

KORRESPONDENZBLATT



Herausgegeben vom Pfarrer- und Pfarrerinnenverein
in der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern

Nr. 6 Juni 2004 119. Jahrgang

PfarrerIn nach Maß

Liebe Schwestern und Brüder, ich hatte das Blatt mit der Geschichte vom »Wettrudern«, das ich für den Vorstandsbericht verwenden wollte, eigentlich schon wieder zur Seite gelegt. Zugegeben: Ich fand die Geschichte irgendwie witzig und sicher auch ein wenig frech. Ich wollte sie als Anstoß verwenden, bestehende kirchliche Strukturen etwas näher anzusehen. An einigen Stellen hielt ich eine Übertragung aber für schwierig, vor allem beim Schluss und so legte ich die Geschichte zur Seite. Schließlich habe ich sie dann doch wieder hervorgeholt. Sie soll am Anfang meines Berichtes stehen. Ich hoffe, Sie sind gespannt zu erfahren, was »Wettrudern« mit kirchlichen Strukturen zu tun haben könnte.

Beim »Wettrudern« auch kirchliche Strukturen in den Blick nehmen

»Vor einiger Zeit verabredete eine deutsche Firma ein jährliches Wettrudern gegen eine japanische Firma, das mit einem Achter auf dem Rhein ausgetragen werden sollte. Beide Mannschaften trainierten lange und hart, um ihre höchste Leistungsstufe zu erreichen. Als der große Tag kam, waren beide Mannschaften topfit, doch die Japaner gewannen mit einem Vorsprung von einem Kilometer. Nach dieser Niederlage war das deutsche Team sehr betroffen und die Moral war auf dem Tiefpunkt. Das obere Management entschied, dass der Grund für diese vernichtende Niederlage unbedingt herausgefunden werden mußte. Ein Projektteam wurde eingesetzt, um das Problem zu untersuchen und um geeignete Abhilfe-

maßnahmen zu empfehlen. Nach langen Untersuchungen fand man heraus, dass bei den Japanern acht Leute ruderten und ein Mann steuerte, während im deutschen Team ein Mann ruderte und acht steuerten.

Das obere Management engagierte sofort eine Beraterfirma, die eine Studie über die Struktur des deutschen Teams anfertigen sollte. Nach einigen Monaten und beträchtlichen Kosten kamen die Berater zu dem Schluss, dass zu viele Leute steuerten und zu wenige ruderten.

Um einer weiteren Niederlage gegen die Japaner vorzubeugen, wurde die Teamstruktur geändert. Es gab jetzt fünf Steuerleute, zwei Obersteuerleute, einen Steuerdirektor und einen Ruderer.

Außerdem wurde für den Ruderer ein Leistungsbewertungssystem eingeführt, um ihm mehr Ansporn zu geben.

»Wir müssen seinen Aufgabenbereich erweitern und ihm mehr Verantwortung geben.«

Im nächsten Jahr gewannen die Japaner mit einem Vorsprung von zwei Kilometern....“

(aus Präsidiums - Blättle, Hausmitteilung des PR Freiburg, 2/1994).

Soweit diese Geschichte. Den Schluss lasse ich bewusst weg. Es geht darin um die Konsequenzen, die von der deutschen Firma gezogen werden. Ich meine aber: Die Konsequenzen müssen wir selber ziehen, und wir sollten uns das auch nicht nehmen lassen.¹

Die »Steuerleute« nehmen zu, die »Ruderer« ab.

Ich stelle mir die vielen Steuerleute im Boot bildlich vor. Da stehen sie nach

Inhalt

■ Artikel

Klaus Weber, PfarrerIn nach Maß	81
Hauptvorstand, Die Beurteilung abschaffen!	86
Dr. Dorothea Greiner, Zehn Gründe für die Beurteilung	87
Dr. Dorothea Greiner, Grußwort	88
Martin Ost, Liebe Leserin, lieber Leser	94
Uwe Bernd Ahrens, Die Ernte unserer Arbeit	89
Klaus Kuhn, Gut für die Seele	90

■ Aussprache

Johannes Taig, Hosen runter!	92
Dr. Dietrich Rusam, Exegese schadet nicht	93
Reiner Appold, Wieviele Merkblätter?	93

■ Bücher

Martin Ost, E. Koch, Den Durst meiner Seele stillen	93
Johannes Opp, W. Körner, Kirchenmusik im Plural	94

■ Ankündigungen

95

Rang geordnet und geben dem einen Ruderer ihre Anweisungen. Wenn die Steuerleute etwas von moderner Personalführung verstehen, dann werden sie den Ruderer nicht nur anfeuern, sondern auch »motivieren« und »bestärken.«

Ich werfe einen Blick auf den Personalschlüssel in unseren Dekanaten. Da gibt es in der Regel einen Dekan, einen stellvertretenden Dekan, einen Schulbeauftragten. Es kann genauso eine Dekanin, eine stellvertretende Dekanin und eine Schulbeauftragte sein. Die Zahl bleibt gleich. Die Funktionsträger haben in den letzten Jahren zugenommen. Die Personalführung ist dadurch professioneller geworden, die vielen damit verbundenen Gespräche erfordern von den Betroffenen aber einen enormen persönlichen und zeitlichen Einsatz.

Ich will keineswegs in Abrede stellen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer davon profitieren. Besser wahrgenommen, begleitet, bestärkt und gefördert zu werden, das ist wichtig und das tut auch gut. Aber wir müssen auch sehen, dass ein ernstes Problem auf uns zukommt: uns gehen nach und nach die »Ruderer« aus, zum einen deshalb, weil Personal abgebaut wird und zum anderen, weil der Nachwuchs ausbleibt. Viel zu wenig – wenn überhaupt – haben wir bisher auch bedacht, was diese aufwendigen Strukturen kosten. Einem Dekan bzw. einer Dekanin wird in der Regel eine z.A. – Stelle zur Entlastung zugeteilt, ein stellvertretender Dekan bzw. eine stellvertretende Dekanin erhält Ermäßigung beim Regelstundenmaß und ebenso die Beauftragten für den Religionsunterricht. Das ist angemessen und nötig, aber es kostet natürlich auch eine Menge Geld. Diese Kosten müssen ehrlich benannt werden, wenn man sich ein Urteil darüber bilden will, wie sich Effizienz und Finanzaufwand zueinander verhalten.

Der Pfarrberuf als Profession verträgt keine zu feste Steuerung

Wahrnehmen, begleiten und fördern, das ist eine Form der Personalführung, die Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst stärkt. Nicht zuträglich ist jedoch, wenn sie das Gefühl haben, beaufsichtigt und reglementiert zu werden.

Das hat mit der besonderen Art des Pfarrberufs zu tun. Aus soziologischer Sicht reiht sich der Pfarrberuf in die Berufe ein, die man als »Professionen«

bezeichnet. Er steht dabei neben den Ärzten und Richtern. Professionen zeichnen sich dadurch aus, dass sie unmittelbar mit den Menschen zu tun haben. Sie helfen bei der Bewältigung kritischer biographischer Situationen und sind mit zentralen und existentiellen Fragen der Menschen befasst. Als Grundlage hierfür dient eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Pfarrerin bzw. Pfarrer und Gemeinde. Erst dadurch wird der Handlungsspielraum eröffnet, der zur Bewältigung ihrer Aufgaben nötig ist. Um dieses Vertrauensverhältnis zu schützen und zu sichern, gehört zum Beruf auch eine besondere Professionsethik. Verschwiegenheit und Verantwortungsbereitschaft, Erreichbarkeit und Verlässlichkeit gehören ebenso zum pastoralen Berufsethos wie die enge Verbindung von Person und Beruf. Die hohen Anforderungen und Erwartungen an das pastorale Handeln der Pfarrerinnen und Pfarrer erfordern aber Freiräume für Entscheidungen und eine hohe Handlungsautonomie. Wenn die Pfarrerinnen und Pfarrer das Gefühl erhalten, durch ihre Vorgesetzten zu stark »geführt« und »entwickelt« zu werden, dann lässt sich dieses anspruchsvolle Berufsethos nicht mehr durchhalten.

Passt die Pfarrerbeurteilung zum Pfarrberuf als »Pro- fession«?

Die Pfarrerinnen und Pfarrer stehen – das spüren wir täglich neu – im besonderen Blickpunkt der Gemeinde und der Öffentlichkeit. Sie leben mit dem Gefühl, immer neu durch sie »beurteilt« zu werden. Sie brauchen dabei dieses Urteil nicht zu fürchten. Schon die vorletzte große Mitgliederbefragung der EKD stellte fest: »*Er / sie genießt sowohl als Repräsentant/in der religiösen Dimension des Lebens als auch als Schlüsselfigur für den Kontakt zur Gemeinde hohes Ansehen und große Aufmerksamkeit*« (Fremde Heimat Kirche, S. 187). Auch die jährlich durchgeführten Umfragen zum Berufsprestige rücken die Pfarrerinnen und Pfarrer auf einen beachtlichen zweiten Platz nach den Ärzten. Das Bemerkenswerte beim zuletzt genannten Umfrageergebnis ist, dass zwei »Professionsberufe« an der Spitze des Ansehens stehen. Die Öffentlichkeit erkennt damit die enge Verbindung von Person und Amt, von Dienst und Privatsphäre an und belohnt dies mit einem besonderen Vertrauensverhältnis.

Wenn man diesen Hintergrund sieht, ist

verständlich, wenn Isolde Karle im Blick auf kirchengesetzlich geregelte Beurteilungsverfahren feststellt: »*Es ist ... fragwürdig, die pastorale Kompetenz mit trivialisierten Detailprüfungen nach Art eines Assessment – Center in künstlichen Settings bewerten zu wollen. Pastorale Kompetenz ist nicht in Einzelkompetenzen dekomponierbar, sie ist vielmehr eine generalistische Kompetenz, die auf berufsethische Sorgfalt und Verlässlichkeit ebenso Wert legt wie auf sachliche Kompetenz und inhaltliches Engagement.*« (Prof. Dr. I. Karle, Pfarrerinnen und Pfarrer in der Spannung zwischen Professionalisierung und Professionalität, Deutsches Pfarrblatt 12/2003, S. 634)

Wir haben bei den Regionaltagen und auch im Hauptvorstand ausführlich über die Pfarrerbeurteilung diskutiert und uns mit den neuen geplanten Regelungen vertraut gemacht. Der Hauptvorstand hat in seiner letzten Sitzung mit großer Mehrheit die folgende Stellungnahme verabschiedet, die ich Ihnen weitergeben möchte.

Den Text der Stellungnahme finden Sie auf Seite 86, damit Sie ihn direkt mit der Antwort von OKRin Dr. Dorothea Greiner vergleichen können.

Soweit unsere Stellungnahme. Wir bitten die Mitgliederversammlung, sich diesem Votum heute anzuschließen.

»Als Vereinsvorsitzender haben Sie es in der mo- mentanen Situation sicher auch nicht leicht!«

Bei vielen Gesprächen und in vielen Briefen wird mir in letzter Zeit immer wieder mitfühlend attestiert: »Lieber Herr Kollege, in der momentanen schwierigen Situation in unserer Kirche haben Sie es als Vereinsvorsitzender sicher auch nicht leicht!« Die Aufgabe der Pfarrervertretung war tatsächlich noch nie leicht. Ich meine aber nicht, dass sie zum jetzigen Zeitpunkt schwerer geworden ist. Es ist schwieriger geworden, Forderungen durchzusetzen, die finanzielle Konsequenzen für die Landeskirche haben und Kürzungen abzuwenden, die vom öffentlichen Dienst her kommen und in der Regel sofort übernommen werden, weil sie die Kasse der Landeskirche entlasten.

