



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Kirche,
Gemeinde und
Pfarrdienst
neu denken

Kirche.

Neu.

Denken.

„Pfarrdienst leben und gestalten“ -

Prälaturtage für Pfarrerinnen und Pfarrer

im März/April 2022

1

Zusammenstellung:
Kirchenrat Georg Ottmar
Georg.Ottmar@elkw.de

Inhalt

Das Programm der Prälaturtage.....	2
Die Prälaturtage für Pfarrerinnen und Pfarrer – ein Überblick.....	3
Statements: Deshalb bin ich PfarrerIn	4
Vortrag von Prof. Dr. Uta Pohl-Patalong, Kiel.....	16
Responses	27
Schlaglichter aus den Gesprächsrunden.....	38
Anhang: Arbeitsbedingungen im Gemeinde-Pfarrdienst förderlich gestalten	41

Das Programm der Prälaturtage

Die Prälaturtage für PfarrerInnen sollten im Mai 2020 als Auftakt des landeskirchenweiten Verständigungsprozesses „Kirche, Gemeinde und Pfarrdienst neu denken“ stattfinden. Sie mussten coronabedingt verschoben werden.

Die Planung erfolgte unter Corona-Bedingungen. Deshalb konnten die Prälaturtage nicht als ganztägige Veranstaltungen durchgeführt werden. Dies führte leider dazu, dass deutlich weniger Zeit zum Gespräch und Erfahrungsaustausch zur Verfügung stand als ursprünglich geplant.

2

09:30 Uhr	Begrüßung, geistlicher Impuls (Oberkirchenrätin Nothacker)
09:40 Uhr	Statements: Deshalb bin ich PfarrerIn
10:00 Uhr	Impulsreferat von Prof. Dr. Pohl-Patalong (per Video): „Evangelium kommunizieren auf unterschiedlichen Wegen – Der Pfarrberuf in der Kirche der Zukunft“
10:40 Uhr	Response
11:00 Uhr	Erfahrungsaustausch: <ul style="list-style-type: none">• Was stärkt mich in den aktuellen Veränderungsprozessen –• und was raubt mir die Kraft?
11:40 Uhr	Vorstellung des Arbeitspapier „Förderliche Arbeitsbedingungen“
11:55 Uhr	Gesprächsgruppen zum Arbeitspapier <ul style="list-style-type: none">• Werden die Standards in Ihrem Kirchenbezirk kommuniziert und umgesetzt?• Gibt es Schwierigkeiten bei der Umsetzung – falls ja: welche?• An welchen Themen muss weitergearbeitet werden?
12:15 Uhr	Ausblick/Lied/Wort auf den Weg
12:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

Die Prälaturtage für Pfarrerinnen und Pfarrer – ein Überblick

„**Pfarrdienst leben und gestalten**“ – unter diesem Motto standen die vier Prälaturtage im März und April 2022, an denen insgesamt 345 Pfarrerinnen und Pfarrer teilgenommen haben. „Das Bedürfnis, sich auszutauschen, sich zu informieren, Gelingendes und Gescheitertes zu teilen, ist groß“, konstatierte Oberkirchenrätin Kathrin Nothacker zu Beginn und gab ihrer Hoffnung Ausdruck, „dass von diesem Treffen eine Tröstung, eine Stärkung ausgeht. Dass wir Verbindendes suchen und uns in Zeiten, in denen es Kirche schwer hat, sagen, warum wir an dieser Kirche, die sich ändern muss und wird, festhalten. Weil sie nicht unsere eigene Schöpfung ist, sondern Kirche Jesu Christi, immer schon war und auch sein wird.“

Im Zentrum der Prälaturtage stand ein Vortrag von Prof. Dr. Uta Pohl-Patalong aus Kiel: „Evangelium kommunizieren auf unterschiedlichen Wegen – Der Pfarrberuf in der Kirche der Zukunft. „Veränderungen stehen auf der Tagesordnung. Auf allen kirchlichen Ebenen wird intensiv über die Zukunft der Kirche nachgedacht.“ Als Gründe nannte sie den Rückgang der Mitgliederzahlen, schwindende Ressourcen sowie die Altersstruktur und die Erwartungen der Mitglieder. Diese Entwicklungen führen zu einer zunehmenden Überlastung der gegenwärtigen kirchlichen Strukturen, spürbar v.a. in den Kirchengemeinden und im Gemeindepfarrdienst. Die Kirche der Zukunft brauche deshalb vielfältige Formen von Kirche, um dem Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums mit möglichst vielen Menschen gerecht zu werden. Hilfreich sei dabei, die Kontaktflächen zum Evangelium vielfältig zu gestalten, attraktive Strukturen für das „neue Ehrenamt“ zu schaffen, multiprofessionelle Zusammenarbeit zu fördern, bei der Gestaltung der jeweiligen Sozialräume mitzuwirken und eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit zu entwickeln. Der Pfarrberuf habe dabei die Aufgabe, diese Entwicklungen durch theologische Expertise und aufmerksames Wahrnehmen der vielfältigen Lebenswelten zu unterstützen.

3

In kleinen Gruppen hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann Gelegenheit, sich über ihre Erfahrungen im Pfarrdienst auszutauschen. Unter der Leitfrage „Was stärkt uns in unserem Dienst“ wurde dabei die Bedeutung guter kollegialer Zusammenarbeit hervorgehoben. Zugleich wurde deutlich, dass die Vielfalt und Sinnhaftigkeit der pfarramtlichen Arbeit zur Attraktivität des Pfarrberufs beitragen, ebenso die Möglichkeit, Veränderungen zu initiieren und eigene Schwerpunkte zu setzen.

Unter der Leitfrage „Was kostet uns Kraft“ wurden auch andere Erfahrungen benannt. Die Vielfalt der Erwartungen und Aufgaben, zunehmende Verwaltungsarbeit und mangelnde Kollegialität wurden besonders häufig angeführt, ebenso die ständige Beschäftigung mit Verlusten, der Rückgang von Gestaltungsmöglichkeiten und die Belastung durch langwierige Strukturveränderungsprozesse. Beklagt wurden außerdem starre Strukturen und juristische Hürden, die Innovation verhindern.

Der zweite Teil der Prälaturtage war dem Arbeitspapier zu „Förderlichen Arbeitsbedingungen im Gemeindepfarramt“ gewidmet. Es wurde überwiegend positiv aufgenommen. Zugleich führte die Frage nach der Umsetzbarkeit zu lebhaften Diskussionen. Dabei wurde noch einmal deutlich, wie wichtig hierbei ein gut funktionierendes kollegiales Miteinander ist.

Fazit: Die Prälaturtage haben zweierlei deutlich gemacht. Erstens: wir brauchen mehr Möglichkeiten zum Experiment, zu Erprobungen, zum Risiko. Und zweitens: die aktuellen und anstehenden Veränderungsprozesse können nur im kollegialen Miteinander bewältigt werden. Das ist nicht nur die Aufgabe des Pfarrdiensts. Aber der Pfarrdienst hat hier eine Vorbildfunktion, die weit in die Kirchengemeinden und kirchlichen Dienste hineinwirkt.

Wir werden also gut daran tun, an diesen beiden Themen: Veränderungsbereitschaft und kollegiale Zusammenarbeit intensiv weiterzuarbeiten.

Statements: Deshalb bin ich PfarrerIn

Zur Einstimmung auf das Thema der Prälaturtage haben wir jeweils drei PfarrerInnen gebeten, uns an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen: an ihrem Berufsalltag, an dem, was sie beflügelt und an dem, was an den Kräften zehrt, kurzum: an ihrer Motivation, PfarrerIn zu sein. Anbei die Statements, die zur Veröffentlichung freigegeben wurden.

Prälaturtag Heilbronn am 10.03.2022

PfarrerIn Christine Marschall, Nikolaikirche Heilbronn

Ich bin Pfarrerin geworden, weil ich einen Beruf gesucht habe, den ich gut mit Kindern verbinden kann, bei dem ich nicht ununterbrochen auf die Uhr starre und mich nach dem Feierabend sehne und bei dem ich mit ganz unterschiedlichen Menschen arbeite. Also nicht nur mit Kindern, nur mit Senioren, nur mit Geringverdienern, nur mit Behinderten, sondern eben mit allen Menschen.

Ich habe keine PfarrerInnen in der Familie und bin recht unbedacht an das ganze rangegangen. Ich hatte kein festes Bild von einem PfarrerIn im Kopf.

Die drei Gründe, die ich vor dem Studium für den Pfarrberuf gesehen habe, habe ich im Pfarrberuf tatsächlich auch gefunden. Wir haben 2 Kinder. Ich genieße es, dass ich auf 50% reduzieren konnte und trotzdem genau die Arbeit machen kann, die ich vorher gemacht habe. Und auch der zweite Punkt hat sich bestätigt. Ich habe keine Arbeit, die ich stupide 8 Stunden am Tag durchziehen muss, bevor dann endlich das eigentliche Leben anfängt, vielmehr ist die Arbeit Teil meines Lebens. Ich kann die Arbeitszeit flexibel in meinen Alltag reinlegen, ohne jemanden dafür Rechenschaft ablegen zu müssen. Ich genieße es, dass ich viele meiner Termine selbst lege.

Manchmal verschwimmen die Bereiche Privates und Dienstliches, und es wird unklar, was Arbeitszeit und was Freizeit ist. Ich finde das schön. Aber natürlich birgt es auch Gefahren. Nämlich dass man viel zu viel Zeit für die Arbeit verwendet. Aber dazu später. Und der dritte Punkt: Dass ich mit ganz unterschiedlichen Menschen zu tun habe: Diesen Punkt habe ich zumindest jetzt in meinem Gemeindepfarramt tatsächlich erlebt. Vorher war ich Jugendpfarrerin und jetzt habe ich noch einen 25% Dienstauftrag an der Hochschule. In diesen Sonderpfarrämtern sieht es anders aus. Aber im Gemeindepfarramt genieße ich es sehr, dass ich mit Armen und Reichen, mit Alten und Jungen, mit Menschen in meiner Lebenssituation und Singles zu tun habe. Das ist für mich horizontweiternd und sehr bereichernd.

Meine positiven Erwartungen, die ich an das Pfarramt hatte, haben sich also für mich bestätigt. Und es kamen sogar noch andere dazu: Mir war im Vorfeld nicht bewusst, wie viel Verantwortung und Macht ich als Pfarrerin haben werde. Ich bin mit der Erwartung ins Pfarramt, dass ich die langweiligen Sitzungen schon irgendwie überstehen werde. Tatsächlich aber finde ich die Sitzungen gar nicht langweilig. Im Gegenteil: Es freut mich, wie viel wir als Gemeinde umsetzen können. Es macht Spaß gemeinsam zu überlegen, wohin die Gemeinde sich entwickeln soll und wie wir das umsetzen können.

Obwohl jeder der von mir genannten Punkte für mich überwiegend positiv ist und für mich den Pfarrberuf attraktiv macht, haben all diese Punkte natürlich auch eine Schattenseite: Freie Zeiteinplanung kann zu Überarbeitung führen, Vielfältigkeit der Aufgaben und Kontakt zu unterschiedlichsten Menschen kann dazu führen, dass ich mich verzettele und überfordert bin.

Die Verquickung von Privatleben und Arbeitsleben kann für meine Familie eine Überforderung sein.

Für mich ist es wichtig das immer wieder im Blick zu haben und ggf. dagegen zu steuern, denn ich erlebe es auch, dass wir ganz viel von der Gestaltung unserer Arbeit selbst in der Hand haben.

Nach all dem Positiven was ich gesagt habe, will ich die Zeit nicht verschweigen, als es mir schwer fiel, Pfarrerin der Württembergischen Landeskirche zu sein. Das war, als unser Kindergartenleiter wegen Besitz von Kinderpornographie und sexuellem Missbrauch angeklagt wurde und wir als Kirche in Heilbronn daraufhin in eine Vertrauenskrise gestürzt sind. Wir PfarrerInnen haben uns in dieser Zeit von der Kirchenleitung alleingelassen gefühlt. Alle Bitten nach Aufklärung wurden in einem langen Prozess verschleppt und am Ende standen wir alleine da. Wir standen alleine den Eltern gegenüber, die berechtigterweise uns als Kirche anklagten.

Ich mag meinen Beruf, weil er mich erfüllt. Ich empfinde meine Arbeit als sinnvoll und es macht mir Freude andere ein Stück im Leben zu begleiten. Und ich hoffe, dass unsere Kirche sich in Zukunft mutig den Herausforderungen stellt und sich nicht wegduckt.

Pfarrer Konrad Köhnlein, Pfedelbach

Deshalb bin ich Pfarrer. Fremdmeinungen. Überspitzt oder doch realistisch.

Mein Schuldekan sagt: Damit ich 6 Stunden Religionsunterricht erteilen kann. Meine Kirchenpflegerin sagt: Damit die Kassenaufsicht gewährleistet ist und jemand die Belege unterschreibt und im Bauausschuss die Gemeindehaussanierung gut begleitet wird. Der gewählte Vorsitzende sagt: Damit jemand mit mir die Sitzungen gut vorbereitet. Die 91jährige Jubilarin sagt: Damit die Kirche mich besuchen kommt. Der wöchentliche Kirchgänger sagt: Damit ich eine gute Predigt höre.

5

Ja, deshalb bin ich Pfarrer. Und noch wegen ganz anderer Aufgaben. Ich bin Dienstvorgesetzter, Geschäftsführer, Grund- und Realschullehrer, - und nicht zu vergessen: Seelsorger und Prediger. Ich muss Ihnen und euch das nicht näher erläutern. Jede und jeder weiß Bescheid. Wir bewegen uns in einem Tätigkeitsfeld mit einerseits viel Freiheit und andererseits vielen fest definierten Aufgaben und Erwartungen denen wir uns zum Teil entziehen können, zum Teil können wir sie prokrastinieren vor uns herschieben, zu einem Gutteil müssen wir sie aber auch tun. Ob sie uns Spaß machen oder nicht. Baubesprechungen und Haushaltssitzungen machen mir zum Beispiel gar keinen Spaß. Genauso wenig Datenschutz-Checklisten abzuarbeiten oder Meetings mit dem Sicherheitsbeauftragten unserer Landeskirche.

Ich bin Pfarrer. Auf was könnte ich verzichten?

Auf manchen Abendtermin oder wahlweise die erste Stunde Reli am Tag danach – weil es einfach zu viel ist. Auf Projektionen aus der Gemeinde – wie wir Pfarrer und Pfarrerin zu sein haben und wie nicht. Auf manch strukturelle Überforderung und das Gefühl, dass die Arbeit nie endet. Auf die Austritte im Briefkasten von Menschen und das damit einhergehende Gefühl: Ich kann mich noch so abrackern, es bringt nichts.

Deshalb bin ich gerne Pfarrer. Intrinsische Motivation.

Ich wollte schon immer einen interessanten vielfältigen Beruf haben. Und den habe ich gefunden. Ich mag es, dass keine Arbeitswoche der anderen gleicht. Ich mag es, zu Hause zu arbeiten und da zu sein, wenn meine Kinder von der Schule heimkommen.

Für mich ist es ein großes Privileg, Menschen von der Wiege bis zur Bahre an den Knackpunkten des Lebens zu begleiten. In diesen Situationen mitzuhelfen, dass etwas aufleuchtet von Gottes Trost, Hilfe und Fürsorge. Worte aus unserer jüdisch-christlichen Tradition zu sagen, wenn es sonst keine Worte mehr gibt.

Ich bin Pfarrer.

Und ich darf in meinem Beruf gemeinsam mit anderen in den biblischen Erzählungen Gott entdecken. Ich darf sonntags auf der Kanzel tastend, vorsichtig Fragen nach Gott stellen und meine Gemeindeglieder nehmen es mir meistens nicht mal übel, wenn ich diese gar nicht selbst beantworten kann. Beim gemeinsamen Suchen, Fragen und Denken weht der Heilige Geist. Er würde das auch ohne mein Zutun machen. Aber ich darf dabei sein. Wie schön! Ich darf in all dem Remmidemmi und Kinderlärm meiner sechs Stunden Reliunterricht kostbare Momente des Theologisierens mit Kindern erleben. Dustin sagt: Gott gibt's doch gar nicht. Das ist doch alles Quatsch. Und ich sage: Hört mal alle her, was der Dustin für 'ne super Aussage gemacht hat. Was meint ihr dazu? Und wenn es gut läuft, entsteht ein tolles Gespräch mit Kindern und Jugendlichen über Gott und die Welt.

Wir leben in spannenden Zeiten – und ich darf dabei sein.

Ich darf in Gremien strukturelle Fragen beackern. Wie schon gesagt: Wenn es nicht ums Bauen und den Datenschutz geht, macht es mir Spaß. Die Kirche wandelt sich, sie schrumpft. Vieles gibt es da zu betrauern und doch möchte ich immer wieder auch die großen Chancen entdecken. Wir werden kleiner. Corona könnte dafür noch eine Beschleuniger sein. Manchmal denke ich, dass ich Sterbebegleiter bin. Aber dann gibt's auch immer wieder Aufbrüche und tolle neue Sachen und Menschen, die sich begeistern lassen für Kirche und Glaube.

Pfarrer Phillip Mayer, Pfarrer für Billingsbach, Ettenhausen, Herrentierbach und Riedbach

- nachträglich verschriftlicht.

Ich bin Philipp Mayer, Pfarrer für Billingsbach, Ettenhausen, Herrentierbach und Riedbach (im Ganzen 1200 Gemeindeglieder, vier eigenständige Kirchengemeinden mit einem Pfarramt). Damit Pfarrer so richtig auf dem Land mit Gemeinden, die sich auf vier Kirchen und mehr als 20 Teilörtchen verteilen.

Ich bin aufgewachsen in landeskirchlicher Tradition mit längerem familiärem Hintergrund in württembergischen Pfarrhäusern. Dadurch der Landeskirche schon von dieser Seite verbunden in Freud und Leid.

Die Motivation Pfarrer zu sein, habe ich von klein auf mitgenommen. Und auch wenn sich viele Aspekte dieses Berufswunsches in den Jahren gewandelt haben, so blieb der Wunsch an sich und hat schließlich auch in den Pfarrdienst geführt.

Auch wenn ich an dieser Kirche hänge, ist mir doch bewusst, dass es nicht auf diese eine Form der Kirche ankommt. So schmerzen mich zwar aktuelle Entwicklungen, aber ich bleibe darin nicht verhaftet. Selbst wenn diese Kirche in dieser Form einmal zu Ende gehen würde, habe ich keine Sorge darum, dass die Kirche Jesu Christi in anderen Formen immer weitergehen wird. So freue ich mich, Pfarrer zu sein.

