichtiges Ereignis wird im Herbst dieses Jahres der Deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrertag vom 30. Sep-

tember bis 2. Oktober in Kiel sein. Er steht unter dem Thema: »In Verantwortung vor Gott und den Menschen.« Mit MdB Dr. Heiner Geißler und Bischof Dr. Huber haben wir zwei kompetente Referenten gewinnen können. An der geplanten Podiumsdiskussion werden sich eine Reihe von prominenten Gästen aus dem Bereich der Politik, der Medien und der Kirche beteiligen.

Als wir im vergangenen Jahr dieses Thema festgelegt haben, war uns noch nicht so deutlich, welche Brisanz es angesichts der jüngsten Ereignisse und Diskussionen gewinnen würde.

Die Parteispendenaffäre in Köln hat die Frage nach der Glaubwürdigkeit politischen Handelns wieder einmal mit großer Dringlichkeit gestellt. Welche Werte gilt es im politischen Handeln zu achten und zu erhalten?

Die Diskussion um die Chancen und Gefahren der Biomedizin und der Gentechnik, aber auch die Diskussion um die Sterbehilfe zeigen, dass das ethische und religiöse Bewusstsein in der heutigen Gesellschaft am Anfang und am Ende des menschlichen Lebens immer mehr erlöscht. Der Deutsche Pfarrerrinnen- und Pfarrertag kann einen Beitrag dazu leisten, angesichts der aktuellen Herausforderungen gültige und tragfähige Werte für unser Zusammenleben in der Gesellschaft heraus zu arbeiten und zu benennen.

Ich würde mich als Verbandsvorsitzender freuen, wenn Sie sich von der Einladung nach Kiel ansprechen ließen. Schon das attraktive Rahmenprogramm wäre eine Reise wert. Unser Verein gewährt allen Teilnehmenden wieder einen Zuschuss. Bitte erkundigen Sie sich über Einzelheiten in der Geschäftsstelle.

Ich könnte jetzt noch eine Reihe von Themen nennen, die uns in den letzten sechs Jahren der nun zu Ende gehenden Wahlperiode der Vorsitzenden beschäftigt haben. Ich möchte Ihre Geduld als Zuhörerinnen und Zuhörer aber nicht zu stark strapazieren und meinen Bericht nicht über Gebühr verlängern. Deshalb will ich an dieser Stelle nur noch zwei Themen ansprechen – ein neues und ein unerledigtes Thema –, die uns in Zukunft beschäftigen werden.

Geplante Versorgungsneuregelung – Sind die Ruhegehälter wirklich noch sicher?

Ich kann mich noch gut an die Diskussionen in der Landessynode und mit

Vertretern des Landeskirchenrates im letzten Jahr erinnern, in denen über die Sicherung unserer Versorgung und dabei auch über Sinn oder Unsinn eines Ausstiegs aus der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) geredet wurde. Wie Sie wissen, haben sich der Landeskirchenrat und die Synode für den Verbleib in der BfA ausgesprochen. Es wurde dabei betont, dass die jetzt vorhandene Mischfinanzierung einer ausschließlich Kapital gedeckten Altersvorsorge vorzuziehen sei und wir mit dem weiteren Standbein der BfA neben dem Versorgungsfonds eine gute Absicherung in unserer Kirche erzielt hätten. Ich will jetzt nicht die Diskussion um die BfA wieder anfachen und dabei auch nicht auf die Gerüchte über die baldige Zahlungsunfähigkeit dieses Versicherungsträgers eingehen. Ich bin nur verwundert, dass man nun ganz selbstverständlich das eben verabschiedete Versorgungsänderungsgesetz des Bundes übernehmen will, obwohl die Situation im Bund und in der Kirche völlig anders ist. Wir wissen alle, dass Bund und Länder keine bzw. keine ausreichenden Rücklagen für die Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten in der Vergangenheit gebildet haben. Nun steht die Versorgung angesichts leerer Kassen vor einem Kollaps. Die Situation in unserer Kirche und in den anderen Gliedkirchen der EKD sieht jedoch ganz anders aus, wenn wir den bisherigen Ausführungen der Verantwortlichen Glauben schenken dürfen. Warum sollte es dann aber unausweichlich sein, die Neuregelung des Staates für die Kirche in allen Punkten zu übernehmen? Mir ist klar, dass es nach außen hin schwer zu vermitteln wäre, wenn die Kirche das Versorgungsniveau nicht wie beim Staat absenken würde. Aber ich betone noch einmal, die Voraussetzungen für diese Änderungen sind bei Staat und Kirche völlig anders, und man darf deshalb auch über sinnvolle Varianten der Umsetzung im kirchlichen Bereich nachdenken.

Ich möchte zunächst die wichtigsten Punkte des staatlichen Versorgungsänderungsgesetzes kurz nennen:

Mit Wirkung zum 01.01.2002 ist dieses Gesetz in Kraft getreten. Mit ihm sind die Reformmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich auf die Versorgung der Beamtinnen und Beamten übertragen worden. Das Gesetz sieht vor,

- dass in den nächsten acht Jahren beginnend mit dem Jahr 2003 die Steigerungsrate für die Erhöhung

der Versorgung um jeweils 0,5 Prozentpunkte geringer ausfallen wird als die der Besoldung. Damit fällt die Versorgung nach acht Jahren Versorgungsanpassungen um 4,33% geringer aus als heute. Durch den geringeren Anstieg der Versorgung in den Jahren 2003 bis 2010 wird der Höchstversorgungssatz von derzeit 75% auf 71,75% absinken. Es kommt – das wird dabei betont – nicht zu einer Minderung der Versorgungsbezüge, sondern der Anstieg bei den regelmäßigen Versorgungsanpassungen fällt geringer aus.

- Aktiven Beamtinnen und Beamten wird die Möglichkeit eröffnet, von der gesetzlichen Förderung einer freiwilligen privaten zusätzlichen Vorsorge ab 2002 Gebrauch zu machen (sog. »Riesterrente«).
- Um eine Doppelbelastung zu vermeiden, wird der Abzug der sog. Versorgungsrücklage um jeweils 0,2% von 2003 bis 2010 ausgesetzt und erst anschließend ab 2011 bis 2017 fortgeführt (dieser Abzug wurde auch jetzt schon bei Pfarrerrinnen und Pfarrer vorgenommen).
- Das Witwengeld wird von 60% auf 55% reduziert. Das gilt nur für nach dem 31.12.2001 geschlossene Ehen und bei am 01.01.2002 bestehenden Ehen, wenn beide Ehegatten unter 40 Jahre alt sind.

Als sozialer Ausgleich zur Niveauabsenkung beim Witwengeld wird ein Kinderzuschlag eingeführt.

Soviel zu den wichtigsten Änderungen der Versorgung der staatlichen Beamtinnen und Beamten. Durch entsprechende Bestimmungen gelten diese Regelungen automatisch auch für die kirchlichen Beamtinnen und Beamten und Diakone in unserer Landeskirche sowie für Pfarrerrinnen und Pfarrer in einer Reihe von Kirchen in der EKD. Es ist deshalb zu erwarten, dass diese Änderungen auch für die bayerischen Pfarrerrinnen und Pfarrer übernommen werden.

Wir sind – so sagte ich schon – nicht bereit, dieses Gesetz ohne Abstriche hinzunehmen. Unsere Bedenken beziehen sich auf die geplante Versorgungskürzung der sich bereits im Ruhestand befindlichen Pfarrerrinnen und Pfarrer. Auch wenn man von einer geringeren Steigerungsrate bei den Erhöhungen in den kommenden Jahren spricht, ist es faktisch eine Kürzung der Versorgung, die spürbar ein Loch in die Geldbeutel

der Betroffenen reißen wird.

Ebenso wie sie haben auch die, die unmittelbar vor dem Ruhestand stehen, keine Möglichkeit mehr, durch private Vorsorge die drohende Lücke in der Versorgung auszugleichen. Das ist eine besondere Härte. Auch beim Staat wird aus verständlichen Gründen dagegen bereits geklagt.