Die Kirchenleitung sollte sich dennoch hüten, jeden Schnellschuss der Bundes- und der Landesregierung zu Lasten der Beamtinnen und Beamten sofort nachzuvollziehen. Ich nenne als Beispiel nur die – auch für Kirchenbeamte und –be-

amtinnen und Pfarrerinnen und Pfarrer – nun eingeführte Praxisgebühr, die ursprünglich von Seiten der Bundesregierung zum Ziel hatte, die Krankenkassenbeiträge zu senken und damit letztlich wieder die Beitragszahler zu entlasten. In unserem Fall dient sie aber ausschließlich zur Entlastung der Beihilfe. Wir haben in der Vergangenheit immer wieder darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, bei Kürzungen nicht nur die Einzelmaßnahmen, sondern das gesamte Kürzungspaket im Blick zu haben und dabei die Grenze des Zumutbaren nicht zu überschreiten. Ich meine, dass bei der Vielzahl der in letzter Zeit vollzogenen Kürzungen (und der von staatlicher Seite in Aussicht genommenen Kürzungen) nun diese Grenze erreicht ist. Dennoch will ich an dieser Stelle positiv herausstellen, dass wir – gerade angesichts der finanziellen Probleme in unserer Kirche – in einem intensiven Gesprächskontakt mit der Kirchenleitung stehen. Ich bedanke mich für die vielen vertrauensvollen Gespräche und für die Hörbereitschaft vor allem bei Frau Oberkirchenrätin Dr. Greiner und bei Herrn Landesbischof Dr. Friedrich. Dass Sie es sich nicht nehmen lassen, regelmäßig bei unseren Frühjahrstagungen dabei zu sein, ist für mich ein schönes und ermutigendes Zeichen und ein Hinweis darauf, dass wir bei der Bewältigung der vorhandenen Probleme versuchen wollen, möglichst einen gemeinsam abgestimmten Weg zu gehen. Ich möchte auf vier Punkte näher eingehen, bei denen wir zu einvernehmlichen Lösungen in unseren Verhandlungen in letzter Zeit gekommen sind:

Eine pragmatische Lösung – Umgang mit den Einsprüchen bei der Versorgungsabsenkung

Wie Sie wissen, haben wir alle Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand aufgerufen, gegen die Absenkung der Versorgungsbezüge, die mit Wirkung zum 1.1.2003 in Kraft trat, Einspruch einzulegen. Wir haben dazu ein Muster schreiben im KORRESPONDENZBLATT veröffentlicht. Ziel war dabei, keine Ansprüche zu verlieren, wenn der Musterprozess, den der Deutsche Beamtenbund gegen die Versorgungsabsenkung vor dem Bundesverfassungsgericht führt, positiv entschieden wird. Eine Reihe von Kollegen hat meinem Aufruf Folge geleistet und einen entsprechenden Einspruch beim Landeskirchenamt eingelegt. In den vom Landeskirchenamt er-

folgten Bescheiden wurde schon signalisiert, dass das Ergebnis dieses Musterverfahrens in gleicher Weise auch für das Pfarrbesoldungsgesetz übernommen werde. Um eine große Papierflut zu vermeiden und die Sachbearbeiter im Landeskirchenamt zu entlasten, hat der Landeskirchenrat – auf unseren Vorschlag hin – nun beschlossen, allen Versorgungsempfängern – auch ohne Einlegen eines Einspruches – zuzusichern, dass bei einem Erfolg des Musterverfahrens die Kürzungen der Versorgung wieder rückgängig gemacht werden. In diese Zusicherung sind auch die Pfarrwitwen mit eingeschlossen.

»Darum prüfe, wer sich ewig bindet!« – Auszahlungstermin der BfA-Rente und der Pension

Ich möchte in diesem Bericht nicht näher auf die von uns vor einiger Zeit angestoßene Debatte eingehen, ob es sinnvoll sein könnte, aus der BfA auszusteigen. Wissen sollten Sie allerdings schon, dass die bayerische Landeskirche nun die einzige Kirche in der EKD ist, die in der BfA verblieben ist. Wir haben auf der einen Seite – das ist unstrittig – neben der Versorgungsleistung des Versorgungsfonds mit der Rentenleistung durch die BfA ein zweites Standbein zur Absicherung unserer Altersversorgung. Übersehen dürfen wir dabei aber auf der anderen Seite nicht, dass wir uns damit auch in eine Abhängigkeit gegenüber der Gesetzgebung des Bundes begeben, die – wie wir gerade wieder erfahren haben – auch manche Überraschungen und Unsicherheiten in sich birgt.

Der Bundestag hat vor kurzem beschlossen, dass bei erstmaligen Rentenbeziehern nach dem 1. April 2004 die Rente nicht mehr am Monatsanfang, sondern am Monatsende ausgezahlt wird.

Die Pfarrerkommission hat deshalb den Landeskirchenrat gebeten, für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine Lösung zu finden, die eine Benachteiligung verhindert. Der Landeskirchenrat hat daraufhin beschlossen, für neue Versorgungsempfänger am Monatsanfang des ersten Ruhestandsmontats mit einem Vorschuss in Höhe des BfA-Rententeils in Vorleistung zu gehen. Wie weit der Vorschuss zu einem späteren Zeitpunkt – z.B. beim Sterbegeld – wieder angerechnet werden könnte, ist noch nicht entschieden.

Übernahme von beurlaubten Pfarrerinnen und Pfarrern z.A. in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit

Ich habe in meinem letzten Bericht darauf hingewiesen, dass rechtliche Probleme bei der Übernahme von beurlaubten Pfarrerinnen und Pfarrern z. A. in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit aufgetreten waren und entsprechende Übernahmen auf Lebenszeit nicht mehr ausgesprochen wurden. Eine Reihe von betroffenen Kolleginnen und Kollegen wandte sich deshalb mit der Bitte an uns, eine Lösung in dieser für sie als diskriminierend empfundenen Situation zu erreichen.

Die Landeskirche übernimmt nach geduldigem, aber unnachgiebigem Verhandeln in der Pfarrerkommission inzwischen wieder alle beurlaubten Pfarrerinnen und Pfarrer z. A. innerhalb des gesetzlichen Zeitrahmens auf Antrag hin in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit. Ich bitte alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen, entsprechende Anträge zu stellen.

»Das maßgeschneiderte Amt« – Die nächsten Schritte zu einem angemessenen Umgang mit schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrern

»Das maßgeschneiderte Amt« – So überschreibt Gottfried Lutz seinen Beitrag über die Erfahrungen als schwerbehinderter Pfarrer in der württembergischen Landeskirche in dem Buch *»Berufen wie Mose – Menschen mit Behinderungen im Pfarramt«*. Er erzählt darin, dass es für ihn während seiner Dienstzeit weder den Maßanzug beim Kleidungskauf noch die maßgeschneiderte Stelle für seine Tätigkeit als Pfarrer gab.

Wie sieht es bei uns in Bayern aus? Können schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer in den Dienst unserer Landeskirche übernommen werden und wenn ja, unter welchen Bedingungen? Was geschieht, wenn eine Pfarrerin bzw. ein Pfarrer während seines Dienstes schwerbehindert wird? Erhält sie oder er dann eine Stelle, die der Schwerbehinderung gerecht wird bzw. erhält sie oder er die Hilfen auf der bisherigen Stelle, die es ihr oder ihm ermöglichen, den Dienst weiter auszuüben? Seit längerer Zeit beschäftigen wir uns im Verein und in der Pfarrervertretung mit diesen Fragen.

Auf unseren Vorschlag hin hat die Landessynode in Würzburg vor einem Jahr die Einführung einer Vertrauensperson für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer innerhalb des Pfarrervertretungsgesetzes beschlossen. Die Vertrauensperson ist dabei dem Pfarrerausschuss und der Pfarrerkommission zugeordnet und soll ein Augenmerk auf die besondere Situation und die Arbeitsbedingungen der schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrer richten und auf die Berücksichtigung der Interessen dieser Personengruppe bei der Verabschiedung von dienstrechtlichen Regelungen achten.

Uns war klar, dass die gesetzliche Regelung nur den Anfang auf einem längeren Weg markieren würde. Denn bis jetzt ist im Landeskirchenamt noch gar nicht zentral erfasst, wie viele schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer überhaupt im Dienst stehen. Wir konnten deshalb bei der Berufung der Vertrauensperson den betroffenen Personenkreis leider nicht in das Auswahlverfahren mit einbeziehen. Da die Schwierigkeiten schon bei der Verabschiedung des Gesetzes deutlich waren, wurde bereits im Gesetz die Möglichkeit eingeräumt: *»Wenn keine schwerbehinderte Person zur Verfügung steht, können auch Personen entsandt werden, die nicht schwerbehindert sind.«* (§ 13, Abs. 2, RS 598).

Die Pfarrerkommission hat nun – bis ein geeigneter schwerbehinderter Kollege oder eine schwerbehinderte Kollegin gefunden wird – Pfarrer Leonhard Wolf mit dieser Aufgabe betraut.

In der letzten Pfarrerkommissionssitzung haben wir mit Vertreterinnen und Vertretern des Landeskirchenamtes auch darüber beraten, ob es jetzt schon Möglichkeiten gibt oder ob Möglichkeiten geschaffen werden können, alle Pfarrhäuser zu erfassen, die schon behindertengerecht umgebaut sind. Entsprechende Hinweise sollten dann bei den Ausschreibungen von Pfarrstellen ins Amtsblatt aufgenommen werden.

In Absprache mit Frau Oberkirchenrätin Dr. Greiner möchten wir von der Pfarrervertretung aus versuchen, mit allen schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrern in Kontakt zu kommen und auf freiwilliger Basis alle Betroffenen zu erfassen. Nur so lässt sich in Zukunft eine ordentliche Wahl zum Amt der Vertrauensperson durchführen. Wir möchten auch durch regelmäßige Kontakte von den betroffenen Kolleginnen

und Kollegen erfahren, wo die besonderen Beschwerden und Probleme liegen, die bearbeitet werden müssen.

Ich möchte alle schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen bitten, sich bei der Geschäftsstelle des Vereins in Altkunststadt zu melden, damit wir sie erfassen können. In absehbarer Zeit möchten wir dann auch erstmals zu Gesprächen auf regionaler Ebene einladen.

Ich möchte nach diesen vier Beispielen, in denen wir zu einer gemeinsamen Linie mit dem Landeskirchenamt gefunden haben, noch drei Punkte ansprechen, über die in nächster Zeit verhandelt werden muss:

Allgemeine Dienstwohnungspflicht »ohne Wenn und Aber« noch sinnvoll?

Das Pfarrhaus ist wieder ins Gespräch gekommen. Bei der letzten Herbstsynode gab es eine Vielzahl von Eingaben zur Frage der Finanzierung von Pfarrhausinstandsetzungen. Unverständnis und Unwillen bereitete in den Kirchengemeinden vor allem die Ankündigung des Landeskirchenamtes, die Zuweisungen bei Pfarrhausrenovierungen drastisch zurückzufahren. Viele Kirchengemeinden kommen dadurch an die Grenze ihrer finanziellen Möglichkeiten. Leicht geraten dabei aber auch die Pfarrerinnen und Pfarrer in die Rolle der Schuldigen, weil sie sich – beinahe als Einzige in unserer Gesellschaft – noch mit dem vermeintlichen »Privileg einer attraktiven Dienstwohnung« schmücken können.

Übersehen sollte dabei aber nicht werden: Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindedienst unterliegen der Dienstwohnungspflicht. Ausgesucht haben sie sich das nicht. Sie haben auch keinen Einfluss auf die Größe und die Ausstattung der Wohnung. Das Pfarrhaus ist vorhanden und muss bezogen werden. Dass dieses angebliche Privileg nicht ganz billig ist, weil der sog. Dienstwohnungsausgleichsbetrag dafür vom Gehalt monatlich abgezogen wird und der Mietwert noch versteuert werden muss, lässt sich an der Gehaltsmitteilung schnell ablesen; die böse Überraschung kommt für viele aber erst dann noch nach, wenn die erste Heizölrechnung bezahlt werden muss, weil das Pfarrhaus vielfach zu groß und außerdem oft schlecht isoliert ist.

Natürlich hat das lutherische Pfarrhaus eine lange und segensreiche Tradition in der Geschichte unserer Kirche und

wir sollten es nicht voreilig in Frage stellen. Das Pfarrhaus steht auch heute noch in vielen Gemeinden im Mittelpunkt und ist erste Anlaufstelle für Gemeindeglieder – vor allem auf dem Land. Aber wir dürfen nicht übersehen, dass sich hier Einiges verändert hat, vor allem in den Städten, aber auch auf dem Land. Gemeindeglieder kommen heute oft nicht mehr spontan – außerhalb der Öffnungszeiten des Pfarramtsbüros – ins Pfarrhaus, wenn sie ein Anliegen haben. Oft liegt das Pfarramtsbüro auch räumlich vom Pfarrhaus getrennt. Die Regel ist vielmehr, dass Gemeindeglieder telefonisch einen Termin vereinbaren. Denn der Pfarrer, die Pfarrerin können bei den vielen unterschiedlichen dienstlichen Verpflichtungen nicht zu allen Zeiten zu sprechen sein. Es kann auch nicht mehr selbstverständlich vorausgesetzt werden, dass dann die Pfarrfrau die Präsenz für Gemeindeglieder sicherstellt. Häufig ist die Pfarrfrau selbst berufstätig, die zunehmende Zahl von Pfarrmännern in der Regel natürlich auch. Oft lebt die Pfarrerin oder der Pfarrer auch als Single im Pfarrhaus. Präsenz und Ansprechbarkeit müssen heute auf anderen Wegen sichergestellt werden. Die modernen Kommunikationsmittel bieten dazu viele Möglichkeiten an.