Trotz aller negativer Seiten, die ich aufzählen kann und die mir auch zu schaffen machen, bleibt es der schönste Beruf für mich. Darin so vieles aufgeht, was mir wichtig ist. Die Arbeit mit Menschen mit Jesus Christus in so vielfältigen Bereichen und mit so vielen Facetten. Diesen lebensfrohen Glauben weitergeben. Da mitgehen, wo es Begleitung braucht, in seinem Namen.

Prälaturtag Ulm am 24.03.2022

Pfarrerin Silke Kuczera, Bad Wurzach

Vor Kurzem am Tresen einer Bar: „Und was machst Du beruflich?“ „Ich bin Pfarrerin.“ Das Stimmengewirr bricht abrupt ab, der Barkeeper dreht die Musik leiser und meint „Warum?“ Die Anderen um mich herum mussten ihre Berufswahl nicht begründen.

Ich mag Gott und ich mag Menschen. Ich mag Gespräche und Schweigen, Neues und Ritualisiertes, die Bibel und moderne Literatur, alte Choräle und neue Lieder, Geborgenheit und Freiheit, krumme und gerade Wege, und sogar Zwischenräume; eben das Leben in seiner ganzen Spannweite. Gottes Gegenwart empfinde ich als heilend und klärend - und mir geht das Herz auf, wenn mein Gegenüber in Kontakt mit sich selbst und mit Gott kommt.

Gottes Wort ist für mich Leben und es verändert - und ich bin dankbar, wenn ich daran teilhaben darf, dass Menschen sich von Gottes Wort berühren lassen. Ich freue mich, wenn Menschen Kirchengemeinde als Resonanzraum für ihre Lebensfragen erfahren. Diese Erfahrungen schenken mir Kraft und Sinn für meinen Beruf, meine Berufung.

Der Pfarrberuf ist eine Berufung. Das heißt für mich nicht: Dass ich 60 Stunden arbeiten muss und es ehrenwert ist auf den freien Tag und den Urlaub zu verzichten. Sondern das heißt: Ich habe für mich selbst Sorge zu tragen, damit ich in meiner Kraft bleibe.

Ich glaube nicht, dass mein Gegenüber das Evangelium erfahren kann, wenn ich ihm ausgebrannt gegenüber sitze. Der Mehrwert des Evangeliums im Leben soll doch für unser Gegenüber an uns selbst spürbar werden. Bei einem Pfarramt in gut lebbarer Arbeitszeit - 40 Stunden wären doch Klasse - geht es also nicht nur um meinen Wunsch nach Erholung und Freizeit, sondern um wirkliche Präsenz im Pfarrdienst; und dazu gehört für mich, dass ich in einem guten Kontakt zu mir selbst und mit Gott bin.

Das ist für mich Berufung: Ich habe Raum, um immer wieder Gottes Ruf zu hören und mich von Gott überraschen lassen zu können - für unsere Kirche. Um durchlässig zu bleiben für Gottes Wort und Wirken, brauche ich Zeiten der Stille - d.h. Spaziergänge, Meditationszeiten, Exerzitien. Und mir ist bewusst - und das finde ich wunderbar - dass wir da alle ganz unterschiedlich gestrickt sind, wie wir mit Gott in Kontakt sein können.

Ich finde es wichtig, dass wir Pfarrerinnen und Pfarrer uns als „Glaubendes Ich“ zeigen; und damit predigen wir nicht uns selbst, sondern wir eröffnen einen Raum, in dem Andere Gott und sich selbst begegnen können. Dazu gehört auch Mut zur Verletzlichkeit und zum Scheitern. Und somit ein hohes Maß an Selbstreflexion, vielleicht durch kollegiale Beratung oder Supervision.

Manchmal habe ich das Gefühl, bei all den Anforderungen und Anfragen, die täglich im Pfarrdienst auf mich einströmen, nur noch zu funktionieren. Und dass ich ein auf mich projiziertes Pfarrerbild annehme - besonders in der Diaspora -, das ich eigentlich gar nicht sein will.

Ich spüre Leistungsdruck, Geltungsbedürfnis, Aktionismus, es fehlt mir an Wohlwollen, ich sehe die eigentlichen Bedürfnisse meiner Mitmenschen hinter manch ganz eigenem Kommunikationsmodus nicht mehr und werde mir bei alledem selbst fremd. Willkommen im Hamsterrad. Und manchmal gruselt es mich im Gottesdienst vor mir selbst und ich denke: Was ist denn das für eine One-Woman-Show!?

Besonders da spüre ich, dass ich wieder weit weg von mir selbst und von Gott bin. Dann brauche ich Stille, ein Gespräch mit meinem Mann oder Supervision. Danach ist es mir wieder möglich zu Agieren statt bloß zu Reagieren.

Ich denke: Für eine authentische Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat braucht es unsere Präsenz und Selbstreflexion. Ich glaube, das Reich Gottes kann wachsen, wenn wir Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem klaren Profil unterwegs sind und dies ohne Wenn und Aber leben. Diese Profile können und sollen so unterschiedlich sein, wie wir geschaffen sind.

Für mich fühlt es sich richtig an, das Pfarramt als geistliches Amt zu leben. Ich habe gelernt, dass ich so in meiner Kraft bleibe und die Quellen fließen können. Es ein täglicher Übungsweg, dieses Profil klar im Blick zu behalten.

Und zum Schluss nehme ich Sie noch einmal kurz mit in die Kneipe. Die Komm-Struktur in den Kirchengemeinden ist Geschichte. Wir haben auf die Menschen zuzugehen. Zum Beispiel in der Kneipe.

Ich habe an diesem Abend sehr ehrlich und offen darüber gesprochen, warum ich Pfarrerin bin - der Wein hat natürlich das Seine dazu gegeben -; und ich durfte Teil-Haben an ganz persönlichen Lebensgeschichten; und Teil-Sein von bewegenden Sinnfragen und Glaubensantworten.

Was für ein Beruf, den wir leben und gestalten dürfen! Und ich bin dankbar für diesen Prozess, den wir heute anstoßen, damit wir unsere Berufung gut leben können.

Pfarrer Peter Heiter, Pauluskirche Ulm

8

Für mich ist der Pfarrerberuf der schönste Beruf. Und wenn ich es nochmal entscheiden müsste, würde ich es wieder tun.

Pfarrer zu sein, hat für mich mit einer großen Sinnhaftigkeit zu tun. Ich hatte im Lauf meines Lebens mehrere Möglichkeiten, beruflich anders abzubiegen, am Beginn des Studiums, in einer Zeit des Projektmanagements in der Industrie mit guten Stellenangeboten. Am Ende bin ich in dem Beruf gelandet, vom dem ich sagen kann: Er fordert mich, mit allem, was ich bin, und er erfüllt mich ganz tief.

Ein paar Stichworte zum Pfarrberuf:

Privileg: Es ist für mich ein Privileg, das zu leben, zu teilen und weiterzugeben, was die gute Nachricht an befreiender Kraft hat. Das, was ich seit meiner Kindheit im Herzen trage.

Zuspruch / Anrede: In der Gottesdienst-Feier, in der Liturgie leuchtet für mich etwas von der stärkenden, tröstlichen Kraft des Evangeliums auf. Und oft empfinde ich mich selbst als Angeredeter. Das sind Kraftmomente in meinem Leben.

Alle Generationen: Menschen in allen Lebenslagen zu begleiten, biografisch zu würdigen, empfinde ich als großen Schatz und auch ein Privileg.

Kasualien als Chance: Bei Kasualien erlebe ich, dass insbesondere kirchenferne Menschen von der Sinnhaftigkeit kirchlichen Handelns überzeugbar sind (Bestattungen, Hochzeiten, Taufen...).

Meine ganz persönlichen Gaben einzubringen: Musik, Sport, Humor, Organisations-Lust, Changemanagement-Erfahrungen aus der Wirtschaftszeit.

Viele Möglichkeiten, eigene Akzente zu setzen: Ich freue mich, dass der Pfarrberuf „Spielräume“ hat, Gestaltungsmöglichkeiten, wo nicht alles vor- und festgeschrieben ist.

„**Gemeinsam auf dem Weg – Gott ist dabei**“: Wir sind viele. Aber wo viele Menschen sind, muss viel kommuniziert werden und um die richtige Richtung gerungen werden. Das ist nicht immer einfach, aber uns trägt Gottes Geist

Heitere Gelassenheit: Wenn etwas nicht so klappt, wie geplant oder wie es meinen Vorstellungen entspricht, tut es mir gut, zu wissen, es ist nicht MEINE Kirche, es ist Kirche Jesu Christi.

EIN ABER: Gleichzeitig merke ich, wie die „Spielräume“ auch durch Pfarrplan-Veränderungen weniger geworden sind. „Den Wandel gestalten“ heißt daher für mich, auch im örtlichen Changemanagement unterwegs zu sein: gemeinsame Gemeindebriefe, gemeinsame Konfi-Arbeit, Schwerpunktsetzungen zwischen Gemeinden, neue Kooperationsformen anzugehen.

Und schon die ersten Schritte zeigen bei uns, dass das einerseits mehr Spielräume eröffnen wird und andererseits ein neues Zusammengehörigkeitsgefühl – ein anderes Bild von Kirche als die einzelne Parochialgemeinde als Vollsortimenter.

Kirche neu denken – Vernetzung – Quartier - Gemeinwohl: Neben dem Rückgang des gesellschaftlichen Ansehens der Kirche und den Herausforderungen der Pfarrplanveränderungen mit weniger Nachkommenden, finde ich es wichtig, wie vorher gesagt, Kirche breiter und neu aufzustellen, in einer größeren Gemeinschaft zu denken. Aber vor allem auch: Kirche im Quartier neu zu denken, und die Gemeinwohl-Orientierung in den Blick zu nehmen: Und da bin ich bei der **Vesperkirche:** Ein Projekt, gesellschaftlich extrem anerkannt, sehr viel Arbeit, aber auch sehr erfüllend.

Eine wunderbare einmonatige Abendmahlsfeier als Sättigungsmahl, in der eine Vision vom Reich Gottes aufleuchtet, wo Gemeinschaft gelebt wird, unabhängig davon, was einer hat – ich kenne kaum eine andere Gelegenheit, wo wirklich über alle gesellschaftlichen Gruppierungen echte Begegnung möglich wird.

Mir ist wichtig, auch das als Distrikt zu denken, eben nicht als Einzelgemeinde, Kolleginnen und Kollegen einzubeziehen, die Diakonie stärker ins Boot zu holen, die Mitarbeitenden zu verjüngen – und in all dem zu merken, da sind bei allen Herausforderungen so viele offene Türen: bei den Menschen in unseren Gemeinden, in den diakonischen Einrichtungen, aber auch bei Menschen, die sich fern der Kirche wähnen und in dieser Arbeit einen großen Sinn sehen.

Dass wir als Kirche ganzjährig nicht nur für unsere eigenen „Schäfchen“ da sind, das wird u.a. sichtbar im Projekt „Vesperkirche Plus“: einer ganzjährigen Ausweitung der kirchlichen Arbeit für Einsame, Ältere, Arme im Quartier.

FAZIT: Der Pfarrerberuf ist ein wunderschöner Beruf mit großer Sinnhaftigkeit und viel Vernetzungspotential, mit vielen Möglichkeiten, eigene Schwerpunkte zu setzen und eigene Fähigkeiten einzubringen – und im Gelingen und im Scheitern getragen von der befreienden Kraft des Evangeliums.

Prälaturtag Stuttgart am 31.03.2022

Prälatin Gabriele Arnold, Stuttgart

Hinführung zu den Statements mit einem Text von Anne Helene Kratzert

„Meine Freundin sagt immer: ‚Du und dein Beruf, ihr habt ein PR- Problem. Kein Mensch sieht alles, was du machst. Aber zahlen sollen sie. Ihr müsst an eurer PR arbeiten.‘

OK, here's to you, mein PR-Text.

Ich fühle. Ich fühlen mich rein in Menschen, Beziehungen, Familiensysteme, Milieus. Ich fühle mich rein in Stile und Geschmäcker, in Lebensweisen, die mir fremd sind und denen ich trotzdem mit Respekt und Liebe begegne. Ich stehe. Ich stehe mit Menschen an Gräbern und Taufsteinen.

Und ich sitze. An ihren Tischen, ihren Sterbebetten, in Kirchenbänken, auf Terrassen mit letzten Sonnenstrahlen zum (Lebens-)Abend. Ich gehe. Ich gehe mit durch Abschiede, Trennungen, Verschuldungen, größtes Glück, tiefsten Schmerz.

Ich trinke mit Menschen aus jedem Kelch, den Gott ihnen reicht. Und manchmal auch Kaffee, vergorenen Orangensaft, selbstgebrannten Schnaps.

Ich halte aus: unaufgeräumte Wohnzimmer. Verrauchte Wohnungen. Hunde unterm Tisch und ihre Zunge an meinem Bein. Dauerlaufende Fernseher. Anonyme Briefe. Beschimpfungen. Und Tränen, Tränen, Tränen. Ich bin Schmiedemeisterin der Hoffnung, Prophetin der Liebe, Fahnenträgerin des Glaubens, dass der Tod nicht das Ende ist, dass es ein Aufstehen gibt und ein Auferstehen. Ich hoffe viel. Auf Lösungen, Mut, Wunder. Ich bin Grenzgängerin zwischen verfügbarer und unverfügbarer Welt und halte in einer vollkommen durch-rationalisierten Welt den Glauben fest, dass kein Mensch verstummen muss gegenüber dem Schicksal. Sondern dass es einen Himmel über uns gibt, einen Gesprächspartner darin, einen Plan und eine Zukunft, eine Erlösung, die nicht in dieser Welt liegt, sondern in dem, was ich Ewigkeit nenne.

Für diese Dimension finde ich Worte. Ich bin Mund für andere im Gebet. Glaubensgemüt für andere in den Wellen ihres Lebens. Ich begleite. Und bin dabei immer Ich. Rede und Antwort stehend mit dem, was ich hoffe, glaube, fühle.

Manchmal macht dieser Beruf mich unglaublich müde. Oft gebe ich viel. Wenn es gut läuft, steht unterm Strich ein Plus. Weil dieser Job reich macht.

Ich liebe, was ich tue. Never for money, always for love. Schlechte Presse ist mein Alltag. Aber ich mache es nicht für die PR. Nur heute mal. #pr #kirche

Prälaturtag Reutlingen am 05.04.2022

Pfarrerin Charlotte Moskaliuk, Arnbach

Ich beantworte nicht die Frage, warum ich Pfarrerin geworden bin, sondern warum ich Pfarrerin bleibe – obwohl der vielen „Abers“.

Ich liebe meinen Beruf und ich kann mir keinen anderen Beruf vorstellen, in dem ich mich so gut mit all meinen Fähigkeiten und Gaben und dem, was mir wichtig ist, einbringen könnte. Aber tatsächlich habe ich auch Angst davor, dass mich dieser Beruf irgendwann auffrisst mit allen den Erwartungen von außen, von innen, von „der Landeskirche“, von „der Gesellschaft“.

Dieses Ja! für den Pfarrdienst mit Herzblut und Energie geht oft Hand in Hand mit dem Aber – ich kann selten ganz positiv und beschwingt aus meinem Alltag erzählen.

Ich bin Pfarrerin, weil

... es großartig ist, Menschen aller Altersstufen und Lebenslagen zu begleiten und von ihnen immer wieder so großes Vertrauen geschenkt zu bekommen. In Kasualgesprächen begegnet mir das häufig.

... es mir selbst gut tun, gemeinsam mit anderen Gott in unserem Leben zu entdecken, also unser Leben im Licht des Evangeliums zu betrachten: Manchmal tue ich das für andere, oft aber auch andere für mich.

... es schön ist, so kreativ sein zu können: für Familiengottesdienste, Konfiunterricht und Seniorenarbeit. Es ist toll, so viele verschiedene Dinge kreativ zusammenzubringen, vgl. Film-Andacht der Viertklässler für Senioren.

... es durch den Beruf ganz einfach ist über „Gott und die Welt“ ins Gespräch zu kommen. Ganzelegant sprechen einen Menschen an, und man redet über den Glauben, über Jesus, Schöpfer, Theodizee,... und vor allem auch über die Hoffnung, die uns – meistens – trotz allem trägt.

... es durch die vielseitigen Herausforderungen nie langweilig wird. Es gibt eine Fülle an Aufgaben und Situationen, faszinierende, seltsame, traurige, freudige, lustige und schreckliche Begegnungen, die ihren Platz in der Anekdotenkiste finden.

... das Leben im frischrenovierten Pfarrhaus angenehm ist und auch meinem Mann, der 100% als wissenschaftlicher Referent arbeitet, genügend Platz für einen Homeoffice-Platz bietet.

Ich bin Pfarrerin, obwohl...

... es sehr anstrengend ist. Ich habe für diesen Tag heute angefangen, Arbeitsstunden aufzuschreiben und ich bin erschrocken, wie viele Stunden es tatsächlich sind. Es gibt kaum Tage unter 8 Stunden, 13 sind keine Seltenheit und am Wochenende sind es pro Tag mindestens weitere 3 Stunden.

... ich oft das Gefühl habe, überfordert zu sein – es gilt schnell und oft zwischen den verschiedensten Situationen hin und her zu switchen: Besonders an vollen Tagen, an denen ein Termin den anderen jagt, ruft der Bestatter an, oder eine Frau bittet mich zu ihrem sterbenden Mann.

... es frustrierend ist. Ich sehe die Früchte meine Arbeit selten. In meinen Augen super Angebote werden kaum wahrgenommen. Der Schreibtisch ist immer voll – auch mit wichtigen Dingen. Es gelingt mir zwar immer auf Punkt fertig zu sein, aber Luft ist wenig.

Und für die Dinge, die innovativ sind (und Spaß machen), aber kreative Spielräume bräuchten, ist eigentlich keine Zeit. Wenn ich mir dafür Zeit nehme, bedeutet das im Umkehrschluss, dass die Zeit für was anderes fehlt [konkretes Beispiel: Dass ich am 7.4. in Reutlingen war und über die Zukunft des Pfarrberufs mitgedacht habe, bedeutet im Umkehrschluss, dass ich am Freitag schneller eine Bestattungsansprache schreiben muss und das Protokoll, dass ich als Kämmerin dringend schreiben müsste, schon wieder liegen bleibt...]

... die inhaltliche Beschäftigung mit Theologie/Glauben meist zurückbleibt, weil Orga und Nachdenken und Weiterentwicklung von Strukturen, Gremienarbeit,... so viel Zeit in Anspruch nimmt. Und das bei mir, die ich 100% arbeite und nicht einmal geschäftsführend bin.

