

Bericht der Kirchenleitung über Entscheidungen zum Pfarrberuf und weitere Vorhaben

I. Von normativen Zugängen zu Aspekten des Pfarrdienstes – eine pastoraltheologische Orientierung

Ein Nachdenken über das Amt der evangelischen Pfarrerin bzw. des evangelischen Pfarrers gibt es, seit es diesen Beruf gibt. Unterschiedliche Perspektiven sind auf den Pfarrdienst mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen entwickelt worden. Solche „Pfarrbilder“ unterliegen einer gewissen historischen Relativität und sind jeweils aus ihrem zeit- und kirchengeschichtlichen Kontext heraus zu verstehen. Aber sie heben oftmals auch Dimensionen hervor, die vorausgegangene oder nachfolgende Pfarrbilder teilweise vernachlässigt haben und tragen somit auch ein kritisches Potential in sich.

Kann für das 19. Jahrhundert von der Entdeckung der besonderen Bedeutung der (religiös und sittlich ausgeprägten) Persönlichkeit des Pfarrers gesprochen werden (Emil Sulze, Martin Schian), so war es das Anliegen der dialektischen Theologie gänzlich von der Person abzusehen und den Pfarrberuf allein von seinem Auftrag der Verkündigung des Wortes Gottes her zu verstehen, hinter der jede Individualität zurückzutreten hatte. Als Reaktion darauf folgten Entwürfe, die den Pfarrdienst aus der seelsorgerlichen und helfenden Perspektive verstanden und seine funktionale Rolle in der Kommunikation des Evangeliums und der helfenden Begleitung in Krisensituationen sahen (Ernst Lange, Karl Wilhelm Dahm). Demgegenüber wurde die besondere geistliche Dimension des Pfarramtes als „Führer ins Heilige“ (Manfred Josuttis) herausgehoben. Andere betonen besonders die Bedeutung der hermeneutischen bzw. Wirklichkeit interpretierenden Aufgabe des Pfarrdienstes und der damit verbundenen theologischen Qualifikation (Wilhelm Gräb, Albrecht Grözinger, Christian Grethlein). Ebenfalls soll der berufssoziologische Begriff der „Profession“ (Isolde Karle) helfen, die besonderen Herausforderungen des Pfarrberufes zu bestimmen. In jüngster Zeit ist zu beobachten, dass in pastoraltheologischen Entwürfen stärker Konzepte in den Vordergrund treten, die die (geistliche) Leitungsrolle des Pfarramtes (Jan Hermelink u. a.) in den Mittelpunkt stellen. Dass der Pfarrberuf gegenwärtig starken Wandlungsprozessen unterworfen ist, nimmt Ulrike Wagner-Rau auf, wenn sie den Pfarrberuf „auf der Schwelle“ sieht und die Pfarrerin und Pfarrer als „Schwellenkundige“ betrachtet.

Schaut man auf die Vielfalt pastoraltheologischer Entwürfe, so ist festzustellen, dass Pfarrbilder entweder die Person der Pfarrerin oder des Pfarrers betonen oder die besondere Bedeutung des Amtes hervorheben. Weiterhin gibt es Pfarrbilder, die in erster Linie die in bestimmter Weise wahrgenommene gesellschaftliche Situation zum Ausgangspunkt nehmen, für andere liegt das Gewicht auf der besonderen Qualifikation von Pfarrerinnen und Pfarrern. Es ist jedoch nicht hilfreich, die unterschiedlichen Konzeptionen und Leitbilder gegeneinander auszuspielen, vielmehr mögen ihre Unterschiedlichkeit und die Einsicht in ihre Zeitgebundenheit dazu verhelfen, blinde Flecken in der eigenen Reflexion zu erkennen.

Pfarrbilder bergen aber auch die Gefahr, dass sie normativ verstanden werden. Sie werden zu Idealbildern des Pfarrdienstes stilisiert, mit denen eine Vielzahl von Anforderungen transportiert wird, die von den Pfarrerinnen und Pfarrern zu erfüllen sind. Pfarrbilder können auch als hierarchisch gesetzt empfunden werden. Dann erwecken sie den Verdacht, dass durch sie eine normierende Rolle festgeschrieben werden soll, in die sich Pfarrerinnen und Pfarrer schablonenartig einzupassen hätten. Beides widerspricht sowohl der Eigenart des Pfarrberufes als auch der Funktion von Pfarrbildern. Der Pfarrberuf ist darauf angewiesen, sich ständig neu reflexiv und diskursiv zu beschreiben:

