

CHRISTOPH BARNBROCK

Pfarrersein in Spannungsfeldern¹

Vorbemerkungen

Es muss etwas passieren. Während es vor dreißig Jahren in diesem Hörsaal regelmäßig so voll war wie heute, geht es in den letzten Jahren hier und anderswo erheblich beschaulicher zu. Die Zahlen der Theologiestudierenden sind eingebrochen, andernorts prozentual noch wesentlich stärker als hier. Langsam droht der theologische Nachwuchs in den Kirchen zu fehlen. Und bei denen, die im Pfarramt tätig sind, kommt es vermehrt zu Burnout² und dazu, dass Pfarrer, gerade auch jüngere Pfarrer, aus dem kirchlichen Dienst ausscheiden und sich andere Berufsfelder suchen. Spannungsfrei und unendlich attraktiv scheint der Pfarrberuf zunächst einmal nicht (mehr) zu sein. Sonst würden uns die jungen Leute ja die Bude einrennen und mancher nicht Beruf und Kirche wechseln. Die Kirchenleitung der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK) und das Kuratorium der Lutherischen Theologischen Hochschule (LThH) haben mit der Fakultät im Rahmen eines Profilbildungsprozesses vereinbart, das Pfarrerbild noch einmal neu in den Blick zu nehmen. Dazu soll auch der heutige Tag dienen. Manches ist dazu schon in Pfarrkonventen besprochen worden. Doch der heutige Tag hat eine ganz eigene Schwerpunktsetzung.

Denn der Pfarrer ist ja kein Solist. Sondern er handelt im Kontext einer Gemeinde, hat häufig Frau und Kinder. Kirchenleitende Personen und Gremien begleiten sein Handeln. Die Erwartungen, die sich vonseiten all dieser Akteure ergeben, sind keineswegs immer deckungsgleich. Und gerade des-

1 Als Referat gehalten am Dies Academicus der Lutherischen Theologischen Hochschule in Oberursel am 8. November 2014; für den Druck leicht bearbeitet, der Vortragsstil wurde beibehalten. – Manche Überlegungen und Impulse sind erwachsen aus vielen Gesprächen mit Amtsbrüdern und Gemeindegliedern in den letzten Jahren. Für alle Anregungen, die auf dem einen oder anderen Weg in diesen Text eingeflossen sind, bin ich von Herzen dankbar.

2 Vgl. für den Bereich der SELK als erste umfangreiche Untersuchung: *Sibylle Heicke, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastung und Burnout-Syndrom bei Pfarrern der Selbständigen Ev.-Luth. Kirche (SELK). Eine vergleichende Studie [Dipl.-Arbeit Zittau/Görlitz]* (<http://selk.de/download/Heicke-Burnout.pdf>, Stand: 5.11.2014).

wegen soll all das heute, jedenfalls ansatzweise, in den Blick geraten. Darum bin ich dankbar, dass heute Menschen mit ganz unterschiedlichen Perspektiven zu Wort kommen werden. So soll der heutige Tag einen weiterführenden Gesprächsprozess anstoßen, der hoffentlich über diesen Tag hinausgeht.

Ich möchte in meinem Vortrag 10 Spannungsfelder beschreiben, die ich jeweils mit Impulsen abschließen möchte, die nicht zuletzt auch als Gesprächsanregung für die Gruppen heute Nachmittag gedacht sind und die auch den Tagungsmappen beigelegt sind. Bei den Spannungsfeldern geht es um Bereiche, in denen Leben und Arbeit eines Pfarrers aufgrund gegensätzlicher Erwartungen, vorgegebener Rahmenbedingungen oder kirchlicher Regelungen als spannungsreich erlebt werden können. Analysen und Impulse sind bisweilen spitz formuliert und zeigen auch auf, wo ich Änderungsbedarf sehe. Ausdrücklich möchte ich an dieser Stelle betonen, dass ich damit die Arbeit der kirchlich Verantwortlichen, zu denen ich selbst ja auch gehöre, nicht gering schätze oder gar angreifen möchte. Doch zu jedem lebenden Organismus gehört die Veränderung. In der Kirche ist dies nicht anders. Darum also auch Veränderungsimpulse.

Am Beginn jedes Spannungsfeldes steht ein Bibelwort, das ich nicht im Detail auslegen werde (die Exegeten mögen es mir nachsehen), das aber den Themenraum eröffnen soll, den das Spannungsfeld beschreibt. Anfangen möchte ich bei dem von mir schon angedeuteten Nachwuchsmangel.