... die Situation in Gesellschaft mit Austritten und schwindender Legitimation/Akzeptanz so viel Kraft einnimmt. Oft höre ich den Satz: „Schön, dass Sie das als junge engagierte Pfarrerin machen.“ – aber auch ich werde älter... außerdem ist klar: Wir können die Herausforderung nur als Gemeinschaft lösen können.

Ich bin gespannt und hoffe darauf, dass wir als Teil der Landeskirche hierfür neue und gute Ansätze und Ideen finden, dass es uns tatsächlich gelingt, den Pfarrberuf zu verändern – und zwar so zu verändern, dass die Freude am Beruf bleibt, nicht nur bei mir, sondern auch bei allen anderen.

Pfarrerin Kathrin Fingerle, Sigmaringen

Ich bin seit 2014 Pfarrerin in Sigmaringen. Sigmaringen war unsere erste Stelle nach dem Vikariat. Wir wurden dort ständig und inzwischen teilen mein Mann und ich uns eine 100%-Stelle. Der Schwerpunkt in unserem Pfarramt liegt auf der Kinder- und Jugendarbeit. Neben den „Kernaufgaben“ Gottesdienste, Besuche und Kasualien, fällt in unsere Verantwortung die Verwaltung unseres Kindergartens. Wir haben zwei Kinder, einen zweijährigen Sohn und eine fünf Jahre alte Tochter.

12

Warum bin ich also Pfarrerin? Zuerst einmal hoffe ich, dass ich nicht nur Pfarrerin bin, weil mein Vater Pfarrer ist. Nun im Ruhestand. Aber machen wir uns nichts vor, diese Tatsache spielt natürlich eine Rolle in meiner Biografie. Ich bin durch und durch kirchlich sozialisiert. Und doch wollte ich eigentlich nicht Pfarrerin werden. Lehrerin sollte es werden.

Dann war ich für ein diakonisches Jahr nach dem Abitur in Schweden und hörte bei einem Vortrag etwas völlig Neues über Gott. Der Vortrag machte mich so neugierig, dass ich beschloss, Theologie auf Pfarramt zu studieren. Mein Vater war in meiner Erinnerung mäßig begeistert. Ob ich mir das auch gut überlegt habe, fragte er. Dabei war und ist er leidenschaftlich gerne Pfarrer. Aber er hatte auch seine Kämpfe. Und: Nein, ich hatte es mir nicht besonders gut überlegt. Ich interessierte mich für das Studium, was danach kommen sollte, blendete ich erst einmal aus.

Das machte ich ziemlich lange. Das mit dem Ausblenden. Eigentlich bis zum Vikariat. Aber – wie Sie sehen – ich bin dabei geblieben. Weil ich diesen Beruf mit und trotz allem liebe.

Ich liebe es, dass ich mir keinen anderen Beruf vorstellen kann, der so unglaublich vielseitig ist. Bei dem man vormittags einer 96-jährigen Dame das Hausabendmahl spendet, nachmittags Jugendliche im Konfis trifft und abends einen Familiengottesdienst im Team vorbereitet. Ich finde es wunderbar, mich praktisch „beruflich“ mit meinem Glauben beschäftigen und ihn auf ganz unterschiedliche Weise kommunizieren zu dürfen. Wenn das auch seine Herausforderungen hat. Gleichzeitig habe ich die Chance, Themen aufzugreifen und zu vertiefen, die einem selbst auch wichtig sind, oder/und die gesellschaftliche Relevanz haben und diese theologisch zu bearbeiten.

Man hat die Möglichkeit, auch die Gemeinde anzuregen sich mit etwas zu beschäftigen, was einen selbst umtreibt.

Am 25. März kamen zwei ältere Damen aus der Gemeinde nach der Andacht zum Weltklimatag noch mit zur Demonstration. Mit ihren Stöcken stiefelten sie die ganze Strecke tapfer mit. Bei den ökumenischen Friedensandachten, die wir sonntagabends veranstalten, kommen ganz unterschiedliche Menschen zusammen. Das alles ist eine große Chance, aber auch manchmal schwierig: Denn wo setzt man einen Schlusspunkt, wie begrenzt man sich, wenn es doch so viel gibt, was von außen oder auch von innen nach Umsetzung drängt?

Vielfalt und gleichzeitig Spezialisierung... Man kann gabenorientiert arbeiten – besonders gut gelingt das in einem Team. In Sigmaringen genießen mein Mann und ich es sehr, in einem gelingenden Team mit unseren Kolleginnen und unserem Kollegen zu arbeiten. Am längsten und engsten arbeiten wir mit einem anderen Pfarrer*innen-Ehepaar zusammen. Und wir freuen uns miteinander und leiden auch manchmal miteinander und das tut einfach so unglaublich gut. Ich freue mich an der großartigen Kreativität und diakonischen und politischen Weitsicht meines Kollegen. Ich bewundere das psychologische und seelsorgerliche Gespür und den empathischen und souveränen Leitungsstil meiner Kollegin.

Wir lassen einander Raum und nehmen einander etwas ab, wenn es zu viel wird. Und jede und jeder hat andere Fähigkeiten und Begabungen. Wir gönnen es einander von Herzen, wenn etwas gelingt.

Mir fehlt im Pfarramt aber auch die Zeit, mich mit theologischen Fragen wirklich auseinanderzusetzen und sie mit anderen zu reflektieren. Und mich beschäftigt auch sehr die Frage, wie wir aus unserer „Bubble“, wie man es heutzutage sagt, herauskommen. Wie erreichen wir Menschen außerhalb unserer Blase? Nicht in erster Linie, weil wir das Kleinerwerden dadurch aufhalten wollen, sondern, weil wir glauben, dass das Evangelium alle Menschen erreichen soll. Ich finde den Ansatz der Nordkirche interessant: Hier versucht man eine „digitale Kirche“ aufzubauen.

Ja, ich bin gerne Pfarrerin. Aber es gibt auch Momente, in denen ich zweifle, ob ich diesen Beruf mein Leben lang ausüben kann. Und ich weiß, dass es nicht nur mir so geht. Junge Kolleg*innen, auch noch vor dem Vikariat und im Eintreten in den unstillen Dienst. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass Personen, die Evangelische Theologie auf Pfarramt studiert haben, auch Pfarrer*innen werden möchten.

Kann ich glaubwürdig bleiben? Werde ich dem großen Druck, der manchmal aufkommt, gewachsen sein? Ein Druck, der sich durch die Veränderungen in unserer Kirche vermutlich noch verstärken wird? Finde ich eine gute Balance zwischen Privatem und – trotz allem Herzblut ja auch – Beruflichem? Oder zieht es mich mit meinen Gaben an einen anderen (beruflichen) Ort.

Antworten darauf, was gebraucht wird, habe ich leider nicht. Nur Fragen: Einerseits finde ich Spezialisierung und Gabenorientierung gut und wichtig. Andererseits finde ich es auch gut und wichtig, dass das Pfarramt so vielfältig ist. Aber es wird auch immer mehr. Klar, mehr Verwaltung braucht niemand. Andererseits bedeutet ein gewisses Maß an Verwaltung ja immer auch, dass man gestalten kann. Diese Fragen kann man vielleicht nur gemeinsam angehen.

Ja, ich bin gerne Pfarrerin. Und ich weiß, die Zukunft unserer Kirche sieht auf den ersten Blick nicht besonders rosig aus. Aber ich wünsche mir sehr, dass auch das Kleiner Werden unserer Kirche ein Wachsen sein wird. Wenn auch ein Wachsen anderer Art: Ich wünsche mir, dass sich Pfarrerinnen und Pfarrer immer weniger als Einzelkämpfer*innen und immer mehr als Gemeinschaft empfinden. Dass der Zusammenhalt untereinander und in den Gemeinden wächst.

Ich wünsche mir, dass auch der Mut wächst, Neues auszuprobieren. Und auch der Mut, Dinge aufzuhören oder abzugeben. Und, dass wir dadurch auch die Möglichkeit haben, den Glauben ganz vielfältig zu kommunizieren und Gaben zu leben.

Pfarrer Andreas Esslinger, Altensteig-Wart

Ich bin geschäftsführender Pfarrer in der Evangelischen Verbundkirchengemeinde Wart-Rotfelden-Ebershardt-Wenden.

Eine biblische Geschichte begleitet mich seit vielen Jahren und sie prägt mich auch in meinem Pfarrersein. Es handelt sich um eine Auferstehungserzählung aus dem Johannesevangelium. Der auferstandene Jesus Christus betritt den Raum und sagt: Friede sei mit Euch. Im zweiten Teil dieser kurzen Erzählung sagt Jesus Christus zu seinen Jüngerinnen und Jüngern: Empfangt den Heiligen Geist. Dann haucht er sie an und sendet sie aus.

Diese zwei Teile der Erzählung verbinde ich mit zwei Erfahrungen, die ich als Pfarrer mache. Am ersten Teil bewegt mich der Aspekt: Am richtigen Ort zur richtigen Zeit zu sein – zu erleben, dass Christus mir begegnet.

Das möchte ich mit einer kurzen Begebenheit aus meinem Berufsalltag schildern, die ich vor einigen Wochen gemacht habe. Ich bekam an einem Mittwochabend eine WhatsApp-Nachricht, war eigentlich jedoch schon mit sehr starken Kopfschmerzen zu Bett gegangen. In der Nachricht stand, dass eine Person im Sterben läge und ob ich kommen könne. Ich rief die Angehörigen an und sagte: „Es tut mir leid, aber ich schaff das nicht. Falls die Person am nächsten Morgen noch am Leben ist und es mir besser geht, komme ich ins Krankenhaus“. Das war mir nicht leichtgefallen.

Am nächsten Morgen bekam ich eine Nachricht, dass die Person noch am Leben sei und ob ich vorbeikommen könnte. Im Krankenhaus habe ich dann zusammen mit den Angehörigen für die sterbende Person gesungen und gebetet. Ich habe ihr auch einen Segen zugesprochen. Ich war so 20-30 Minuten dort. Ungefähr zehn bis fünfzehn Minuten, nachdem ich aus dem Zimmer raus war und noch eine weitere Person besucht hatte, bekam ich die Nachricht, dass die Person nun verstorben sei.

Ich habe Folgendes im Nachklang zu dieser Sterbebegleitung gemerkt und auch im Nachgespräch mit den Angehörigen so bestätigt bekommen: Ich war zu richtigen Zeit am richtigen Ort. Diese Begebenheit hat mich sehr bewegt. Ich habe diese Erfahrung als Begegnung mit Christus gedeutet. Es war für mich, als sei ich in der Sterbenden, durch die Gemeinschaft mit den Angehörigen, Christus begegnet. Das hat mir wohlgetan, auch wenn es eine schwere Situation war.

Was mich mit Blick auf den zweiten Teil bewegt, ist das Atmen, der Lebensatem, das Hauchen des Heiligen Geistes, der Atem Gottes. Ich habe mir selbst eine Challenge gesetzt. Ich nenne sie mal eine Gelassenheit-Challenge. Ich habe mich herausgefordert, 100 Tage lang mich selbst in Gelassenheit zu üben und meine Erfahrungen mit dieser Challenge zu reflektieren. 75 Tage habe ich schon geschafft. Ich schreibe mir auf: Wie habe ich den Tag über geatmet? Habe ich auf meinen Atem geachtet? Wie bin ich in Situationen mit anderen umgegangen? Ist es mir gelungen, erstmal etwas zu lassen? Konnte ich wahrnehmen, was in mir vorgeht, besonders in Begegnungen mit Menschen, die mir nicht wohl gesonnen sind? Wie reagiere ich? Wo bin ich gescheitert und habe Kurzatmigkeit erlebt? In welchen Situationen war ich gestresst und genervt? Wo kann ich gelassen sein? Was hat mir Ruhe geschenkt?

Nach meinen bisherigen Beobachtungen und Erfahrungen mit dieser Challenge kann ich sagen: Das bewusste Atmen – die Gedanken zum Atem Gottes bewegen mich. Und ich merke, wenn es mir gelingt, bewusst auf meinem Atem zu achten, mit dem Ausatmen zu lassen und mich zu gründen und mit dem Einatmen die Weite und das Neue zu spüren, dann spüre ich Frieden und erlebe Geistesgegenwart. Und auf diese Weise gelingt es mir auch eher, meinen Pfarrdienst zu leben. Das bleibt herausfordernd in unserer oft atemlosen Arbeit, die manches Mal einem von jetzt auf nachher alles abverlangt. Vielen Dank.

Vortrag von Prof. Dr. Uta Pohl-Patalong, Kiel

Evangelium kommunizieren auf unterschiedlichen Wegen - der Pfarrberuf in der Kirche der Zukunft

Sehr geehrte Damen und Herren,

Veränderungen stehen auf der Tagesordnung. In allen Landeskirchen und auf allen kirchlichen Ebenen wird intensiv über die Zukunft der Kirche nachgedacht. Der aktuelle Anlass dafür sind zunächst die Ressourcen: Bereits jetzt ist vielerorts zu spüren, dass die finanziellen und vor allem auch die personellen Ressourcen zurückgehen und Prognosen wie die Freiburger Studie zeigen, dass dies nur der Anfang von einem weit drastischeren Rückgang ist.

Nun ist der Ausruf von der „Krise der Kirche“ nicht neu – vermutlich kann sich von Ihnen kaum noch jemand erinnern, sich in der Berufsbiografie einmal nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben. Neu ist jedoch, dass die Erkenntnis Raum gewinnt, dass es nicht damit getan ist einzusparen, zusammenzulegen, Synergieeffekte zu nutzen und sich zu konzentrieren, wie es für die Reformbemühungen der letzten 25 Jahre leitend war. Wenn wir in wenigen Jahrzehnten nur noch die Hälfte der jetzt schon zu knappen Mittel und Hauptamtlichen haben werden, dann ist dies innerhalb der bisherigen Strukturen nicht mehr realistisch aufzufangen. Wir sehen in Ostdeutschland, wohin es führt, wenn man unter ganz anderen Rahmenbedingungen die traditionellen Strukturen aufrechtzuerhalten versucht: Wenn eine Pfarrstelle mit 75% 12 Gemeinden mit 19 Predigtstellen versorgt, ist ein lebendiges Gemeindeleben in der bisherigen Form nicht möglich und der Burnout vorprogrammiert.

Und gleichzeitig gibt die jetzige Situation ja auch abgesehen von den finanziellen Fragen Anlass zum Nachdenken. Die Kirchengaustritte haben deutschlandweit in den letzten Jahren noch einmal deutlich zugenommen. In vielen Gemeinden wird es schwieriger, Ehrenamtliche für die wichtigen Aufgaben zu finden und nicht wenige fragen sich angesichts des Altersdurchschnitts an ihren Veranstaltungen, wie die Beteiligung am Gemeindeleben in zehn oder zwanzig Jahren aussehen mag. Insofern liegt es nahe, „Kirche, Gemeinde, Pfarrdienst neu zu denken“, wie das Motto Ihrer Prälaturtage es formuliert.

Als Praktische Theologin aus dem hohen Norden haben Sie mich gleich in doppelter Hinsicht eine Stimme von außen gebeten, Sie bei Ihrem Nachdenken durch einige Impulse zu unterstützen. Dafür möchte ich Sie einladen, einen Schritt zurückzutreten von Ihrer aktuellen Situation, für die Sie die Expert*innen sind, und sie einmal von außen anzugucken. Der gedankliche Weg geht dabei

1. von der Frage, wie es zu dieser Situation kommt, dass über Kirche, Gemeinde und Pfarrdienst neu nachgedacht werden muss, zu
2. theologischen Überlegungen zur Veränderung von Kirche und Pfarrberuf bis zu
3. sieben möglichen Wegmarken für die Zukunft von Gemeinde und Pfarrberuf

1. Wie kommt es zu dieser Situation?

In der evangelischen Kirche in Deutschland hat sich über einen längeren historischen Prozess eine bestimmte Gestalt von Gemeinde entwickelt, die zum einen besonders kosten- und personalintensiv ist und zum anderen relativ resistent gegen Veränderungen. Die Struktur der heutigen Ortsgemeinde kombiniert zwei Prinzipien, die originär gar nicht zusammengehören, sich aber miteinander verflochten haben.

Bereits aus dem Mittelalter stammt das Prinzip der „Flächendeckung“, also dass das gesamte Land in Gemeinden aufgeteilt ist und jedes Kirchenmitglied über seinen ersten Wohnsitz einer zugewiesen wird. Ursprünglich folgte dies dem Anspruch der noch jungen „Reichskirche“ auf die Christianisierung des ganzen Landes und wurde im späteren Mittelalter ausgebaut, weil man auf diese Weise kirchlicherseits kontrollieren konnte, ob die Bevölkerung ihren kirchlichen Pflichten nachkam. Diesem Verwaltungsbezirk zur kirchlichen Versorgung korrespondierte ein Pfarrberuf, dessen wesentlichen Aufgaben Verkündigung, kirchlichen Unterricht und Kasualien waren, zudem aber auch Kirchenzucht, Aufsicht über das Schulwesen sowie eine Stabilisierung der öffentlichen Ordnung. Soziologisch betrachtet, hat die Kirche in dieser Ausrichtung den Charakter einer Institution.

Ende des 19. Jh. bekam dieser kirchliche Verwaltungsbezirk mit der sog. „Gemeindebewegung“ eine zusätzliche Aufgabe: Die territoriale Gemeinde sollte persönlichen Kontakt und soziale Gemeinschaft in räumlicher Nähe gestalten, um der Anonymität der Großstadt in der Industrialisierung entgegenwirken. Damit kam soziologisch der Logik der Gruppe zur Logik der Institution hinzu. Die großen städtischen Gemeinden wurden in überschaubare Parochien geteilt, sodass nur ein einziger Pfarrer für eine Gemeinde zuständig ist. Damit einher ging eine immense Veränderung des Pfarrberufs: Die enge persönliche Bindung zwischen Pfarrer und Gemeinde wurde jetzt als Voraussetzung für die angestrebte christliche Durchdringung der Menschen und der Gesellschaft gefordert. Der Pfarrer müsse möglichst alle Gemeindeglieder persönlich kennen und biografisch begleiten, aber auch im (eigentlich ehrenamtlich organisierten) Gemeindeleben präsent sein. Der Beruf wurde jetzt emotional definiert: „Seine ganze Seele, sein ganzes Leben muß allen Gemeindegliedern angehören“, meinte Emil Sulze, der dieses Modell von Gemeinde maßgeblich entworfen hat (*Emil Sulze: Die evangelische Gemeinde, Leipzig 21912, 185*).

