

# Ein Plädoyer in 10 Punkten für den Pfarrberuf nah am Menschen

Die Pfarrvertretung der Landeskirche Hannover hat am 11.6.2018 nach einem einjährigen Arbeitsprozess ein 10 Punkte-Programm verabschiedet, in dem die wesentlichen Punkte der gegenwärtigen Diskussion zusammengefasst sind. Wir haben damit Positionen entwickelt, um für die zukünftige Entwicklung der Kirche Impulse zu geben, die sich insbesondere auf die pastorale Arbeit, das „Kerngeschäft“, die Schlüsselfunktionen beziehen.

## 1. Kirche der Reformation (im Unterschied zur „Kirche der Freiheit“)

Als ev.-luth. Kirche haben wir der **Kirchengemeinde** als der zentralen geistlichen Größe wieder die notwendige Entscheidungsfreiheit und Autonomie zurückzugeben, d. h. vor allem die Personal- und Finanzhoheit. Dazu ist eine spürbare Umschichtung von Finanzmitteln zugunsten der Kirchengemeinden vorzunehmen, sodass sie die ihnen gestellten Aufgaben auch wieder sachgemäß und auftragsgemäß lösen können. Das derzeitige System belässt es hingegen bei einer dauerhaften Unterversorgung, was sich lähmend auf die Motivation der Mitarbeiter\*innen auswirkt, wohingegen die Finanzmittel der mittleren Ebene zugewiesen oder für Großprojekte verausgabt werden.

Dazu ist das **Subsidiaritätsprinzip** zu stärken: Demgemäß sind übergeordnete Instanzen nur dann notwendig und befugt, wenn eine basisnähere Instanz ihre Aufgaben nicht eigenständig zu lösen vermag. Die Gemeinden sind dazu aus ihrer derzeitigen übermäßigen Abhängigkeit gegenüber den Kirchenkreisgremien herauszuführen.

Ein Wesensmerkmal der ev.-luth. Kirche ist das eine ungeteilte und ungestufte **Amt der Verkündigung** (nach CA V/VII), dieses ist in der Kirche wieder neu bewusst zu machen. Eine Kirche hingegen, die basisfern und teilweise sogar theologievergessen in unterschiedlichen Ebenen, Spezialisierungen und Hierarchien denkt und agiert, entwertet das Predigtamt der Gemeinde permanent. Dies führt neben anderem zu andauernden Frustrationen und ist nicht schrift- und bekenntnisgemäß (2. Kor 5,11ff).

Gleichermaßen ist auch das **Ehrenamt** in der Gemeinde aufzuwerten. Zentralisierung in Verwaltung und überordneten Diensten ist auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren, anstatt dieses – wie bisher – zu Lasten der Gemeinden zu vergrößern und auszubauen. Nur dann können auch die andauernde Selbstbeschäftigung und Strukturdiskussion zugunsten basisnaher Arbeit überwunden werden.

## 2. Stärkung des Gemeindepfarramtes, insbesondere im ländlichen Raum

Kirche lebt sei Anbeginn im Wesentlichen von und durch basisbezogene Arbeit „nah am Menschen“. Das kann nur in überschaubaren Einheiten gelingen. Darum ist endlich gegen den Trend der letzten 10 Jahre wieder das Gemeindepfarramt und die Gemeinde als eigenständige Größe in der evangelischen Kirche vor Zentralisierungstendenzen zu schützen.

Pastorale Arbeit ist in erster Linie Beziehungsarbeit und personal ausgerichtet. Darum dürfen die Pfarrbezirke eine Mitgliederzahl von 2500 Kirchengliedern keinesfalls überschreiten. Um

Gemeindepfarrämter im ländlichen Raum zu stärken, sollten Zulagen, Dienstwagen, zusätzliche Sekretärinnenstunden und verbesserte Wohnbedingungen geschaffen werden.