Ich würde mir deshalb wünschen, dass sich von Seiten des Landeskirchenamtes etwas mehr Flexibilität und Offenheit bei der Frage der Dienstwohnungspflicht durchsetzen würde. Bei den Kolleginnen und Kollegen im Teildienst, auch bei einem vollen Dienstverhältnis auf zwei unterschiedlichen Teildienststellen, ist die Dienstwohnungspflicht auch nicht mehr gegeben. Es besteht in diesen Fällen auch kein Recht auf eine Dienstwohnung. Wir haben in der letzten Pfarrerkommissionssitzung auf Nachfrage zu unserem Erstaunen erfahren, dass es 17 Stellenkonstellationen gibt, bei denen keine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt wird. Ich verstehe deshalb nicht die übertriebene Akribie im Landeskirchenamt, nur keine Ausnahme von der Residenz- und Dienstwohnungspflicht bei einem vollen Dienstverhältnis in einer Gemeinde zu genehmigen. Die örtlichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten und die persönlichen Erfordernisse sollten in Zukunft eine größere Rolle spielen als das ausnahmslose Bestehen auf vorhandenen gesetzlichen Regelungen.

Ich denke, dass es andererseits auch nicht sein kann, dass man alle Pfarre-

rinnen und Pfarrer im Teildienst oder auf zwei Teildienststellen völlig aus dem Dienstwohnungsrecht herausnimmt. Wir sollten deshalb in nächster Zeit über die Dienstwohnungsproblematik noch einmal ernsthaft nachdenken, denn ich sehe auch bei den - im Zuge der Umsetzung der Landesstellenplanung - neu errichtenden z. A. - Stellen weitere Probleme bei der Frage der Dienstwohnung auf uns zukommen.

»Wo laufen die denn alle hin!« – Erste Erfahrungen mit dem Personalstruktur-sicherungsgesetz

Unser 2. Vorsitzender hat schon in seinem letzten Bericht besorgt auf die Pläne zum Personalabbau im Zusammenhang mit dem sog. Personalstruktur-sicherungsgesetz (PSSG) hingewiesen. Die Landessynode hat bei ihrer Tagung im November letzten Jahres in Würzburg ohne größere Widerstände dieses Gesetz mit Wirkung zum 1.12.03 beschlossen. Der Landeskirchenrat widmete der Veröffentlichung eine eigene Sonderausgabe des Amtsblattes und machte damit deutlich, wie viel ihm an der raschen Umsetzung der neu geschaffenen gesetzlichen Regelungen liegt.

Das Gesetz ist ein wichtiger Baustein innerhalb des Programms zur Haushaltskonsolidierung. Bis 2006 sollen bei jeder Berufsgruppe jeweils 15,51% Prozent Personalkosten eingespart und damit eine größere Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgebaut werden. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern will man wohl den Zeitraum des Personalabbaus bis 2012 strecken, geht aber auch hier von einer Zahl von 282 Personen aus.

Das PSSG ermöglicht großzügige Beurlaubungsregelungen, besondere Regelungen für einen vorzeitigen Ruhestand ab 58 Jahren und eröffnet ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem öffentlich - rechtlichen Dienstverhältnis bei gleichzeitiger Zahlung einer angemessenen Abfindung.

Für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechende Regelungen angeboten. Über die Umsetzung dieser Regelungen entscheiden aber bei den zuletzt Genannten die einzelnen Träger, bei denen die Mitarbeitenden angestellt sind. Das Gesetz stellt diesen Trägern aber einen Zuschuss zu den entstehenden Kosten in Aussicht.

51 Anträge und 43 Anfragen sind bisher beim sog. »Sonderhaushalt für be-

gleitende Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung« eingegangen.

54 Anträge bzw. Anfragen kommen dabei von Pfarrern. Gedacht war es bei den Beratungen des Gesetzes so nicht. Man wollte die Pfarrerinnen und Pfarrer nicht aussparen, schwerpunktmäßig sollte das Gesetz aber vor allem die Mitarbeitenden in den Bereichen ansprechen, in denen Personal in Kürze reduziert werden muss. Bei den Pfarrerinnen und Pfarrern setze man - so wurde immer wieder betont - vor allem auf den sich abzeichnenden natürlichen Abbau bis 2012.

Nun kommt alles anders. Wenn 50 Pfarrer in diesem oder im nächsten Jahr die Möglichkeit des Vorruhestandes in Anspruch nehmen werden, dann ist der Landesstellenplan nur noch Makulatur, weil schon jetzt nicht mehr genügend Pfarrerinnen und Pfarrer vorhanden sind, um alle Stellen zu besetzen. Die Folge wird sein, dass die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen vermehrt auch längerfristige Vertretungen übernehmen müssen. Unsere sorgenvollen Fragen, wie das geleistet werden soll, wurden bei den Beratungen zum Gesetz wohl gehört. Ernst genommen wurden sie aber - wie wir sehen - nicht.

Landesbischof Dr. Friedrich hat Ende letzten Jahres im Nürnberger Presseclub erklärt, dass die Landeskirche für 2004 einen missionarischen Schwerpunkt setzen werde. Es gehe darum, mehr Menschen »mit der Botschaft von der Liebe Gottes zu erreichen.« Dr. Friedrich hat in seinem Bericht bei der Landessynode in Heilsbronn zu Recht darauf hingewiesen, dass wir die »Geh - Struktur« nicht vernachlässigen dürfen. Wörtlich: *»Lassen Sie uns die Menschen da besuchen, wo sie daheim sind! Lassen Sie uns den Menschen da begegnen, wo sie aufmerksam sind!«* Ich frage mich nur, wie das in Zukunft geschehen soll, wenn Personal im pädagogisch - theologischen Bereich in einem nicht unbedeutenden Umfang abgebaut wird.

Ein Kollege aus Norddeutschland sagte mir vor kurzem am Rande einer Sitzung: *»Ich mache mir keine Sorge, ob ich es schaffen kann, noch eine Gemeinde mit zu übernehmen. Ich bin mir sicher, in nicht allzu langer Zeit gehen die Gemeindegliederzahlen auf das Maß zurück, das ich bewältigen kann.«*

Wollen wir wirklich den Rückzug antreten, um am Ende auf ausgeglichene Finanzen verweisen zu können? Der Münchner McKinsey- Direktor Thomas

von Mitschke - Collande warnte unsere Kirche vor kurzem bei einer Tagung der Akademie Tutzing vor diesem Rückzug: *»Gesundshrimpfen ohne Strukturänderungen ist der verkehrte Weg.«* Landeskirchenrat und Landessynode haben - so meine ich - nicht den Mut, sich über Prioritäten und Nachrangigkeiten in unserer kirchlichen Arbeit zu verständigen und Konsequenzen für die Zukunft zu ziehen, weil sie meinen, es sei nicht durchsetzbar. So arbeiten wir weiterhin mit halbherzigen und wenig zukunftsweisenden Konzepten.

»Wir brauchen junge Nachwuchskräfte« – aber wir setzen die falschen Zeichen!

Wir sind uns mit der VBV einig, dass die Botschaft, die unsere Landeskirche als Werbung für den Pfarrberuf an junge Menschen nach draußen sendet, »doppelbödig« ist. Bei der Berufsmesse für kirchliche Berufe in Nürnberg ermutigte auf der einen Seite die Synodalpräsidentin beim Podiumsgespräch die junge Leute zum Theologiestudium: *»Haben Sie keine Sorge - wir brauchen junge Nachwuchskräfte.«* Auf der anderen Seite müssen die Vikarinnen und Vikare durch verschiedene Maßnahmen und Äußerungen aber das Gefühl bekommen, als würden sie von der Kirchenleitung vor allem als »Kostenfaktor« gesehen, der gesenkt werden muss. Es sieht tatsächlich so aus, als ließe die Kirchenleitung keine Gelegenheit zum Sparen gerade bei den Berufsanfängern aus.

Wir halten die beschlossene Kürzung der nicht gerade hoch bemessenen Anwärterbezüge für falsch, weil sie ein negatives Zeichen setzt. Wir lehnen sie auch deshalb ab, weil die vom Rechnungsprüfungsamt vorgelegte Begründung einer nötigen Gleichbehandlung mit den Anwärterinnen und Anwärtern im öffentlichen Dienst nicht schlüssig ist.

Es ist für die Kirchenleitung peinlich, wenn nun eine Kursgruppe des Predigerseminars Bayreuth, die von der neuen Kostgeldregelung beim Aufenthalt im Predigerseminar noch nicht betroffen ist, für den neuen Kurs eine Sammlung durchführt und dabei dem Landeskirchenamt 550 Euro überweist, damit die neuen Vikarinnen und Vikare ohne finanziellen Druck ihre weitere Ausbildung voranbringen können.

Wir wünschen uns für die Zukunft eine Personalpolitik, die die jungen Kollegin-

nen und Kollegen spüren lässt, dass sie willkommen sind und für den Dienst in unserer Kirche gebraucht werden. Nur so werden wir auch wieder mehr Nachwuchs für den Pfarrberuf gewinnen können.

»Reformatorischer Auftrag in einer neuen Weltordnung« – Einladung zum Deutschen Pfarrerinnen- und Pfarrertag nach Magdeburg

Ich will meinen Bericht nicht schließen, ohne einen kurzen Blick auf die Aktivitäten im Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland zu werfen. Vom 27. bis 29. September 2004 findet der vom Verband organisierte nächste Deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Magdeburg statt. Er steht unter dem o.g. Thema. Als Referenten konnte der Verband den langjährigen Generalsekretär des Ökumenischen Rates der Kirchen, Dr. Konrad Raiser und die Ministerin für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Heidemarie Wiecek-Zeul gewinnen. Die Podiumsdiskussion wird Wolf von Lojewski vom ZDF moderieren.

Nach dem Ende des Kalten Krieges und dem Zusammenbruch des Sozialismus werden erste Konturen einer neuen Weltordnung sichtbar und diskutiert. Welche Rolle werden die USA, die UNO und Europa in dieser Ordnung spielen? Werden Kriege wieder als Mittel der Politik salonfähig? Und nicht zuletzt: Wie wird sich das Verhältnis von Religion und Politik und das Verhältnis der Religionen untereinander entwickeln? Diese Fragen werden im Mittelpunkt des thematischen Teils dieser großen Veranstaltung der deutschen Pfarrerinnen und Pfarrer stehen. Darüber hinaus wird wieder viel Zeit und Gelegenheit zu Begegnungen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Landeskirchen, zum Austausch und Gespräch sein. Das ausführliche Programm mit der Möglichkeit zur Anmeldung wird voraussichtlich in der Juni – Ausgabe des Deutschen Pfarrersblattes veröffentlicht werden. Ich lade Sie schon heute zu dieser Veranstaltung ein und würde mich freuen, wenn Sie teilnehmen würden.

Klaus Weber, 1. Vorsitzender

1. Der Schluß, von Weber ausdrücklich nicht vorgetragen: Das Management entläßt den Ruderer und verkauft das Boot. Wir geben ihn für Ihre »Nacherzählung« wieder.

Die Beurteilung abschaffen!

Personalführung soll im Rahmen der Dienstaufsicht eine Kultur der Wertschätzung und der Kommunikation fördern und nicht der Reglementierung dienen. In diese Linie fügen sich die Jahresgespräche für Pfarrerinnen und Pfarrer ein, wenn sie versuchen, die Arbeit der Einzelnen wahrzunehmen und zu würdigen, Potentiale zu erkennen und zu fördern und Perspektiven für die Zukunft aufzuzeigen.

Es ist anzuerkennen, dass man nun auch die Beurteilung unter den neuen Aspekten der Personalführung überprüft. Die vorgelegten Eckpunkte für eine Neufassung der Pfarrerbeurteilung verzichten deshalb auf eine Notengebung und möchten dafür ein Gaben- und Kompetenzprofil der Pfarrerinnen und der Pfarrer erstellen. Ziel der Beurteilung soll dabei sein, das Profil einer Stelle mit dem Gabenprofil einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers zusammenzuführen.

Sicher kann es für bestimmte Aufgaben wichtig sein, besondere Gaben und Kompetenzen einer Pfarrerin bzw. eines Pfarrers zentral erfasst zu haben, um einen entsprechenden gezielten Einsatz vornehmen zu können. Jedoch ist dabei nicht zu übersehen, dass die Beurteilung bei der Stellenbesetzung bisher kaum eine Rolle gespielt hat. Das Gewicht der Beurteilung soll auch in Zukunft deutlich unter 50 Prozent bleiben. Bei einer Bewerbung kann ein aktuelles – mit dem Betroffenen abgesprochenes – Dienstzeugnis erstellt werden, das dem Besetzungsgremium für seine Entscheidung zur Verfügung gestellt wird.

Die Vorstellung, Entwicklungsperspektiven für eine Pfarrerin und einen Pfarrer in der Beurteilung klären zu können, ist auf der einen Seite anzuerkennen. Auf der anderen Seite darf nicht übersehen werden, dass bisher die Beurteilungen bei vielen Pfarrerinnen und Pfarrern mehr Verletzungen hinterlassen als Motivation bewirkt haben, weil die Beurteilten sich oft in ihren Gaben und Fähigkeiten nicht ausreichend anerkannt und gewürdigt sahen. Auch die Tatsache, dass unter Kolleginnen und Kollegen kaum offen über die Beurteilung und über deren Ergebnisse gesprochen wird, weist auf diesen problematischen Tabubereich hin. Dies wird sich auch bei der geplanten Beurteilungsneuregelung nicht ändern.