Ich frage ernsthaft, ob die Kirche solche ungerechten und benachteiligten Regelungen übernehmen kann, obwohl sie sonst immer sehr schnell an das soziale Gewissen der Verantwortlichen im Staat erinnert.

Wir sollten – wie auch die endgültigen Regelungen im kirchlichen Bereich letztlich aussehen werden – aber auch überlegen, ob es sinnvoll ist, neben den privaten Möglichkeiten der zusätzlichen Vorsorge, die dann offen stehen, eine gemeinsame Zusatzversicherung etwa durch den Einstieg in eine Pensionskasse aufgrund rahmenvertraglicher Vereinbarung der Landeskirche abzuschließen. Viele Großunternehmen haben diesen Schritt schon vollzogen. Weiterhin wird aber auch die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung durch den Abschluss einer Direktversicherung ein attraktiver Weg der Altersvorsorge bleiben, der schon bisher allen offen stand und weiterhin allen offen stehen wird. Warnen will ich Sie, vorschnell Verträge bei den verschiedenen Versicherungsanbietern abzuschließen. Wir sollten erst einmal das ganze Angebot prüfen können, bevor wir eine Entscheidung von dieser Tragweite treffen. Viele Angebote von Versicherern sind noch nicht vom Bundesaufsichtsamt zertifiziert. Bis zum Herbst dieses Jahres wird es deshalb noch viel Bewegung geben und sich manches besser übersehen lassen. Es bleibt auch dann noch genügend Zeit, die staatlichen Förderungen für das Jahr 2002 – wenn nötig – auszunutzen.

Die grundsätzliche Frage wird sein, ob die Landessynode ein entsprechendes Gesetz im November noch abschließen und dann rückwirkend in Kraft setzen kann. Wahrscheinlicher wird sein, dass die Änderungen in der Versorgung erst im Jahr 2003 in Kraft treten können.

Dienstrechtsneugestaltungsgesetz – Nicht alle Probleme sind gelöst!

Nach wie vor beschäftigen uns Fragen des Teildienstes. Es bleiben eine Reihe von Problemen, die bisher nicht bzw. nicht befriedigend gelöst werden konn-

ten. Wir haben, so meine ich, gerade gegenüber all jenen, die nach dem Dienstrechtsneugestaltungsgesetz arbeiten, eine besondere Verpflichtung, die Dienstverhältnisse und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, wie es der besonderen Situation der Betroffenen entspricht. Zunächst möchte ich mich an dieser Stelle noch einmal herzlich für den wichtigen Beitrag bedanken, den Stellenteilende und Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienst durch ihren Verzicht auf eine ganze Stelle in den vergangenen Jahren dazu geleistet haben, dass alle geeigneten Vikarinnen und Vikare eine Anstellung erhalten konnten. Ich habe beim Festakt zur Beendigung von »Pfarrer helfen Pfarrern« im Oktober letzten Jahres schon einmal diesen besonderen Dank zum Ausdruck gebracht. Ich wiederhole ihn an dieser Stelle gerne noch einmal. Angeschlossen habe ich aber auch einen Auftrag, den wir jetzt umzusetzen haben. Ich sagte damals: »Wir haben nun aber, nachdem die personelle Situation sich mehr und mehr entspannt, eine besondere Verpflichtung, dass alle Beschränkungen, denen sie zum Teil noch immer unterworfen sind, schnellst möglich aufgehoben werden.«

Dies ist nicht nur deshalb nötig, weil jetzt schon nicht mehr alle Stellen besetzt werden können und die Situation sich weiter zuspitzen wird, sondern weil wir Kolleginnen und Kollegen auf Dauer nicht zumuten können, zwangsweise Beschränkungen auf sich zu nehmen und auf Chancen beruflicher Weiterentwicklung zu verzichten.

Auch unter dem Gesichtspunkt der Versorgung und der Änderungen, die sich jetzt abzeichnen, ist ein erzwungener Teildienst neu zu bedenken.

Ein besonderes Augenmerk wird man bei der anstehenden Überarbeitung des Landesstellenplans auf das Problem der schwierigen Besetzung von Teildienststellen in Landgemeinden richten müssen. Ich meine, dass auf Dauer in diesem Bereich keine isolierten Teildienststellen sinnvoll sind.

Noch immer gibt es nicht für alle Pfarrerinnen und Pfarrer mit eingeschränktem Dienstauftrag Dienstordnungen, die ihre Arbeit strukturieren und begrenzen helfen. Hier bitte ich die Dekaninnen und Dekane um besondere Aufmerksamkeit und Sorgfalt!

Ein besonderes Problem stellt sich für Pfarrerinnen und Pfarrer mit eingeschränktem Dienstauftrag bei der Frage der Dienstwohnung. Wenn Pfarre-

rinnen und Pfarrer in jedem Fall ein vorhandenes Pfarrhaus beziehen müssen, vor allem auch dann, wenn sie allein stehend sind, so ergibt sich oft eine unerträgliche finanzielle Belastung. Eine Aussetzung oder eine Änderung des § 11 DNG, der dies festschreibt, muss ernsthaft überlegt und diskutiert werden.

Ich will mich an dieser Stelle auf die genannten Punkte beschränken. Es gibt eine Reihe von weiteren Fragen, die noch beantwortet werden müssen. Dies kann aber nur in einem Ausschuss geschehen, den ich für nötig halte und anrege und der dann hoffentlich zu guten Ergebnissen kommt.

Möglichkeiten und Grenzen unserer Arbeit – »Das Reich Gottes ist Chefsache.«

Wichtige Aufgaben und Herausforderungen stehen – wie wir gehört haben – in unserer Landeskirche, aber auch in unserer Vereinsarbeit in den nächsten Jahren vor uns. Mit Phantasie und dem Willen zu gemeinsamen Lösungen werden wir gute Wege in die Zukunft finden können. Es ist dabei hilfreich, sich immer wieder auch deutlich zu machen, dass die Zukunft unserer Kirche nicht nur von uns abhängt. Das kann uns bei all unseren Bemühungen etwas gelassener und zuversichtlicher machen. Nicht nur für unsere Arbeit als Pfarrerinnen und Pfarrer gilt, was im Leitbild unseres Verbandes kurz, aber treffend, formuliert wurde: »Pfarrerinnen und Pfarrer wissen, dass das Reich Gottes Chefsache ist.« Dieses Wissen lässt uns viele Möglichkeiten der Entfaltung. Es zeigt uns aber auch unsere Grenzen und gibt uns in allem das gute und beruhigende Gefühl, nicht alles tun zu müssen.

*Klaus Weber
1. Vorsitzender*

Bericht des 1. Vorsitzenden bei der Frühjahrs-
tagung des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins am
30.4.2002 in Wildbad Rothenburg

Aus der Denkwerkstatt

Statement von OKRin Dr. Dorothea Greiner

Am zweiten Tag der Frühjahrstagung war unsere Personaloberkirchenrätin anwesend. Spontan reagierte sie auf den Bericht des ersten Vorsitzenden und nahm zu einigen der im Bericht angesprochenen Fragen Stellung. Der folgende Text ist meine – nicht durch ein Tonband abgesicherte – Mitschrift:

Ich bin dankbar für die Töne im Referat von Klaus Weber, der das Mitarbeitendenjahresgespräch als ein gutes Instrument bezeichnet, das auch der PfarrerInnenverein unterstützt. Ich erlebe es in unserer Landeskirche allgemein so, dass das Instrument nicht in Frage gestellt wird, dass es eher darum geht, Reibungspunkte im Prozess der Einführung zu bewältigen. Ich halte es für wichtig, diese Linie festzuhalten und danke, dass Sie bei dieser Linie sind und mithelfen, die Reibungspunkte zu bearbeiten.

In Eile eingeführt?

Zunächst muß man sehen, dass schon 1997 auf der Hesselbergkonferenz (HBK) der Impuls dazu gegeben worden ist. Schon 1998 gab es Erproberdekanate, die sich 1999 noch vermehrt haben. Auch der Leitfaden lag im Entwurf schon der HBK 2000 vor. Es gibt also einen Vorlauf und es schien denen, die den Prozess begleitet haben, sinnvoll, nun den Verbindlichkeitsgrad des Mitarbeitendenjahresgesprächs (MJG) zu verstärken. So ist der Beschluss des LKR zu verstehen. Das MJG ist das Instrument, das wir beibehalten wollen.