1. Pfarrberuf: Traumberuf oder Schnee von gestern?

„Die Ältesten, die der Gemeinde gut vorstehen, die halte man zweifacher Ehre wert, besonders, die sich mühen im Wort und in der Lehre.“ (1. Tim 5, 17)

Bereits vor einigen Jahren schreckte die Nachricht auf, dass die Zahl der Studierenden im Fach Evangelische Theologie mit dem Ziel Pfarramt rapide gesunken ist. Waren es Anfang der 90er-Jahre noch deutschlandweit 8.500 junge Menschen, waren es 2010 nur noch 2.300.³ Die Entwicklung hat sich seitdem nicht wesentlich verändert. Theologie und Kirche haben es schwer im Werben um die jungen Schulabsolventinnen und -absolventen.

Welche Gründe könnten junge Leute davon abhalten, Theologie zu studieren? Zunächst einmal ist die Konkurrenzsituation zu benennen, in der

3 Zahlen für 1992/2010 nach <http://www.zeit.de/studium/hochschule/2010-09/theologiestudium-nachwuchs> (Stand: 5.11.2014).

die Kirche in Zeiten des (anstehenden) Fachkräftemangels steht. Talentierte junge Leute werden heute schon in der Schulzeit von späteren Arbeitgebern umworben. Wer begabt und engagiert ist, hat in vielen Bereichen gute Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen und dort erfolgreich zu sein. Sind wir in der Kirche bereit, uns auf diese Konkurrenzsituation einzulassen? Können wir gute Argumente benennen, was das Berufsbild des Pfarrers attraktiv macht? Oder liegt uns das Jammern über schrumpfende Zahlen, die eher durchschnittliche Vergütung und fehlende Karrierechancen viel näher?

Isolde Karle hat das Wort vom „Package Deal“ in die pastoraltheologische Diskussion eingetragen.⁴ Kurz gefasst bedeutet das: Das Gesamtpaket von Herausforderungen und Zumutungen auf der einen und Privilegien, Chancen und Freiheiten auf der anderen Seite muss stimmen.

Persönlich bin ich davon überzeugt, dass der Pfarrberuf auch weiter attraktiv ist und der „Package Deal“ gerade in der SELK weithin angemessen ist. Aber dann müssten eben auch im Werben um Theologiestudierende die scheinbar profanen Vorzüge des Berufes benannt werden: z.B. überwiegende Dankbarkeit der Menschen, mit denen ein Pfarrer zusammenarbeitet; Bedeutung der Arbeit für das Leben vieler Menschen, gerade in Krisensituationen; Vielfalt der Arbeitsgebiete; ständige Horizonterweiterung durch Begegnung mit Menschen ganz unterschiedlicher Art; relativ hohe Sicherheit des Arbeitsplatzes; Möglichkeiten, die Arbeit nach den je eigenen Neigungen und Begabungen zu gestalten; Flexibilität der Arbeitszeiten; Freiheit der Arbeitsgestaltung, u.v.m.⁵

Ich frage allerdings auch: Stimmt dieser „Package Deal“ für die Ausbildungsphase? Oder stellt die knapp 10-jährige Ausbildungszeit bis zur Festanstellung in Zeiten kurzer Bachelor-Studiengänge, so kontrovers sie auch diskutiert werden, nicht ein Fossil vergangener Zeiten dar? Oder: Was muten wir jungen Leuten eigentlich zu, wenn wir von ihnen in ihrem zweieinhalbjährigen Vikariat erwarten, jährlich sechs Wochen zum Praktisch-Theologischen Seminar (PTS) von ihrer Familie weg zu sein. Gleichzeitig aber gestehen wir ihnen nur dreieinhalb Wochen an Jahresurlaub mit ihrer Familie zu? Zwar ist das PTS in vielerlei Hinsicht eine wertvolle Zeit und

4 Isolde Karle, *Pfarrerberuf als Profession* (PThK 3), Stuttgart 2011, dort v.a. 274ff.

5 Vgl. die Aspekte unter II. im Referat von Gerd Henrichs in diesem Heft im Anschluss an Überlegungen von Bischof Hans-Jörg Voigt, D.D. (vgl. Hans-Jörg Voigt, *Anmerkungen zum Berufsbild des Pfarrers in der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche*, LuThK 37 [2013], 31-42).

ein außerordentlich wichtiges Ausbildungsinstrument, das sich die Kirche auch einiges kosten lässt, trotzdem müssen die Belastungen, die dadurch gerade auch für Familien entstehen, m.E. in einem angemesseneren Verhältnis zu den Freiräumen stehen, die sich auf der anderen Seite für die jungen Theologinnen und Theologen ergeben.