Wir sehen die Gefahr, dass durch eine Neubelebung der Beurteilung die weitere Akzeptanz der Jahresgespräche gefährdet wird. Die hierfür nötige Offenheit wird verloren gehen, wenn deutlich wird, dass Erkenntnisse aus diesen Gesprächen auch in die Beurteilung einfließen werden.

Die Beurteilung erfordert einen hohen Aufwand an Zeit und Kraft, sowohl für den Beurteilten bzw. die Beurteilte als auch für alle, die eine Beurteilung durchführen müssen. Wenn die Beurteilung nach einheitlichen und vergleichbaren Kriterien geschehen soll, dann muss der Einführung der neuen Richtlinien eine intensive Schulung der Dekaninnen und Dekane vorausgehen. Der Ertrag der Beurteilung steht dazu aber in keinem ausgewogenen Verhältnis. Anders als bei den Kirchenbeamtinnen und -beamten oder bei Lehrerinnen und Lehrern im staatlichen Bereich sind bei Pfarrerinnen und Pfarrern mit der Beurteilung keine Aufstiegsmöglichkeiten oder finanziellen Anreize verbunden. Auch auf die Einklagbarkeit von Rechtsansprüchen will man aus guten Gründen verzichten.

Jahresgespräche, Gespräche zur 15-Jahresfrist und Gespräche zur Umsetzung der Landesstellenplanung erfordern jetzt schon ein hohes zeitliches Engagement. Angesichts zurückgehender Personalzahlen bei den Pfarrerinnen und Pfarrern werden Dekaninnen und Dekane in Zukunft wieder mehr Zeit und Kraft für die Aufgaben einbringen müssen, für die sie in einem langen Studium ausgebildet worden sind und an die sie in ihrer Ordination gewiesen wurden.

Jahresgespräche und Beurteilungen bedeuten nicht nur doppelte Zeit und Kraft, sondern auch eine Verdoppelung der Kosten, die in Zeiten knapper finanzieller Mittel nicht unberücksichtigt bleiben dürfen.

Wir benötigen für die Zukunft dringender als eine neue Form der Beurteilung eine Neubelebung der Visitation, die momentan nur ein Schattendasein führt. Sie stellt nicht ausschließlich den Pfarrer bzw. die Pfarrerin in den Mittelpunkt, sondern sieht ihn und sie – weil alle Lebensäußerungen einer Gemeinde in den Blick kommen – in dem großen Zusammenhang, in dem sich der Dienst vollzieht. Eine Stärkung der Visitation schützt auch vor der Gefahr der

Pfarrerzentriertheit, vor der in der Synode immer wieder gewarnt wird. Wir bitten dringend darum, die von uns genannten vorrangigen Aufgaben anzugeben und die begrenzten Kräfte und die finanziellen Mittel gezielt einzusetzen. Deshalb lehnen wir die Neufassung der Beurteilungsrichtlinien ab und for-

dem darüber hinaus, dass die Beurteilung für Pfarrerinnen und Pfarrer insgesamt abgeschafft wird.

Stellungnahme des Hauptvorstandes des Pfarrerinnen- und Pfarrervereins, vorgetragen vom 1. Vorsitzenden im Rahmen seines Berichts.

Zehn Gründe für die Beurteilung

»Zu Ihrer Anfrage, ob der Pfarrberuf eine Steuerung in Form der Beurteilung trägt. Ich möchte Ihnen zehn Gründe nennen, warum ich denke, dass wir als Pfarrer und Pfarrerinnen gut daran tun, an der Beurteilung fest zu halten. Ich möchte mit einem explizit theologischen Argument beginnen.

1. Uns Pfarrern und Pfarrerinnen ist viel anvertraut: die Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung – die *notae ecclesiae* sind Kern unseres Dienstes. Wir haben eine wesentliche Aufgabe für unsere Kirche übertragen bekommen. Die Beurteilung ist eine Form der *Rechenschaftsablegung* dafür, dass wir diesen Dienst gut machen. In der Beurteilung drückt sich die Verantwortung der beurteilenden und zu beurteilenden Person für den beiden gemeinsamen Auftrag aus.

2. Episkope muss ihre klare Formen haben. Die Visitation ist eine Form der Episkope. Andere Landeskirchen haben die Beurteilung als Teil der Visitation. Wir halten aber daran fest, *die Visitation frei von der Beurteilung des Pfarrers/der Pfarrerin zu halten*. Denn der Schwerpunkt der Visitation liegt auf der Wahrnehmung des Systems und auf der Förderung der Gemeinde. Das soll auch so bleiben. Eine der Beurteilung vorausgegangene Visitation wird aber sicher für die Beurteilung zur Wahrnehmung insbesondere der kybernetischen Fähigkeiten des Pfarrers beitragen.

3. Mit der Beurteilung nimmt unsere Kirche die Episkope für Pfarrer und Pfarrerinnen wahr. Die Beurteilung gewährleistet für Gemeindeglieder, den Kirchenvorstand und andere Mitarbeitende, dass in dieser Kirche die *Episkope durch geklärte, überprüfbare Vorgänge, routinemäßig wahrgenommen* wird.

4. Pfarrer und Pfarrerinnen sind häufig Beurteilende. Das Verhältnis zu anderen theologisch-pädagogischen *Berufsgruppen* ist sensibel. Angesichts dieser Tatsachen wäre es ein *schwieriges Zeichen, wenn sich Pfarrer und Pfarrerinnen der Beurteilung entziehen*.

5. Gerade der im Pfarrberuf braucht es die stete Arbeit an der Person. Zur Arbeit an der Person gehört zentral die *Auseinandersetzung zwischen Fremd- und Selbstwahrnehmung*. Diese Auseinandersetzung kann und soll durch die schriftliche Darstellung und das Gespräch darüber geschehen. Dazu braucht es keine Note – sie soll auch abgeschafft werden – sondern eine schriftliche, differenzierte Darstellung

6. Die Verantwortung gegenüber unserem Dienst lässt die *Weiterentwicklung der Gaben und Fähigkeiten* notwendig erscheinen. Insbesondere die zukünftige Beurteilung dient der Wahrnehmung besonderer Gaben und Fähigkeiten aber auch besonderer Schwächen und Grenzen. Die verschriftete Wahrnehmung kann und soll in den folgenden MJGs aufgegriffen werden. So bietet die Beurteilung die Möglichkeit *eine* Grundlage für das Gespräch über Zielvereinbarungen der MJGs zu sein; und die MJG bilden eine Chance für die Nachhaltigkeit der Beurteilung. Die Förderung der Gaben und Fähigkeiten ist notwendig, unabhängig davon, ob ein Stellenwechsel in Kürze stattfindet oder nicht. Sie geschieht für die Erfüllung unseres Auftrages in den Einrichtungen und Diensten, in denen wir Dienst tun.

Bisher waren lauter Gründe genannt, die nicht direkt auf den Stellenwechsel bezogen waren. Ich halte es auch für verkehrt, den Wert der Beurteilung an ihrer Rolle für den Stellenwechsel fest zu machen. Trotzdem hat die Beurteilung auch einen Sinn für den Stellen-

wechsel.

7. Jeder Pfarrer, jede Pfarrerin hat ein Recht darauf, dass der OKR im KK Kenntnis von seinen/ihren Fähigkeiten hat. Persönliche Kenntnis und eingehende Gespräche mit allen im KK sind aber nicht möglich. Doch Förderung auf dem Berufsweg darf keine Frage von direkter Bekanntheit und Vitamin B sein. Auch der in Niederbayern *im entferntesten Dorf arbeitende Pfarrer hat ein Recht wahrgenommen* zu werden. Dies geschieht durch Beurteilungen, die turnusmäßig erstellt werden. Sie sind eine standardisierte Form der Informationsweitergabe. Auch das Personalreferat, das die Beurteilungen in den LKR einbringt, erhält auf diese Weise eine Übersicht. Damit zusammenhängend darf sich der LKR nicht ein wichtiges Medium der Erweiterung der eigenen Personalkennntnis nehmen lassen. Dies muss auch im Interesse der Pfarrer und Pfarrerinnen sein. Denn schließlich entscheidet der LKR über die Dreivorschläge und Präsentationen. Je größer eine Landeskirche ist, desto wichtiger sind geklärte, strukturell gesicherte Verfahren.

8. Die Argumentation, dass die Beurteilung nur verstärkt bei den 20% besondere Stellen (ÜPD; Leitungsstellen, besondere Gemeindestellen) herangezogen wird, trifft nicht, weil sich mehr als 20% der Pfarrer auf diese Stellen bewerben. Aus der weit aus größeren Anzahl muss eine *angemessene und begründete Auswahl* getroffen werden.

9. Standardisierte Beurteilungen bieten die Möglichkeit zur Auswertung hinsichtlich geeigneter Personen für Mentorentätigkeit, für profilierte Stellen oder für Veränderungsbedarf hinsichtlich unseres Fortbildungsangebotes.

10. Die Gemeinden und Wahlgremien haben darum gebeten, dass sie nicht nur die vom Bewerber selbst geschriebene Bewerbung bekommen, sondern auch ein Dienstzeugnis, das von Dienstgeberseite erstellt ist. Die zukünftige Beurteilung soll einen geklärten *Teil enthalten, der den Bewerbungsunterlagen beigelegt* ist. Die Pfarrerin/der Pfarrer weiß von vornherein, was im Bewerbungsfall beigelegt wird. Ad hoc im Bewerbungsfall geschriebene Dienstzeugnisse stehen in der Gefahr, wegen der schnellen Entstehung in laufenden Bewerbungsverfahren fehlerintensiv und

von sachfremden Erwägungen geleitet zu sein. Der Staat hat darum Anlassbeurteilungen weitgehend abgeschafft. Wir sollten sie nicht einführen. Eine Beurteilung ist ein ordentlicher geklärter Prozess, bei dem der *Senior/die Seniorin beteiligt* wird, der *Pfarrer/die Pfarrerin* durch den Tätigkeitsbericht, die Kenntnis der beurteilenden

Person weiten kann; er/ sie hat ein Recht zur Reklamation und hat bereits davor die Möglichkeit gegebenenfalls die Beurteilung vor Festlegung noch verändern. Eine solche Möglichkeit besteht bei Anlassbeurteilungen nicht.»

Stellungnahme von Oberkirchenrätin Dr. Dorothea Greiner im Rahmen ihres (nebenstehenden) Grußwortes

Grußwort bei der Frühjahrstagung des Pfarrervereins 2004

Sehr geehrter, lieber Herr Weber,
Sehr geehrter, lieber Herr Ruttmann,
Sehr geehrte, liebe Pfarrerrinnen und Pfarrer,
Liebe Schwestern und Brüder!
Um in ihrem Bild zu bleiben: Als eine »Steuerfrau«, die selbst auch gerne zum Ruder greift, grüße ich Sie, die Ruderer und Ruderinnen, alle sehr herzlich und danke Ihnen, dass Sie das Schiff, das sich Gemeinde nennt, voran bringen und vor Ort auch gut steuern. Schließlich sind Sie alle vor Ort in Ihren Gemeinden und Dekanaten auch Steuerleute und nicht allein Ruderer.
Für die freundlichen Worte zu unserer – trotz aller notwendigen Auseinandersetzungen – guten Beziehung und für das freundliche Aufgreifen dessen, was wir für Pfarrerschaft und Kirche gemeinsam geschafft haben, danke ich Ihnen. Zwei Ihrer Problemanzeigen, Herr Weber, will ich gerne aufnehmen.
Es folgt die oben abgedruckte Stellungnahme zur Beurteilung.

Zum Nachwuchs.