### **3. Theologischer Nachwuchs/Werbemaßnahmen**

Die beste Nachwuchswerbung ist eine gute Gemeindegemeinschaft. Allein durch überzeugende, zufriedene Pastor\*innen und eine lebendige aktive Jugendarbeit an der Basis der Kirchengemeinden werden junge Menschen für den Pfarrberuf gewonnen. Das haben erste Untersuchungen gezeigt. Für die heutige Nachwuchswerbung bedarf es unumgänglicher Strukturveränderungen und Anreize durch harte Faktoren wie Stipendien für das Theologiestudium, eine zeitgemäße Anpassung der Präsenzpflcht (derzeit 7 Tage erreichbar, 6 Tage verfügbar) und Residenzpflicht, resiliente Strukturen (Dienstordnungen, überschaubare Gemeindebezirke, Ausstattung Amtszimmer).

Die theologische universitäre Ausbildung halten wir für unerlässlich. Sie sollte gestärkt und modernisiert werden und mehr Anwendungsbezug haben. Alternative Quereinstiege ins Pfarramt (beispielsweise „Marburger Modell“ oder die ehemalige Theologische Akademie Hermannsburg) können jedoch eine hilfreiche Unterstützung und Ergänzung bilden.

### **4. Dienstbeschreibungen/Salutogenese**

Das Ziel von Dienstbeschreibungen sind resiliente Strukturen und die Erhaltung der genuinen berufsständischen professionellen Unabhängigkeit des Pfarrberufes durch klare Begrenzung der Aufgaben und Tätigkeiten. Dienstbeschreibungen müssen nunmehr für alle Voll- und Teildienststellen erlassen werden, um asymmetrische Konstellationen, die zu Konflikten führen, zu vermeiden. Nach transparenten quantifizierbaren Berechnungsstandards sollen sowohl das subjektive Belastungserleben objektiviert werden wie auch durch das 1:1 Verhältnis vergleichbare und nachvollziehbare Dienste geschaffen werden mit angemessenen Präsenz- und Vorbereitungszeiten. Das eigenständige theologische Studium und die geistliche Fort- und Weiterentwicklung sollten dabei einen angemessenen Platz einnehmen. Ebenso sollten Einzelsupervision, regelmäßige Oasen-Tage, Inspiratio-Aufenthalte Standard sein und die Kosten dafür vom Dienstgeber weitestgehend übernommen werden.

Die Dienstbeschreibung hilft zum gegenwärtigen Zeitpunkt nach den Stellenstreichungen und Arbeitsverdichtungen der letzten Jahre, der Überlastungssituation zahlreicher Pastor\*innen Rechnung zu tragen und die Überfülle an Aufgaben zu „verschlanken“. Sie kann helfen, bisher Unsichtbares sichtbar zu machen und Überflüssiges, Nachgeordnetes zu relativieren oder auch zu eliminieren.

Die Fakten und auch vergleichbare Richtsätze sowie generalisierte Berechnungsmodelle sind auf der Homepage der Landeskirche alsbald anzupassen. Dabei sollte eine Arbeitszeit von maximal 42 Wochenstunden in Gleichstellung an das Besoldungsgesetz für Landesbeamte nicht überschritten werden.

Um die Personalengpässe, Ungleichgewichte oder Unwuchten in vielen Kirchenkreisen gerade während Vakanz- und Langzeiterkrankungen erträglicher zu machen, bedarf es einer angemessenen Ruheständlerpauschale (50-100 Euro/1 Gottesdienst) und weiterer angepasster Honorare für Vertretungsdienste.

Die Regelungskompetenz für Vertretungen obliegt dem/r Superintendent\*in (Studienzeiten, Krankheiten, Vakanzen, Schwangerschaft, freie Sonntage, Urlaub). Es ist wünschenswert, dass in den Superintendenturen ein Zeitkontingent für Ephoralsekretärinnen zur Verfügung gestellt wird,

um nach nachvollziehbaren Kriterien diese Zusatzdienste zentral und gerecht zu regeln. Dabei ist auf eine gleichmäßige Verteilung der Vertretungs- und Sonntagsdienste zwischen Gemeinde- und Funktionsstellen zu achten. Bisher sind sie Leitungs- und Führungsstrukturen an dieser Stelle äußerst diffus.