Für manche hat diese verbindliche Einführung Druck erzeugt, v.a. in den großen Dekanaten. Immerhin war auch das Dekanat Ingolstadt bei der Erprobung dabei.

Ich halte es für wichtig, zu sehen, welche Probleme es gibt. Es ist richtig, dass es verbindlich eingeführt wurde, aber wir müssen sehen, wie wir Druck herausnehmen, der dem Prozess schaden kann.

Problem I: Entlastung

Wir haben derzeit die Landesstellenplanung laufen. In diesem Zusammenhang wollen wir »Leitungsprozente« berechnen, die Auskunft geben sollen, wieviel Arbeitskapazität notwendig ist für die Leitung eines Dekanats. Für die Bewertung der Einstufung eines Dekanats wurden und werden Kriterien er-

arbeitet. So kann man für den Stellenplan die Entlastung bemessen, die ein Dekanat bekommt.

Entlastungsstellen für Dekan/innen gab es bisher schon. Wir wollen nun Transparenz schaffen. Damit können wir der Unterschiedlichkeit der DB's gerecht werden. Dekanate wie Ludwigsstadt haben doch keine Probleme – anders sieht es in den großen DB's aus.

Es könnte durchaus auch eine Leitungskapazität von 1,0 herauskommen – dann muss Dekan, die Dekanin nur leiten. Faktisch hat der Dekan, die Dekanin Aufgaben in der eigenen Gemeinde: Da muss man dann evtl. die Pfarramtsführung, den Sprengel abgeben usw. Entlastung kann aber auch mit einem stellvertretenden Dekan gegeben werden, wenn der auch für Mitarbeitendenjahresgespräch Verantwortung übernimmt.

Entlastung kann aber nicht allein durch Zuwendung gegeben werden – man muss auch eigene Prioritäten setzen, Grenzen ziehen usw. Das ist kein Problem eine Struktur dieses Berufes.

Problem II: Verbindliche Einführung

Die Mitarbeitendenjahresgespräche sind jetzt verbindlich eingeführt. Wo zu spüren ist, dass Bemühung da ist, würdigen wir das. Wir wollen nicht dienstrechtlich vorgehen, wenn signalisiert wird: Wir können es nicht so umsetzen wie im Leitfaden vorgesehen. Wir setzen darauf, dass das Instrument sich durchsetzen wird, das gut ist. Danke für alle Unterstützung und alles Mittragen!

Problem III: Veröffentlichung im KABI

Die Juristen sagen, dass diese nicht nötig ist, weil es sich um eine verwaltungsinterne Maßnahme handelt. Trotzdem muss man überlegen, ob eine Bekanntmachung nicht doch sinnvoll wäre. Ich gebe die Anregung weiter.

Problem IV: Beurteilung

Die Entwicklung des Beurteilungswesens als Projekt liegt bei mir; Armin Felten und die Gemeindeakademie denken mit. Mitarbeitendenjahresgespräch und Beurteilungsgespräch sind unterschiedliche Gesprächstypen. Von daher muss es möglich sein, an einem Typ zu arbeiten und ihn einzuführen.

Einladung zum Absolvententag

der Theologischen Fakultät
Erlangen

am

Donnerstag, 4. Juli 2002

15 Uhr c.t. Theologisches Seminar-gebäude (Kochstr. 6): Empfang mit Verleihung der Hammer-Preise und des Karl-Giehrl-Promotionspreises

17 Uhr c.t. Aula des Schlosses: Ehrenpromotion von StD Karl-Friedrich-Haag, Leiter der Gymnasialpädagogischen Materialstelle

19.30 Garten des Instituts für Religions- und Missionswissenschaft (Jordanweg 2): Sommerfest der Fachschaft

Wir freuen uns über alle, die zu diesem Tag kommen können.

Wichtig ist uns Ihre Solidaritätsbekundung gegenüber einer altehrwürdigen Institution, die zur Zeit mancherlei Anfechtungen ausgesetzt ist, die sich aber auch in einem Prozeß erheblicher personeller Erneuerung und institutioneller Transformation befindet, die neue Chance eröffnet.

Auskünfte geben gerne das Dekanat der Theologischen Fakultät, Tel. 0 91 31 / 8 52 22 01, E-Mail: mavieth@groupwise.uni-erlangen.de

Prof. Dr. Walter Sparr, Dekan der Theologischen Fakultät

Ich verstehe die Irritationen, wenn der andere Gesprächstyp ungeklärt ist, zumal wir jetzt ein Auseinanderziehen in zwei Gesprächstypen haben, was früher in einem zusammen war. Die Klärungen geschehen zügig, das Anliegen wird von mir mitgetragen. Gestern fand im LKA ein Gespräch mit den Hesselbergteams über derzeitigen Stand statt. Wir werden erst einmal in einer kleinen AG die Umriss der Beurteilung erarbeiten und dann erst die Konsultation stattfinden lassen. Der PfarrerInnenverein soll dabei mitarbeiten!

Unter den Dekan/innen hat eine Umfrage wegen der Beurteilung stattgefunden. Tendenz: Die Dekan/innen wollen eine Art Beurteilung, manche wollen eine Note, die Entwicklung wird aber wohl gegen die Note gehen. Wir wollen ein »Gabenprofil« herausarbeiten, das deutlich macht: Das kann er/sie gut und man weiß, was bekannt sein sollte z.B. damit der/die Mentorenfunktion übernehmen kann, um andere zu fördern. Oder es wird ein Fortbildungsbedarf für den Menschen deutlich.

Also: Beurteilung ja, aber in Richtung Gabenprofil.

Problem V: Laufbahnberatung

Die Abteilung B arbeitet an einem Pfarrstellenmodus, der dafür sorgt, dass Menschen mit ihren Gaben auf eine ihnen entsprechende Stelle kommen. Auch, wenn Wahlgremien besetzen: wir setzen darauf, dass PfarrerInnen, wenn sie entsprechende Rückmeldungen erhalten, dann sich auch auf die entsprechenden Stellen bewerben.

Problem VI: Aufbewahrung der Notizen

Der Leitfaden sagt: Sie bleiben beim Dienstvorgesetzten und bei dem Mitarbeitenden. Es handelt sich nicht um »grundlegend das dienstliche Verhältnis betreffende und verändernde Daten« sondern um eine Gedächtnisstütze, damit man das Gespräch im nächsten Jahr fortsetzen kann.

Warum dann Unterschrift beider Partner? Dies dient der Transparenz. »Validierte Gedächtnisstütze« Die Beurteilung gehört in den Personalakt.

Problem VII: Wie sollen Dekan/innen beraten?

»Weiterentwicklung« heißt nicht nur und nicht primär: welche Stelle steht im nächsten Jahr an. Bei der Frage der Weiterentwicklung geht es darum: Was muss ich angehen, um auf dieser Stelle meine Aufgaben weiterhin gut oder noch besser zu erfüllen? Es soll auch kein »Quantensprung« sein, wenn man aus Parochie in üpd kommt. Die Dekan/innen haben ebenso den Ausschreibungstext; auch die Ankündigung künftiger freierwerdender Stellen: das scheint mir ausreichend.

Problem VIII: Theologie

Ich stimme vollkommen zu: wir sind zusammen Mitarbeitende Jesu Christi und unser gemeinsamer Chef ist damit klar. Ich fühle mich aber auch als Mitarbei-

tende im LKA und in der Kirche. Ich verstehe nicht, warum wir ehrenamtliche und sonstige Mitarbeitende haben, aber die Pfarrer/innen nicht Mitarbeitende sein sollen.