Es stimmt! Die Anzahl dotierter Dienstverhältnisse wird in den kommenden Jahren durch kleine Nachwuchsjahrgänge und größere Ruhestandsjahrgänge abnehmen. Die Zahl der Vakanzen wird steigen. Der Abwärtstrend der Eintragungen auf die Anwärterliste wurde in 2003 noch nicht gestoppt. Die Studierendenzahlen an den Fakultäten nehmen aber bereits leicht zu. Wir sind uns einig: Wir brauchen positive Signale für den Nachwuchs. Deshalb bitte ich, dass auch der Pfarrerverein und die VBV die großen Vorteile unserer Personalpolitik herausstellen und nicht nur die Finger auf die Nachteile legen. Sicher – wir haben die Vorbereitungsdienstbezüge den staatlichen Referendarsbezügen angepasst. Aber

wir haben – entgegen des Vorschlags des Rechnungsprüfungsamtes – den Mietzuschuss ungekürzt beibehalten. So können wir den Vikarinnen und Vikaren in teuren Wohngebieten helfen. Wir haben nicht nur die Ehestandszulage abgeschafft, sondern den Familienzuschlag eingeführt für Kinder – aber auch den Familienzuschlag Stufe 1 für Ehepaare. Sicher, für die meisten kommt unterm Strich weniger heraus. Aber – und dies bitte ich Sie alle herauszustellen – wir haben in dieser kritischen Finanzsituation die Warteliste nicht wieder eingeführt. Jeder, der die Situation im letzten Jahr begleitet hat, musste mit der Wiedereinführung als realer Möglichkeit rechnen. Stattdessen wird weiter jeder geeignete Examinant, bzw. geeignete Examinantin in den Probendiensteinsatz übernommen! Im Verhältnis zu den Kürzungen der Vorbereitungsdienstbezüge wäre ein Jahr Wartezeit finanziell viel teurer für die

Betroffenen. Wartezeit ist auch personalentwicklerisch abwegig, denn frisch Ausgebildeten sollte nicht die praktische Anwendungsmöglichkeit entzogen werden. Ich bin sehr froh und dankbar, dass wir die reale Gefahr einer Wiederbelebung der Warteliste abgewendet haben. Ich möchte auch den Pfarrerverein und die VBV ermutigen, dies offen-siv zu vertreten.

Viele reden schlecht über die Personalpolitik und wie verheerend sie für die Nachwuchsgewinnung sei. Dabei merken sie nicht, was sie bewirken gegenüber dem Nachwuchs, wenn sie so reden. Außer Kurhessen-Waldeck ist keine andere Landeskirche so stetig und verlässlich gegenüber dem Nachwuchs wie wir. Die besten Gründe sprechen dafür, gut von unserer der Personalpolitik und unserer Kirche insgesamt zu reden. Bitte tun wir das gemeinsam. Zurück zu Ihrem Bild, Herr Weber, das ich gerne verändern möchte, denn ich denke, dass unser Schiff nicht nur Ruder hat, sondern vor allem Segel, die wir gemeinsam setzen können: Ich fahre gern auf diesem Schiff, das sich Gemeinde nennt. Ich möchte nicht in einem anderen Boot sitzen, weil ich dieses Schiff und die Mannschaft mag und auf den Wind vertraue, dessen Wehen wir brauchen aber auch erfahren. Ich glaube, dass es den meisten von Ihnen auch so geht. Dann sagen wir es doch auch – auch dem Nachwuchs!

*Dr. Dorothea Greiner,
Oberkirchenrätin, München*

Stein

Die Ernte unserer Arbeit

Andacht über Galater 6,9

»Lasst uns aber Gutes tun und nicht müde werden; denn zu seiner Zeit werden wir auch ernten, wenn wir nicht nachlassen.« (Lehrtext für diesen Tag)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Schwestern und Brüder im Herrn!

Was ist die Ernte unserer Arbeit? Die Ernte unserer ganzen beruflichen Anstrengung? Lange Zeit war es unschicklich und verpönt, darüber nachzudenken. Es galt als zu materialistisch, weltverbunden. Und man ahnte vielleicht auch die Schwierigkeiten einer Beschreibung.

»Mein Lohn ist, dass ich darf«, formulierte Wilhelm Löhe als Gegenkonzept. Damit war von ihm alles andere gemeint als ein Freibrief zur Nachlässigkeit, Löhe ging von Arbeitern und Arbeiterinnen im Weinberg Gottes aus, die durch die Freude eigener Gotteserfahrung hoch motiviert sind und einer Entlohnung als Anreiz nicht mehr bedürfen. So verstanden gibt dieser Satz dem einzelnen eine unheimliche Freiheit und Zuversicht zur Verkündigung und zum Dienst, weil er gleichzeitig vom Druck eines Erfolgs entlastet, der in unserem Beruf weder ernsthaft messbar noch letztlich machbar erscheint. Wir können am Reich Gottes zwar mitbauen, aber das Erscheinen dieses Reiches bleibt für uns unverfügbar. Ich erinnere gerne an Luthers Auslegung zur zweiten Bitte des Vaterunser, die anscheinend Vielen aus dem Blickfeld geraten ist: »Das Reich Gottes kommt wohl ohne unser Gebet von sich selbst, aber wir bitten in diesem Gebet, dass es auch zu uns komme.«

Nicht zuletzt unsere Kirchenleitung hat die Frage nach messbarem Erfolg in unserem Beruf aber neu aufgeworfen, als sie das Gedankengut und die Wortschöpfungen des Wirtschaftslebens und damit des krassen Materialismus in die Beschreibung unseres beruflichen Handelns einbrachte. Fortan wird von Evaluation geredet, von Zielvereinbarungen und Zielvorgaben, die in Jahresmitarbeitendengesprächen formuliert werden sollen. Ob sich die Ernte des Gottesreiches mit derlei betriebswirtschaftlichen Kategorien operationalisieren lässt, steht dahin. Ich fürchte, dass die Kirchenleitung damit - unbeabsichtigt - eher einem bestimmten Jobdenken Vorschub leistet. Sicher ist, dass sich für

uns die Frage nach dem Erfolg und damit nach der Ernte unserer Anstrengung seither drängender und bedrückender stellt.

Was also ist die Ernte unserer Arbeit? Unsere Bezahlung und unsere Gehaltszettel, wie der frühere Synodalpräsident Haag hier einmal einwarf, sind es nicht. Das wäre ja dann der Gipfel eines Jobdenkens, wir wären anstatt Hirten wirklich nur noch Mietlinge für eine bestimmte Arbeit und Zeit. Nein, ich kann mir nicht vorstellen, dass irgend jemand nur wegen der materiellen Absicherung unseren Beruf ergreift. Obendrein würde uns die Ernte derzeit durch indirekte und direkte Kürzungen madig gemacht. Mit den Worten des Paulus hätten wir dann auf billiges Fleisch als Saatgut gesetzt und würden nur Verderben ernten.

Die Ernte unserer Arbeit - sind es unter anderem die sogenannten qualifizierten Kontakte, die Zahlen eines höheren Gebenaukommens, die Statistiken über möglichst wenig Kirchaustritte und viele Eintritte, der laufende Arbeitsnachweis eines vollen, ja übervollen Terminkalenders oder die Darstellung eines Gemeindekonzeptes, das für alle und auch noch jeden letzten das adäquate Betätigungsfeld und die beanspruchte Betreuung bietet? So schön und wichtig alle diese Dinge sind, mir kommt diese Anhäufung von Erfolgsmeldungen vor wie die Bilanz der Arbeiter beim Turmbau zu Babel, die immer noch einen Stein oben auf das Gebäude gesetzt haben, um dem Reich Gottes näher zu sein. Bei aller positiven Betrachtung dieser Bemühungen - wir können das Reich Gottes nicht auf diese Weise herbeizwingen, so gut dieser Gedanke auch gemeint sein will. Wie sagte doch Luther? »Das Reich Gottes kommt ...wohl von sich selbst...«

Überdies bringt uns dieses Aufzählen zu der Einstellung »Tue Gutes und sprich darüber!«, die ich im christlichen Sinne für problematisch halte. Selbstdarstellung ist nicht christliche Lebensart. »Darum will ich mich am allerliebsten meiner Schwachheit rühmen, auf dass die Kraft Christi bei mir wohne«, schreibt Paulus (2. Kor. 12,9). Bestimmte Strukturen unseres beruflichen Daseins zwingen mittlerweile zur Darstellung unseres Handelns oder unserer Möglichkeiten. Ich denke hier an den Rechtferti-

gungsdruck zur Erhaltung von Pfarrstellen im Gemeinde - oder üpD - Bereich, über den wir uns heute noch Gedanken machen werden. Ich halte diesen von außen aufgebauten Argumentationsdruck für wenig biblisch. Für ebenso problematisch halte ich unsere Strukturen bei der Besetzung von Pfarrstellen, die inzwischen Bewerbungen einer ganz bestimmten Art vorsehen und dem geübten Selbstdarsteller ein weites Feld eröffnen. »Tue Gutes und sprich darüber« - dabei hatte uns Jesus doch gemahnt, dass beim Gutes Tun die rechte Hand nicht von der linken wissen sollte!

Die Ernte unserer Arbeit - ich erkenne ein kleines Stück davon in gänzlich unspektakulären Begegnungen meines Dienstes: der dankbare Blick eines Menschen, der im Krankenhaus besucht wurde, die gute Erinnerung eines Jugendlichen an seine Konfirmation, das Gespräch mit einem Gemeindeglied nach dem Gottesdienst, das Aufatmen Trauernder nach der Begleitung in schweren Stunden.

All diese Begegnungen sind unverfügbar, nicht planbar oder machbar. Wer auf solcherlei Ergebnisse aus ist, wird sie oft gerade deshalb verfehlen. Sie kommen plötzlich und unvermutet. In ihrer Überraschung bringen sie eine Menge Energie mit, die mich durch die Durststrecken des Berufsalltags tragen. Sie helfen gegen manche Frustration, die sich im täglichen Allerlei aufstaut. Ich kann von ihnen lange zehren. Sie halten mich frisch, damit ich in meinem Bemühen um die mir anvertrauten Menschen nicht nachlasse.

Die Ernte unseres Dienstes - sie kommt mir durch Jesus Christus ganz anders entgegen wie die von Menschenhand gemachten Erfolgserlebnisse unserer Zeit. Sie ist um Christi willen anders, liebevoller, barmherziger, nachsichtiger als die Dinge dieser Welt. Immer wieder neu werden wir von einem merkwürdigen Geheimnis des Glaubens überrascht: Verschenkte Liebe, die aus Glauben und Gehorsam heraus gehandelt hat, kommt vielfach zurück. Die Zeit, die Kraft und die Gelegenheiten, die ich im Namen Gottes weggebe und für seine Sache einsetze, machen mich niemals ärmer, sondern reicher und zufriedener. Das sind die besonderen Eigengesetzlichkeiten des Glaubens, die wir bedenken müssen, und die sich nicht in den Rahmen von Evaluation und Zielvereinbarungen pressen lassen. Wir tun uns schwer, uns von diesen be-

schränkten weltlichen Horizonten zu befreien. Zu fest hat uns die Welt im Griff. Christus selbst muss uns dazu frei machen. Er tut es so, dass er uns zum leidenschaftlichen Beten für unsere in vielen Bereichen aus den Fugen geratene Welt auffordert: »Die Ernte ist groß« – sagt er – »doch viel zu wenig sind die, die mitarbeiten. Darum bittet den Herrn der Ernte, dass er Arbeiter in seine Ernte sende!«

»Die Ernte ist groß!« Unsere Worte vermögen es kaum auszudrücken, wie eindringlich uns Christus ruft und einlädt, Gutes zu tun und nicht nachzulassen. Um die Kraft dazu wollen wir ihn selbst bitten. Und wir können sicher sein: zu seiner Zeit, wenn Gott es für richtig hält, werden wir die Ernte sehen, die Gott uns bereitet hat: sein ewiges Reich. Amen.

*Uwe Bernd Ahrens, Pfarrer
in Kitzingen (Andacht am 9.5.)*

Über die thematischen Beiträge zum Thema der Frühjahrstagung informieren wir Sie in der nächsten Nummer – aus Platzgründen und, weil einige Beiträge uns bis zum Redaktionsschluss noch nicht erreicht hatten.

Gut für die Seele

Bildungskonzept für kirchliche Kindergärten

1. Grundsätzliche Überlegungen

Warum betreibt und unterhält eine Evangelische Kirchengemeinde oder ein Diakonieverein überhaupt eine Krippe, einen Kindergarten, einen Hort? Und: worin unterscheidet sich diese Tageseinrichtung für Kinder von der eines anderen Trägers? Damit ist die Frage nach dem Proprium unserer Tageseinrichtung für Kindern gestellt, nach ihrem evangelischen Profil.

Diese Frage wird umso (be)drängender und aktueller, je mehr die zurückgehenden Finanzen in den Vordergrund der Diskussion treten. Die Inhalte der pädagogischen und theologischen Arbeit drohen bei dieser Diskussion auf der Strecke zu bleiben.

Grundsätzlich ist festzuhalten:

Zu unserem menschlichen Leben gehört die religiöse Dimension dazu. Ohne die Fragen nach dem, woher wir kommen, wozu wir da sind, wohin wir gehen, ohne die Fragen nach dem, was unser Leben hält und trägt, verarmt das Leben und verliert seine Orientierung und Mitte.

Erziehung, Bildung und Betreuung in Evangelischer Verantwortung achtet deshalb darauf, dass religiöse Bezüge zum Ausdruck kommen und praktiziert werden.