„Es scheint geradezu zum Pfarrberuf dazuzugehören, dass nicht klar festgelegt werden kann, wie sein Charakter zu beschreiben ist und welche konkreten Aufgaben er erfüllen soll. Dies liegt vor allem in der Sache selbst begründet: Da die ‚Sache‘ des Pfarrberufes, die Kommunikation des Evangeliums, sich nicht nahtlos in die jeweilige Gesellschaft einfügt, da das, was das Evangelium ausmacht, immer deutungsbedürftig ist und das Evangelium immer mit den Menschen als Kindern ihrer Zeit zu kommunizieren ist, ist es durchaus sachgemäß, den Pfarrberuf nicht festlegen zu können“ (Uta Pohl-Patalong).

Wie sich gesellschaftliche, persönliche und berufliche Identitätsbildung nicht mehr durch Einpassung in vorgegebene Rollenmuster und -erwartungen vollzieht, sondern nur durch „immer neues Reflektieren, Aushandeln, Wählen und Vergleichen zu gewinnen ist“ (vgl. Klessmann, Pfarrbilder, 60), so gilt dies auch für die Entwicklung einer pastoralen Identität:

„Pfarramt meint nicht mehr eine eindeutig vorgegebene und entsprechend auszufüllende Rolle; vielmehr kann dieser Dienst ganz unterschiedlich verstanden und gestaltet werden. Darin liegt eine große Chance zur individuellen Umsetzung wie auch die Schwierigkeit einer persönlichen Überforderung.“ (Michael Klessmann, Pfarrbilder, 60).

II. Vom Pfarrbild zu den Rahmenbedingungen des Pfarrdienstes - Ergebnisse und Aspekte der Debatte in der EKHN

Bereits im Jahr 2005 hat die Kirchenleitung ein Diskussionspapier mit dem Titel „Perspektiven des Pfarrberufs“ veröffentlicht, das dann auch noch einmal im Abschlussbericht zur Perspektive 2025 (Drucksache 27/07) aufgegriffen wurde. Im Vordergrund dieser Papiere standen grundsätzliche Überlegungen, wie der Pfarrdienst in seinem Verhältnis zwischen Amt und Person, zwischen Beruf und Leben, in seinen verschiedenen Formen (parochial, regional und gesamtkirchlich) und im Verhältnis zu anderen Diensten und Ämtern der Kirche beschrieben werden kann.

Nach der Grundlegung stehen seit 2009 zahlreiche konkrete Fragestellungen des Pfarrdienstes im Vordergrund:

- In den Jahren 2009 - 2012 kommt regelmäßig eine Resonanzgruppe des Referates Pfarrdienst unter dem Titel „Pfarrbild AG“ zusammen. Im Rahmen dieser Resonanzgruppe wird das Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD), das Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdGAG) und die Pfarrdienstwohnungsverordnung (PfdWVO) beraten. Die Thematik „Pfarrdienstordnungen“ wird aufgegriffen und mit der Vorlage einer Handreichung im Jahr 2016 zum Abschluss gebracht.
- In den Jahren 2013 - 2014 wird von der Kirchenleitung die „AG Pfarrbild“ eingesetzt. In dieser Arbeitsgruppe werden Handlungsempfehlungen zu den drei Themen „Residenz- und/oder Dienstwohnungspflicht/Pfarrhaus“, „Pfarrdienst auf dem Lande“ und „Gestalt und Gestaltung des Pfarrvikariats“ erarbeitet und der Kirchenverwaltung zur weiteren Bearbeitung übergeben. Die Handlungsempfehlungen werden im Jahr 2016 in die neue Rechtsverordnung zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe (PfdPrVO) übernommen, führen in der Herbstsynode 2017 zur Vorlage des Entwurfes eines Regionalgesetzes (Drucksache 61/17) und in der Frühjahrssynode 2018 zur Vorlage des Entwurfes eines Kirchengesetzes zur Zukunftssicherung des Pfarrhauses. Im Vorgriff auf die Gesetzesvorlage zur Zukunftssicherung des Pfarrhauses hat die Kirchenleitung schon jetzt die Möglichkeit eröffnet, dass Gemeindepfarrstellen ohne Dienstwohnungspflicht ausgeschrieben werden können, wenn auf zwei Ausschreibungen keine Bewerbung eingegangen ist.
- In den Jahren 2014 - 2016 entstehen in Konzeptgruppen die Vorlage zum „Kirchengesetz zur Neuordnung der Einstellung in den Pfarrdienst“ mit der Einführung der Kirchlichen Studienbegleitung, die von der Herbstsynode 2015 abschließend beraten wurden, und die Vorlage zum „Kirchengesetz zur Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2020 - 2024“ mit der Einführung des Professionenmix (Drucksache 11/17), die in der Herbstsynode 2017 abschließend beraten wird.