Sie sind nicht Mitarbeitende des Dekans. Da stimme ich zu. Zusammenarbeiten wir miteinander in und für diese Kirche. Ich finde das auch wichtig, weil in all diesen Professionalisierungsbemühungen es wichtig ist, die theologische Argumentation nicht hintenanstellen. Sonst wäre Kirche arm dran: wir müssen miteinander verbunden sein als Geschwister. Dekan/in gegen PfarrerInnen und umgekehrt – Kultur wechselseitiger Unterstützung brauchen wir – das stellt im Kern eine hierarchisierende Tendenz in Frage. Die will ich auch nicht. Es muss klar sein, wer entscheidet – das ist aber nicht identisch mit einer Hierarchisierung. Das Wechselseitige sieht man beim Mitarbeitendenjahresgespräch auch in der Frage nach Rückmeldungen auf Leitungsverhalten des Dekans.

Visitation:

Die Überlegungen sind hier noch sehr am Anfang. Sie muss in den Blick kommen. Momentan geht es um die Mitarbeitenden, für deren Wahrnehmung, die zu den Aufgaben des Dekans gehören, wir das Hilfsmittel des Mitarbeitendenjahresgespräch an die Hand gegeben haben. Wie Beurteilung und Visitation zusammenhängen, das wissen wir auch noch nicht. Natürlich arbeitet ein Pfarrer für die Gemeinde – von daher hängen beide zusammen, dennoch muss zwischen beiden auch differenziert werden muss.

Diskussion

Mitarbeitendenjahresgespräch mit den Mitarbeitenden in der Gemeinde?

- *Wer entlastet mich als Pfarrer?*
- *Wer kann solche Gespräche beschließen?*

Normalerweise sind Verhältnisse in Kirchengemeinden überschaubar. Ich habe solche Gespräche auch in Gemeinde geführt und ich fand den Effekt ungeheuer wichtig. Es geht um Prioritätensetzung, der Sie auch in Gemeinde nicht entnommen sind.

Kirchengemeinden sind eigene Rechtspersonen, deswegen konnten wir die Einführung nur empfehlen. Beschließen muß man vor Ort!

Natürlich fließen Ergebnisse der Mitarbeitendenjahresgespräch auch in Beur-

teilungen ein. Es kann doch nur gut sein, wenn diese Feststellungen nicht aus einer punktuellen Beobachtung kommen, sondern aus Begleitung über längere Zeit.

Kontinuität, wenn Dekan wechselt?

Es gibt ja immer mehr Leitungsteams in den Dekanaten, auch OKR im Kirchenkreis wirkt ja mit und zusätzlich auch der LKR.

Wenn es zwischen Dekan und Mitarbeitendem kriselt...

...sollte man einen anderen Partner für Mitarbeitendenjahresgespräch finden.

Dr. Dorothea Greiner,

Personaloberkirchenrätin, München

Mitschrift: Martin Ost

Bericht

Bewerbungstraining 2002

Sehr viele positive Rückmeldungen gab es von den 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmern des (mittlerweile) dritten Bewerbungstrainings, das der Pfarrer- und Pfarrfrauenverein zusammen mit der Frauengleichstellungsstelle im März 2002 angeboten hatte. Inwieweit sich die damit erworbene Kompetenz und die persönliche Rückenstärkung auch in erfolgreichen Bewerbungen niederschlagen wird, das wird sich sicherlich bald zeigen.

Mit großer Professionalität, Fröhlichkeit und viel Power gelang es Diplompädagogin und Trainerin Barbara Becker (Wiesenbronn), alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu konzentrierter Arbeit an konkreten Bewerbungsunterlagen – Lebenslauf, Anschreiben, Bewerbungsschreiben – zu motivieren. Hilfreich war dabei auch die Möglichkeit, die eigenen Unterlagen auf ihre Aussagekraft und Wirkung hin zu »testen«, indem sie mit einer Person aus dem Leitungsteam der Tagung besprochen wurden. Als beson-

ders hilfreich empfanden viele auch die »praktische Trainingseinheit«, d.h. das Rollenspiel »Vorstellungsgepräch in einem Wahlgremium«, bei dem es sehr direkt zur Sache ging, aber auch offene und ehrliche und wertschätzende Rückmeldungen auf das eigene Auftreten eingeholt werden konnten.

Dazu gab es immer wieder informative Einheiten, z.B. zur Analyse von Stellenanzeigen und Ausschreibungen, zur Pfarrstellenbesetzungsordnung, eine Checkliste zur Vorbereitung auf eine konkrete Bewerbung, Hinweise auf professionelles Auftreten und »Dress for success«.

Auf geschlechtsspezifische Hindernisse bzw. Vorteile oder Unwägbarkeiten wies die Frauengleichstellungsbeauftragte Dr. Johanna Beyer besonders hin.

Zum Gelingen der gesamten Fortbildung trug auch Peter Bauernfeind, denn der Erlebnispädagoge aus Nürnberg hat die Gruppe immer wieder dazu animiert, sich in Bewegung zu setzen: beim Lauftraining am Abend oder bei verschiedenen Action-Spielen, die den notwendigen Ausgleich zum Reden, Schreiben und Denken boten.

Auf Grund unterschiedlicher Erfahrungen in Bewerbungsverfahren wurden aus dem Kreis der Teilnehmenden aber auch mehrere Forderungen formuliert, für die sich der Pfarrer- und Pfarrerrinnenverein einsetzen sollte:

- Das Bewerbungsverfahren sollte möglichst transparent sein. Z. B. sollte klar sein, welche Unterlagen des Bewerbers, der Bewerberin das Entscheidungsgremium tatsächlich in Händen hält. Gewünscht wird, dass alle, die an der Entscheidung beteiligt sind, auch die Gelegenheit haben, den Lebenslauf und das Bewerbungsschreiben (rechtzeitig) zu lesen, am besten – unter Wahrung der Vertraulichkeit – zum Gespräch vorliegen haben. Die bereits seit langem angekündigte »Handreichung zur Pfarrstellenbesetzungsordnung« sollte endlich fertiggestellt und zugänglich gemacht werden.
- Nicht nur Bewerber oder Bewerberin sollten sich auf das Vorstellungsgespräch vorbereiten, sondern auch die Entscheidungsgremien. Diese brauchen neben den Möglichkeiten sich qualifiziert auf die Gespräche vorzubereiten evtl. entsprechende Schulung oder Anleitung. Eine Sensibilisierung für die Situation, eine Reflexion über Fragen, die

peinlich oder unzulässig sind, tragen dazu bei, auch in einem Bewerbungsgespräch eine Atmosphäre der Anerkennung der Talente derer zu schaffen, die sich der Auswahl stellen.

Viele Faktoren spielen bei Bewerbungen eine Rolle, nicht alle sind uns zugänglich oder von uns beeinflussbar. Auf jeden Fall ist es notwendig, sich sorgfältig und intensiv darauf vorzubereiten.

*Dr. Bärbel Mayer-Schärtel,
Pfarrerin in Regensburg*

(als Organisatorin des Bewerbungstrainings für den Pfarrer- und Pfarrerrinnenverein)

»Stell Dir vor, es ist Gottesdienst und alle gehen hin!«

An gelingenden Modellen neuer Gottesdienste arbeiten es immer Teams mit: sie bereiten vor, sie leisten ihren Beitrag bei der Durchführung. Entscheidend ist auch, mit einem neuen Modell auf die konkreten Herausforderungen einer Gemeinde einzugehen. Bewährt hat sich in diesem Zusammenhang eine Gemeindebefragung, die Aufschluß geben kann über die Zielgruppe, zeit und Ort sowie die »kulturelle Form« des geplanten neuen Gottesdienstes.

Dies ist das Ergebnis des Werkstatttages über zeitgenössische Gottesdienste, der am 4. März im Amt für Gemeindedienst mehr als 70 Pfarrerrinnen und Pfarrer aus Bayern anzog.

Dass die normalen Sonntagvormittag-Gottesdienste längst zu einer Zielgruppenveranstaltung von Kirche geworden sind, ist nicht neu. Unterschiedlich sind die Wege der Abhilfe: Manche ändern etwas an der Form der Gottesdienste, andere entwickeln ein »zweites Programm« und ganz neue Modelle. Solche Modelle wurden im Rahmen des Werkstatttages vorgestellt und diskutiert.