Die Kinder sollen Gelegenheit erhalten, in der christlichen Überlieferung die Impulse zu entdecken, die sie zu einem Leben als Ebenbild Gottes ermutigen. Sie sollen in diesem Sinn mit Geschichten, Symbolen, Festen, Gottesdiensten und anderen Vollzügen des christlichen

Glaubens vertraut werden. Auf der Suche nach religiöser Orientierung darf ihnen deshalb das Angebot des christlichen Glaubens in seiner evangelischen Ausprägung nicht vorenthalten werden. Das schließt die Erziehung zum Dialog mit anderen religiösen Überzeugungen und Standpunkten mit ein.

Die Grundlage bei der Beantwortung der Frage nach dem evangelischen Profil bildet die biblische Grundüberzeugung, dass jeder Mensch ein Geschöpf und Ebenbild Gottes ist, das von Gott zur Freiheit und zur Mitverantwortung berufen ist. Daraus ergibt sich, dass Evangelische Erziehung, Bildung und Betreuung den Kindern auf ihrem Weg zu Mündigkeit, Selbständigkeit und Selbstverantwortung gerecht werden muss. Dieser »Dreiklang« darf sich deshalb nicht an vordergründigen, gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Interessen ausrichten.

Evangelische Verantwortung für Erziehung, Bildung und Betreuung reicht daher weiter als Evangelische Trägerschaft, denn es geht um das Recht der Kinder auf Selbständigkeit und die Entfaltung ihrer Gaben und Fähigkeiten. Diese Grundüberzeugungen werden jedoch nur dann glaubwürdig, wenn sie in Einrichtungen, die sich in Evangelischer Trägerschaft befinden, auch realisiert, und d.h. gelebt und erfahren werden.

Dabei ist eine Evangelische Tageseinrichtung für Kinder nicht isoliert zu sehen, sondern im Zusammenhang einer Evangelischen Kirchengemeinde. Erziehung, Bildung und Betreuung muss ver-

suchen, die Kinder bewusst in das von einer Kirchengemeinde mitgestaltete Umfeld christlich geprägter Lebensvollzüge hineinzunehmen, damit der biblische Anspruch zur Freiheit möglichst unverkürzt und ungebrochen erfahren, kennen gelernt und gelebt werden kann.

Religiöse Erziehung in Evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder hat daher das Ziel, der Beziehung zu Gott im Sinn der biblisch-christlichen Überlieferung Raum zu geben. Christlicher Glaube ist unterwegs-Sein mit Gott und immer wieder Aufbruch zu neuen Sichtweisen. Er zielt auf Bewährung angesichts neuer Herausforderungen, schließt Zweifel und In-Frage-Stellung mit ein, aber auch Zuversicht und Gottvertrauen. Religiöse Erziehung ist kein vom sonstigen Erziehungsgeschehen abgegrenztes Handlungsfeld, sondern durchdringt es und schenkt Gemeinschaft. Sie ist als Querschnittsaufgabe zu betrachten. Der Glaube an Gott prägt Haltungen und äußert sich im jeweiligen Verhalten, ermutigt und befähigt dazu, in jedem anderen Menschen ebenfalls das Ebenbild Gottes zu erkennen und ihn als solches zu achten. In diesem Sinn sind wir als Kirche dem biblischen Menschenbild verpflichtet und zum Handeln aufgerufen.

Das evangelische Profil einer Tageseinrichtung für Kinder beginnt also bei mir selbst, bei meiner persönlichen Einstellung und Haltung zum christlichen Glauben in seiner evangelischen Ausprägung und dem sich daraus ableitenden Menschenbild. Es setzt sich fort, wie wir dann mit unseren Kindern, Kolleginnen und Eltern umgehen – in Gedanken,

Worten und Werken.

2. Konkretionen

Das Evangelische Profil unserer Tageseinrichtung für Kindern will ich an folgenden Punkten konkretisieren:

- 2.1. An der Individualität des Kindes
- 2.2. An sozialen Beziehungen
- 2.3. Am Umgang mit Traditionen
- 2.4. Am Umgang mit der Schöpfung

2.1. Die Individualität des Kindes

Erziehung im christlichen Sinn sieht im Kind nicht das Objekt erzieherischer Maßnahmen, sondern das eigenständige Geschöpf, das dazu befähigt werden soll, Selbstachtung zu entwickeln und seinen eigenen Weg zu finden. Das bezieht sich auf kognitive, emotionale, reproduzierende und kreative Fähigkeiten.

Das Kind als eigenständiges Geschöpf, als Subjekt muss Vertrauen erfahren und weitergeben. Es wird zur Selbständigkeit angeleitet, lernt mit schwierigen Lebenssituationen umzugehen und gewinnt Perspektiven für ein gelingendes Leben (Hoffnung). Das zeigt sich z.B. daran, ob, wie und wie viel Vertrauen ich Kindern entgegenbringe (bei der Übertragung von bestimmten Aufgaben etwa). Oder ich erzähle biblische Geschichten / singe Lieder vom Vertrauen, die sich dann aber im Leben auswirken und bewähren müssen.

2.2. Soziale Beziehungen

Zum Hineinwachsen in soziale Beziehungen gehört von Anfang an deren aktives Mitgestalten. Es geht um Umgangsweisen mit anderen, die der Eigenständigkeit aller Beteiligten gerecht werden.

Soziale Beziehungen unterliegen bestimmten Regeln, die nicht von vorneherein gegeben, sondern immer wieder gemeinsam erarbeitet, bisweilen auch errungen werden müssen. Diese Regeln müssen sich in Konfliktsituationen bewähren. Konflikte sind etwas Normales und gehören in den Alltag einer Tageseinrichtung für Kinder. Die Frage ist nur, nach welchen Regeln sie ablaufen. Und damit ist wiederum die Frage gestellt, wie ich selbst zu Konflikten stehe und mit ihnen umgehe. Meine innere Einstellung / Haltung trägt viel dazu bei, wie Konflikte in der Tageseinrichtung für Kinder gestaltet werden.

Wichtig sind auch Rituale, in denen Versöhnung erlebt und gefeiert werden, die einen Konflikt auch wirklich beenden. Religiöse Erziehung unterstützt diese Entwicklung hin zu gemeinsam verantworteten Regeln des Verhaltens. Sie verweist auf deren Verankerung in Gottes Willen, der jedem Menschen das Recht auf Leben in der Bedeutung des biblischen Schalom zuspricht.

Soziale Beziehungen werden auch in Situationen von versteckter und offener Gewalt erfahren. In Evangelischen Tageseinrichtungen muss es möglich sein, aufzudecken, was im öffentlichen Gespräch nur allzu gern verschwiegen wird. Kirchen haben den Auftrag, denen zum Recht auf Leben zu verhelfen, die es aus eigener Kraft nicht können oder schaffen. Konfliktlösung durch Gewalt ist jeweils zu thematisieren. Die verschiedenen Formen von Gewalt (brachial, verbal, Mobbing) sind in der konkreten Situation anzusprechen; mit den Kindern wird gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. Anhand konkreter Beispiele, die Identifikationsmöglichkeiten bieten (z.B. Bilderbücher, Rollenspiele), kann der Gewalt auch präventiv begegnet werden.

Soziale Beziehungen konkretisieren sich auch in den unterschiedlichen Erziehungsstilen, die aufeinander prallen. Dabei kann es nicht um das Durchsetzen des jeweils eigenen Stils gehen, sondern um gegenseitigen Respekt, der es den Kindern ermöglicht, unterschiedliche Positionen zu akzeptieren. Das gilt in besondere Weise für die religiösen Überzeugungen. Erziehung zu Toleranz bedeutet, zur eigenen Überzeugung stehen zu können und zugleich andere gelten zu lassen. Daher ist das Vorhandensein und die kontinuierliche Arbeit an einer Konzeption unerlässlich. Sie trägt zur Transparenz von Erziehungsstilen und -zielen bei – nach innen und außen.

Soziale Beziehungen konkretisieren sich auch in den Bereichen Solidarität und Gerechtigkeit. Erziehung in Evangelischer Verantwortung arbeitet an der Überwindung von Barrieren, die in unserer Gesellschaft oft aufgerichtet werden, suchen den Sinn für Gerechtigkeit und Solidarität bei Kindern und Eltern zu wecken und zu pflegen, um Gottes Willen zur Gerechtigkeit für alle zu erfüllen. So halte ich z.B. den Aspekt der Integration (Behinderter, Ausländischer,

Sozial Benachteiligter) für evangelische Einrichtungen für unverzichtbar. Zumindest hier muss vorurteilsfreie Begegnung möglich sein.

2.3. Der Umgang mit Traditionen

Evangelisches Profil zeigt und kritisiert sich auch im Umgang mit Traditionen. Kinder brauchen vertraute, wiedererkennbare und wiederkehrende Rituale und Feste, die die Zeit strukturieren (den Tages-, Wochen- und Jahreskreis). Unverzichtbar sind für mich dabei gemeinsam gestaltete und gefeierte Gottesdienste, die den theologischen Gehalt christlicher Feste kindgemäß erfahrbar machen (Weihnachten ist nicht nur das Geschenkefest und Ostern nicht nur das Hasen- und Eierfest).

Tradition und Bräuche bieten einen reichen Schatz an Erfahrungen früherer Generationen. Sie geben dem einzelnen Leben Bedeutung und begleiten es. Christliche Traditionen begleiten den Weg durch die Zeit und setzen besondere Akzente. Sie erinnern an all das, was uns von Gott geschenkt ist, an Gottes Zusagen für unser Leben und an unsere Verantwortung. Dies ist insbesondere in Zeiten des Wechsels und Übergangs von großer Bedeutung (Eingewöhnung in die Tageseinrichtung für Kinder, Übergang zur Schule, Umzug). Solche Übergänge sollten m.E. auch liturgisch gestaltet werden (z.B. Segnung der Vorschulkinder in einem Gottesdienst am Ende des Kindergartenjahres).

Wir leben in der einen Welt. Was räumlich weit entfernt scheint, ist uns nahe in Menschen anderer Länder, die unter uns leben. Evangelische Tageseinrichtung für Kindern können ein Forum sein, in dem Begegnung mit anderen Menschen, ihrer Kultur und ihrer Religion stattfindet und in dem Widerstände ab- und Brücken aufgebaut werden. Es geht dabei nicht um Relativierung und Einlebnung der Unterschiede, sondern um die Verwurzelung in der eigenen Tradition und zugleich um das Interesse an der fremden Kultur. In solcher Spannung ist besonderes die religiöse Erziehung herausgefordert, in der es letztlich um den einen, in Jesus Christus menschengewordenen Gott geht, um das Beheimatet-sein im Glauben, um die Bereitschaft zum Kennen lernen des anderen und den Dialog mit ihm.

2.4. *Der Umgang mit der Schöpfung*
Wir sind Teil der Schöpfung und in der Lage, ihre Vielfalt staunend wahrzunehmen und zugleich von Gott beauftragt zu einem verantwortlichen Umgang mit ihr. Evangelische Erziehung, Bildung und Betreuung zielt darauf, in der Schöpfung Gottes als sein Geschöpf zu leben. Das Einüben in einen verantwortlichen Umgang mit Gottes Schöpfung ist daher ein zentrales Erziehungsziel.

Doch diese wunderbare Welt ist bedroht. Deshalb brauchen Kinder eine Perspektive und müssen ermutigt werden, auch künftig in unserer Welt leben zu können und zu wollen. Tageseinrichtungen für Kinder sind daher auch Initiatoren für ökologisches Bewusstsein in Worten und Taten. Kinder können so handlungsorientiert erleben, dass es Sinn macht, sich für Gottes Schöpfung und ihre Erhaltung einzusetzen. Tageseinrichtungen für Kinder in Evangelischer Verantwortung suchen und nutzen daher Gelegenheiten, sich mit diesem Anliegen öffentlich Gehör zu verschaffen, mit anderen Gruppen zu kooperieren und das, was sie als wichtig erkannt haben, auch gemeinsam mit anderen zu vertreten. Im christlichen Glauben ist solches Engagement getragen von dem Vertrauen, dass Gott zu seiner Schöpfung steht und dass seine Zusage auch weiterhin Gültigkeit haben.

3. Fazit

Eine Tageseinrichtung für Kinder in evangelischer Trägerschaft braucht ihr unverwechselbares Profil. Sie ist mit anderen Angeboten einer Kirchengemeinde zu vernetzen. Sie ist ein niederschwelliges Angebot der »Kirche vor Ort«, an und in dem Bildung, Erziehung und Betreuung in evangelischer Verantwortung konkret Gestalt gewinnen. Trotz aller Diskussion um Finanzen und Einsparungen lohnt es sich auch- und erst recht - in diesen Zeiten, die Trägerschaft für eine Tageseinrichtung für Kinder in evangelischer Verantwortung zu übernehmen bzw. zu erhalten. Weil unsere Kinder unsere einzige reale Verbindung zur Zukunft sind, und weil sie die Schwächsten sind, gehören sie an die erste Stelle der Gesellschaft - und der Kirche(n).