Konkret erweiterten sich die Aufgaben des Pfarrberufs um soziale, kommunikative und organisatorische Tätigkeiten. Er wurde zum „Manager eines großen Fürsorge-, Bildungs-, und Vergnügungsvereins (wird), der einen beträchtlichen Teil seiner Zeit Vorstandssitzungen und Proben widmen muß“, wie es 1926 von einem Kritiker nur ein bisschen karikierend angemerkt wurde (*Walter Bülck: Die evangelische Gemeinde. Ihr Wesen und ihre Organisation, Tübingen 1926, 36*).

Dieses Modell von Gemeinde bekam in der Bekennenden Kirche eine hohe Plausibilität. Vor dem Hintergrund des Wirtschaftswunders und der wachsenden Zahl von Pfarrern und dann auch Pfarrerninnen wurde es auch leichter finanzierbar. Noch bis 1992 wuchs die Zahl der Parochien beständig, obwohl die Zahl der Kirchenmitglieder seit Ende der 1960er Jahre kontinuierlich zurückging (vgl. Schramm 2019, 69).

Zu diesen beiden Komponenten Flächendeckung und Gemeinschaftsbildung ist seit den 1960er und 1970er Jahren ein drittes Element für Gemeinde und Pfarrberuf hingekommen, und zwar in der Logik der Organisation. Der Einsicht folgend, dass es in der pluralen Gesellschaft unterschiedliche Angebote für unterschiedliche Menschen und Zielgruppen braucht, um dem kirchlichen Auftrag gerecht zu werden, soll sie die Gemeinde an ihren Mitgliedern orientieren und gut passende Angebote entwickeln. Für den Pfarrberuf bedeutete dies einerseits eine Differenzierung in nicht-parochialen Handlungsfeldern wie Krankenhäuser, Gefängnisse, Akademien, Frauenwerke etc. Die Idee einer zielgruppen- und themenspezifischer Arbeit bezog sich jedoch andererseits auch auf die Parochie und sorgte für eine „Funktionsexplosion“ des parochialen Pfarrberufs, wie Steffen Schramm, Leiter des Fortbildungsinstituts der Pfalz, es treffend formuliert hat (A.a.O., 70). Denn durch die Demokratisierung der Kirche und die erweiterten Partizipationsmöglichkeiten haben sich einerseits die Ausschüsse und Gremien vermehrt und andererseits sollen möglichst vielen „Zielgruppen“ differenzierte Angebote gemacht werden, um Menschen auf neue Weise anzusprechen.

Und als vierte Komponente ist in den letzten Jahren zusätzlich noch stärker ins Bewusstsein getreten, dass die christlichen Sozialformen auch Erstkontakte mit dem Evangelium fördern und ermöglichen sollten, statt auf eine selbstverständliche christliche Sozialisation zu setzen.

Dem Pfarrberuf kommt damit neben den anderen Rollen auch noch eine missionarische Dimension zu und an die Kirche wird stärker der Anspruch gestellt, flexibel in der Logik der Bewegung zu agieren.

In diesem Konglomerat von Ansprüchen und Erwartungen an die gleiche Sozialform und die gleichen Personen liegt bereits eine Überforderung, die in der Gegenwart vielerorts und gerade im Pfarrberuf spürbar wird. Und gleichzeitig wird die Überlastung mit zurückgehenden Ressourcen nicht nur gesteigert, sondern das gesamte System kippt irgendwann, wenn die finanziellen und vor allem auch die personellen Ressourcen ein gewisses Maß unterschreiten.

Denn wird das flächendeckende Netz von Ortsgemeinden immer weiter gedehnt, werden die persönliche Nähe der Gemeindeglieder zu den Hauptamtlichen und die Vielfalt der zielgruppenspezifischen Angebote in der gleichen Gemeinde zum Problem. Umgekehrt wird das Prinzip der Flächendeckung gefährdet, wenn man die soziale und räumliche Nähe und die Vielfalt von Angeboten mit deutlich weniger Mitteln und Hauptamtlichen aufrechterhalten möchte.

Versucht man diese Form von Gemeinde unter den gewandelten Rahmenbedingungen aufrechtzuerhalten, dürften sich ihre Nachteile potenzieren und ihre Vorteile kaum mehr zum Tragen kommen. Eine solche Kirche hätte es schwer, das Evangelium ausstrahlungskräftig zu kommunizieren und ihrem Auftrag nachzukommen.

2.Theologische Überlegungen

Theologisch schließt sich an diese Diagnose die Frage an, ob und wie weit sich die Kirche eigentlich verändern darf. Wie frei sind wir, neue Formen von Kirche zu denken? Geben wir dadurch nicht nur wertvolle Traditionen auf, sondern stehen auch in der Gefahr, uns dem Zeitgeist zu sehr anzupassen? An welchen Bildern können wir uns theologisch orientieren? Für diese wichtige Frage lohnt ein Blick auf das Wesen und den Auftrag der Kirche.

Die Kirche entwickelte sich in der zweiten und dritten Generation der Christenheit, als die Frage entstand, wie die Botschaft von der unermesslichen Liebe Gottes zu seiner Schöpfung, die sich in dem Wirken und in der Auferstehung Jesus von Nazareth gezeigt hatte, lebendig gehalten und an möglichst viele Menschen weitergegeben werden kann. Relativ rasch zeigte sich, dass es gut ist, wenn die persönlichen Bemühungen der engagierten Christ*innen dafür unterstützt werden von einem größeren Ganzen. So entwickelten sich Organisationsformen und Strukturen, die wir „Kirche“ nennen. Die ersten Versuche dazu in den neutestamentlichen Büchern sind auffallend vielfältig: Die Darstellung einer Lebens- und Gütergemeinschaft in der Apostelgeschichte steht neben Hausgemeinden in Folge der paulinischen Mission und der Idee der universalen Kirche im Epheserbrief.

Alle Formen werden jedoch von ihrer Aufgabe geeint: Kirche unterstützt die Kommunikation des Evangeliums, die Botschaft von der Liebe Gottes für alle Welt. Ohne die Kirche wäre es sehr viel mühsamer und in der Wirkung ganz sicher nicht so weitreichend, Evangelium zu kommunizieren. Denn die Kirche unterhält Gebäude, in denen sich Menschen zur Kommunikation des Evangeliums versammeln, sie bezahlt Menschen dafür, dass sie hauptberuflich dafür zur Verfügung stehen, sie bietet Sozialformen an etc.

Diese Strukturen, Sozialformen, Ämter, Gebäude und Kommunikationswege dienen also dem Evangelium. Sie *sind* jedoch nicht das Evangelium, denn sie gehören zu den weltlichen Dingen.

Der göttliche Schatz des Evangeliums wird in „irdenen Gefäßen“ kommuniziert, wie Paulus es im zweiten Brief an die Gemeinde in Korinth (4,7) ausdrückt. Die Gestalt der Kirche ist immer eine Folge menschlicher Versuche, nach bestem Wissen und Gewissen die Kommunikation des Evangeliums bestmöglich zu unterstützen. Darin ist sie ebenso irrtumsanfällig und manchmal auch machtanfällig, wie Menschen es sind. Messen lassen müssen sie sich an der Frage, ob sie es voraussichtlich bestmöglich unterstützen, dass Menschen in Kontakt mit dem Evangelium sind oder allererst in Kontakt mit dem Evangelium kommen. Dies aber ist für jede Zeit und Kultur unterschiedlich. Man stelle sich einmal vor, wir hätten noch die aus heutiger Perspektive sehr autoritären Formen des Mittelalters oder die sehr bürokratischen der Staatskirche des 18. und 19. Jh. – die Chance, dass wir in ihnen besonders gut das Evangelium erfahren dürften, wäre doch sehr gering.

Daher ist „ecclesia semper reformanda“ – die Kirche muss beständig reformiert werden – ein zentraler Grundsatz der evangelischen Kirche. Insofern ist es konsequent, dass wir in den Bekenntnisschriften keine Aussagen darüber finden, in welchen Formen Kirche organisiert zu sein hätte. In der Confessio Augustana heißt es im 7. Kapitel, dass Wort und Sakrament „genug sind“ (lateinisch: „satis est“), um rechte Kirche zu sein. In welchen Formen dies erfolgen soll, dazu wird nichts gesagt. Die Barmer Theologische Erklärung der Bekennenden Kirche von 1934 formuliert zudem als Auftrag der Kirche, die Botschaft von der Gnade Gottes „allem Volk“ auszurichten: Die Kirche muss so beschaffen sein, dass sie für möglichst viele Menschen den Kontakt mit dem Evangelium unterstützt und darf sich nicht auf bestimmte Menschen und Gruppen beschränken, weder bewusst noch ungewollt-faktisch durch die Art der Strukturen.

Dass wir heute den Begriff der „Kommunikation des Evangeliums“ für diesen Prozess verwenden, unterstreicht einen wichtigen Aspekt, der in dem Begriff der „Verkündigung“ weniger deutlich wurde: Menschen erleben das Evangelium nicht nur durch das Wort. Kommuniziert wird mit Worten, mit Taten, mit Gesten, mit Symbolen oder mit Ritualen. Kommuniziert wird bewusst und unbewusst, absichtlich und nebenbei. „Kommunikation des Evangeliums“ ist also gerade nicht auf die gottesdienstliche Predigt zu beschränken, wie es manchmal missverstanden wird. Das Evangelium wird ebenso in der Zuwendung und der selbstlosen Hilfe in der Seelsorge und der Diakonie kommuniziert, in einem Jugendevent, einer Meditation oder im Morgenkreis der evangelischen Kita, in dem Erleben der Stille einer Citykirche, auf der Reise des Frauenwerkes, in dem gegenseitigen Verstehen Verschiedener im interreligiösen Dialog, in Gemeinschaftserfahrungen im Senior*innenkreis, auf der Familienfreizeit oder auf einer Akademietagung, in der Flughafenseelsorge oder bei einem Kirchenasyl, beim Gottesdienst anlässlich einer Katastrophenerfahrung oder zum Schulanfang etc. In allen diesen Formen können Menschen etwas von der bedingungslosen Liebe Gottes und damit dem Evangelium erleben.

Ob und wie dies geschieht, entzieht sich dabei unserer Machbarkeit – letztlich verstehen wir es als Wirken des Geistes. Der Geist weht zwar, wo er will, aber er lässt sich, salopp gesagt, gerne einladen: In Formen, die für die jeweiligen Menschen, um die es geht, ansprechend und einladend sind und in denen das Evangelium so kommuniziert wird, dass es in Resonanz tritt mit ihren Lebenserfahrungen, Fragen, Sehnsüchten und Hoffnungen, wird es deutlich wahrscheinlicher, dass Menschen von der Liebe Gottes berührt werden.

Dies spricht für den Wandel der Kirche als ihre permanente Aufgabe und wird auch dem Charakter des „Menschenwerks“ der kirchlichen Strukturen gerecht – denn werden sie nicht beständig überprüft, reflektiert und potenziell verändert, wächst die Gefahr, dass man sich in der Gestaltung der Kirche an Strukturen orientiert statt an deren Funktion für das Evangelium. Insofern darf sich in theologischer Perspektive die Kirche nicht nur verändern, sie sollte es sogar – um der gelingenden Kommunikation des Evangeliums willen.

Dass sich der Pfarrberuf dabei immer mitverändert, wurde in den historischen Schlaglichtern deutlich. Es gibt wohl nur wenige Berufe, die sich im Laufe der Geschichte so stark verändert haben wie dieser Beruf. Und dies scheint auch konsequent, denn wenn es seine Aufgabe ist, Evangelium lebensrelevant zu kommunizieren, dann muss sich das Berufsbild mit der Veränderung von Leben und den Relevanzen von Menschen notwendig verändern, um die Aufgabe überhaupt erfüllen zu können.

Mit diesem Gedanken ist bereits die Perspektive der Chancen eröffnet, die die Veränderung der kirchlichen Strukturen birgt. Denn der Rückgang der finanziellen und personellen Ressourcen, der vordergründig zur Veränderung motiviert, ist ja eigentlich Symptom einer tiefer liegenden inhaltlichen Krise von Christentum und Kirche, der Relevanzkrise. Dass Menschen aus der Kirche austreten oder ihre Kinder nicht taufen lassen, dass der sonntägliche Gottesdienstbesuch und die Beteiligung an den traditionellen kirchlichen Formen nach wie vor zurückgeht, dass sich weniger Menschen dafür entscheiden, Theologie zu studieren, hat komplexe Gründe, die nicht alle in der Kirche selbst liegen (sondern beispielsweise auch an den geburtenschwächeren Jahrgängen, den Tendenzen der Gegenwart, sich weniger langfristig zu binden, dem Bemühen von Eltern, ihre Kinder nicht festzulegen etc.).

Es hat aber auch innerkirchliche Gründe. Wir wissen aus empirischen Erhebungen ziemlich genau, dass die typischen ortsgemeindlichen Sozialformen ca. 10% der Kirchenmitglieder ansprechen. Wir wissen, dass die weit überwiegende Mehrheit der Kirchenmitglieder nur wenig an sozialer Gemeinschaft vor Ort in der Kirche interessiert ist. Wir wissen, dass auch größere gemeindliche Zusammenhänge keineswegs niedrigschwellig sind für Menschen ohne christliche Sozialisation. Gleichzeitig zeigen vorsichtige Versuche neuer kirchlicher Sozialformen, dass sich durchaus mehr und andere Menschen für die Kirche und vor allem für das Evangelium interessieren, als sie jetzt vor Augen sind. Ich denke dabei beispielsweise an die Erprobungsräume, die in der ev. Kirche in Mitteldeutschland begonnen haben und mittlerweile unter dem Titel „Neue Aufbrüche“ auch in Ihrer Landeskirche umgesetzt werden, an Formen wie PopUp-Church, Kirchen der Stille, sozialraumorientierte Projekte und nicht zuletzt an die vielen digitalen und analogen kreativen Formen vor allem während des ersten Lockdowns 2020, aber auch darüber hinaus. Ihre Umsetzung gelingt dann, wenn wir sie nicht daran messen, was innerhalb der bisherigen Strukturen plausibel erscheint, sondern wenn man den neuen Formen die Chance gibt, ihre eigenen Plausibilitäten zu entwickeln. So wird beispielsweise gelegentlich argumentiert, dass der Kontakt zur Kirche wesentlich über die Beziehung zur Pfarrperson laufe oder dass Menschen besonders auf dem Land nicht bereit seien, für kirchliche Angebote in andere Dörfer zu fahren.

Dass solche Erfahrungen im Moment gemacht werden, ist nicht erstaunlich, weil dies den Wegen entspricht, die seit geraumer Zeit von der Kirche beschritten und den Kirchenmitglieder nahegelegt wurden – es sagt jedoch wenig über die Zugänge in Formen aus, die nach einer anderen Logik verlaufen und die Menschen noch gar nicht kennen.

Insofern scheint es mir tatsächlich keine Quadratur des Kreises zu sein, nach Formen von Kirche zu suchen, die mit weniger Geld und weniger Hauptamtlichen den Schatz des Evangeliums heute lebendig und attraktiv kommunizieren können, und darin die Rolle des Pfarrberufs stimmig zu entwerfen. Möglicherweise macht die Ressourcenfrage gerade den Weg dafür frei, nach diesen neuen Formen zu fragen. Selbstverständlich wird dies auch als Verlust erlebt – wäre dies nicht der Fall, würde dies bedeuten, den Wert der bisherigen Formen grundsätzlich in Frage zu stellen und das Engagement, mit dem in diesen gewirkt worden ist, nicht zu würdigen. Dieser Verlust muss ernst genommen und aufmerksam begleitet werden.

Er sollte jedoch nicht daran hindern, sich an neuen und attraktiven Bildern von Kirche und Pfarrberuf zu orientieren – und diese in Beziehung dazu zu setzen, wie die vorhandenen Ressourcen dafür bestmöglich eingesetzt werden.

Gesucht werden also Formen von Kirche und Pfarrberuf, die voraussichtlich dem Auftrag, den Kontakt mit dem Evangelium für möglichst viele und unterschiedliche Menschen zu unterstützen, in der Gegenwart besonders gut gerecht werden. Dafür gibt es nicht den Königsweg oder das eine große Modell, das fraglos alle Probleme löst und die Kirche in eine goldene Zukunft führt – angesichts der Komplexität der Herausforderungen einerseits und der unterschiedlichen Erwartungen, wie Kirche sein soll, wäre dies auch erstaunlich. Wohl aber gibt es einige „Wegmarken“, die Sie möglicherweise bei Ihren Überlegungen unterstützen können. Solche möchte ich Ihnen jetzt im dritten Teil meines Vortrags vorstellen.

3. Wegmarken der künftigen Gestalt von Kirche

3.1 Orientierung am Auftrag der Kirche

Die erste Wegmarke hat möglicherweise gleich die weitreichendsten Konsequenzen: Das bislang noch übliche Vorgehen, die bisherigen Organisations- und Sozialformen als gegeben hinzunehmen und sie behutsam weiterzuentwickeln, erscheint in der Perspektive der Kommunikation des Evangeliums theologisch fraglich und in der Perspektive der künftig zur Verfügung stehenden Ressourcen kaum sinnvoll. Dabei kann die Erkenntnis hilfreich sein, dass die bisherigen Strukturen ebenfalls Kinder ihrer Zeit waren und bei ihrer Entstehung den Charakter von „Reformprojekten“ hatten, mit denen auf bestimmte Herausforderung ihrer Zeit geantwortet wurde. Für heute erscheint es eine wichtige Wegmarke, diese historische Bedingtheit der Strukturen in den Blick zu nehmen und zu fragen, ob sie heute geeignet sind, die Kommunikation des Evangeliums bestmöglich zu fördern. Das Gleiche gilt für die kirchlichen Berufe und besonders für den Pfarrberuf: Wie müsste er eigentlich gestaltet sein, um den lebensrelevanten Kontakt mit dem Evangelium für möglichst viele und ganz unterschiedliche Menschen zu unterstützen, wenn es die jetzigen Anforderungen und Erwartungen nicht gäbe, wenn keine Gruppen einen Vorrang pastoraler Zuwendung beanspruchen würden und wenn es kein „Pflichtprogramm“ gäbe? Und welche Berufsbilder bräuchte es neben dem Pfarrberuf, um andere Aspekte kirchlichen Handelns auszufüllen, für die das Theologiestudium weniger qualifiziert als ein gemeindepädagogisch, diakonisch oder kirchenmusikalisch ausgerichtetes?