Die Bezeichnung der unterschiedlichen Resonanz- und Konzeptgruppen als „Pfarrbild AG“ kann zu dem Missverständnis führen, dass im Vorfeld ein normatives Pfarrbild erarbeitet wurde, das anschließend in konkreten Einzelmaßnahmen entfaltet wird. Ein solches Pfarrbild (s. o.) kann und sollte es in einer hoch differenzierten Gesellschaft und in einer öffentlichen Kirche, die vielfältige Zugänge zum christlichen Glauben eröffnen will, nicht geben. Den einzelnen Fragestellungen zum Pfarrdienst lassen sich aber berufsbiographische Phasen und unterschiedliche Strukturfragen zuordnen, die Rahmenbedingungen für den Pfarrdienst beschreiben.

1. Phasen des Pfarrdienstes

Im Pfarrdienst erweisen sich gegenwärtig insbesondere zwei Phasen als Herausforderung. Zum einen der gesamte Weg in den Pfarrdienst, von der Berufswahl bis zum Abschluss des Probendienstes. Zum anderen die letzten Jahre im Pfarrdienst und eine freiwillige Übernahme dienstlicher Aufgaben in der Zeit des Ruhestandes, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen (ab den Jahren 2020ff.). Zudem wird eine Klärung und Profilierung der Aufgaben in der „Mitte“ des Pfarrdienstes stärker thematisiert. Die Vielfalt der Themen reicht von der Arbeitsstruktur (Pfarrdienstordnungen) und Wohnsituation (Leben im Pfarrhaus) bis zur Gestaltung von Kooperationsräumen und die Unterstützung im Verwaltungsbereich (vgl. 2.: „Gestaltungs- und Strukturfragen im Pfarrdienst“). Weitere Aspekte werden in den nächsten Jahren hinzukommen.

a.) Nachwuchsgewinnung

Das Themenfeld Nachwuchsgewinnung klingt eingängig und ist doch ein Kulturwechsel. Jahrzehntlang hat sich die EKHN (wie andere Kirchen und Institutionen) auf die Personalverteilung beschränkt. In den letzten Jahren wurde die Personalgewinnung zum Thema. Eine **Kampagne** zur Nachwuchsgewinnung wurde 2012 entwickelt und eine Projektstelle geschaffen, die aus Mitteln der „Perspektive 2025“ finanziert wird. Die EKHN Kampagne „Mach doch, was du glaubst“ wird seit 2016 durch die EKD Kampagne „mein Beruf das volle Leben“ unterstützt, um Interesse für das Theologiestudium zu wecken. Im Jahr 2017 haben die Kirchenleitung und der Finanzausschuss das Projekt Nachwuchsgewinnung bis zum Jahr 2023 verlängert. Anschließend muss geklärt werden, ob hier eine dauerhafte Stelle entstehen soll.

Die **Ausbildung zum Pfarrdienst** wird zunehmend von der Umsetzung der Bologna Reform an den Universitäten geprägt. Das Theologiestudium wird deutlich stärker strukturiert – mitunter „verschult“. Gleichzeitig werden Prüfungsanforderungen vereinheitlicht. Eine gemeinsame Rahmenordnung der Gliedkirchen der EKD und der Fakultäten für die Erste Theologische Prüfung entstand 2010 als Voraussetzung für einen gemeinsamen Personalraum innerhalb der Gliedkirchen. Diese Rahmenordnung bildet das Grundgerüst der gemeinsamen **Prüfungsordnung** (PrO I) von EKHN und EKKW, die 2014 rechtskräftig wurde. Mit dieser Prüfungsordnung wird der Abschied von dem sog. „Landeskindprinzip“ vollzogen und die Zulassung zum Examen und zum Vikariat losgelöst von einer EKHN-Biographie.