*Klaus Kuhn,
Dekan in Heidenheim*

Aussprache

Hosen runter!

Im Wochendienst des epd Nr. 18 las ich folgende Meldung:

»Hesselberg (epd). Mit einem Notfonds in Höhe von 17 Millionen Euro will die bayerische evangelische Landeskirche ausgewählten Kirchengemeinden und Dekanaten bis Ende 2006 aus den ärgsten finanziellen Sorgen helfen..., wenn diese in besonderer Weise von den Folgen landeskirchlicher Sparmaßnahmen betroffen sind. Für Gemeinden und Dekanate, die den Sondertopf anzapfen wollen, hat die Sache einige Haken. So müssen sie bereits alle anderen Chancen des Sparens ausgeschöpft haben und sehr detailliert ihre Bedürftigkeit nachweisen.« Die müssen die Hose ganz runter lassen bis zum Zeh«, sagte der zuständige Oberkirchenrat Hartmut Böttcher (München). Das Geld aus dem Notfonds darf ausdrücklich nicht dazu verwendet werden Haushaltslöcher zu stopfen, sondern muss künftige Ausgaben-Minderungen oder Einnahme-Steigerungen ermöglichen.« (0562/28. 04. 04)

Diese Meldung verdient eine genauere Betrachtung:

Erst wurden durch die Sparbeschlüsse der Landeskirche mit dem Rasenmäher die Schlüsselzuweisungen an die Gemeinden bis zu 20% gekürzt, ohne Ansehen der ganz verschiedenartigen Situationen und Möglichkeiten von Gemeinden in ihrem gesellschaftlichen und sozialen Umfeld - dann wurde mit einem Notfond für die durch die Sparbeschlüsse über ihre Kräfte betroffenen Gemeinden ausgleichende Hilfe angeboten.

Dies ist aber nun nicht zum Ausgleich ihres Haushalts, sondern zur Finanzierung weiterer Spar- und (Personal-)Abwicklungsmaßnahmen gedacht. Diese Maßnahmen müssen die Gemeinden nachweisen und damit sie Geld erhal-

ten »die Hose ganz runter lassen bis zum Zeh«.

Diese Prozedur ist bekannt beim Grenzübertritt in totalitäre Staaten, die jeden Besucher für potentiell unzuverlässig, verdächtig und gefährlich halten. Als solche gelten offenbar auch Gemeinden, die Geld aus dem Notfonds beantragen. Herr OKR Böttcher sollte wissen, welches Licht er durch solche Äußerungen von Seiten der Kirchenleitung auf Not leidende Gemeinden wirft. Es sind dies Gemeinden, die bisher Haushalte vorgelegt haben, die kirchenaufsichtlich genehmigt wurden. In diesen Haushalten sind Verbindlichkeiten und Rücklagen auf Euro und Cent aufgeführt und mithin der Kirchenleitung bekannt.

Der Verdacht, bei ganz herunter gelassener Hose könnte noch etwas zum Vorschein kommen, kann nur als ungeheuerlich und demütigend bezeichnet werden. Er fällt auf die PfarrerInnen und KirchenvorsteherInnen dieser Gemeinden und Dekanate zurück.

Man muss sich fragen, wie zerrüttet das Verhältnis zwischen der Kirchenleitung und den Gemeinden inzwischen ist. Einer Kirchenleitung wohlgeremter, deren Aufgabe es ist, besonders Not leidenden Gemeinden zu helfen, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können. Stattdessen werden sie von der Kirchenleitung als potenziell unzuverlässige Kantonisten an den Pranger gestellt.

Ja, wir müssen sparen und alle strengen sich an! Aber wehe einer Kirche, deren letzter Horizont das eigene Sparziel und mithin das liebe Geld wird. Trampelt sie nicht schon wie der Elefant durch den eigenen Porzellanladen? Aus dem verfassungsmäßigen Recht der Kirchengemeinden auf angemessene Beteiligung am Kirchensteueraufkommen ist die Pflicht geworden, bei der Kirchenleitung hierfür ihre Bedürftigkeit nachzuweisen.

meint mit herzlichen Grüßen

*Johannes Taig,
Pfarrer in Hof*

Gebrauchter Talar

Länge: 136 cm

Gebrauchter schwarzer Anzug

Gr. 52/54, reine Wolle
zu verkaufen.

Anfragen:

Anette Kuhn, 91 719 Heidenheim,
Tel.: 0 98 33 / 98 10 15

Exegese schadet nicht

zu: *Säuglingstaufe - ein Irrweg*
in Nr. 5/04

Mit seiner Polemik gegen die Kindertaufe geht Wilhelm Grillenberger wohl etwas weit. Dass ihm hie und da der emotionale Gaul etwas durchgegangen ist, zeigt sich auch daran, dass er den Vornamen seines Diskussionspartners nicht korrekt wiedergibt.

Grillenberger muss sich nämlich fragen lassen, wie er selbst - ohne »Eisegese« - die Stellen Apg 16,15 und 1Kor 1,16 interpretiert haben will. Ist da etwa ein Pfarrer mit dem Weihwasserkessel durchs Haus gegangen und hat es gesegnet? Oder wie will er sonst den »Oikos« interpretiert haben, der da getauft worden ist?

Und noch ein paar Bemerkungen zu der Behauptung Grillenbergers, dass die Gemeinde alles, was Gemeindebildung ist, gerade so gut, wie sie es eingeführt hat, wieder abschaffen könne. Theoretisch ist dieser Satz richtig. Praktisch jedoch nicht durchführbar, denn sonst müsste das gesamte Neue Testament wieder abgeschafft werden. Von keinem einzigen Wort im Neuen Testament kann bewiesen werden, dass es *ipsissima vox Jesu* sei, von keinem einzigen - dies kann Herr Grillenberger sehr gut in einem kürzlich erschienenen Aufsatz in »New Testament Studies 50 (2004)« nachlesen (»Sah Jesus wirklich den Satan vom Himmel fallen (Lk 10,18)? Auf der Suche nach einem neuen Differenzkriterium«, S. 87-105).

Und ich behaupte: Auch hier findet keine Eisegese statt. Deshalb kann Jesus selbst nicht gegen die Überlieferung des Neuen Testaments in Anschlag gebracht werden - leider! Wir müssen schon andere Kriterien entwickeln, mit denen wir neutestamentliche Aussagen kritisieren wollen. Eine gute exegetische Ausbildung hat da noch keinem geschadet.

*PD Dr. Dietrich Rusam,
Studentenpfarrer in Bayreuth*

Wieviele Merkblätter?

zu: *Aktenzeichen xy.* in Nr. 5/04

Sehr geehrter Herr Dekan Dr. Brandt, bezüglich des Aktenzeichens haben Sie Recht - das ist in einer großen Behörde komplex. Aber jetzt zum Inhalt meines Schreibens: »Wie viele Merkblätter zum Personalstruktursicherungsgesetz brauchen Sie denn?«

*Reiner Appold, Kirchenrat,
München*

Bücher



Elfriede Koch, Den Durst meiner Seele stillen Begegnungen mit Frauen aus der Bibel, Edition AufAtmen, Wuppertal 2004, ISBN 3-417-24469-2

Es gibt Bücher, die sind schon so ansprechend aufgemacht, dass man sie gern in die Hand nimmt - dieses gehört dazu. Weil dieses aber nicht nur äußerlich anspricht, legt man es auch nicht so schnell wieder aus der Hand - oder höchstens deswegen, weil man es in kleinen Abschnitten lesen und bedenken, weiter denken möchte.

Es ist wahrlich nicht das erste Buch über Frauengestalten der Bibel und was da zu lesen steht über die syrophönizische Frau oder Maria aus Magdala oder Martha und Maria, das kann an anderswo auch lesen. Was dieses Buch zu etwas Besonderem macht, ist die Kombination aus meditativen Texten, die die Geschichte nachgehen, einfühlsamen Stiftzeichnungen und reflektierenden Texten, in denen teilweise auch sehr persönliche Erfahrungen der Verfasserin aufgezeichnet sind. Es fällt ihr nicht leicht, so Persönliches von sich zu erzählen, schreibt die Verfasserin. Aber es geht hier wie in mancher Predigt, die gerade darum *viele* Menschen anspricht, weil sie ganz bei *einem* Menschen und seiner Geschichte bleibt. Hier wird der Zweifel nicht zugedeckt und Fragen werden nicht wegdiskutiert - aber es werden Wege erzählt, auf denen Frauen, auch die Verfasserin, weitergekommen sind trotz einer schweren Geschichte.

Sie laden ein, die Wege mitzugehen und Mut zu gewinnen für den eigenen Weg - auch wenn er zunächst nicht zum Ziel zu führen scheint. Schön wäre es, die Bilder als Folien oder elektronische Dateien zum Beamen zu haben, damit man die Texte auch für einen Kreis von Menschen illustrieren kann.

Martin Ost

Erlanger Verlag

Wolfgang Körner, *Kirchenmusik im Plural*, Mabuse - Verlag, 2003, 20,00 Euro, Din A 4, 232 S., ISBN 3 - 9807867-2-2

Diskussionen über kirchenmusikalische Fragen leiden oft darunter, dass man nicht weiß, aus welcher Position heraus der Einzelne argumentiert, oder ob er sich der Konsequenzen seiner Vorschläge bewusst ist. Dies liegt daran, dass erst einmal eine Reihe von Grundfragen ins Bewusstsein gerückt werden müssten, ehe man aktuelle Einzellösungen anpeilt. Faktisch läuft es meist genau umgekehrt: Es ist leichter, eine schnelle pragmatische Entscheidung zu treffen als sich in die Welt der Kirchenmusik zu vertiefen. So schiebt man die Grundfragen vor sich her oder nimmt sie nicht zur Kenntnis, weil man sich persönlich zwar längst eine Meinung gebildet hat – auf Grund unmittelbarer

Erfahrung also subjektiv ehrlich, aber nicht immer von ausreichender Sachkenntnis gestützt.

Um welche grundsätzlichen Fragen geht es dabei? Einige Beispiele seien genannt: Ist kirchliche Musik Trägerin einer besonderen Botschaft und ergeben sich daraus stilistische Konsequenzen? Ist Populärmusik tatsächlich eine die Menschen verdummende Massenkunst, wie Adorno und die Avantgarde meinten? Wie behält, bzw. wie erreicht Kirchenmusik wieder den Anschluss an die allgemeine Musikentwicklung? Wie verhält sich die Bindung an gottesdienstliche und liturgische Aufgaben zum kirchenmusikalischen Konzertleben? Wie stark darf die Abhängigkeit der Kirchenmusik von theologischen Vorgaben sein, ist gegebenenfalls Emanzipation von der Theologie und liturgischer Einbindung vertretbar oder sogar

geboten? Wie gewinnt man Jugendliche für die gute Sache ohne sich anzubiedern? Ist das letzte Wort schon gesprochen über den Stellenwert von Gefühl, Stimmung und Romantik? So könnte man Frage an Frage reihen mit dem ungunstigen Gefühl, keine dieser Fragen hinreichend beantworten zu können.

Wolfgang Körners Abhandlung über 50 Jahre Kirchenmusik tut hier einen wichtigen Dienst. Körner informiert über unterschiedliche Konzeptionen, verdeutlicht deren Abhängigkeiten von geistesgeschichtlichen Entwicklungen. Er zeigt ihre Berechtigung, ja ihre Notwendigkeit und auch Vergänglichkeit auf, wenn die Zeit darüber hinweggegangen ist. Erstaunlich für den Leser ist dabei die bleibende Aktualität mancher weit zurückliegender Auseinandersetzungen. Körner bringt Ordnung in das Nebeneinander und Gegeneinander, in-

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der kritische Punkt ist die Bewerbung. Da wollen alle eine Beurteilung: die Gremien der Gemeinde oder Einrichtung, das Personalreferat und die Stellenkommission und natürlich der »aufnehmende« Dekan und ebenso die Dekanin in dieser Lage – und die BewerberInnen auch, meist in der Hoffnung, dass sie die Selbstdarstellung stützt.

Es geht um die Laufbahn, die (mir) angemessene Stelle und das Gefühl, das so oft die »Falschen« befördert werden – ja, es geht auch um Aufstieg und Erfolg. Es geht darum, dass wir so oft keine Rückmeldungen bekommen, vor allem nicht, wenn wir unsere Arbeit machen und machen nichts falsch. Das steht im Hintergrund, wenn über Beurteilung und Jahresgespräche geredet wird. Es gibt unglaublich viele unter uns, die sich ungerecht behandelt fühlen, nicht die Stelle bekommen, die sie sich wünschen. Gerechte Personalpolitik, prüfbare Entscheidungen: sie machen den Charme von Profilen aus: Der Computer bringt Stellen- und Personenprofil zusammen und entscheidet – unbestechlich und gerecht. Wir bekommen die Wunschstellen und die anderen müssen Entscheidungen, bei denen man abwägen muß zwischen einem/r und einer/m anderen, nicht erklären,

rechtfertigen: das ist der Traum.