## **5. Pfarrbild-Prozess**

Die unterschiedlichen Diskussionsprozesse in der Landeskirche müssen unter Beteiligung der Pfarrvertretung als primär dafür zuständig und dafür gewählter Instanz geführt werden. Das Verhältnis zwischen Ehrenamt (Prädikant\*innen) und Pfarramt muss zeitgemäß, aber in Hinblick auf das evangelische Amtsverständnis auch sachgemäß reflektiert und definiert werden. Eine Enttheologisierung oder Deprofessionalisierung des Pfarrberufes ist dabei unbedingt zu vermeiden. Die Theorie, dass das Pfarramt sich zukünftig mehr zu einer Multiplikatorenrolle als wie bisher zu einem pastoralen, gemeindepädagogischen Dienst nah am Menschen entwickelt, ist zu überprüfen. Zukünftig ist die Befähigung zu theologischer Qualifizierung der Laien eine vorrangige Aufgabe der pastoralen Arbeit, damit ekklesia vor Ort und in kleinen Zellen gelebt werden kann.

## **6. Pfarrhäuser und Dienstwohnungen**

Die Residenzpflicht ist für eine gute Gemeindearbeit zuträglich, sollte aber flexibel gehandhabt werden. Der Dienstwohnungsgeber steht damit in der Pflicht, attraktive Pfarrhäuser und Dienstwohnungen vorzuhalten. Die Dienstwohnungsvergütungen sind direkt und zweckgebunden in die Kirchenkreise abzuführen, damit vor Ort die nötigen Ressourcen für Renovierungen oder Neubauten auch zur Verfügung stehen. In den Kirchenkreisen sollte ein professionelles Gebäudemanagement wahrgenommen werden. Die jetzige Regelung über ehrenamtliche Kirchenvorsteher\*innen ist hingegen unbefriedigend und konfliktreich. Pfarrhäuser sollten möglichst von Gemeinderäumen und Kirchenbüros freigehalten werden. Die Zahlung von Schönheitsreparaturenpauschale, Garagenmieten für dienstliche genutzte Privat-PKWs sind endlich abzuschaffen. Die Größe vieler Pfarrhäuser ist zeitgemäß an moderne Lebensformen anzupassen und durch die „Schaffung von Wohnraum in Pfarrhäusern“ für Einliegerwohnungen und ähnliches finanziell zu subventionieren. Derzeit reichen die Mittel für das Projekt „Attraktives Pfarrhaus“ nicht aus.

## **7. Verfassungsreform/Kirchenkreis-Kirche**

Die Pfarrvertretung bewertet die Schaffung einer neuen Verfassung kritisch. Seiner Auffassung nach wären viele der behaupteten Gründe für eine Neufassung durchaus auch im Rahmen von Änderungen der bisherigen Verfassung möglich gewesen. Eine verfassungsgebende Versammlung wäre zudem ein angemessenerer Ort gewesen als eine (zunächst) rein synodale Diskussion. Die Kritik der Pfarrvertretung an dem vorliegenden Neu-Entwurf richtet sich vor allem gegen die Parallelisierung von Ortskirchengemeinde und Personalgemeinde, gegen eine zu starke Stellung der Kirchenverwaltung, gegen eine weitere Stärkung der mittleren Ebene (auch durch eine behauptete Kirchenkreis-Mitgliedschaft der Gemeindeglieder) und gegen eine Schwächung des Subsidiaritätsprinzips, das bekanntlich den Vorrang der basisnäheren Einheit vor anderen sichern will. Er sieht des weiteren die Gefahr einer weiteren Hierarchisierung geistlicher Ämter und damit die Preisgabe des protestantischen Prinzips des einen ordinierten Amtes in unterschiedlichen Funktionen.