Eingeladen hatten der Arbeitskreis für evangelistische Gemeindegemeinschaft und der Arbeitskreis für Jugendevangelisation.

Wer mehr Informationen zu dieser Arbeit haben möchte kann sich an die folgende Anschrift wenden:

Amt für Gemeindedienst
Friedrich Rößner

Sperberstr. 70
90 461 Nürnberg
Tel.: 09 11 / 43 16 - 2 83
Fax: 09 11 / 43 16 - 2 96
e-Mail: roessner@afg-elkb.de
Friedrich Rößner/mo

Aussprache

Vergessene Krankensalbung zum Entwurf der Leitlinien

Nicht nur die Seelsorge hat eine heilende Dimension (Entwurf S.82). Heilung gehört neben der Verkündigung zum Auftrag der Kirche: Mt 10,7+8, Mk 6, 12+ 13, Lk 16,15-18, Lk 9, 1+2, Apg 4,29-30, Jak 5,1a16... Die Heilungswunder Jesu stehen wahrscheinlich nicht nur deshalb im Neuen Testament, damit darüber gepredigt wird.

Der Satz aus dem Leitlinienentwurf »aus diesem Glauben konnten und können auch Menschen in Jesu Nachfolge heilend an anderen Menschen wirken« (S.82, Zeile 17-19) wird nicht entfaltet, obwohl es in der VELKD nicht nur individuelle, sondern auch gemeindliche Praxisbeispiele gibt.

Im Evang. Sonntagsblatt aus Bayern (Nr.55/1997) stand die Schätzung, daß etwa 70 Gemeinden persönliche Segnungen (oft verbunden mit Krankensalbung) anbieten. In Bayreuth z.B. und in vielen anderen Orten gibt es seit Jahren Segnungs- und Salbungsgottesdienste, die nicht nur aus besonderen Anlässen (Leitlinien S.15, Zeile 20), sondern regelmäßig stattfinden.

Im Evangelischen Kirchengesangbuch (Ausgabe für die Evang.-Luth. Kirche in Bayern und Thüringen) steht eine Ordnung für Segnung und Salbung (Nr. 873). Auch in der Agende für die evang.-luth. Kirchen und Gemeinden, Band III, Teil 4 »Dienst am Kranken«, herausgegeben 1994 von der Kirchenleitung der VELKD, sind Ordnungen für Kranken-

segnung und Krankensalbung zu finden. In den Leitlinien sollte die heilende Dimension der Kirche deutlich erkennbar sein, mindestens das Stichwort »Krankensalbung« sollte aufgenommen werden – es fehlt im Sachregister.

Es darf nicht sein, dass die Leitlinien hinter der Praxis und den Ordnungen der VELKD zurückbleiben. Pfarrer und Gemeindeglieder, die in den Leitlinien Orientierung suchen, könnten sonst zu der falschen Ansicht kommen, daß im Raum der VELKD Krankensalbungen nicht üblich und nicht erlaubt sind.

Das Studienheft des evangelischen Missionswerks in Deutschland »Heilung in Mission und Ökumene«, Weltmission heute Nr.41, vermittelt etwas von dem laufenden interkulturellen ökumenischen und interdisziplinären Dialogprozess des Ökumenischen Rates der Kirchen über Glaube, Gesundheit und Heilung und ermutigt die Kirchen ihre je besondere Form des heilenden Dienstes zu entdecken und wahrzunehmen. Die Leitlinien lesen sich (fast) so, als ob die VELKD dazu nichts beitragen könnte. Das ist sicher nicht beabsichtigt.

PS: Das Motto für die nächste Weltmissionskonferenz lautet: »In Christus dazu berufen, versöhnende und heilende Gemeinschaften zu sein?«

*Jörn Handel,
Krankenhauspfarrer in Bayreuth*

Selbstprofanierung

Ich stimme dem neuesten Beitrag im Korrespondenzblatt zu, nur nicht in der Meinung, abstrakte Kunst vermittele »ungeahnte Tiefen des Seins« – den Beweis kann Frisch nie erbringen! Professor v. Stockhausen, mit dem ich hier kürzlich zusammentraf, riet mir, nicht von »abstrakter« Kunst in der Kirche zu sprechen, sondern von »nichtgegenständlicher«, da hat er Recht. Er stimmt meinem Beitrag völlig zu, »Nichtgegenständliche Kunst hat auch nach seiner Auffassung keine Glaubenskraft, keine Offenbarung, keine Prophetie, keinen Trost, eben keinerlei Botschaft – nur die bleibt eben für immer Kern christlicher Kunst. Nur »Fragen zu stellen«: erbärmlich wenig. Hätten unsere Größten wie Michelangelo, Rembrandt, Dürer danach gearbeitet, hätten sie Pinsel und Stift liegen lassen müssen! (Frisch).

Ein schlimmes Beispiel: ein Fernsehgottesdienst aus Baden: die Pfarrerin hatte den Altar völlig entleert, keine

Bibel, kein Kreuz, kein Kruzifix, nur zwei schwächliche Kerzen. Und die Altarrückwand: nur eine rote, leere, gegenstandslose Fläche.

Noch schlimmer: die Demontage der überlebensgroßen Christus-Skulptur im Bischofsgebäude in München und statt dessen eine Wand, auf der nur viele Gipswürfelchen angebracht waren, ohne jeden religiösen Bezug! Cui bono? Wir haben heute den schlimmen Prozeß einer Selbstsäkularisierung, einer Selbstprofanierung der Kirche! Auch im evangelischen Verlagswesen wird heute unser Herr Christus verschwiegen: kein Verlag hat noch das Kreuz als Signum, nicht einmal der »Kreuz-Verlag«! Auch Luther wird heute totgeschwiegen. Ein neuestes Gebetbuch erschien im »LVH-Verlag« – gemeint ist das Lutherische Verlagshaus...

*Wilhelm Horkel,
Pfarrer i.R. München*

Im Kollektiv läuft manches schief

Gewohnheitsmäßig liest man die Stellenausschreibungen im Amtsblatt, selbst wenn man sich nicht verändern möchte. Sie verraten einiges über die Erwartungen und Vorstellungen der Gemeinden.

In dem abschreckenden Katalog, der in den letzten Jahren als Anforderungsprofil angefügt wird, dominiert ein Begriff: »Teamfähigkeit«. Teamfähigkeit wird vorausgesetzt, gewünscht, erwartet. Der Leser zuckt zusammen: Was versteckt sich hinter dieser Vokabel? Denn eindeutig ist die Vokabel keineswegs. Teamfähigkeit kann grundsätzlich zweierlei Erwartungen umfassen, mitsamt deren Mischformen:

Die erste ist die Erwartung, daß Leistungen grundsätzlich kollektiv erbracht werden. Kollektiv ist der kreative Prozeß, die praktische Umsetzung sowie die Federführung für das Ergebnis. Methode ist, um eine ironische Formulierung eines Kollegen aufzugreifen, »das immerwährende Gespräch aller mit jedem«.

Die zweite mögliche Erwartung ist die Bereitschaft zur arbeitsteiligen Leistung. Sie beinhaltet eine Vorabstimmung über Ziele und Methoden, danach Individualleistungen, die in das Gesamtprojekt integrierbar sind. Im Extrem lautet Arbeitsteilung so, wie bei manchen ökumenischen Gottesdiensten: »Sie machen die Liturgie, ich die Predigt«. Hier fehlt allerdings die Inte-

grationsphase.

Welche Anteile welcher Methode verbergen sich hinter der Vokabel »Teamfähigkeit«, diese Frage erfordert eine Antwort, wenn es nicht nur um Floskeln geht.

Einen Hinweis auf das mögliche Verständnis sehe ich in der Softwareentwicklung im Office-Bereich. Textverarbeitungsprogramme legitimieren ihre Berechtigung auf ein Update der current version vorrangig mit dem Hinweis auf »erweiterte Teamfunktionen«. Was heißt das?