Für sogenannte „Spätberufene“ mit Bachelorabschluss und mehrjähriger Berufserfahrung eröffnet die Logik der Bologna Reform neue akademische Zugänge in den Pfarrdienst. In Marburg entstand 2007 ein **berufsbegleitender Theologiestudiengang**, den die EKHN seit 2012 als zweiten Weg in das Vikariat anerkennt (§ 5, VorbG), der aber zurzeit aus Kapazitätsgründen nur 25 % der Bewerbenden aufnehmen kann. Es bleibt zu hoffen, dass auch andere Fakultäten einen Weiterbildungsstudiengang Theologie entwickeln. Kirchenleitung und Finanzausschuss haben 2017 aus Mitteln der Perspektive 2025 insgesamt 600.000 € zur Verfügung gestellt, um den Aufbau und die Durchführung eines solchen Studienganges an den Theologischen Fakultäten Mainz und Frankfurt zu unterstützen.

b.) Nachwuchsförderung

Das Themenfeld Nachwuchsförderung und Einstellungsverfahren war ein Schwerpunkt der 11. Kirchensynode, das mit dem **Kirchengesetz zur Neuordnung der Einstellung in den Pfarrdienst** im Jahr 2015 zum Abschluss gekommen ist. Das Wort „Paradigmenwechsel“ wurde vielfach bemüht – es wird von den Studierenden jetzt auch erfahren. Im Mittelpunkt steht nicht mehr die Personalauswahl, sondern die Förderung der vorhandenen Studierenden. Eine **Kirchliche Studienbegleitung** mit zwei Pfarrstellen und einer Geschäftsstelle in Mainz wurde 2016 eingeführt, um die persönliche Eignung für den Pfarrdienst nicht am Ende eines langen Studiums abzu prüfen, sondern im Verlauf des Studiums zu fördern. Die Teilnahme an der Kirchlichen Studienbegleitung ersetzt jetzt das vorherige Verfahren

mit Potentialanalyse zur Aufnahme in das Vikariat. Die Entscheidung über die Übernahme in den Pfarrdienst nach dem Vikariat liegt jetzt bei den Ausbildungspartnern – nur wenn Zweifel angemeldet werden bei der Kirchenleitung.

c.) Pfarrdienst auf Probe - die ersten Dienstjahre

Der Probendienst (seit 2016 nicht mehr mit der Amtsbezeichnung „Pfarrvikarin bzw. Pfarrvikar“, sondern mit der Amtsbezeichnung „Pfarrerin oder Pfarrer“, hat sich als kritischer Übergang erwiesen. Eine Neuausrichtung stand im Fokus der „Pfarrbild AG“ der Kirchenleitung in den Jahren 2013 - 2014, deren Ergebnisse in die **neue Rechtsverordnung zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe** (PfDPrVO) aus dem Jahr 2016 eingeflossen sind. Mit der neuen Rechtsverordnung wird der Übergang in den Pfarrdienst schrittweise vollzogen werden: Die neuen Pfarrerinnen und Pfarrer sollen in den ersten Dienstjahren keine langfristigen Vertretungsdienste bzw. Vakanz übernehmen, die Verantwortung für Kindertagesstätten kann erst nach vorheriger Einführung oder Fortbildung übertragen, der Vorsitz im Kirchenvorstand sollte nicht übernommen werden und die Erteilung des Religionsunterrichtes erst drei bis sechs Monate nach dem Einstellungstermin übernommen werden. Sie können außerdem eine erfahrene Kollegin bzw. einen Kollegen als Mentorin oder Mentor zugeteilt bekommen. Im Jahr 2017 veröffentlicht die Kirchenverwaltung zudem einen **Wegweiser**, in dem alle Fragen des Übergangs vom Vikariat in den Pfarrdienst beschrieben werden.

d.) Pfarrdienst vor und im Ruhestand - die letzten Dienstjahre

Mit dem Anstieg der Regelalterszeit von 65 Jahren auf 67 Jahre und der (immer häufiger nachgefragten) **Möglichkeit, den aktiven Pfarrdienst im dienstlichen Interesse bis zu drei Jahren zu verlängern** (§ 87, PfDG.EKD), stellt sich die Frage, wie Pfarrerinnen und Pfarrer in den letzten Amtsjahren unterstützt werden können und wie das gesamtkirchliche Interesse definiert wird. Seit vielen Jahren bilden die letzten Dienstjahre einen Schwerpunkt in den Pastoralkollegs, die von den Pröpstinnen und Pröpsten durchgeführt werden. Ein zusätzliches Fortbildungsformat unter dem Titel „Letzte Amtsjahre“ wird zur Orientierung und Unterstützung im Jahr 2018 erstmalig angeboten und in den folgenden Jahren weiterentwickelt werden. Im August 2017 hat die Kirchenleitung festgelegt, dass ein Antrag, über die Regelalterszeit im Pfarrdienst im dienstlichen Interesse zu verbleiben, geprüft werden kann, wenn eine Stelle bis zur Pfarrstellenbemessung 2024 Bestand hat, die bzw. der Dienstvorgesetzte und das Leitungsgremium (in der Regel Kirchenvorstand, Dekanatssynodalvorstand) dem Antrag zustimmen und eine Regelung für die Dienstwohnung gefunden wurde. Leitungsstellen sollen in der Regel von der Möglichkeit einer Verlängerung ausgenommen werden, so dass hier ein Generationswechsel nicht hinausgeschoben wird.