## **8. Leitungsstrukturen in der Kirche**

Leitung, geistlich oder administrativ, hat immer eine dienende, der Verkündigung des Evangeliums und dem Aufbau der Kirche untergeordnete Funktion, sie hat keine eigene Dignität an sich. Anders als bei einem Konzern oder Betrieb lehnt sich das Leitungsverständnis in der Kirche eng an den neutestamentlichen und reformatorischen Befund (z.B. Mt 23,8/CA V) an. Die Pfarrvertretung sieht die sogenannte „Stärkung der mittleren Ebene“ und jedes Leitungsverhalten „top down“ daher sehr kritisch. Sie hält zugleich transparente, flache Leitungsstrukturen in der Kirche für unerlässlich. Befugnisse und Zuständigkeiten sowie Kontrollmechanismen müssen klar definiert sein. Im Kreis der Ordinierten ist der/die Superintendent\*in in reformatorischer Tradition zunächst primus/a inter pares. Er/sie nimmt gegenüber den Pastor\*innen die Dienstaufsicht wahr, ist jedoch laut Auskunft des Landeskirchenamtes nicht Dienstvorgesetzte/r und hat insofern keinerlei Weisungsbefugnis in Angelegenheiten der Amtsführung. Damit muss gewährleistet sein, dass jede/r in seinem/ihrer Zuständigkeitsbereich agieren kann ohne Einflussnahme vonseiten ephoraler Ebene. Eine gute Kooperation bleibt davon unbenommen.

## **9. Konfliktmanagement**

In problematischen Kirchengemeinden, in denen es zu Konflikten (Rücktritt des Kirchenvorstandes, Fluktuationen, mehrere Wechsel, öffentliche Aufmerksamkeit in den Medien) gekommen ist, muss, bevor es zur Neubesetzung kommt, eine externe Untersuchung stattfinden durch Berater\*innen, die nicht in einem Dienst- und Abhängigkeitsverhältnis zur Landeskirche stehen. Die Pfarrvertretung regt an, eine Zusammenstellung von vergleichbaren Konflikten vorzunehmen und einen methodischen Maßnahmenkatalog, quasi ein Krisenmanagement, zu erdenken, um wiederkehrende Konflikte mit strukturellen Ursachen beheben zu können.

Laut Pastorenausschuss-Gesetz §1, Abs. 1 ist die Pfarrvertretung an den „Personalangelegenheiten der Pastor\*innen“ zu beteiligen. Das Landeskirchenamt hat somit die Pfarrvertretung umgehend und von Anfang an zu informieren, wenn eine Außerordentliche Visitation, ein Verfahren aufgrund einer nachhaltigen Störung, ein Versetzungsantrag oder ähnliches in einer Kirchengemeinde durchgeführt wird. Dazu gehört auch die rechtzeitige Übersendung der Berichte und die Teilnahme an allen Befragungen.

Um eine faire und möglichst objektive Einschätzung der Situation vor Ort zu bekommen, ist eine der Grundvoraussetzungen, dass die Visitor\*innen nicht zum Personaldezernat oder zur Kirchenleitung gehören oder Mitarbeiter\*innen im Kirchenkreis sind, sondern neutral urteilen können. Eine supervisorische Ausbildung, möglichst auch in Konfliktmanagement, ist erforderlich, um in dem Prozess eines fortgeschrittenen Konfliktes professionell und hilfreich agieren zu können.

## **10. Pfarrdienst heute (Residenzpflicht, Dienstwohnungspflicht, Erreichbarkeit)**

Heutiger Pfarrdienst ist ortsnah und in überschaubaren und damit auch „leistbaren“ Pfarrbezirken/ Kirchengemeinden zu organisieren. Dabei sollte in Zeiten offener Landeskirchen-Grenzen alles drangesetzt werden, sich bei der Pfarrbezirksgröße am Durchschnitt aller Landeskirchen zu orientieren. Auch sind die Abweichungen innerhalb der Landeskirche, die durch die unterschiedliche Mittelausstattung der Kirchenkreise verursacht wurde, wieder auf ein sinnvolles und weitgehend einheitliches Maß zurückzuführen. Die Ortsnähe und Erreichbarkeit von Pastor\*innen sollte, wo möglich, durch das Wohnen der Pfarrpersonen in sanierten Pfarrhäusern unterstützt werden. Je nach Vorhandensein in der Gemeinde oder Wunsch der Pfarrpersonen sollte

jedoch auch das Wohnen in angemieteten Dienstwohnungen im Pfarrbezirk oder in unmittelbarer Nähe dessen möglich sein und bleiben, da die Erreichbarkeit i.d.R. auch durch moderne Kommunikationstechnik herzustellen ist.