Textprogramme, um sie so schmucklos zu bezeichnen, sind teamfähig geworden. Das heißt, dass Textdateien grundsätzlich anderen Teammitgliedern zugänglich gemacht werden. Sie können Dateien einsehen, Veränderungen einbringen, die durch Farb- oder andere Markierungen als Alternativen aus anderer Feder gekennzeichnet sind.

Dieser Prozeß der Öffnung von Dateien ist begleitet von einem gegenläufigen Prozeß, der Dateisicherung. Ganz oben steht die Zugriffsverweigerung. Ihr folgen Zugriffsrechte. Diese werden formuliert, abgestuft vom Leserecht über Notizen bis hin zum Schreibrecht. Damit wird der Zugriff gleichzeitig hierarchisiert. Wer alle Zugriffsrechte hat, ist Administrator, ihm folgen abgestufte Benutzungsrechte bis hinunter zur schlanken Kenntnisnahme. Das Ganze läuft unter »Teamarbeit«. Im Grunde ist es eine Strukturierung der Beteiligten nach ihrem Mitspracherecht.

Ich würde einmal vermuten, daß sich hinter der Bezeichnung »Teamfähigkeit« die Balanceakte verbergen, die mit einer modernen Version von Winword oder Wordpro möglich sind. Der Bewerber soll sich fähig zeigen, Mitarbeitende so zu strukturieren, daß sie in einem zumutbaren Umfang an Projekten beteiligt werden, ohne hierbei unzufrieden zu werden.

Über das Menschenbild, das sich hierbei abzeichnet, will ich jetzt nicht nachdenken. Die Kunst, andere so weit zu beteiligen oder an der Beteiligung zu hindern, daß es dem »Administrator« und den »Usern« erträglich scheint, macht mich nachdenklich.

Vom Produkt her sind Fragen einfacher zu beantworten.

Reine Eigenleistungen ohne Berücksichtigung anderer sind wohl die Ausnahme und das Werk von Sonderlingen, zu denen sich wenige zählen möchten, nicht einmal ich. Die Ergebnisse mögen originell sein, aber sie kommunizieren

sich schlecht.

Rein kollektive Leistungen sind selten wertvoll. Stellen Sie sich einmal vor, Goethe hätte den Faust verfaßt, indem er sämtliche Einwände von Zugriffsberechtigten in sein Manuskript eingebracht hätte – es wäre wohl kaum Weltliteratur geworden.

In jedem Fall steuert das Teamkonzept das Gesicht des endlichen Produkts. Wenn Nischen reserviert sind, in denen Kreativität aufblühen darf, dann ist das Teamwerk ein bunter Strauß wertvoller Ideen. Wenn Teamarbeit bedeutet, daß stets alle über alles verfügen können, dann ist das Produkt ein schales Gesöff,

in dem alle ertrinken.

Ich meine, wer Teamfähigkeit bei einem Mitarbeiter voraussetzt, muß deutlicher werden. Manchem ist es wichtig, daß alle auf alles Zugriff haben. Anderen ist es wichtig, daß Einzelleistungen gut integriert sind in das gemeinsame Wollen. Wieder andere wünschen sich profilierte Leistungen, wobei die Kommunikation zweitrangig ist. Das sollte beim Namen genannt werden, wenn Erwartungen an Personen aussagekräftig sein sollen.

Axel Melcher,
Pfarrer in Dachau

Liebe Leserin, lieber Leser!

»Leitbild« – ich weiß schon: mancher, mache kann es schon nicht mehr hören. Die Beteiligten beim Prozeß der Leitbildentwicklung haben viele interessante Erfahrungen gemacht. Jeder Satz eines Leitbildes, so harmlos, belanglos er klingen mag, enthält für sie interessante, manchmal gar brisante Details. Wer am Prozeß nicht beteiligt war, liest über solche Dinge hinweg. Da hilft auch kein bunter Prospekt, wie er dem letzten Pfarrerblatt beilag...

Der Vortrag unseres Landesbischofs, meine ich, könnte das Leitbild mit Inhalten füllen. Oder zeigt sich hier ein anderes Leitbild? Die Mitarbeitendenjahresgespräche fordern, zeigen ebenso ein Leitbild für das Miteinander der verschiedenen kirchlichen Ebenen, ein neues Leitbild für die Aufgaben der Dekaninnen und Dekane. Wichtig aber auch: Sie machen Ernst mit der Erkenntnis, dass niemand unter uns alle Anforderungen erfüllen kann, die der Pfarrberuf an ihn, an sie richtet. Die bisherige Note ist nichts anderes als die Feststellung der Defizite und wenn man einen Menschen fördern wollte, muss man diese verdecken und die bessere Note geben. Hier werden Gaben wahr- und ernst genommen und die Frage gestellt, wo und wie ein Mensch in unserer Kirche dieser Kirche dienen kann.

Wenn wir uns diesen Fragen stellen, kommen wir zu sinnvollen weiteren Fragen: Wie profiliert Gemeindepfarrstellen sein können und wie man dieses Profil beschreiben kann? Wieviele profilierte Pfarrstellen es gibt und wieviele »Hund-Katze-Maus-Stellen«, wo man einfach irgendwie alles können sollte. Wie aussagekräftig unsere

Ausschreibungstexte sind: Der Dekan, die Dekanin muss – meine ich – mehr wissen, als im Text steht, wenn er, wenn sie wirklich sinnvoll zur Berufslaufbahn raten will. Da sind Erfahrungen wichtig, man zufällig mit jener Gemeinde hat, ist wichtig, was zwischen den Zeilen steht und auch, was meist nur am Telefon als »Zusatzinformation« gegeben wird (»Natürlich nur im Vertrauen, lieber N!«).

Das Referat des Bischofs könnte auch ein Gespräch beginnen lassen ob, wie weit und inwiefern Gemeindepfarrstellen die Basis der Kirche sind und wo jener Bereich beginnt, wo wir Menschen nur in übergemeindlichen Diensten gerecht werden – die dann aber auch nicht am Gemeindepfarramt gemessen werden können. Wie sinnvoll ist es denn wirklich, allen Üpd's Religionsunterricht zu verordnen? Wie wichtig ist es, dass Pfarrer/innen, wo immer sie tätig sind, Gottesdienste halten (die katholische Kirche hat hier sehr genaue Regeln)?

Mit solchen Fragen kommen wir vom Austragen der Konflikte zwischen Üpd und Gemeinde, Stadt und Land, Nord und Süd weg und gelangen zu inhaltlichen Gesprächen.

Ich meine: Die Beiträge dieses Heftes leiten zu solchen Gesprächen an. Auch deswegen haben sie einen so großen Platz bekommen. Wir sind neugierig auf Ihre Reaktionen! Und wenn Sie den Verfasserinnen und Verfassern des »Leitbildes« des Verbandes der Pfarrer/innenvereine eine Freude machen wollen, versuchen Sie doch, das Leitbild mit »Fleisch« aus solchen Konkretionen zu füllen.

Ihr

Martin Ost

Bücher

Christian Nürnberger, *Kirche, wo bist du? München 2000,*
ISBN 3-423-24232-9

»Kirche, wo bist du?« beginnt polemisch. Der Mainzer Journalist Christian Nürnberger wiederholt seinen Kirchentags-Verriss aus der Süddeutschen Zeitung von 1999 (Überschrift damals: »Der Groove in der Gruft«). In launigem Tonfall erzählt er von den kirchlichen Reaktionen, die ihm vor allem eines offenbart haben: »...ein großes Maß an Unverbindlichkeit, Widersprüchlichkeit und Unübersichtlichkeit« (18). Dann wird er ernst. Das Ganze wäre eine Episode geblieben, das Buch wäre ungeschrieben geblieben, wenn er nicht gleichzeitig einen Vorgang beobachtet hätte, der ihn »wahnsinnig aufregt« (19): Statt die verlorene Eindeutigkeit im Rückgriff auf die biblische Tradition zu suchen, hat sich die Kirche modernen Marketing-Methoden zugewandt. »Mir ist, als sei der Teufel ins Allerheiligste vorgedrungen« (24) beschreibt Nürnberger seine Gefühle.