Welches Berufsbild bräuchte es dann für Verwaltungsaufgaben – und wo wären diese besonders sinnvoll angesiedelt, damit sie die Kommunikation des Evangeliums bestmöglich unterstützen? Denn eine gelingende Kommunikation des Evangeliums zumal mit weniger Mitteln setzt sehr gute Rahmenbedingungen voraus, die es bestmöglich fördern und dass auch bei diesen gut überlegt werden muss, wer diese gut ausfüllen kann – beispielsweise die Förderung und Begleitung Ehrenamtlicher, das Mitdenken über die beständige Weiterentwicklung der kirchlichen Strukturen etc. Wie auch immer die Entscheidungen konkret ausfallen – zukunftsfähig werden sie dann, wenn sie nicht von gegenseitiger Abgrenzung der Berufe, Sicherung des Bestehenden und Konkurrenz geprägt ist, sondern von der Idee der gemeinsamen Kommunikation des Evangeliums.

3.2 Kontaktflächen zum Evangelium vielfältig gestalten

Wenn sich die Kirche an ihrer Aufgabe orientiert, das Evangelium mit „aller Welt“ zu kommunizieren, dann sind vielfältige Kommunikationsformen und Kontaktflächen mit dem Evangelium zu gestalten. Galt es schon immer, dass Menschen auf unterschiedliche Weise vom Evangelium erreicht werden, ist dies in der Gegenwart mit der Vervielfältigung von Lebenswegen und Lebensformen, Ausrichtungen und Religiositäten noch stärker ausgeprägt.

Eine Konzentration auf wenige Formen, wie sie manchmal als Profilschärfung im Sinne einer bestimmten Gestalt von Kirche vorgeschlagen wird, würde die Chancen erheblich verringern, dass unterschiedliche Menschen – auch neu – in Kontakt mit dem Evangelium kommen. Wir wissen aus den Milieustudien empirisch recht gut, dass der Zugang zur Kirche keine reine Glaubensfrage ist, sondern durch den Lebensstil, das Alter, die Bildungsbiografie, den Familienstand etc. geprägt wird. Man kann es keiner einzelnen Organisationsform vorwerfen, dass sie nicht alle gleichermaßen anspricht, denn dies erscheint in der ausdifferenzierten und pluralen Gesellschaft der Gegenwart nicht möglich. Würde sich aber die Kirche in einer Region insgesamt einseitig an den Zugängen weniger Bevölkerungsgruppen ausrichten, würde dies ihrer Aufgabe nicht gerecht. Und dabei muss immer auch gefragt werden: Welche einladenden Kontaktflächen gibt es für religiös suchende Menschen?

Für den Pfarrberuf bedeutet dies in einer bestimmten Hinsicht eine Stärkung seiner generalistischen Orientierung. Für ihn ist es ja charakteristisch, dass seine Aufgaben allen Menschen und Bevölkerungsgruppen gleichermaßen gelten. Die Kommunikation des Evangeliums mit „aller Welt“ macht ihn vielfältig, spannend und herausfordernd zugleich. Dass er in nicht wenigen Gemeinden gegenwärtig mit bestimmten Bevölkerungsgruppen und Milieus deutlich mehr zu tun hat als mit anderen ist in dieser Perspektive schwierig und ruft nach einer gleichmäßigeren Ausrichtung. Und gleichzeitig ist es ja weder Zufall noch Absicht, dass in vielen Gemeinden eine faktische Zielgruppenorientierung naheliegt, denn keine Person und keine Sozialform kann allen alles sein. Daher ist diese Wegmarke nur mit einer dritten zusammenzudenken:

3.3 Sich arbeitsteilig als Kirche Jesu Christ begreifen

Diese Wegmarke ist zunächst theologisch zu begründen. Begreift man das kirchliche Handeln in der Perspektive der Kommunikation des Evangeliums, wird rasch deutlich: Es bleibt immer fragmentarisch und exemplarisch, weil das Evangelium größer ist als alle menschlichen Möglichkeiten. Versuche, die möglichen Kommunikationsformen des Evangeliums möglichst vollständig abzudecken, führen nicht nur potenziell in den Burnout, sondern werden auch theologisch zum Problem. Eine bewusste Begrenzung des kirchlichen Handelns hat daher auch eine geistliche Dimension: Sie macht bewusst, dass alles menschliche Wirken dem Evangelium nie vollständig gerecht werden kann.

Möglicherweise erleichtert es die Einsicht, dass ohnehin an jedem Ort und von allen Personen immer nur ein exemplarisches Handeln möglich ist, die nötigen Entscheidungen bewusster zu treffen. Denn sonst besteht die Gefahr, dass eine theoretische „Allroundorientierung“ unter der Hand zu einer faktischen Zielgruppenorientierung wird und dann die Entscheidungen über das Tun und das Lassen in einer Region in vielen Gemeinden ähnlich getroffen werden. Vor einigen Wochen habe ich dazu im Anschluss an einen Vortrag einen interessanten Dialog erlebt: Als eingewendet wurde, dass es besonders auf dem Lande die Gemeinde für alle bräuchte, entgegnete eine Mutter von Kindern im Grundschulalter: Sie würde ihre Kinder sehr gerne auch weiter fahren (was sie ohnehin für jedes Hobby tut), wenn es denn überhaupt irgendwo eine erreichbare Möglichkeit für ihre Kinder gäbe, in der Kirche heimisch zu werden.

Stellt man diese Frage dann für Bevölkerungsgruppen wie z. B. Alleinerziehende, bi-religiöse Familien oder transidente Menschen, die noch viel weniger im Blick kirchlichen Handelns sind, wird rasch klar, wie sehr das umfassende Angebot für alle einer Fiktion entspricht.

Eine Entscheidung für eine stärkere Arbeitsteiligkeit erfordert einen längeren Prozess, in dem die Gemeinden zunächst von sich aus mögliche Profile entwickeln unter Berücksichtigung ihres Kontextes, ihrer Traditionen und ihrer Schätze vor Ort – wo liegen ihre Stärken, was bietet sich im Umfeld an und welche Ressourcen gibt es? Wie viele Schwerpunkte sollen es jeweils sein?

Dies müsste dann in der Region so abgestimmt werden, dass in einer Gesamtsicht die Schwerpunkte sinnvoll gesetzt sind und die Entscheidungen auch theologisch vertreten werden können – ist im Verhältnis zu den Ressourcen beispielsweise die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Diakonie oder die Kirchenmusik ausreichend vertreten?

Dieses arbeitsteilige Verständnis gemeindlicher Arbeit hat Konsequenzen für den Charakter des Pfarrberufs: Seine generalistische Orientierung gilt dann nur noch berufsspezifisch und nicht mehr personspezifisch. Bisher obliegt es ja zu großen Teilen der einzelnen Pfarrperson, wie sie die generalistische Berufsorientierung so reduziert, dass sie im Arbeitsalltag handhabbar ist. Sie trifft daher faktisch immer eine Auswahl über Tun und Lassen und fördert die Kommunikation des Evangeliums auf bestimmten Wegen, während sie andere vernachlässigt – und gleichzeitig muss sie dies mit dem gemeindeleitenden Gremium, mit den anderen Hauptamtlichen und manchmal auch in der Region abzustimmen. Nicht selten sind die täglichen Anforderungen und die Erwartungen bestimmter Gruppen so hoch, dass nur wenig Raum ist für die grundsätzlichen Überlegungen, für welchen Weg der Kommunikation des Evangeliums eigentlich welches Zeitbudget sinnvoll einzusetzen ist. In der traditionellen gemeindlichen Struktur ist es zudem naheliegend, dass ein Großteil der Arbeitszeit einer überschaubaren Minderheit von Kirchenmitgliedern zugutekommt – von der man zudem weiß, dass es sie aufgrund ihrer Altersstruktur in dieser Weise in 20 Jahren nicht mehr geben wird.

Mit dem Gedanken einer grundsätzlich exemplarischen Kommunikation des Evangeliums würde das generalistische Verständnis des Pfarrberufs bereits auf struktureller Ebene in ein exemplarisches überführt, statt dass dies wie bisher von der jeder Person individuell und täglich neu geleistet werden muss. Pfarrstellen würden dann transparent für bestimmte Aufgaben und Handlungsfelder ausgeschrieben, sodass sich Pfarrpersonen mit ihren Talenten und Neigungen gezielt auf solche bewerben könnten. Theologisch würde dies die Haltung stützen, das eigene Handeln als Verweis auf die immer größere transzendente Dimension zu verstehen, in der Menschen von einem anderen exemplarischen Handeln ebenso gut erreicht werden können wie von dem eigenen.

3.4 Attraktive Strukturen für das „neue Ehrenamt“ schaffen

Dass die Kirche der Zukunft in einem höheren Maße als bisher von Ehrenamtlichen (mit-) gestaltet werden wird, darin sind sich fast alle Zukunftsüberlegungen einig. Theologisch wird damit das Priestertum aller Gläubigen umgesetzt. Gleichzeitig ist es unrealistisch, dass dies von Ehrenamtlichen „aufgefangen“ werden könnte. Denn gegenwärtig findet in der Gesellschaft und auch bereits in der Kirche ein Wandel hin zum sog. „neuen Ehrenamt“ statt.

Immer mehr Menschen engagieren sich nicht deshalb, weil jemand für eine Tätigkeit gebraucht wird, sondern weil sie sinnvoll und erfüllt tätig werden möchten. Sie möchten dabei ihre persönlichen Fähigkeiten einsetzen bzw. auch entdecken und weiterentwickeln. Sie möchten über den Umfang und die Art der Tätigkeit selbst entscheiden und sie auch wieder beenden dürfen. Sie möchten darin wahrgenommen, wertgeschätzt sowie freundlich und kompetent begleitet werden. Dies kann, aber muss nicht in der Kirche sein – die Kirche steht darin in Konkurrenz zu Kultur, Sport, Musik, Elternbeiräten etc. Es könnte sich lohnen, Kirche künftig stärker als ein originäres Feld für eine attraktive ehrenamtliche Arbeit zu profilieren.

Für den Pfarrberuf hätte diese Orientierung zur Konsequenz, dass Hauptamtliche weniger Aktivitäten in der Kirche selbst planen und durchführen, sondern stärker Ehrenamtliche darin unterstützen würden, dies zu tun. Ihre Aufgabe würde sich stärker in Richtung der Begleitung von Ehrenamtlichen verlagern und diese fördern unterstützen, ihre persönlichen Charismen und ihr allgemeines Priestertum zu entfalten. Damit würden nicht Menschen z.B. für die Gestaltung des Senior*innenkreises oder den Besuchsdienstkreis gesucht, sondern mit ihnen gemeinsam würde überlegt, welches Tätigkeitsfeld zu ihnen passt. Dies hätte zur Folge, dass die Aktivitäten weniger von den Hauptamtlichen und dem Kirchengemeinderat entschieden würde, sondern zu einem großen Teil von den Menschen und dem, was sie für relevant und des Engagements wert halten. Die Gremien und die Hauptamtlichen würden entscheiden, was sie für unverzichtbar halten, was dann hauptamtlich verantwortet wird – dies müsste jedoch einen wesentlich geringeren Umfang haben als bisher, damit wirklich Kapazitäten für die Begleitung von Ehrenamtlichen frei werden.

Zu bedenken ist dabei, dass ein Schwerpunkt vieler gemeindepädagogischer Studiengänge im Bereich der Förderung und Begleitung Ehrenamtlicher liegt, sodass zu fragen ist, wie die Aufgaben zwischen den Berufsgruppen in diesem Bereich sinnvoll verteilt werden.

3.5 Sich in die Gesellschaft hineinbegeben

Geht man von der Kommunikation des Evangeliums aus, fragt man weniger, wie man mehr Menschen für die Kirche gewinnen kann, als wie die Kirche den Menschen dienen und da sein kann, wo sie gebraucht wird. Sie lädt dann weniger zu Angeboten „in die Kirche“ ein, als dass sie sich für Menschen und mit Menschen in ihrem Lebenskontext engagiert. Mit dem Ansatz der „Gemeinwesenarbeit“ oder „Sozialraumorientierung“ steht der Kirche ein Modell zur Verfügung, das diese Haltung in die Praxis umsetzt.

Die Grundidee ist, dass Wort und Tat eng zusammengehören – und dass die Kirche dann besonders glaubwürdig wird, wenn sie sich uneigennützig auf die Lebenswelten von Menschen einlässt. Die Gemeinde nimmt dann sorgfältig wahr, welche Themen und welche Nöte Menschen in ihrem Umfeld beschäftigen und unterstützt sie in ihrem Bemühen, Probleme zu lösen und an einem besseren Leben zu arbeiten. Dabei schließt sie sich mit anderen Einrichtungen und Institutionen zusammen. Dies kann sich beispielsweise als Stärkung der Strukturen ländlicher Räume konkretisieren, möglicherweise in einem Mittagstisch für Kinder oder in der Unterstützung der Umstellung auf ökologische Landwirtschaft, in der Unterstützung für geflüchtete Menschen oder in der Stärkung der Stadtteilkultur.

Für den Pfarrberuf bedeutet dies, seine öffentliche Dimension zu stärken, die ihm schon immer eigen ist, die aber gegenwärtig von den Pfarrpersonen unterschiedlich stark gelebt und gestaltet wird. Sie würden dann weniger klassische gemeindliche Handlungsfelder „bespielen“ und sich stärker an dem, was Menschen in ihrem Umfeld zu einem besseren Leben brauchen, orientieren. Dies dürfte selbstverständlich nicht additiv zu den bisherigen Aufgaben hinzukommen, sondern würde (im Sinne der oben genannten Arbeitsteiligkeit) eine klare Entscheidung erfordern, welche Pfarrstellen mit welchen Anteilen in diesem Bereich tätig wären.

Gleichzeitig ist auch zu bedenken, dass Diakon*innen für diesen Bereich häufig ausgezeichnet qualifiziert sind und hier noch einmal zu bedenken ist, welche Berufsgruppe welche Aufgaben übernimmt. Pfarrpersonen und Diakon*innen wären dann häufig Teil eines Teams mit Vertreter*innen diakonischer und säkularer Einrichtungen und müssten dann noch stärker als bisher ihre Rolle definieren und nach außen plausibel machen, worin der Mehrwert ihres Engagements für das Gemeinwesen liegt. In der derzeitigen gesellschaftlichen Relevanzkrise der Kirche wäre dieser Schritt sehr hilfreich, um angesichts steigender Kirchenaustrittszahlen die Bedeutung der christlichen Botschaft für Menschen und den gesellschaftlichen Zusammenhang zu plausibilisieren.

3.6 Gemeindliche Leitungskultur verändern

Die klassische Form der Ortsgemeinde legt ein pastorales ‚Einzelkämpfer*innentum‘ nahe und fördert eine Individualisierung der Pfarrpersonen. Auch dies ist eine Folge des gruppenorientierten Gemeindeprinzips der Gemeindebewegung Ende des 19. Jh., weil die eine Pfarrperson eng mit einer Gemeinde gekoppelt wurde. Wenn heute die kirchliche Arbeit weniger von der einzelnen Gemeinde und stärker arbeitsteilig in größeren Regionen gedacht wird, erfordert dies eine bewusste Gestaltung der Zusammenarbeit mit anderen Pfarrpersonen. In der jüngeren Generation von Pfarrpersonen hat die kollegiale Ebene ohnehin an Bedeutung gewonnen und wird als Chance empfunden, aber auch ältere Kolleg*innen entdecken die Chancen der Arbeit im pastoralen Team. Wichtig sind dafür funktionale Strukturen, die die Entlastung und Kooperation befördern und keine zusätzliche Belastung darstellen – bisher ist es noch recht stark von den menschlichen Konstellationen abhängig, ob die Arbeit im pastoralen Team gelingt.

Dies gilt erst recht, wenn aus dem pastoralen Team das multiprofessionelle oder gar interprofessionelle Team wird, wie es in vielen Landeskirchen gerade angedacht und zum Teil auch ausprobiert wird (der Unterschied zwischen den beiden Formen liegt darin, dass bei der multiprofessionellen Variante die Personen nebeneinander arbeiten und in dem interprofessionellen Konzept auch gemeinsam an den gleichen Aufgaben). In einem solchen Team verstehen sich Pfarrpersonen, Gemeindepädagog*innen, Diakon*innen, Kirchenmusiker*innen und teilweise auch Ehrenamtliche, manchmal ergänzt durch Gemeindemanager*innen, gemeinsam als zuständig für die gemeindliche bzw. kirchliche Arbeit. Dabei sollen die unterschiedlichen Kompetenzen und beruflichen Profile wertgeschätzt und als gleichberechtigte Chancen zur Kommunikation des Evangeliums verstanden werden.

Im Blick auf den Pfarrberuf muss in einem solchen Team eingehender gefragt und präziser geklärt werden, worin genau die spezifisch pastoralen Kompetenzen liegen und welche Aufgaben und Zuständigkeiten aus diesen erwachsen. Dies ist insofern herausfordernd, als es keinen inhaltlichen Arbeitsbereich gibt, der ausschließlich vom Pfarramt ausgefüllt werden könnte. Das ist auch sachlich nahliegend, denn seine wissenschaftliche Qualifikation zielt auf eine theologische Kompetenz jenseits von konkreten Handlungsbereichen (wie der Bildung und der zielgruppenspezifischen Arbeit bei den Gemeindepädagog*innen, der Diakonie bei den Diakon*innen, der Musik bei den Kirchenmusiker*innen und der Gottesdienste und Kasualien bei den Prädikant*innen).

Die Chance liegt darin, in dieser Konstellation noch einmal neu fragen zu können, worin die originären pastoralen Kompetenzen genau liegen und wo seine spezifischen Chancen für die Kommunikation des Evangeliums in der Gegenwart genau liegt – zumal wenn der von vielen als hinderlich erlebte Bereich der Verwaltung an „Gemeindemanager*innen“ delegiert wird.

3.7 Eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit entwickeln

Wenn wir ernstnehmen, dass die konkrete Gestalt der Kirche „Menschenwerk“ ist und daher nie vollendet sein kann, bleiben die Strukturen und Formen der Kirche immer ein irrtumsfähiger Versuch, möglichst gute Rahmenbedingungen für die Kommunikation des Evangeliums in einem bestimmten Kontext zu schaffen. Ob sie dann wirklich besonders geeignet dafür sind, dass Menschen und Evangelium sich begegnen und Menschen die Wirkung des Evangeliums spüren können, muss sich erweisen und dürfte unterschiedlich sein – theologisch gesprochen lässt sich der Geist zwar einladen, nicht aber verpflichten.