Im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2024 (Drucksache 17/17) werden für die Übernahme von Vakanzvertretungen für **Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand** pauschale Zuwendungen vorgesehen, die nach 1,0 bzw. 0,5 Stellenanteilen gestaffelt und mit den Ruhegehaltszuwendungen zu versteuern sind.

2. Gestaltungs- und Strukturfragen im Pfarrdienst

a.) Pfarrdienst und Zeit: Pfarrdienstordnungen

Im Jahr 2016 hat die Kirchenleitung eine **Handreichung für Pfarrdienstordnungen** herausgegeben und an die Kirchengemeinden, Dekanate und Gemeindepfarrerinnen und –pfarrer weitergeleitet. Eine Handreichung für regionale und gesamtkirchliche Pfarrstellen wird im Jahr 2018 folgen. Mit den Pfarrdienstordnungen ist die Frage verbunden, welche Aufgaben Pfarrerinnen und Pfarrer auf Grund ihrer Ausbildung und Ordination und der Erwartung der Kirchenmitglieder übernehmen sollten. Pfarrdienstordnungen und Aufgabenbeschreibungen dienen der Konzentration und der Orientierung über die

Aufgaben im Pfarrdienst. Dabei bewegen sie sich in der Spannung von Beruf und Amt. Sie beschreiben den Pfarrdienst wie bei anderen Berufen, indem ein Aufgabenbereich skizziert wird und eine wöchentliche Arbeitszeit - im Jahresdurchschnitt - zwischen 40 und 48 Stunden als Orientierungsrahmen anvisiert wird. Sie übernehmen aber nicht die Struktur von einer Stellenbeschreibung mit festen zeitlichen Vorgaben. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten kein Gehalt, sondern werden alimentiert, werden dafür freigestellt, Zeit für andere zu haben. Arbeitszeitkonten und Überstundenausgleich passen daher nicht zum Pfarrdienst.

b.) Pfarrdienst und (ländlicher) Raum: Ortsgemeinden und Kooperationsräume

Der „Pfarrdienst auf dem Land“ war ein Schwerpunkt der „Pfarrbild AG“ der Kirchenleitung in den Jahren 2013 - 2014, die sich insbesondere auf die Organisationsstruktur des Pfarrdienstes auf dem Land fokussierte: *„Der Verwaltungsaufwand für den Pfarrdienst auf dem Lande sollte zugunsten der betroffenen Pfarrpersonen verringert werden. Dies gilt zwar nicht nur, aber - aufgrund der häufigen Zuständigkeit für mehrere Kirchenvorstände und geringfügige Bürounterstützung - verdichtet auf dem Land.“* Die Beobachtungen wurden bereits im Rahmen der Vorlage zur Pfarrstellenbemessung unter dem Stichwort **„Miteinander mehr erreichen – Pfarrstellen in Kooperationsräumen“** skizziert: *„Neben der Koexistenz rückt die Kooperation zunehmend in den Blickpunkt. Kooperation im Sinne einer kontinuierlichen, verbindlich geregelten und gabenorientierten Zusammenarbeit zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, zwischen unterschiedlichen Diensten und Ämtern, zwischen Gemeinden, Dekanaten und gesamtkirchlichen Einrichtungen... Die Kirchengemeinden könnten in Kooperationsräumen zusammenkommen, in denen der kirchenmusikalische und der gemeindepädagogische Dienst ebenso wie die Unterstützung im Bereich der Verwaltung und Bewirtschaftung organisiert werden kann. Diese Organisationsform kann zur Bildung multiprofessioneller Dienstgemeinschaften sowie zur Profilierung der einzelnen Orte und Gemeinden und zur Entlastung von Leitungs- und Verwaltungsstrukturen beitragen“* (Drucksache 11/17). Der Herbstsynode der EKHN liegt im Jahr 2017 die konkrete rechtliche Ausgestaltung im Rahmen eines Entwurfes eines **Regionalgesetzes** (Drucksache 61/17) vor.