Ich wundere mich manchmal, was wir, die wir doch fast alle mit dem PC arbeiten, diesem technischen Hilfsmittel vertrauen – als wüßten wir nicht, dass es von den Eingaben und dem dahinter stehenden Programm abhängt, was der PC scheinbar unbestechlich entscheidet. Und schon die einfache Frage ist bisher unbeantwortet, wie das mit den »Profilen« aussehen soll: Greifen sie ineinander (die Stärken der Gemeinde entsprechen den Schwächen des Bewerbers, der Bewerberin) oder sollen sie deckungsgleich sein, Stärken und Schwächen von Gemeinde und BewerberIn einander entsprechen? Für beides kann es Gründe geben: Ade, digitale Gerechtigkeit...

Und wo bringen Sie Ihre persönlichen »Profilspitzen« unter: dass Ihr Ältester im nächsten Jahr die Kollegstufenfächer wählen muß und dann nicht mehr wechseln kann? Dass Sie eine kranke Mutter in der Nähe der neuen Stelle haben oder das Pfarrhaus einfach zu groß und zu teuer ist? Dass Ihre Frau, ihr Mann einen Arbeitsplatz hätte und Sie sowieso in einem Alter sind, wo man sich nur noch mit Mühe einem Wahlgremium stellt? Niemand wird behaupten wollen, unsere Bewerbungen seien unabhängig von solchen Überlegungen! Die blinde Justitia entscheidet ohne

Ansehen der Person – so wünscht es sich jeder abgewiesene Bewerber. Aber dass man hinsieht auf die je eigene Lage, das wünschen wir uns doch alle. Von Gott übrigens wird immer wieder gerade betont, dass er hinsieht auf den Elenden und einem Menschen gerecht werden hat meist gerade nichts zu tun mit Paragraphen und allgemeinen Regeln für alle.

Die Profile der Beurteilung verlieren darüber an Bedeutung – sind sie dann die Mühe noch wert? Anerkannt, gewürdigt soll werden, was wir tun – aber das kann man in den Jahresgesprächen auch. Die Beurteilung leistet nicht und kann und soll vielleicht auch nicht leisten, was wir uns erwarten: Gerechtigkeit und Laufbahn und die passende Stelle. Da braucht es eher offene Augen und Ohren bei den Vorgesetzten, ausgesprochene Wünsche und Erwartungen, Selbst- und Fremdeinschätzung wie im Jahresgespräch und den Mut zu Einzelfallentscheidungen. Und, bei den zu kurz gekommenen, das Wissen, dass es manchmal auch gerecht sein kann, wenn ein anderer, eine andere zum Zuge kommt.

Ihr

Martin Ost

dem er die Fragen in einen logischen und historischen Sinnzusammenhang stellt. Er holt dabei weit aus und bezieht das 19. Jahrhundert und damit die Auseinandersetzung mit der Romantik in seine Überlegungen mit ein.

In zwei großen Teilen entledigt er sich seiner nicht leichten Aufgabe: Teil 1 wird als geschichtlicher Abriss gestaltet, beginnend bei der kirchenmusikalischen Erneuerung über die Avantgarde der 60er Jahre zur sog. Neuen geistlichen Musik und weiter zum Neuen Liedgut aus der Populärmusik und einer Deutung der Situation um die Jahrtausendwende. Der 2. Teil greift einzelne Fragestellungen auf und stellt sie in ihrer Entwicklung der letzten Jahrzehnte dar. Hier geht es z.B. um das Berufsbild der Kirchenmusiker oder die spannende und folgenreiche Diskussion über den Orgelbau. Jeder, der mit einem Orgelneubau oder mit der Sanierung eines älteren Instrumentes zu tun hat, wird dieses Kapitel mit großem Gewinn lesen. In diesem Teil wird auch der Persönlichkeit von Karl Richter ein eigenes Kapitel gewidmet. An der großen kirchenmusikalischen Bedeutung eines Karl Richter wird wohl kaum jemand zweifeln, aber wer einzelne Persönlichkeiten derart hervorhebt, setzt sich kritischen Rückfragen nach nachvollziehbaren Kriterien der Auswahl aus. Es bleibt der Eindruck, dass Hervorhebungen von Einzelpersonlichkeiten und Weglassungen von ganzen Bereichen wie z. B. wie der bedeutsamen Entwicklung des Posaunenchorarbeit dem Leser nicht plausibel gemacht werden.

Alles in allem ist festzustellen, dass hier ein ungeheuer weites Feld bearbeitet wird. Ausdrücklich wird ja gerade auch die kirchenmusikalische Praxis miteinbezogen. Für den engagierten Theologen und Kirchenmusiker ist dies ein ausgesprochener Gewinn. Sie werden zuverlässig informiert, wenn sie Hintergrundwissen brauchen, um anstehende Fragen des kirchenmusikalischen Lebens in ihrer Gemeinde kompetent angehen zu können. Gerade auch die ausführlichen und sehr anschaulichen Zitate aus oft weit zurückliegenden Diskussionen vermitteln eine Unmittelbarkeit, die den zeitlichen Abstand vergessen lässt. Obwohl die Arbeit als Dissertation angelegt ist, liegt ihre Stärke in der Vermittlung von Überblickswissen und dem Aufzeigen größerer Zusammenhänge, weniger in der minutiösen Reflexion einzelner Positionen. Sicherlich wird die Diskussion über die Wür-

digung einzelner zitierter Gestalten der Musikgeschichte weiter gehen müssen. Dies kann allerdings nicht im Rahmen dieser Buchbesprechung geschehen.

Wolfgang Körner will keine fertigen Lösungen vorlegen. Er stellt auch keine abgeschlossenen Definitionen zur Verfügung. Dadurch regt er das eigene Nachdenken an und vermittelt dem kirchenmusikalischen Praktiker das Bewusstsein nicht einsam auf sich gestellt zu sein und allein am Nullpunkt anfangen zu müssen, sondern eingebettet zu sein in eine spannende Geschichte, zu der jeder gehört, der heute im Rahmen der Kirche Musik macht oder einen Gottesdienst gestaltet.

Johannes Opp

Ankündigungen

AG-PiT

■ Ich bin da! Bin ich da?

18. Juni, 18.00 Uhr bis 19. Juni, 18.00 Uhr,

Ort: Gemeindeakademie Rummelsberg

Formen des geistlichen Lebens spielen im gesellschaftlichen Diskurs seit einiger Zeit eine wichtige Rolle.

Gibt es eine spezielle Teildienst-Spiritualität neben dem Pfarreramt oder geht das eigene geistliche Leben völlig auf in der dienstlichen Inanspruchnahme und wird stets begrenzt vom fliegenden Wechsel in die »andere Hälfte«?

Als kompetente Begleiterin unseres Studientages haben wir Pfarrerin Karin Hüttel gewinnen können. Sie ist Studienleiterin im Pastorkolleg und bei der FEA. Ihre eigenen Erfah-

rungen aus dem Gemeindedienst und in der Begleitung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Pastorkolleg werden anregende Impulse setzen.

Die Jahrestagung endet am Samstag mit dem Abendessen, es besteht jedoch die Möglichkeit, den Sonntagmorgen noch zu Einzelberatungen mit Mitgliedern des SprecherInnenkreises zu nutzen. Wie immer sorgen wir am Samstag für Kinderbetreuung!

Anmeldung nur an Gemeindeakademie Rummelsberg, Rummelsberg 19, 90 592 Schwarzenbruck, Tel.: 0 91 28 / 9 12 20 oder Fax 0 91 28 / 91 22 20 oder gemeindeakademie@rummelsberg.de.

Kosten: Erwachsene 20,- Euro bei Kindern zahlt nur das älteste 10,- bzw. 15,- Euro.

Evangelische stadtakademie nürnberg

Tagesseminar für Frauen

■ »Vom Frieden weit entfernt«

Frauenleben in Palästina und Israel

9. Oktober 2004, 9.30 – 16.30 Uhr

Ort: Haus eckstein, Nürnberg, Burgstrasse 1-3
Wie prägt die Mauer das Lebensgefühl und die Perspektiven der Menschen?

Wie können Christinnen und Deutscher in einer »doppelten Solidarität« für Gerechtigkeit und Frieden in Palästina/Israel eintreten? Ist Kritik an der Politik Israels gleichzusetzen mit Antisemitismus? Welche Verantwortung haben Europa und Deutschland für den Friedensprozess? Was bedeutet konkrete Solidarität mit den friedensorientierten Menschen in Israel und Palästina? Wie können wir gewaltlose Kampagnen unterstützen?

Referentinnen: Felicia Langer, Israel und Inga Rumpf, Tübingen

Kosten: 15,- Euro inklusive einfache vegetarische Verpflegung

Information und schriftliche Anmeldung mit Einzugsermächtigung für den Bankeinzug bei evangelische stadtakademie nürnberg, Burgstrasse 1-3, 90403 Nürnberg, E-mail:

feb.stadtakademie@eckstein-evangelisch.de

Gemeinsame Veranstaltung von FrauenWerk Stein e.V. und evangelische stadtakademie nürnberg

FrauenWerk Stein e.V.

Fortbildungsreihe

»Themen die dran sind!«

■ Modul 2: Globalisierung – Chancen oder nur Nachteile für Frauen?

19.06.

Ort: Tagungs- und Gästehaus Stein

Alle Welt redet davon und Frauen sollen mitreden. Was heißt Globalisierung für Frauen und beginnt sie nicht schon bei uns im Hinterhof?

Postvertriebsstück
Dt. Post AG
Entgelt bezahlt

Pfarrer- und
Pfarrerinnenverein
Rinnig 8
96264 Altenkunstadt

Freud & Leid

aus unseren Pfarrhäusern

Geboren:

Fee und Marie Kleineidam, 3. u.4. Kind von Pfrin. Anne-Kathrin Kapp-Kleineidam und Pfr. Martin Kleineidam am 3.2. in Bayreuth

Mirjam Schlinke, Kind von Ruth Elke geb. Heinrich und Norbert Werner Schlinke, am 15. 4. in Kulmbach (Thurnau)

■ Große Frauen bewegen die Welt! Begegnung – Bewegung – Bereicherung

Sommer - Frauenevent
19.6., 18.00 bis 22.00 Uhr

Ort: Festsaal und Garten des Tagungs- und Gästehauses Stein von 19.06.

Ort: Tagungs- und Gästehaus Stein

■ Bürgerfahrten: Männer und Frauen im Gespräch,

25.-27.06.

Ort: Pappenheim

Kooperationsveranstaltung mit dem Evangelischen Männerwerk in Bayern und der Evang.-Luth. Landvolkshochschule Pappenheim

■ Unterwegs sein – Pilgern

24.07.

Ort: Tagungs- und Gästehaus Stein

Praxisorientierte Umsetzung für Frauen in der Frauenarbeit

■ Eine Frauenreise

02.-05.09.

Ort: Zürich und Basel

Begegnung mit Frauen aus der ökumenischen Frauenbewegung der Schweiz und Teilnahme an der 3. Schweizer Frauensynode in Basel. Eine Reise für Frauen, die an Frauenliturgien und feministischer Theologie Interesse haben.

Anmeldeschluß: 15.07.2004!

Anmeldung: Frauenwerk Stein, Fachstelle für Frauenarbeit, Deutenbacher Str. 1,

90 547 Stein,

Telefon: 09 11 / 68 06 - 142,

Fax: 09 11 / 68 06 - 177,

e-mail: kurse@frauenwerk-stein.de

Letzte Meldung

»Ein Schiff mit Riemen und Segel nennt man »Galeere«, die Ruderer sind Gefangene.«

Nautisch gebildeter Teilnehmer der Mitgliederversammlung nach dem Bericht von Klaus Weber und dem Grußwort von OKR Dr. Greiner

**RGG 1927/31
zu verschenken**

R. Diegritz
Tel.: 07 31 / 26 32 97



Wir fertigen für Sie:
Kirchen-Bankauflagen
und **Sitzkissen**

- nach Ihren Wünschen
- in handwerklicher Qualität

Schneiderei der Jugendwerkstatt,
Untere Hauptstr. 48, 91799 Langenaltheim
Ihre Ansprechpartnerin: Frau Silvia Schöner,
Tel.: 0 9145 / 83 99 847 / schoener@jugendwerkstatt.org

Eine
Einrichtung der
Berufsbezogenen
Jugendhilfe
der Evang.
Landjugend
in Bayern (ELJ)

www.
jugendwerkstatt.org

Familienzentrum

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 Karin Deter (Nürnberg), Rosemarie Leipolz (Erlangen), Bernd Seufert (Nürnberg).

Erscheint 11 mal im Jahr (außer September) jeweils zum Monatsanfang.

Den Text finden Sie auch 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: info@pfarrverein.de