Um diese starken Worte auch sachlich zu untermauern, stellt er im Folgenden ausführlich den Totalitätsanspruch der neuen Weltreligion, des »digitalen Kapitalismus«, dar. Begleitet werde diese Vergötzung des Marktes vom »digitalen Nihilismus«, einer umfassenden Entwertung aller Dinge. Alles, wirklich alles, werde auf diesem Markt zur Ware, der Mensch mit seiner Arbeitskraft und seiner Gesundheit ebenso wie die Kultur und die Religion. »Die Wertegesellschaft Bundesrepublik wandelt sich zu einer Wertpapiergesellschaft, und nicht nur sie, alle anderen westlichen Länder machen die gleiche Entwicklung durch« (21).

Manche Leser/innen wird diese Analyse bereits zum Widerspruch reizen. Ich konnte ihr noch bereitwillig und mit großer Zustimmung folgen. Wirklich aufregend war für mich erst der eigentliche Hauptteil des Buches. Nürnberger begründet darin seine Hoffnung, ausgerechnet die Kirche könne als einzige

Institution den Siegeszug des »digitalen Kapitalismus« aufhalten. Es ist – der Autor weiß das selber – eine äußerst schwache Hoffnung. »Die Kirche ist wirklich nur ein Strohalm, kein tragfähiger Balken, schon gar kein rettendes Floß. Sie ist kein Hoffnungsträger, sondern eher ein Problemfall, und dieser Zustand ist zu einem großen Teil selbst verschuldet.«(168) Um das Problem mit einem Satz zusammenzufassen: Nürnberger wirft der Kirche vor, keine überzeugenden Antworten auf die Fragen der Aufklärung gefunden zu haben. In der Theologie des 19. und 20. Jahrhunderts sieht er nur Ausweichmanöver wie die »existenziale Interpretation« biblischer Texte oder Immunisierungsstrategien wie die Berufung auf das unfehlbare Lehramt. Der Kirche rät er statt einer solchen Theologie zur Ehrlichkeit. Den Gemeinden sollten die wissenschaftlichen Erkenntnisse nicht mehr vorenthalten werden. Die wenigen dann noch übrig bleibenden Glaubensaussagen und Verhaltensregeln seien immer noch besser als gar kein Christentum. Diesen Teil des Buches konnte ich nicht lesen, ohne mich und meinen Berufsstand fortwährend innerlich zu rechtfertigen. Zweierlei hätte ich dem Autor gerne erzählt: Erstens dass die neuzeitliche »Tatsachenschwärmerei« (den Ausdruck verdanke ich Karl Steinbauer) durchaus selbst zu hinterfragen ist. (»Kritischer müssten mir die Historisch-Kritischen sein«, knurrte Karl Barth). Und zweitens, dass es eine nachaufgeklärte Theologie gibt, die kein sacrificium intellectus bringen muss und gleichwohl ehrlich das Glaubensbekenntnis mitsprechen kann. Aber ich habe mich doch auch ertappt gefühlt und muß zugeben: Aus der kirchlichen wie der wissenschaftlichen Theologie dringt immer nur entweder Erbauliches oder Historisches nach außen. Angesichts dieser Alternative käme ich wohl zu ähnlichen Schlüssen wie der Autor. Christian Nürnberger entwirft am Ende das Bild einer Kirche, die einen sinnvollen gesellschaftlichen Gegenentwurf bietet. Vorbild ist ihm dabei die »Integrierte Gemeinde« in München. Christliche Lebensgemeinschaften dieser Art will er schon bald auch anderswo entstehen sehen – und kommt darum schlussendlich doch wieder auf den Kirchentag zurück: Woher sonst, als von dort – konkret aus Frankfurt 2001 – könnten Impulse in diese Richtung ausgehen? Eine konkrete Vorlage in Fragebogenform liefert der Autor gleich mit.

Ich habe mir vorgenommen, Teile seines Buches mit dem Kirchenvorstand zu lesen und zu besprechen.

*Dr. Holger Forssman,
Pfarrer in Erlangen*

Ankündigungen



Die Kommunikations- initiative

■ InnenRäume – AußenRäume.

Werkstatt-Tagung zu Kirchen-Raumerfahrung
27.-28. September

Ort: Tagungs- und Gästehaus des FrauenWerkes Stein und Kirchen in Fürth, Die Werkstatt-Tagung zielt auf die Vernetzung und Weiterentwicklung des Themas Kirchenraum und Kirchen-Raumerfahrung in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern.

Eingeladen sind ehren-, neben- und hauptamtliche Mitarbeitende, die Interesse am Kirchenraum haben und sich auf einen experimentierfreudigen Umgang mit dem Thema einlassen.

Leitung: Mitglieder der Arbeitsgruppe Glaube und Spiritualität Andrea-Felsenstein-Roßberg, Gerd Kötter, Christian Kopp, Iris Lippert-Harder Nürnberg und Stein

Kosten: 20 Euro

Anmeldung (bis 12.8.2002) und nähere Informationen: Kommunikationsinitiative, Christian Kopp, Sperberstraße 70, 90461 Nürnberg, Tel.: 09 11 / 43 16 - 2 66, Fax: 43 16 -2 96, e-Mail ki-nord@afg-elkb.de

die gemeinde akademie

■ Meine Stelle ist reduziert – und meine Arbeit?

5.11. 10.00 Uhr bis 6.11., 16.00 Uhr

Ort: Wildbad Rothenburg

Die Reduktion einer Pfarrstelle ist für die betroffene Gemeinde und die dort arbeitenden Pfarrerinnen und Pfarrer eine große Herausforderung. Die Arbeitsformen und Arbeitsweisen von Hauptamtlichen verändern sich um die Arbeit zeitlich zu bewältigen, Prioritäten müssen gefunden und akzeptiert werden, die Kooperation mit anderen Gemeinden wird notwendig. Das alles verändert das Selbstbild einer von Reduzierung betroffenen Gemeinde. Entsprechend vielschichtig gestaltet sich für alle Beteiligten dieser Veränderungsprozess.

Im Rahmen der Tagung werden die Erfahrungen von Pfarrerinnen und Pfarrern, die auf reduzierten Stellen arbeiten, ausgewertet und mit Dekanen und Vertretern der Kirchenleitung diskutiert. Im Mittelpunkt wird dabei die Frage stehen, wie PfarrerInnen und Gemeinden unterstützt werden können um diese Veränderungsprozesse sinnvoll zu bewältigen und welche Konsequenzen sich daraus für Dekanatsbezirke und die Landeskirche ergeben.

Die Tagung wird von der Gemeindeakademie in Zusammenarbeit mit dem Pfarrer- und Pfarrerinnenverein und dem Rothenburger Sonntagsblatt veranstaltet.

Leitung: Eckehard Roßberg und Hermann Ruttmann

Kosten: 15 Eur.

Anmeldung: Bis zum 15. September über die Gemeindeakademie, Rummelsberg 19, 90592 Schwarzenbruck. Tel.: 0 91 28 / 91 22 0, Fax: 0 9128 / 91 22 20
e-mail: gemeindeakademie@rummelsberg.de

■ Gewinnen, fördern, begleiten: Führungsaufgabe Ehrenamt

Ein Training für hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche, die mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten

01. bis 02.10.2002

Wir haben dieses Training verkürzt, um Ihnen die Teilnahme zu erleichtern:

01.10.02, 9:30 Uhr bis 02.10.02, ca. 16:00 Uhr

Leitung: Martina Jakubek, Dipl. Soz.päd., Supervisorin, Amt für Gemeindedienst, Dr. Bernhard Petry, Pfarrer, Gemeindeakademie

Kosten: 80 Euro, FEA/FEB/FED/FRED 140 Euro

Anmeldung bis 26. Juni 2002

■ An ihren Schriften sollt ihr sie erkennen Gemeindeidentität kommunizieren

8. bis 11. Oktober 2002

FZ

Der Kurs stellt Schritte der Leitbildentwicklung vor und konkretisiert sie an gelungenen Beispielen gemeindlicher Kommunikation in der Öffentlichkeit