c.) Pfarrdienst und Verwaltung: Gemeindeassistentz

Schon im Rahmen der Ergebnisse der Perspektive 2025 wird das Berufsbild eines **„Gemeindemanagers“** vorgeschlagen (Drucksache 27/07). Obwohl die Idee eines Gemeindemanagers oder einer Gemeindemanagerin aus finanziellen Erwägungen nicht umgesetzt wurde, hat es seither weitere Entwicklungen gegeben: Die **Pilotprojekte zu Trägerverbänden im Bereich der Kindertagesstätten** haben gezeigt, dass hier eine verbesserte Leistung für die Gemeinden erbracht werden kann. Es sind in vielen Regionen Trägerverbände geplant, die die Gemeinden auch von Verwaltungsleistungen durch eine Geschäftsführerposition entlasten werden. Das Projekt **GEMEINDE weiterDENKEN** kann durch die Evaluation einiger Projekte zeigen, dass Kooperationen zwischen Kirchengemeinden auf der Ebene der Verwaltungsleistungen Entlastungen für das Ehrenamt und den Pfarrdienst erbringen. Diese Ergebnisse machen darüber hinaus die Notwendigkeit einer gut qualifizierten und umfassenden Verwaltungsunterstützung in kooperierenden kirchengemeindlichen Nachbarschaftsräumen deutlich. Im Rahmen des Projektes wird derzeit das Berufsbild einer qualifizierten **„Gemeindeassistentz“** entwickelt. Das Berufsbild der Gemeindegemeinschaft/des Gemeindegemeinschafters soll parallel erhalten bleiben. Die Gemeinden hätten die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Gestaltungsfreiheit zu entscheiden, wer in welchem Umfang die Verwaltungsarbeit übernimmt. Für den Einsatz einer Gemeindeassistentz ist an eine Besetzung mit mindestens einer 50% Stelle gedacht. Die Mittel, die hierfür zur Verfügung stehen, sind von der Zahl der Pfarrstellen abhängig, die im Pfarrdienst im Rahmen der Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2024 entfallen. Perspektivisch kann der Pfarrdienst im Rahmen der Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2020-2024 von Verwaltungsanteilen entlastet werden, wenn entfallende Pfarrstellen zum Aufbau von unterstützenden Diensten für Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchengemeinden genutzt werden.

d.) Pfarrdienst und Wohnen: Pfarrhäuser

Das Pfarrhaus hat eine bleibende Funktion für die öffentliche Anwesenheit der Kirche am Ort. Pfarrerrinnen und Pfarrer nehmen durch das Leben im Pfarrhaus teil am alltäglichen Leben der Menschen in der Gemeinde. Zugleich hat das Leben im Pfarrhaus aber Anteil an den gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozessen der Individualisierung und Pluralisierung. Darum wurde das „Wohnen im Pfarrhaus“ als drittes Thema im Rahmen der „Pfarrbild AG“ der Kirchenleitung in den Jahren 2013 - 2014 aufgegriffen. Neben der Dienstwohnungspflicht sollen auch die Grenzen und Chancen der Residenzpflicht (wohnen im Gemeindegebiet, aber nicht im zugewiesenen Pfarrhaus) und die Präsenzpflicht (verbindliche Erreichbarkeit in den Dienstzeiten ohne Wohnort im Gemeindegebiet) im Gemeindepfarrdienst erprobt werden. Zudem müssen die finanziellen Rahmenbedingungen geprüft werden, die häufig nicht mehr als auskömmlich betrachtet werden. Auch wirtschaftlich bedarf es einer verbesserten Steuerung, um ein zufriedenstellendes Zusammenwirken der Beteiligten – Gesamtkirche als Dienstgeberin, Kirchengemeinde als Wohnungsgeberin sowie Pfarrer/in als Amtsinhaber/in und Dienstwohnungsverpflichtete/r – zu erreichen. Im Rahmen der Frühjahrssynode 2018 wird die **Kirchenleitung hierzu den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Zukunftssicherung des Pfarrhauses/zum Pfarrhausbedarf/zur Konzentration und Entwicklung der Pfarrhäuser in der EKHN** einbringen.