Dies spricht bereits aus theologischen Gründen für eine Kultur des Experiments und der Fehlerfreundlichkeit in der Kirche. Erst recht ist angesichts der neuen Herausforderungen Raum und Unterstützung für Versuche nötig, auf neuen Wegen Begegnungen mit dem Evangelium zu initiieren, ohne zu wissen, ob dies gelingt.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass sich manche der neuen Formen für Kirche, Gemeinde und Pfarrberuf als weniger sinnvoll erweisen, als sie gedacht waren, ebenso wie sich manche der bisherigen Formen als weniger gut geeignet zeigen. Dies kann und darf nicht die Suche nach gelingenden Kommunikationsformen und -wegen behindern. Theologisch problematisch erscheint in dieser Perspektive einzig das Beharren auf einer bestimmten Gestalt, ohne nach deren Fähigkeit für die Kommunikation des Evangeliums mit vielen verschiedenen Menschen und Bevölkerungsgruppen zu fragen, nicht aber, dass manche Formen sich im Experiment als wenig gelungen erweisen.

Dies bedeutet auch eine veränderte innere Haltung, einen „Kulturwandel“. Lange Zeit haben wir die Kirche als relativ feststehende Größe erlebt, in der sich Neuerungen beweisen mussten. Nun müssen wir lernen, konstruktiv damit umzugehen, dass die Kirche fluide und im Wandel ist und dass Neuerungen zur „neuen Normalität“ werden. Diese Haltung ist nicht einfach gegeben und kann nicht erwartet werden, sondern muss unterstützt und eingeübt werden. Hilfreich ist dafür eine „Hermeneutik des Zutrauens“ zu Menschen mit ihren Anliegen und Ideen, zum Experiment, zum Evangelium und zum Geist Gottes, der in all den Prozessen wirkt.

Soweit einige Wegmarken für Ihre Überlegungen zu einer lebendigen und attraktiven Kirche, die mit vielen und unterschiedlichen Menschen warmherzig und einladend, tiefgründig und heiter, überzeugt und wahrnehmend Evangelium kommuniziert, und einem ihr entsprechenden Pfarrberuf. Wenn Kirche sich an diesem Leitbild konsequent orientiert, dann kann sie im Grunde nur gute Entscheidungen treffen – in der berechtigten Hoffnung, in diesen vom Geist Gottes unterstützt zu werden.

Responses

Prälaturtag Heilbronn – Pfr. Dr. habil. Johannes Albrecht, Oberaspach

Als Response hat Pfr. Dr. Albrecht Ausschnitte aus seinem Artikel mit der Überschrift „Das Politische und die Kommunikation des Evangeliums“ (NZSTh 2019; 61(4), 533–548) eingebracht und dabei die öffentliche Funktion des Pfarramts für die soziale Integration hervorgehoben. Anhand praktischer Beispiele aus seiner pfarramtlichen Praxis hat Pfr. Dr. Albrecht aufgezeigt, welche Bedeutung die Kommunikation des Evangeliums und insbesondere die performative Kraft des Gottesdienstes für eine plurale und liberale, auf Solidarität beruhende Gesellschaftsordnung entfalten kann. Das Pfarramt kann in großer Freiheit die sozialen Kontexte des Gottesdienstes mitgestalten und so auch zwischen Fremden Begegnung, Empathie und Verstehen fördern.

Prälaturtag Ulm – Pfarrerin Britta Stegmaier, Ulm

Liebe Kolleg:innen,

ich bin angefragt worden, auf den Vortrag von Frau Pohl-Patalong zu reagieren. Ich will nun nicht die einzelnen Schritte des Vortrags beleuchten und die Wegmarken diskutieren. Vielmehr will ich ausgehend von Frau Pohl-Patalongs Thesen einige Perspektiven auf Veränderung formulieren.

1. Perspektive auf Veränderung: Warum sich Kirche verändern kann

Es geht uns doch allen ähnlich. Veränderungen gehen mit ambivalenten Gefühlen einher. Hilflos und gefrustet nehmen wir etwa die steigenden Austrittszahlen zu Kenntnis. Regelmäßig am Ende von Kirchengemeinderatssitzungen kommt vielen von uns die unerfreuliche Aufgabe zu, die aktuellen Austritte zu vermelden. Die Zahl der Kirchengeminder Austritte in der Landeskirche ist im Monat Februar doppelt so hoch gewesen wie im gleichen Monat des Vorjahres. Das ist dann auch nicht mehr nur mit dem Missbrauchsskandal der katholischen Kirche zu erklären. Sondern viel eher – und das ist die schmerzliche Erkenntnis – damit, dass immer mehr Menschen, jüngere und ältere, sich ein Leben ohne Kirche vorstellen können und diese Vorstellung ohne große Umstände in die Tat umsetzen.

Das wiederum trifft uns als Kirche, weil es uns den viel beklagten Bedeutungsverlust auch zahlenmäßig vor Augen führt. Kirche hat für viele keine Notwendigkeit mehr, vielleicht auch keine Relevanz. In manchen Milieus mag die Kirchenmitgliedschaft erklärungsbedürftiger sein als die Rückgabe derselben.

All das führt in einer Kirche und bei ihren Amtsträger:innen, die sich doch mühen, das Richtige zu tun und zu sagen, zu einem Gefühl der Ohnmacht und des Frustes. Keiner konnte bisher die Patentlösung präsentieren, die imstande wäre, das Ruder umzureißen und tatsächlich gegen den Trend zu wachsen. Was die EKD noch 2006 postulierte, nämlich eben dieses Wachsen gegen den Trend einer kraftvollen, expandierenden evangelischen Kirche, klingt heute weitaus defensiver. Und das scheint angemessen zu sein. Und dennoch – so meine ich – sind Angst und Frust gerade jetzt schlechte Ratgeber in diesen Zeiten der Veränderung.

Wenn wir ernstnehmen, was uns als Kirche reformatorischen Bekenntnisses ausmacht, dürften uns Veränderungen nicht allzu sehr schrecken.

Uta Pohl-Patalong hat es uns sehr anschaulich aufgezeigt. Veränderungen im Zuge eines gesellschaftlichen Wandels hat es in der Kirche immer schon gegeben – ich erinnere nur an die Frauenordination. Uta Pohl-Patalong nimmt dabei auch die theologische Perspektive auf, dass der Gott, von dem die Bibel erzählt, ein Gott der Veränderung ist.

Veränderung also muss und sollte uns nicht schrecken. Der Grundsatz *ecclesia semper reformanda* ist uns dafür zu eindrücklich ins Stammbuch geschrieben. Eine entscheidende Perspektive auf Veränderung ist vielmehr, wie wir ihr und den Zukunftsprozessen begegnen wollen: ängstlich-frustriert oder fröhlich-zuversichtlich.

2. Perspektive auf Veränderung: Kirche darf Mut haben zum Profil

Uta Pohl-Patalong gibt ihren Ausführungen über die Gestalt und den Auftrag der Kirche eine theologische Basis. „Jedem Nachdenken über Kirche liegt eine Vorstellung zugrunde, was Kirche ist, wozu sie da ist und an welchen Kriterien sich ihre Gestalt orientieren sollte.“ (Pohl-Patalong, Kirche gestalten, 14.) Kirche ist – kurz gesagt – überall da, wo Menschen mit der Botschaft der unermesslichen Liebe Gottes für alle Welt in Kontakt kommen. Kirche ist überall dort, wo diese Botschaft kommuniziert wird. Also: Kirche ist „Kommunikation des Evangeliums.“ Wobei diese Kommunikation des Evangeliums von Frau Pohl-Patalong bewusst ganz weit gefasst wird und nicht etwa auf das Wort beschränkt bleibt. „Kommuniziert wird mit Worten, mit Taten, mit Gesten, mit Symbolen oder mit Ritualen. Kommuniziert wird bewusst und unbewusst, absichtlich und nebenbei.“ (Pohl-Patalong, Kirche gestalten, 17).

Ich teile dieses Verständnis eines sehr weiten Kommunikationsgeschehens und dass Kirche nicht nur im Gottesdienst und bei Kasualien, im Religionsunterricht und im Seelsorgebesuch sichtbar wird. Kirche ist vielgestaltig. An verschiedenen Orten, getragen durch verschiedene Personen. Dennoch frage ich mich im Blick auf Zukunftsprozesse der Kirche, ob es nicht notwendig ist, dass Kirche ihr Profil (wieder) schärfen sollte.

28

Ich bin der Meinung, dass eine Kirche, die selbstverständlich von ihrem Auftrag spricht – und den Auftrag nennen wir einmal das Evangelium in der Welt und für und mit den Menschen zu kommunizieren –, dass diese selbstbewusste Kirche in einer pluralen Gesellschaft nur gewinnen kann. Hierüber ist ein Kommunikationsprozess vonnöten, der klärt was mir und dir, was uns gemeinsam wichtig ist. Was Kirche für uns bedeutet.

Diese Auseinandersetzung muss auf allen relevanten Ebenen geführt werden, von der Kirche insgesamt, über Distrikte, die zusammenarbeiten wollen, bis zu den Kirchengemeinderäten. Die Frage ist allen gemein: Wie gestalten wir Kirche theologisch fundiert und mit klar erkennbarem Profil. Problematisch wird es m.E. nämlich dort, wo die Erwartungshaltung oder die Erinnerung an die guten – auch zahlenmäßig guten! – alten Zeiten zu Fantasien führen, die Gestaltungs- und Veränderungsprozesse schnell erschöpfen. Professor Günter Thomas, Bochumer Theologe und Autor des Buches „Im Weltabendteuer Gottes leben – Impulse zur Verantwortung der Kirche“ hat es so zugespitzt:

„Die Kirche wirkt oftmals wie eine Firma, die angesichts von Absatzproblemen und Problemen der Kundenbindung eben Bilanzprobleme hat. Als Reaktion darauf reagiert sie mit Optimierungen der Verpackungen, einer Neustrukturierung der Vertriebswege, einer besseren Schulung der Außendienstmitarbeiter und schließlich der Erhöhung des Werbeetats. Wenn – was selten vorkommt –, dann ist vor der eigenen Antwort die Frage zu hören: ‚Wie können wir uns der Konkurrenz anpassen?‘“ (S. 21)

Es besteht also die Gefahr, dass sich Kirche in ihrem Gestaltungs- und Veränderungsprozess verliert und keinen Raum mehr hat für das Ihr Eigene und Wesentliche. Für ihr eigenes Profil. Konkret werden solche Überlegungen an Beispielen, denen wir uns als Gemeindepfarrer:innen ausgesetzt sehen.

Die Pandemie hat manche Veränderung und Entgrenzung in der gemeindlichen Praxis mit sich gebracht. Vieles davon war sehr wertvoll, kreativ, neu, mutig und innovativ. Manches davon stellt Liebgewonnenes oder Althergebrachtes auch in Zukunft in Frage. Soll es zum Beispiel weiterhin große Open-Air-Gottesdienste an Heiligabend draußen vor der Kirche geben, weil so viele Menschen kommen, die sonst keinen Fuß in die Kirche setzen würden?

Aber was würde es für uns als Kirche bedeuten, wenn wir nicht die Chance nutzten, an diesem Abend die Tür hoch und die Tore weit zu machen, eben damit Menschen im besten Sinn des Wortes eintreten und die kirchliche Schwelle überwinden? Was bedeutet eine zunehmende Eventisierung von Veranstaltungen ganz grundsätzlich für unsere Gemeinde- und Gottesdienstkultur?

Eine weitere Perspektive auf Veränderung heißt also: Kirche darf, nein sie muss, Mut haben zum Profil.

3. Perspektive auf Veränderung: Sichtbarkeit in digitalen Räumen

Die Corona-Pandemie hat die Sichtbarkeit der Kirche in den digitalen Räumen befördert und beschleunigt. Kommunikation des Evangeliums wird verlagert aus der ausschließlich analogen in die digitale Welt. Auch das ist eine Perspektive auf Veränderung.

Und es ist folgerichtig, wenn wir Kirche als den Ort definieren, an dem Menschen mit der Botschaft des Evangeliums in Kontakt kommen. Auch im Digitalen tauschen sich Menschen über ihren Glauben aus, werden Gottesdienste gefeiert, wird Seelsorge angeboten. Kirche will hier präsent sein, weil Menschen hier präsent sind.

Entscheidend sollte dabei aber wiederum sein, ob und inwiefern darin auch das Evangelium kommuniziert wird. Welche Zielgruppen sind im Blick?

Sind Sender und Rezipienten vielgestaltig oder entstammen beide der gleichen *peergroup*? Der digitale Raum birgt die Gefahr eng zu werden, wenn die *content*-Gestaltung statt einer *allround*-Orientierung eine faktisch enge Zielgruppen-Orientierung hat. Wie kann also der Vielgestaltigkeit von Kirche auch im digitalen Geschehen angemessen Rechnung getragen werden? Und was rückt in den Mittelpunkt des Kommunikationsgeschehens? Geht es vor allem um Sichtbarkeit der Kirche oder um ihre Botschaft. Provokant gefragt: was wiegt schwerer: die Klickzahlen als digitale Währung oder der Inhalt der Kommunikation?

4. Perspektive auf Veränderung: Die Zukunft des Pfarrberufs

Diese letzte Perspektive führt direkt hier in diesen Saal. Es sind all unsere unterschiedlichen Blickrichtungen auf die Veränderungs- und Zukunftsprozesse der Kirche und damit einhergehend auch des Pfarrdienstes. Nicht nur unsere Perspektiven sind vielgestaltig, sondern auch unsere Zugänge zum Glauben und ins Pfarramt sind vielfältig. Wir konnten das heute Morgen in der Podiumsdiskussion erleben. Und diese Vielfalt tut uns gut.

Uns allen gemeinsam ist – so glaube ich – das Ringen darum, unseren Beruf „gut, gerne und wohlbehalten“ auch auf eine Zukunft hin auszuüben. Laut Uta Pohl-Patalong sind wir „Generalist:innen“, denen eine Fülle von Tätigkeiten zugesprochen werden.

Bereits die jetzigen Verhältnisse machen eine Überlastung wahrscheinlich. Würden wir hier im Raum eine repräsentative Umfrage durchführen, wäre das Ergebnis sicher eben dieses: viele von uns stehen an der Grenze der Überlastung oder haben diese bereits überschritten. Wie sollen da noch Veränderungs- und Gestaltungsprozesse für eine Zukunft der Kirche Raum finden?

Wir werden Abschied nehmen müssen, auch da stimme ich Uta Pohl-Patalong zu, von „dem Versuch, eine „pastorale Versorgung“ in möglichst großem Umfang aufrecht zu erhalten.“ Dieser Abschied wirft grundsätzliche Fragen auf: worin erschöpft sich unser pfarramtliches Handeln? Was ist unbedingt notwendig? Was halten wir für geboten und wichtig? Was können vielleicht auch andere tun? Was wollen wir nicht aufgeben, weil es identitätsstiftend für unser Wirken ist? Und was hat es eigentlich mit dem Phänomen auf sich, dass uns oft das Tun so viel leichter fällt als das Lassen?

Über all diese Fragen muss es Kommunikationsprozesse geben. Ein jeder und eine jede wird sie für sich anders beantworten. Eben mit und aus ihrer eigenen Perspektive auf Veränderung heraus. Aber nicht nur wir müssen diesen Dialog führen, sondern auch unsere Kirchenleitung mit uns – was sie ja heute tut und im Prozess „Kirche, Gemeinde, Pfarrdienst neu denken“ bereits begonnen hat, zu tun. Und wir wiederum müssen darüber auf kollegialer Ebene ins Gespräch kommen und mit unseren Gremien und Verantwortlichen vor Ort.

Und eines scheint mir gerade heute noch wichtig: zukünftige Veränderungen im Pfarrdienst gehen auch mit dem Abschied von einem über die Generationen geprägten Pfarrbild einher.

Es ist schön, dass heute so viele jüngere und ältere Kolleg:innen miteinander über die Veränderungs- und Zukunftsprozesse ins Gespräch kommen. Die älteren Kolleg:innen unter uns mussten sich ihren Weg ins Pfarramt allzu oft erkämpfen. Sie haben ein Berufsleben lang Pfarramt geprägt und gestaltet und werden nun Zeugen des Bedeutungswandelns ihres eigenen Berufes und damit auch ihrer eigenen Gestaltung. Wie kann es gelingen, dass sie dennoch mit Zutrauen und Gelassenheit die Veränderungsprozesse angehen und mitgestalten können.

30

Und wie können wir die jüngere Generation stärken, die sich gut ausgebildet und mit Kompetenz und einiger Energie der Herausforderung des Pfarramtes in unübersichtlichen Zeiten stellt. Wie können sie gerade am Anfang ihres Berufsweges Selbstwirksamkeitserfahrungen sammeln und eine Idee davon entwickeln, wie das Pfarramt ohne permanent drohende Überlastung gestaltet und gelebt werden kann?

Denn wir dürfen eines nicht verkennen: Für die Jüngeren unter uns werden die Veränderungen in nicht allzu ferner Zukunft die Realität beruflichen Alltags sein.

Auch darüber müssen wir ins Gespräch kommen, wenn uns allen *gemeinsam* die Zukunft des Pfarrdienstes am Herzen liegt. Und da wird es uns guttun, wenn wir diesen Prozessen und Fragestellungen eben nicht ängstlich-frustriert, sondern fröhlich-zuversichtlich begegnen.

Mit dieser Perspektive will ich schließen und hoffen, dass die aufgeworfenen – vielleicht auch provokanten – Fragen der Diskussion und einem Gespräch über Veränderungen in Kirche und Pfarrdienst dienen können. Vielen Dank.

Prälaturtag Stuttgart - Pfarrer Dr. Martin Wendte, Ludwigsburg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ob jede gute Predigt 3 Punkte hat, kann man ja diskutieren – meine Response jedenfalls hat sie, und zwar: erstens: Was mir besonders gefiel. Zweitens: Was ich sonst noch sagen will – also: Ergänzungen und Umakzentuierungen –, das ist der längste Teil; und: drittens: Welche Arbeitsaufträge sehe ich vor allem?

Erster Punkt: Was mir besonders gefiel in dem Vortrag? Es hilft mir, mir erneut klarzumachen, dass das Pfarramt der Gegenwart verschiedene Rationalitäten und Anforderungen in sich vereint. Wir agieren erstens als Institution und bieten in unserer Parochie 24/7 Kasualien, Seelsorge, Gottesdienste an... Wir sollen zweitens in persönlichem Kontakt sein mit den Menschen in der Parochie, wie in einer Gemeinschaft oder Gruppe. Wir nehmen drittens wahr, dass es unter den Bedingungen der Spätmoderne zielgruppenspezifische Angebote braucht, wie eine Organisation sie bietet. Und wir sind viertens vielfach verbunden wie ein Netzwerk mit den Menschen und Organisationen im Quartier, die wir zugleich missionieren sollen. Ich selbst finde diese Vielfalt einerseits anregend, energetisierend und voller Chancen (und das hat Frau Pohl-Patalong für mein Erleben zu wenig betont).