Zielgruppe: Für Pfarrer/innen, Haupt- und Ehrenamtliche

Leitung: Horst Bracks, Eckehard Roßber

Kosten: Euro 160 (260 für FEA; FED; FRED; FEB; im Teildienst Euro 210)

Für Führungskräfte der mittleren Ebene:

■ **Führen von Jahresgesprächen mit Mitarbeitenden**

Einführungstraining mit zwei Bausteinen
25./26.11.02 und 17./18.2.03

Kosten: Euro 50

Anmeldung bald an: Evang.-Luth. Gemeindeakademie, Rummelsberg, 19, 90 592 Schwarzenbruck, Tel.: 0 91 28 / 91 22 0,

Fax: 0 91 28 / 91 22 20,

e-mail: gemeindeakademie@rummelsberg.de

Bündnis 2008

■ **Konsultation »Controlling in der Kirche«**

Samstag 15. Juni 2002, 10.00 bis 17.00 Uhr

Ort: Gemeindehaus St. Jobst, Äußere Sulzbacher Straße 146, 90491 Nürnberg

Referat Dr. Kristlieb Adloff, Wolfenbüttel:
Porrhesis - Besinnung auf das freie Wort, an-

schließend Diskussion - Kurzreferat Professor Dr. Jürgen Roloff, Erlangen: Die Torheit des Kreuzes und die Weisheit der Personalentwicklung - Rückfragen - Kurzreferat Professor Dr. Friedrich Mildenerger, Erlangen: Das Recht aufs Evangelium - Podiumsdiskussion - Leitung: Dr. Rainer Oechslen

Zu dieser öffentlichen Veranstaltung ist eine **Anmeldung** nicht unbedingt erforderlich. Es würde aber unsere Planung erleichtern, wenn sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer kurz beim Prodekanat Nürnberg-West melden würden.
Fax: 09 11 / 64 9 92 - 70,
Motterstraße 1, 90 451 Nürnberg

Fachstelle für Frauenarbeit Evang. Männerwerk Bayern

■ **Frauenwege - Männerwege
Agenda 21 im Gespräch zwischen
Frauen und Männern**

Samstag, 15. Juni 2002 10 Uhr - 17 Uhr

Ort: Tagungs- und Gästehaus Stein

Das Erleben und die Erfahrungen in der bedrohten Natur bilden den Hintergrund für das Gespräch zwischen Frauen und Männern, über die jeweils eigenen Wahrnehmungen und Lebens-

Erlanger Verlag

KORRESPONDENZBLATT

Anzeigenpreisliste Nr. 8, gültig ab 1.1.2002

Anzeigenverwaltung

Freimund Verlag - Ringstr. 15 - 91 564 Neuendettelsau,

Tel.: 0 98 74 / 6 89 39 - 0 Fax: 0 98 74 / 6 89 39 - 99

e-Mail: kontakt@freimund-verlag.de

Satzspiegel

170 mm breit, 245 hoch

Grundpreis für Seitenteile

1 Seite = 170 x 245 mm	385 Euro
1/2 Seite = 170 x 119 mm oder 111 x 182 mm	195 Euro
1/3 Seite = 170 x 77 mm oder 111 x 118 mm oder 52 x 184 mm	135 Euro
1/4 Seite = 170 x 56 mm oder 111 x 86 mm oder 52 x 184 mm	100 Euro
1/6 Seite = 170 x 35 mm oder 52 x 123 mm	70 Euro
1/8 Seite = 170 x 24,5 mm oder 111 x 38 mm oder 52 x 80 mm	55 Euro

Die Breiten 170mm, 111 mm und 52 mm sind verbindlich.

In der Höhe abweichende Formate werden nach mm berechnet:

1-spaltig = 52 mm breit	0,69 Euro pro mm
2-spaltig = 111 mm breit	1,43 Euro pro mm
3-spaltig = 170 mm breit	2,20 Euro pro mm

Beilagenpreis

bis 25 g 90 Euro pro Tausend

Preisnachlässe

können beim Verlag erfragt werden.

Auflage

3 450

Anzeigenschluß

am 15. des Vormonats

Filme

48 Rasterpunkte pro cm

Postvertriebsstück
Dt. Post AG
Entgelt bezahlt

Freimund-Verlag
Postfach 48
91561 Neuendettelsau

Freud & Leid

aus unseren Pfarrhäusern

Geboren:

Thalia Anna Hellfrisch, Kind von Verena Anna Fried und Thomas Ludwig Hellfrisch am 17.12. in Eggenfelden (Gangkofen)

Jonathan Broska, 3. Kind von Karin, geb. Glück und Markus Broska am 28.03., Lichtenberg

Miriam Aletta und Moritz Kaspar Baumann, 1. und 2. Kind von Godila Aletta geb. Böhme und Andreas Johann Baumann, am 30.4. in Marktredwitz (Thierstein)

Gestorben sind:

Elisabeth Dinkelmeyer, 95 Jahre, Witwe von Heinrich Dinkelmeyer, am 13.3. in Rückersdorf

Paulina Schaffner geb. Keitel, 90 Jahre, am 16.3. in Neustadt/Aisch (Witwer: Hans)

Else Schattenmann geb. Edel, 91 Jahre, Witwe von H.E. Schattenmann, am 25.3. in Gunzenhausen

Rudolf Kuhn, zuletzt Dekan in Thurnau, 67 Jahre, am 25.3. in Bayreuth (Witwe: Brigitte)

Werner Georg Ernst Beltinger, 99 Jahre, zuletzt in Neuendettelsau, am 15.4. in Neuendettelsau

Elfriede Meta Petzel geb. Strunk, 84 Jahre, Witwe von Karl Günther Petzel, zuletzt Pfarrer in Oberaudorf, am 18.4.

Steffens

Letzte Meldung

»Weitere Termine für die Gebete, die sich an Gläubige aller Konfessionen richten, sind....«

aus: Starnberger SZ, 4.2.02

zusammenhänge. Vom gemeinsamen Weg, vom gemeinsamen Sehen, Schauen und Wahrnehmen erhoffen wir uns zum einen ein besseres Verständnis zwischen den Geschlechtern, zum anderen Denkanstöße für einen verantwortlichen Umgang mit der Natur.

Team: Hildegard Bergdolt, Werner Lauterbach, Johannes Scheible,

Kosten: Euro 35,00 Kursgebühr inkl. Verpflegung

Anmeldung an: Fachstelle für Frauenarbeit der Evang.-Luth. Kirche in Bayern im FrauenWerk Stein e.V. z.Hd. Frau Scholer

Deutenbacher Str. 1 - 90 547 Stein

Tel.: 09 11 / 68 06 - 1 27

Fax : 09 11 / 68 06 - 1 77

E-Mail: Kurse@frauenwerk-stein.de

Impressum

Schriftleitung: Martin Ost, Kirchplatz 3, 97348 Markt Einersheim, Tel. 0 93 26/9 99 80, Fax 9 99 82, eMail: Martin.Ost@t-online.de in Gemeinschaft mit Sabine Geyer (München), Rosemarie Leipolz (Erlangen), Bernd Seufert (Nürnberg).
Erscheint 11mal im Jahr (außer September) jeweils zum Monatsanfang.
Eine Textauswahl finden Sie auf der Internetseite www.pfarrverein-bayern.de
Redaktionsschluß ist der 15. des Vormonats.

Anzeigen und Druck: Freimund-Druckerei Neuendettelsau, Ringstr. 15, 91 564 Neuendettelsau, Tel. 0 98 74 / 6 89 39-0, Telefax -99.
Bezug: Der Bezugspreis beträgt vierteljährlich 4,60 Euro einschließlich Postzustellgebühr. Bestellung über den Pfarrer- und Pfarrerinnenverein in Bayern. Änderungen der ständigen Anschrift (bei Wechsel der Wohnung) – auch von Mitgliedern des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins – sind zu richten an den
Herausgeber: Pfarrer/innenverein in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern e.V., Pfarrer Klaus Weber, Rinnig 8, 96 264 Altenkunstadt, Telefon 0 95 72/79 05 00, Fax 79 05 01, e-Mail: Pfarrer.Pfarrerinnenverein@t-online.de