III. Der eine Dienst und die verschiedenen Dienste – ein ekklesiologischer Ausblick

a.) Vielfalt und Konzentration des Pfarrdienstes

Die Kirchenordnung benennt als Aufgabe für das Pfarramt in Artikel 7 die öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und konkretisiert dies durch die Formulierung „haben die Verantwortung hierfür in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht“. Das Pfarramt wurzelt im Predigtamt, wie es der 5. Artikel des Augsburger Bekenntnisses (CA V) beschreibt. Das Predigtamt ist das Mittel, durch das Gott Glauben wirkt. Das Pfarramt ist als *eine* Form dieses Predigtamtes zu betrachten, das auf die den Glauben bezogenen Kommunikation des Evangeliums bezogen ist.

Der Pfarrdienst ist in das Grundverständnis einer in Vielfalt gelebten Kirche eingebettet. In einer hoch differenzierten Gesellschaft braucht nicht nur die Kirche, sondern auch der Pfarrdienst eine innere Ausdifferenzierung, um vielfältige Zugänge zum christlichen Glauben zu eröffnen und das Evangelium in Wort und Tat in die Lebensbezüge der Menschen und in die Gesellschaft hinein zu bezeugen. Seit den 1970er Jahren wurden - begünstigt durch wachsende Kirchensteuereinnahmen und deutlich steigender Zahlen von Theologiestudierenden und Pfarrerrinnen und Pfarrern - neue Arbeitsfelder begründet und Stellen geschaffen. Die Zahl der Pfarrstellen hat sich seit 1968 etwa verdoppelt. Ein breites Netz an Gemeindepfarrstellen entstand, indem die Zahl der Gemeindepfarrstellen deutlich ausgeweitet wurde, zudem konnten vielfältige funktionale Pfarrdienste etabliert werden, zuletzt noch die Profilstellen in den Dekanaten.

Angesichts von zurückgehenden Zahlen von Pfarrerrinnen und Pfarrern steht das Thema „Konzentration im Pfarrdienst“ bzw. „Aufgabenkritik“ im Vordergrund. Eine Orientierung an der „Ordination“ kann hilfreich sein, in der Pfarrerrinnen und Pfarrer zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt werden. Die einzelnen Pfarrdienste unterscheiden sich im Blick auf ihren konkreten Dienstauftrag - sie nehmen aber gemeinsam auf je eigene Weise Teil am Auftrag der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Im Rahmen einer „Aufgabenkritik“ stellt sich dabei immer wieder neu die Frage, welche Aufgaben Pfarrerrinnen und Pfarrer auf Grund ihrer Ausbildung und Ordination und der Erwartung der Kirchenmitglieder übernehmen sollten und welche Aufgaben entfallen oder von anderen Professionen geleistet werden können.

b.) Unterschiedliche Dienste: Professionenmix

Der Pfarrdienst kann nicht losgelöst von anderen kirchlichen Ämtern und Berufen in der Kirche betrachtet werden. Überlegungen zur Gestaltung des Pfarrdienstes müssen eingebettet sein in Überlegungen zum Auftrag der Kirche und dem Profil der einzelnen Ämter. Hierbei ist zu beachten, dass jede Aufgabe – z. B. Bildungshandeln, Einsatz für Gerechtigkeit, solidarisches Hilfehandeln – ihre Besonderheit und damit auch ihre eigenständige Würde besitzt.

Ein Blick in die Geschichte des Pfarrdienstes – v. a. seit Beginn des 20. Jahrhunderts – zeigt, dass sich um den Pfarrdienst vielfältige Aufgaben angelagert haben, die zunächst von anderen übernommen worden waren oder in dieser Form noch nicht notwendig erschienen. Zu den liturgischen und pädagogischen Aufgaben kamen beispielsweise vermehrt kommunikative, soziale, organisatorische und administrative Aufgaben hinzu (Öffentlichkeitsarbeit, Mitgliedergewinnung, Organisationsentwicklung, Fundraising u. ä.). Dadurch entwickelte sich nicht nur eine vermeintliche „Allzuständigkeit“ von Pfarrern und Pfarrerinnen, sondern es verschwammen auch die Differenz und die Beziehung sowohl zu anderen kirchlichen Berufen als auch zum ehrenamtlichen, freiwilligen Engagement.