Zugleich aber droht dabei Überforderung, ganz klar. Denn diese Aufgaben addieren sich auf, und zugleich sind weniger Pfarrer:innen für mehr Menschen zuständig. Für mich ist auch der Hinweis hilfreich, dass wir – in Orientierung am Evangelium – dabei auch kirchliche Strukturen neu entwickeln können; dass wir stärker gabenorientiert, in Teams und Schwerpunkt-setzend arbeiten sollen und dabei fehlerfreundlich einfach mal lospuzzeln mögen.

Soweit bin ich ganz d'accord; zu einigen Aufgaben, die sich daraus ergeben, im dritten Punkt mehr. Zugleich möchte ich das Bild und auch die sich daraus ergebenden Aufgaben etwas erweitern und teils anders akzentuieren – mein zweiter Punkt; etwas ausführlicher:

Zweitens. „Der Pfarrberuf in der Kirche der Zukunft“ – so ja der Untertitel des Vortrages – muss m.E. in stärkerem Maße die verschiedenen Krisen thematisieren und bearbeiten, in denen wir uns befinden, als das beim Vortrag selbst der Fall war. Oder zumindest müssen wir das, die Pfarrerinnen und Pfarrer. Der Grundton des Vortrags ist ja in bewundernswerter Weise freundlich, optimistisch und damit in eigener Weise beruhigend. Ich selbst nehme meine Arbeit vor Ort teils anders wahr und glaube, dass das zu thematisieren ist.

a) Ich möchte dabei zwei Formen von Krisen unterscheiden, die miteinander verbunden sind, aber auch voneinander unterschieden werden müssen. Das eine ist die Kirchenkrise im Sinne vom permanenten Mitgliederverlust. Sie verengt unsere Handlungsräume und verändert auch die Selbstwahrnehmung im Beruf. Die kleiner werdenden Handlungsräume wurden vielfach beschrieben. Mir ist nur wichtig festzuhalten, dass wir diese Entwicklung vielleicht verlangsamen können, aber nicht stoppen. Darin sind sich doch viele Religionssoziologen wie Detlev Pollack und andere einig. Ich denke und hoffe, dass auch Frau Pohl-Patalong ihre Ausführungen nicht als einen weiteren, viele Pfarrer:innen frustrierenden Aufruf zum „Wachsen gegen den Trend“ verstanden werden will.

Wenn das aber so ist, dann stellt sich dabei auch eine grundlegende geistliche, spirituelle Aufgabe für uns. Denn: Ja, es ist gut, wenn wir positive Leitbilder entwickeln. Es ist gut, wenn wir uns darüber austauschen, wie wir in gutem Sinne Kirche im Volk sein können, wenn wir schon nicht mehr Volkskirche sind.

Aber dennoch müssen wir auch den Abbruch geistlich bearbeiten. Ich nehme an, dass die meisten von uns hier im Raum irgendetwas zwischen 50 und 70 Stunden in der Woche arbeiten. Das machen wir 35 Jahre lang, und das Ergebnis ist, dass sich unsere Gemeinde halbiert.

Es scheint mir eine eigene und wichtige geistliche Aufgabe zu sein, in Würde dieses Schrumpfen zu ertragen – in Würde mit dieser narzisstischen Dauerkränkung umzugehen und mit dieser Anfechtung (wenn es denn eine ist) – in Würde damit, irgendwie doch zu einer – im Wort-Sinne – Losertruppe zu gehören, zumindest nach weltlichen Maßstäben.

Mir ist noch etwas unklar, wie wir diese geistliche Aufgabe gemeinschaftlich bearbeiten. Wie sieht ein gutes Umgehen auch durch die Kirche damit aus? Wie bearbeiten wir diese schleichende Krise auch geistlich, und zwar gemeinschaftlich, welche Formen helfen?

Dann gibt es die anderen Krisen – die Verfasstheit der Gesellschaft insgesamt wird krisenhafter. Diese Krisen sind teils dramatisch, sie schütteln uns durch, verlangen schnelles Handeln, manchmal auch langen Atem: ich nenne nur die Stichworte der Klimakrise als die Krise der Krisen, aber auch Corona, die Ukraine.... Es scheint mir eine Illusion zu sein, wenn wir davon ausgehen würden, dass die Welt als Ganze wieder beruhigter, normaler wird. Viele Zukunftsforscher (und große Unternehmen wie Bosch!) gehen momentan davon aus, dass gerade multiple Krisen das „neue Normal“ werden. Das gilt auch für Europa; für andere Erdteile war es das ja vielleicht die ganze Zeit schon. –

Wenn Krisen das neue Normal sind, dann beeinflusst das massiv mein Handeln als Pfarrer vor Ort. So erlebe ich es in den letzten Jahren, in verschiedenen Hinsichten: Ich werde hineingerissen in verschiedene Aktionen nach außen (Friedensgebete) und nach innen (Corona-Verordnungen). Zudem sind auch die Menschen alle „durch“ – Seelsorge verändert sich, Seelsorge im Alltag wird wichtiger. Dann aber brauche ich eine Theologie der Krise. Und es ist wiederum eine spirituelle, geistliche Aufgabe, sich dem zu stellen – wo sind da meine Ruhepunkte? - Ich muss zudem auch organisatorisch in meine langfristigen Planungen einbauen, dass ich in meiner Arbeit in der Zukunft oftmals auf diesen zweiten Typ der Krise reagieren muss. Wenn ich mich unter den Bedingungen von aufeinander aufstapelnden Krisen für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung einsetzen will, so braucht das eigene Spielräume, Frei-Zeiten, Energien.

Also: m.E. gibt es mindestens zwei verschiedene Arten von Krisen, die in verschiedenen Weisen in organisatorischer, aber eben auch in spiritueller Hinsicht eigens mitbedacht und bearbeitet werden müssen im Pfarramt der Zukunft: die Kirchenkrise und die Krisen der Gesellschaft. Der Verweis auf ein fehlerfreundliches Vorgehen reicht da nicht aus. Oder, im Anschluss an die Überschrift des Vortrages formuliert: „Evangelium kommunizieren auf unterschiedlichen Wegen“ muss in Betracht ziehen, dass es stets das Evangelium unter den Bedingungen des Gesetzes und der Anfechtung ist, das kommuniziert wird. Das ist m.E. organisatorisch und geistlich in deutlich stärkerem Maße als eigene Aufgabe mitzubedenken und zu bearbeiten, als es im Vortrag der Fall ist.

b) Ein zweiter Aspekt – angeschlossen an die „erste Wegmarke des Vortrages“: Der institutionelle Aspekt und die Parochie-Orientierung des Pfarramtes. Wir erleben wohl alle, dass die Parochie-Orientierung „unter Druck“ gerät. Menschen lassen sich an anderen Orten als in ihrer Parochie trauen, weil die dortige Kirche hübscher ist oder besser zur Farbe des neuen Teslas passt etc. Wir erleben zudem auch, wie Frau Pohl-Patalong sagt, dass wir viele Menschen mit unseren klassischen Angeboten nicht erreichen; manchmal aber andere Menschen mit anderen Angeboten – mit „Neuen Aufbrüchen“.

Ausdrücklich: Ich begrüße viele „neue Aufbrüche“, und als Citykirchenpfarrer versuche ich auch, verschiedene von ihnen in Szene zu setzen. Gerade für die Zielgruppe der austrittsfreudigen 20-40-jährigen brauchen wir das. –

Zugleich ist die Parochie und die durch die Institution garantierte pastorale „Grundversorgung“ gerade das, was die Menschen laut der V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung am stärksten von uns wollen. Hätten wir eben nicht Frau Pohl-Patalong als Praktische Theologin gehört, sondern z.B. Isolde Karle, dann hätte sie gesagt: „Macht auf jeden Fall weiterhin qualitativ gute Gottesdienste, gute, individuell gestaltete Kasualien, haltet die Diakonie am Laufen und seid öffentlich sichtbar. Viel mehr wollen die meisten Menschen nicht von Euch.“ –

Ist es nur Gewohnheit und mangelnde Fantasie, dass die Menschen genau dieses von uns wollen? Geht da eigentlich viel mehr?

Sind die Menschen in der Mehrzahl eigentlich religiös erhitzt oder erhitzebar und auf spiritueller Suche, und es fehlt ihnen nur das passende kirchliche Angebot? Oder machen wir einen Fehler, wenn wir zu viele Ressourcen wegnehmen von der parochialen, institutionell gegründeten Grundversorgung? Denn dadurch erreichen wir weiterhin zuverlässig viele Menschen, und wir bilden ein Wurzelwerk an Begegnungen, das Kirche ja gerade auch ist. Sind die Menschen also – wie Detlev Pollack, Isolde Karle und andere sagen – eher spirituell erlahmt, religiös erkaltet und durch Krisen und vielfältige Anforderungen des Alltags in Beschlag genommen? So sehr sogar, dass sie sich nur nach härtesten Schicksalsschlägen wie einem Todesfall oder einer Eheschließung vom Herrgott an den Herrgott und sein kirchliches Bodenpersonal erinnern lassen? Ich kenne die Antwort auf diese Frage nach dem Gewicht, nach dem Bewahrenswerten an der Institution und der Parochie auch nicht. Aber die Frage scheint mir zentraler zu sein, als ich es beim Vortrag heraushörte.

c) Dritter Aspekt: Neu das Wort zur Sprache bringen. Frau Pohl-Patalong ist sehr darauf aus, unsere Kontaktflächen zu erweitern und zu pluralisieren. Das ist ja auch nachvollziehbar. Zugleich höre ich aufmerksam auf andere Stimmen in der letzten Zeit (wie an diesem Punkt für mich nachvollziehbar: Günter Thomas), die sagen: „Vielleicht ist die Säkularisierung nochmal weiter fortgeschritten. Dann aber müssen wir den Akzent nicht nur auf mehr Kontaktflächen nach außen legen und auf unsere Fähigkeit, das Evangelium hinein zu übersetzen in andere Kontexte, durch Wort und Tat. Sondern dann müssen wir überhaupt neu lernen, das Evangelium zu erzählen, und nochmal zu erzählen, durch das Neu-Erzählen der alten Geschichte. Auch, um Menschen dahin anzulocken, um sie zu uns zu bringen.“

Mir scheint auch dieser gleichsam nach Karl Barth klingende Akzent wichtig zu sein: Nichts gegen Kontaktflächen, aber die Verbindungen zwischen dem Wort und den Worten, zwischen Kirche und Kultur ist so brüchig, dass wir neu überhaupt erst einmal neu lernen müssen, die Leuchtkraft des Wortes zur Sprache zu bringen. Nicht nur ans Rausgehen denken, sondern auch daran, hineinzugehen ins Eigenste, in neuer Weise.

Also, mein zweiter Punkt brachte drei Ergänzungen und Umakzentuierungen in Bezug auf den Vortrag: Das Evangelium kommunizieren wir nur unter den Bedingungen des Gesetzes und der Anfechtung, in verschiedenen Krisen – das müssen wir organisatorisch, aber eben auch spirituell mitbedenken. Welches Gewicht hat die Parochie und wie religiös suchend sind die Menschen? Und: Wie stark müssen wir überhaupt neu lernen, die alten Geschichten zu erzählen.

Mein letzter, kurzer dritter Punkt: Arbeitsaufträge. Ich habe ja schon eben ein paar verteilt, jetzt kommen noch zwei weitere. Ehe ich zu denen für uns Pfarrer:innen komme, eine Bitte an die Kirchenleitung – weil die Erkenntnisse dieser Prälaturtage ja auch an die Kirchenleitung zurückfließen, wie es in der Einladung hieß. Es wäre für mich pures Evangelium, wenn die Kommunikation über die Veränderung von Verwaltungsabläufen oder elektronischen Tools besser funktionieren würde und Rückmeldungen von uns Pfarrer:innen noch stärker aufgenommen werden. Frau Pohl-Patalong sagt ja zu Recht auch, dass der Verwaltungsaufwand fürs Pfarramt reduziert werden soll. Dafür wurde uns das elektronische Gemeindemanagement angeboten.

Das ist von der Grundidee her ja gut, wurde aber offenbar unter der Federführung (oder soll man sagen: dem Diktat?) des Datenschutzes entwickelt. Meine Frage an Euch Kolleg:innen, aus purer Neugier, und ich bitte um ehrliche Antwort – ich bin wirklich interessiert: Wer von Euch nutzt das elektronische Gemeindemanagement in seiner heutigen Form so selbstverständlich im Austausch in der Gemeinde wie emails oder TEAMS oder Zoom oder ähnliches? Können sich die bitte einmal melden?

Gut, aber jetzt zu uns Pfarrer:innen: Wie sehen wir unsere eigene Rolle in diesen Veränderungsprozessen, wer sind wir? Moderatoren? Getriebene? Visionärinnen? Vorkämpferinnen, Blockierer? Und wie verständigen wir uns darüber, was wir sind? – zudem: Frau Pohl Patalong betont in der dritten und sechsten Wegmarke, dass wir viel stärker zusammenarbeiten müssen, als Kolleg:innen, und auch zwischen den Berufsgruppen.

Das liegt nicht nur in der Schrumpfung der Stellenanzahl begründet, sondern auch darin, dass jeder und jede einzelne von uns immer nur ganz exemplarisch den Reichtum des Evangeliums kommunizieren können. Mich überzeugt dieser Punkt sehr. Nach meiner Beobachtung müssen wir dazu aber auch die Kultur der kollegialen Kommunikation verändern, mindestens in zwei Hinsichten. Bisweilen, so erlebe ich es, loben wir einander und sagen: Das macht Du aber gut. Meist – so meine Beobachtung – lassen wir einander aber in den Dingen, die nicht gut laufen, sehr in Ruhe, da bleiben wir auf Abstand. Wenn wir stärker zusammenarbeiten und auch Schwerpunkte bilden wollen: Wie können wir da lernen, respektvoll über die eigenen Stärken zu reden und auch über die eigenen Schwächen – und vielleicht sogar über die des Anderen? Also: Wie stärken wir eine kollegiale Kommunikationskultur, die diese neuen Kooperationen erleichtert, vielleicht sogar allererst ermöglicht?

Dazu gehört auch: dass wir nach meiner Erfahrung die Kommunikation zwischen den verschiedenen Generationen von uns aktiven Pfarrer:innen stärken müssen. Ich bin ja jemand, der gerade noch zur Generation der selbstbestimmten Selbstausbeuter gehört. Viele jüngere Kolleg:innen sind vom milden Windhauch der work-life-balance-orientierten Generation Why berührt, bald fegen vielleicht die Stürme der Generation Greta durch unsere Gruppe. Deren positive Leitbilder der Kirche im Volk, der Kirche der Zukunft, sind teils andere als meine; und sie erleben Anderes als Anfechtung als ich. Hier gibt es Ungleichzeitigkeiten schon innerhalb unserer Berufsgruppe. Wie bringen wir die Kommunikation zwischen den verschiedenen Generationen von uns aktiven Pfarrer:innen so in Schwung, dass wir auf unseren ganz unterschiedlichen Wegen doch – dasselbe Evangelium kommunizieren?

Viel wäre noch zu sagen, aber ich habe meine 10 Minuten Response schon überschritten. Ich danke für Eure Aufmerksamkeit, hoffe, dass Euch das irgendwie anregt und freue mich auf die Diskussion in den Kleingruppen!

Prälaturtag Reutlingen – Pfr. Dr. Martin Böger, Tübingen

Frau Pohl-Patalong beschreibt unser Kirchesein, geprägt von vier Logiken.

a. Gemeinde als Institution:

„In der Logik der Institution ist die Kirche ganz allgemein für Religion zuständig, verantwortlich für die rituelle Lebensbegleitung und eine feste Größe in der Gesellschaft“ Jeder Mensch, jede Straße, jeder Ort ist einem Pfarramt zugeordnet. Parochialprinzip

b. Gemeinde als Gruppe:

Die Wurzeln dieser Logik liegen in den Gemeindebewegungen des 19. Jahrhunderts. Gemeinde wird als „Hort christlicher Liebe“ verstanden, der Menschen aus der Anonymität holen will, dazu passende Angebote schafft und eine persönliche Beziehung zur Pfarrperson ermöglicht.

c. Gemeinde als Organisation:

Grundlegend für diese Form sind die Kirchenreformbewegungen der 1960-1970er Jahre, die zweierlei. Zum einen: Menschen bewegen sich in größeren Räumen und Öffentlichkeit als nur in der Ortsgemeinde/Parochie, darauf muss auch die Kirche reagieren. Kirche muss stärker in einer Region gedacht werden und die Sonderpfarrämter wurden verstärkt in den Blick genommen.

Zum anderen bedeutet das: „Eine Organisation muss sich ihrer Ziele und Zwecke bewusst sein und diese auch kommunizieren. Sie braucht ein Profil, mit dem sie erkennbar ist und das sowohl ihre Mitglieder als auch potentielle neue Mitglieder überzeugt. Eine Organisation denkt und handelt strategisch, vergewissert sich ihrer Ziele und hat ihre Umsetzung im Blick. Sie versteht sich als Größe auf dem Markt der Konkurrenz und Aufmerksamkeit, Relevanz, Geld und nicht zuletzt auch Zeit neben anderen Organisationen.“

d. Gemeinde als Bewegung:

„Der Charakter einer Bewegung legt eine flexible und bewegliche Kirche nahe, die sich eng an den Fragen und Glauben orientiert und das Evangelium in diese hinein kommunizieren. Ihr Ziel ist es, neue Formen christlicher Gemeinschaft in den Lebenswelten von Menschen zu entwickeln.“

35

Mir hilft dieser systematisierendere Blick enorm, denn er dröselte etwas auf, was ich sonst als ein kaum zu durchschauendes Gewirr kirchlicher Strukturen und Arbeit wahrgenommen habe. Ich merke, wie ich selbst überlege, in welcher Logik ich mich wohlfühle, in welcher Logik ich die meiste Zeit verbringe und wo ich Defizite wahrnehme. Dieser Blick auf die Logiken schärft, glaube ich, alle Strukturdebatten.

Drei Gedankenanstöße möchte ich geben:

1. Die Krise als die Signatur der Moderne

Mir fehlt in der Analyse von Frau Pohl-Patalong ein größerer soziologischer Blick auf den derzeitigen Zustand unserer Gesellschaft.