Im Rahmen der Pfarrstellenbemessung schlägt die Kirchenleitung jetzt neben der Konzentration des Pfarrdienstes auch ein erneutes Zusammenspiel der Dienste und Ämter (einen sog. Professionenmix) vor. Teile der derzeitigen Aufgaben des Pfarrdienstes können - und werden schon heute - auch von anderen Mitarbeitenden übernommen. Es wird in der Zukunft noch stärker ein Mix aus unterschiedlichen Berufen für den einen Dienst der Kirche für die Welt in ihren verschiedenen Formen entstehen, bei dem jede Berufsgruppe ihre eigenen spezifischen Kompetenzen profiliert einbringen kann.

Die Einsicht in die Grenzen des Pfarrdienstes, der kritische Blick auf die vermeintliche Allzuständigkeit von Pfarrern und Pfarrerinnen, die Frage nach den sog. „Kernaufgaben“ und die Idee eines „Professionenmix“ laden daher dazu ein, sowohl kirchenleitend als auch synodal weitere Überlegungen einer Theologie der Ämter zu entwickeln, die nicht nur aus Sachzwängen heraus, sondern aus inhaltlichen Erwägungen zur Gestalt der Kirche erfolgen.

c.) Kooperation fördern

Pfarrerinnen und Pfarrer werden künftig stärker als bisher im Team mit anderen Haupt- und Ehrenamtlichen zusammenarbeiten. Der Strukturwandel, so schmerzlich er ist, lässt Kooperation als ein Potenzial kirchlicher Arbeit (neu)entdecken und richtet den Blick auf den gemeinsamen Auftrag aller Christinnen und Christen. Eine theologische Besinnung auf das Verständnis des Pfarramtes als eines Amtes „für andere und mit anderen“ (Lutz Friederich) zeigt, dass Kooperation nicht etwas zufälliges, sondern für die Kommunikation des Evangeliums konstitutives ist.

Das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen mit ihren jeweils speziellen Gaben, Kenntnissen und Qualifikationen gründet in der Erkenntnis der gemeinsamen Teilhabe an dem einen Auftrag der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu kommunizieren. Zugänge zum Evangelium eröffnen sich Menschen in einer Vielfalt unterschiedlicher Möglichkeiten. Die Kommunikation des Evangeliums ereignet sich daher sowohl im gottesdienstlichen und sakramentalen Handeln der Kirche, aber auch in Bildungsprozessen, im Einsatz für Gerechtigkeit oder im solidarischen Hilfehandeln.

„Es sind verschiedene Gaben, aber es ist ein Geist.“ (1. Kor. 12, 4). Der Blick des Apostels Paulus auf die Verschiedenheit der Gaben und Ämter wurzelt in der Überzeugung, dass sie eine gemeinsame Intention verfolgen und sich in ihnen der eine und selbe Geist Christi „zum Nutzen aller“ offenbart (V. 7). Das heißt: Die Vielfalt der kirchlichen Berufe und Tätigkeiten lebt von der vorausgesetzten Einheit des Leibes Christi, die sich durch seinen Geist realisiert. Das Zusammenspiel kirchlicher Tätigkeiten antwortet auf die Differenziertheit des Leibes Christi – hier liegt der theologische Grund für deren „Kooperation“. Erst in der gegenseitigen Ergänzung und Förderung kommt jede einzelne kirchliche Profession

zu einer Erfüllung ihres Sinns, die kein kirchliches Amt und kein Beruf für sich allein erreichen kann und die auch nicht durch das äußere Nebeneinander der Ämter und Berufe zu erzielen ist.

Es muss aber auch gesehen werden, dass mit der Anforderung, kooperativ zu denken und zu arbeiten, eine neue Aufgabe entsteht. Die Bereitschaft zur Kooperation ist im Selbstverständnis der einzelnen Berufe und Ämter unterschiedlich verankert. Darum ist die Fähigkeit zur Kooperation eine wesentliche Haltung, die schon in der Ausbildung der verschiedenen Ämter und Berufe gezielt gefördert werden sollte, um sich als Teamplayer oder Netzwerkerin zu verstehen. In der Ausbildung zum Pfarramt besteht eine wesentliche Herausforderung darin, mit grundlegenden berufsbezogenen Spannungen konstruktiv umgehen zu lernen. Dies betrifft etwa die Spannung, einerseits als Schlüsselfigur für die Kirche wahrgenommen zu werden, dafür aber andererseits nicht eine zugeschriebene „Amtsautorität“ in Anspruch zu nehmen, sondern das Amt als ein das Priestertum aller Gläubigen unterstützendes und begleitendes aufzufassen.

Federführung: OKR Jens Böhm und OKR Dr. Holger Ludwig