Er fehlt mir deshalb, weil wir als Kirche Teil eines größeren gesellschaftlichen Zusammenhangs sind. Dieser gesellschaftliche Zusammenhang sieht sich derzeit immensen Umwälzungen und Transformationen gegenüber. Corona, die Klimakrise und nun auch der Krieg in der Ukraine lassen uns bewusst werden, in welchen Herausforderungen wir stehen. Und all diese Krisen haben unmittelbaren Einfluss auf unsere Kirche sein: inhaltlich, aber auch strukturell.

Denn die Menschen, die sich in der Kirche engagieren, sind auch Teil dieser Gesellschaft und ihrer Krisendimensionen. Als Kirche stehen wir diesen Krisendimensionen nicht losgelöst gegenüber, sondern sind in sie eingebettet, auf sie ausgerichtet und von ihnen abhängig.

Eine reine kirchliche Binnensicht hält der Komplexität der Gegenwart nicht stand.

2. Warum fallen uns (wirksame) Veränderungen so schwer?

Eigentlich wissen wir doch, was zu tun ist. Gleichzeitig scheint es oft keinen wesentlichen Schritt nach vorne zu gehen. Als Grund erkennt der Soziologe Armin Nassehi ein Dilemma. Moderne Gesellschaften zeichnet eine Komplexität aus, die sie in sich selbst überfordern. Es gibt nicht die eine Gesellschaft, sondern verschiedene, mit eigenen Logiken, Handlungsakteuren, Hintergründen, Visionen und politischen Vorstellungen.

Hier wirksame und zielgerichtet Veränderungen anzustoßen, wird zur Herkulesaufgabe, die dann mit größter Anstrengung und vielen Kompromissen gelingt, wenn die verschiedenen Logiken entsprechend berücksichtigt werden. Ich glaube, diese Einsicht in die Komplexität unserer Gesellschaft, deren Vielschichtigkeit, deren Heterogenität gilt auch für uns als Kirche und deren Strukturen.

Das, was wir als Krise der Kirche und mögliche Auswege daraus wahrnehmen, unterscheidet sich je nach unseren Erfahrungen, unserer Rolle in der und unser Bild von der Gemeinde. Und ich glaube, dass wir es schaffen müssen, in möglichst größter Transparenz und Offenheit über diese Vielschichtigkeit zu sprechen.

Ich will einige wenige Beispiele beschreiben:

- Welcher Grundimpuls leitet uns? Der des von außen aufgezwungenen Schrumpfungsprozesses oder der eines visionären Gestaltens?
- In welcher Lebensphase befinde ich mich als Ehrenamtlicher oder Hauptamtliche in dieser Kirche? Am Anfang, in der Mitte oder eher am Ende des Arbeitslebens?
- Blicke ich als Stadtgemeinde oder als eher dörflich geprägte Gemeinde auf die kommenden Strukturprozesse?

3. Welche Rolle nehmen wir als Pfarrpersonen in dieser Umbruchsituation ein?

Als Pfarrerinnen und Pfarrer haben wir sicherlich eine der zentralen Rollen in den Strukturdebatten und Umwälzungen, in denen wir als Kirche stecken. Wir sind Motoren und Ideengeber, wir sind Mediatoren, die verschiedene Vorstellungen und Bedürfnisse in Ausgleich bringen sollen, wir sind Teil dieser Veränderung, die Auswirkungen auf unser Amt und das Verständnis desselben haben wird.

Aber wo gelingt uns Transparenz und Offenheit im Blick auf uns selbst und unsere Gedanken?

- Wo kann ich davon erzählen, dass in mir selbst Fragen wachsen, wie die Zukunft aussehen kann, was mich in meinem Beruf eigentlich trägt und erfüllt?
- Und wo kann ich mit anderen darüber sprechen, welche Rolle ich eigentlich gerne im Gesamten des Prozesses einnehmen würde?
- Wo kann ich erzählen, dass mich mein Alltag, mein ständiges Geben, Versuche dem Evangelium möglichst viele Kontaktflächen zu bieten, auch ausbrennen lässt? Dazu gehört für mich auch offen ehrlich von Erfahrungen des Scheiterns und meiner Schwächen erzählen zu können.
- Wie schaffen wir es, die unterschiedliche geprägten Generationen von Pfarrerinnen und Pfarrern miteinander ins Gespräch kommen zu lassen? Wertschätzend und doch ehrlich?

4. Ausblick – ein mutiger Schritt voran

Ich nehme aus dem Impuls von Frau Pohl-Patalong viel Positives und Mutmachendes mit. Grundlegend: die Zukunft der Kirche, unserer Kirche lässt sich gestalten und muss nicht erlitten werden. Und im Blick auf unsere gesellschaftlichen Transformationen lerne ich, dass dies nicht im radikalen Abbruch passieren darf, sondern in der evolutionären Fortentwicklung.

Zu diesem Gestalten gehört für mich:

- Mehr Flexibilität! Für Stellenzuteilungen, für Begabungen, für Formate. Und dazu gehört eine experimentelle Fehlerfreundlichkeit.
- Ein großer Schatz sind unsere Kasualien – Kasualagenturen ausprobieren, wie sich schon in anderen Landeskirchen im Einsatz sind und uns an dieser Stelle auch als Dienstleister verstehen.
- Lernen von der Diasporaerfahrung kleiner Kirchen. Wirksamkeit, Fröhlichkeit hängen nicht an Geld und Größe.

Und den Mut zu dem zu stehen, was wir sind: eine Erzählgemeinschaft, die dieser Welt etwas zu sagen hat, was sie bisher noch nicht wusste. Als Kirche erzählen von etwas Sperrigem und Fremden, das die Welt herausfordert, sie beflügeln und auch aus den Angeln heben kann. Hin und wieder auch uns selbst und unsere Strukturen.

Schlaglichter aus den Gesprächsrunden

Unter der **Leitfrage „Was stärkt uns in unserem Dienst?“** wurde in zahlreichen Voten die Bedeutung guter kollegialer Zusammenarbeit hervorgehoben. Zugleich wurde deutlich, dass die Vielfalt und Sinnhaftigkeit der pfarramtlichen Arbeit zur Attraktivität des Pfarrberufs beitragen, ebenso die Möglichkeit, Veränderungen zu initiieren und eigene Schwerpunkte zu setzen.

Die häufigsten Rückmeldungen im Überblick:

- gute kollegiale Zusammenarbeit
- Vielfalt und Sinnhaftigkeit der pfarramtlichen Arbeit
- Möglichkeit, eigene Schwerpunkte zu setzen
- Möglichkeit, Veränderungen zu initiieren
- Pfarrseminar, Pastorkolleg, Möglichkeiten zu Supervision und Kollegialer Beratung
- PC im Pfarramt, Diensthandy
- Wertschätzung und Unterstützung durch DekanInnen/Kirchenleitung
- Dez. 3 stärkt den Pfarrdienst gegenüber Ansprüchen aus anderen Dezernaten
- Wirtschaftliche Absicherung; Krankheitshilfe, Pfarrwohnung

Unter der **Leitfrage „Was kostet uns Kraft?“** wurden auch andere Erfahrungen benannt. Auch hier kam das Thema „Kollegialität“ zum Tragen: mangelnde Kollegialität belastet die Arbeit im Pfarrdienst besonders gravierend. Auch die Vielfalt der Erwartungen und Aufgaben und zunehmende Verwaltungsarbeit wurden angeführt.

„Spitzenreiter“ waren dabei: Arbeitsschutz, Datenschutz, Verantwortung für KiTas, Verantwortung für Bauvorhaben sowie die Organisation von (Gemeinde-)Veranstaltungen.

Kräftezehrend wird auch die ständige Beschäftigung mit Verlusten, der Rückgang von Gestaltungsmöglichkeiten und die Belastung durch langwierige Strukturveränderungsprozesse erlebt. Beklagt wurden außerdem starre Strukturen und juristische Hürden, die Innovation verhindern.

Die häufigsten Rückmeldungen im Überblick:

- mangelnde Kollegialität; Einzelkämpfertum
- zusätzliche Arbeit/Belastung/Erschöpfung durch Strukturveränderungsprojekte
- Vielfalt der Erwartungen und Aufgaben
- zunehmende Verwaltungsarbeit
- ältere KollegInnen, denen alles zu viel ist
- ständige Beschäftigung mit Verlusten, Rückgang von Gestaltungsmöglichkeiten
- starre Strukturen und juristische Hürden, die Innovation verhindern

Das **Arbeitspapier zu „Förderlichen Arbeitsbedingungen im Gemeindepfarramt“** (S. 41f.) wurde überwiegend positiv aufgenommen. Zugleich führte die Frage nach der Umsetzbarkeit zu lebhaften Diskussionen.

Als Bedarf werden neben verlässlichen Vereinbarungen zu Urlaub und freien Tagen v.a. der flächendeckende Einsatz von Springerdiensten im RU genannt. Hier liegt noch manches im Argen. Zugleich wird gerade hier noch einmal deutlich, wie wichtig ein gut funktionierendes kollegiales Miteinander ist.

Unter dem Stichwort „**Entlastung**“ wurden weitere Bedarfe benannt:

- Datenschutz, Arbeitssicherheit, Übernahme von Aufgaben bei Immobilienangelegenheiten
- Überörtliche KiTa-Verwaltung
- Gemeindeassistenten
- Mehr Support für digitale Aufgaben
- Mehr Unterstützung für Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederpflege
- Sonderpfarrämter mit Predigtauftrag/Gemeindearbeit verbinden

Digitalität war kein eigenständiges Thema der Prälaturtage. Aber es gab eine Reihe von Voten, die darauf Bezug nahmen.

Positiv wurde benannt, dass die Landeskirche durch „PC im Pfarramt“, durch Programme wie AHAS und DAViP, den Gemeindebaukasten etc. eine gute digitale Infrastruktur vorhält und sehr zügig auf die coronabedingten Notwendigkeiten reagiert hat, durch Bereitstellung von TEAMS, durch die Möglichkeit digitaler Sitzungen und Fortbildungen sowie die Unterstützung beim Streaming von Gottesdiensten. Digitalisierung wird also positiv erlebt, sofern sie der Erleichterung und Vereinfachung praktischer Arbeitsvollzüge dient. Mehrfach wurde auch benannt, dass Digitalität mehr Möglichkeiten zur Kommunikation auf unterschiedlichen Kanälen eröffnet, durch Mailings, durch soziale Medien, durch YouTube etc.

Häufigste Klage war hingegen der zusätzliche Arbeitsaufwand durch das Thema Datenschutz, das mit der Digitalisierung an Bedeutung gewonnen hat und die Flut an E-Mails, die im Pfarramt landen. Genauso häufig wurde auch die schiere Unmöglichkeit benannt, die ganze Bandbreite von Kommunikationsmöglichkeiten, „vom Schaukasten bis zur GemeindeApp“, zu bedienen. Im Hintergrund steht dabei möglicherweise, dass sich viele Pfarrerinnen/Pfarrer v.a. in der Rolle als Seelsorgerin/Seelsorger sehen und dabei der direkte Kontakt „face to face“ höher bewertet wird als die Kommunikation in digitalen Räumen.

Wünsche und Erfordernisse: Für den Themenkomplex Digitalität wurden u.a. „funktionierende digitale Tools für Arbeitssicherheit und Datenschutz“, die Bereitstellung von Diensthandys zusätzlich zu den dienstlichen PCs, mehr Support für digitale Aufgaben, v.a. beim digitalen Gemeindeführung und die Bereitstellung einer digitalen Plattform, die einen Austausch von Best-Practice-Modellen ermöglicht, ins Spiel gebracht.

Am Ende der Prälaturtage wurde gefragt:

Welche Themen soll die Landeskirche weiterbearbeiten?

Hier hat das Thema „**Veränderungen**“ breiten Raum eingenommen. Dabei ist die Bereitschaft, Veränderungen in die Wege zu leiten, erkennbar vorhanden.

Dafür braucht es, so die Voten aus der PfarrerInnenschaft, in unserer Landeskirche mehr Möglichkeiten und Freiräume zum Experiment, zu Erprobungen, zum Risiko.

Es braucht vor Ort und in den Kirchenbezirken mehr Mut, bestehende Räume für Experiment und Innovation auszuloten und zu nutzen.

Und es braucht mehr Fehlerfreundlichkeit und Innovationsbereitschaft in den Kirchengemeinden und -bezirken, in der KollegInnenschaft und bei der Kirchenleitung.

Konkrete Vorschläge hierzu waren:

- Distrikte nicht nur nach räumlicher, sondern auch nach inhaltlicher Nähe organisieren
- Pastorale Teams als Kompetenzteam für einen Distrikt bilden
- Pfarrstellen nicht mehr an Einzelgemeinden zuordnen, sondern an mehrere Kirchen oder an die Kirchenbezirke
- An multiprofessionellen Teams weiterdenken

Als „cantus firmus“ zog sich die auf guten Erfahrungen beruhende Erkenntnis durch, dass die aktuellen und anstehenden Veränderungsprozesse nur im kollegialen Miteinander der Pfarrerinnen und Pfarrer und im guten Miteinander mit anderen Haupt- und Ehrenamtlichen bewältigt werden können.

Das ist im Kern eine Frage der Haltung, der Einstellung. Kollegiale Beratung und entsprechende, auch berufsübergreifende Fortbildungsangebote sind hier wichtiger denn je.

Fortbildungen werden auch für das „Doing“ gewünscht: wie können Veränderungsprozesse initiiert, gestaltet, ausgewertet werden?

Und wie lassen sich „Neue Aufbrüche“ und innovatives Handeln in die Fläche bringen – nicht nur als Sonderaufträge für einzelne KollegInnen, sondern so, dass Freiräume dafür als wesentlicher Bestandteil pfarramtlicher Arbeit zur Selbstverständlichkeit werden?

Arbeitsbedingungen im Gemeinde-Pfarrdienst förderlich gestalten

Dieses Arbeitspapier beschreibt Standards, die in allen Kirchenbezirken gleichermaßen umzusetzen sind.

Der Pfarrdienst lebt im Spannungsfeld zwischen Auftrag und vielfältigen Erwartungen, zwischen öffentlichem Amt und gelebter Frömmigkeit, zwischen Verheißung und real erlebten Mühen.

Die Kunst besteht darin, sich in diesem Spannungsfeld bewegen zu können, ohne die verschiedenen Perspektiven und Dimensionen des pfarramtlichen Dienstes aus den Augen zu verlieren.

Starre Vorgaben und klar abgesteckte Rahmen werden der Besonderheit des Pfarrberufs nicht gerecht. Umso wichtiger ist es, dass die Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst möglichst förderlich gestaltet werden.

Hierzu gibt es eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Vorschläge. Vordringlich erscheinen uns die folgenden Maßnahmen, die als verbindliche Standards in der Landeskirche einzuhalten sind.

(1) Freiräume ermöglichen

Pfarrerinnen und Pfarrer brauchen Freiräume, um theologisch arbeiten und geistlich auftanken zu können. Und sie brauchen verlässlich geregelte freie Zeiten für Urlaub und zur Gestaltung von Freizeit und Privatleben. Dies erfordert klare kollegial getroffene Absprachen und, im Konfliktfall und in der Kommunikation gegenüber den Gemeindegliedern, die Unterstützung der Dekanin, des Dekans.

- Standard ist deshalb ein frühzeitig aufgestellter und klar kommunizierbarer Urlaubsplan für längere, über 14-tägige Urlaube, in den Distrikten und im Kirchenbezirk.
- Dabei ist auf die Regelungen der Urlaubsverordnung hinzuweisen, ab wann Urlaubsansprüche verfallen.
- In den Kirchenbezirken werden, in Absprache mit den Schuldekaninnen und -dekanen, Springerdienste für den RU vereinbart, um Vertretungsdienste auch außerhalb der Schulferien zu ermöglichen.
- Neben dem Urlaubsanspruch sieht die Urlaubs- und Stellvertretungsverordnung bei regelmäßigem sonntäglichen Predigtantrag einen dienstfreien Sonntag pro Monat vor. Dafür sind in den Kirchenbezirken sorgfältig ausgearbeitete Gottesdienstpläne und eine funktionierende Wochenend-Rufbereitschaft eingerichtet.
- Bei PE-Gesprächen, Visitationen und im Vorfeld von Wiederbesetzungssitzungen wird, ggf. unter Einbeziehung der örtlichen Gemeindeleitung und anhand der Geschäftsordnung für das Pfarramt, von der Dekanin/dem Dekan thematisiert, welche Aufgaben anstehen und worin der spezifische Beitrag des Pfarrdiensts bestehen soll. Wo müssen ggf. Abstriche gemacht werden, damit genügend Zeit bleibt für die Gestaltung des gottesdienstlichen Lebens, für Seelsorge und Kasualien, für Fortbildung und Supervision?

(2) Übergänge gestalten

Bei Stellenwechseln wird darauf geachtet, dass genügend Zeit für die Gestaltung des Übergangs bleibt.

- Supervision gehört zum Standard, damit die mit einem Stellenwechsel verbundenen Themen - Abschied nehmen und Neubeginn gestalten - in guter Weise bearbeitet werden können. Erfahrungsgemäß reichen hierfür 3-4 Supervisionssitzungen aus.
- Die Woche vor und die Woche nach dem Stellenwechsel/Umzug ist von Gottesdiensten und Kasualien freizuhalten.

- Nicht in Anspruch genommene Fortbildungstage können für eine in Eigenverantwortung geplante und mit dem Dienstvorgesetzten abgesprochene Retraite verwendet werden. Ggf. können zusätzliche dienstfreie Tage gewährt werden.

Dezernat 3
Oberkirchenrätin Kathrin Nothacker
Kirchenrat Georg Ottmar
Oktober 2020

Fortschreibung für die Prälaturtage im März/April 2022

(3) Kollegiale Zusammenarbeit über Gemeindegrenzen hinweg...

... ist in vieler Hinsicht möglich, wird teilweise bereits selbstverständlich praktiziert und vonseiten des Oberkirchenrats ausdrücklich erwünscht.

Dazu gehören u.a.:

- Gemeinsame Gottesdienste, z.B. als Gottesdienste im Grünen oder als Pilgerweg
- Übergemeindliche Gottesdienstpläne und Predigtreihen sowie gemeinsam verantwortete Veranstaltungen, z.B. Kinderbibeltage, Erwachsenenbildung
- Insbesondere in Kirchengemeinden mit mehreren Pfarrstellen: Tauftermine nicht nach Seelsorgebezirk, sondern anhand der Gottesdienstpläne
- parochieübergreifende KonfirmandInnen- und Jugendarbeit
- parochieübergreifenden Zuständigkeiten, vom Kindergottesdienst bis zur Seniorenarbeit
- Gemeinsam verantwortete Öffentlichkeitsarbeit.