Daneben möchte ich aber noch eine zweite Perspektive benennen: Vertrauen wir darauf, dass die jungen Leute schon irgendwie von selbst auf die Idee kommen, die richtige Berufswahl zu treffen und ggf. auch Theologie zu studieren, oder begleiten wir sie als Gemeinde und Kirche auf dem Weg zur Studien- und Berufswahl? Gerade an diesem Punkt erlebe ich bei jungen Menschen eine große Unsicherheit. Ich könnte mir vorstellen, dass wir an der LThH in Zukunft keine „Schnupperwochenenden Theologie“ mehr anbieten, sondern „Wegweiserfreizeiten“ für junge Menschen auf dem Weg zur Berufswahl, bei denen wir geistlich den Prozess begleiten, den auf gesellschaftlicher Ebene die Agenturen für Arbeit mitgestalten. Vielleicht ist dies aber auch ein Prozess, der noch besser im vertrauten Umfeld von Gemeinde und regionaler Jugendarbeit anzusiedeln ist. Dabei sollte es nicht darum gehen, möglichst viele Menschen ins Theologiestudium zu zwingen, sondern jungen Menschen zu helfen, für sich den Ort zu finden, der ihnen von Gott angesichts ihrer Gaben, Interessen und Möglichkeiten zgedacht sein könnte. Dass dabei *auch* die Tätigkeit von Pfarrern und Pastoralreferentinnen in der Gemeinde in den Blick kommen wird, versteht sich von selbst.⁶ Denn bei aller Berechtigung des „Package Deal“-Gedankens lässt sich die Entscheidung für das Theologiestudium und den Pfarrberuf doch nicht darauf reduzieren. Denn ob der „Package Deal“ für die Apostel und die allermeisten kirchlichen Amtsträger in der Kirchengeschichte nach menschlichen Gesichtspunkten gepasst hat, darf durchaus bezweifelt werden.⁷ Beruf als Gottes Ruf hat noch einmal einen eigenen Charakter, der m.E. durch kirchliche Segenshandlungen zum Berufsbeginn oder Arbeitsplatzwechsel gerade auch in nichttheologischen Berufen unterstrichen werden könnte.

6 Gedanken in dieser Richtung sind auch schon entfaltet in *Mit Christus leben. Eine evangelisch-lutherische Wegweisung* (Lutherische Orientierung 6), hg. v. d. Kirchenleitung und dem Kollegium der Superintendenten, Hannover o.J. [2009], 44f.

7 Vgl. *Manfred Josuttis*, Das Opfer Jesu und das Opfer der Zeugen, DtPfrBl 114 (2014), 132-137, dort v.a. 135-137.

Impuls 1: Das „Gesamtpaket“ attraktiver gestalten. Härten insbesondere in der zweiten Ausbildungsphase (Vikariat) wie ein außerordentlich knapp bemessener Jahresurlaub im Vikariat (und abgeschwächt auch noch im Pfarrvikariat) sollten abgemildert werden. Ich rege weiterhin an, Überlegungen wieder aufzunehmen, Pfarrern qua Ordnung ein komplettes freies Wochenende im Monat / alle zwei Monate / einmal im Quartal zu gewähren, um ihre Sozialkontakte pflegen zu können.

Impuls 2: Ich rege an, als Kirche das Thema „Beruf als Berufung“ (nicht nur für die theologischen Berufe) neu zu entdecken und junge Menschen auf dem Weg zur Entscheidung ihrer Berufswahl auch geistlich zu begleiten.

2. Pfarrer: Priester oder Prophet?

„Auch von den Propheten lasst zwei oder drei reden, und die anderen lasst darüber urteilen.“ (1. Kor 14,29)

Hinter dieser auf den ersten Blick vielleicht befremdlichen Alternative von Priester oder Prophet steht eine Unterscheidung, die der Soziologe Max Weber vorgenommen hat⁸ und die auch verschiedentlich in der pastoral-theologischen Literatur aufgenommen worden ist.⁹ Er unterscheidet dabei für die religiös Tätigen den Grundtyp des Priesters von dem des Propheten. Der Priester, so ließe sich knapp formulieren, steht der Organisation, in diesem Fall Kirche und/oder Gemeinde, besonders nahe und sorgt dafür, dass „der Laden läuft“. Der Prophet dagegen steht der Organisation in charismatischer Vollmacht in einer kritischen Distanz gegenüber, streut Sand ins Getriebe, bringt ungewohnte und unbequeme Perspektiven ein, sorgt dafür, dass es sich alle mit dem status quo nicht zu bequem machen.

Dieses Spannungsfeld ergibt sich aus unterschiedlichen Gründen. Zum einen unterstelle ich denen, die Pfarrer geworden sind oder Pfarrer werden wollen, ein gewisses Maß an Idealismus. Reich werden und Karriere machen könnten sie anderswo besser. Es geht also für sie viel eher darum, für etwas einzustehen, etwas zu vermitteln, Bewegungen und Veränderungen anzu-

8 *Max Weber, Wirtschaft und Gesellschaft. Studienausgabe, hg. v. Johannes Winkelmann, Tübingen* ⁴1964, 335-337 und 346-355.

9 Als klassisch kann inzwischen *Manfred Josuttis'* Dictum gelten: „Der Pfarrer, der sich in der Spannung zwischen Auftrag und Erwartung arbeiten sieht, will Prophet sein, obwohl er als Priester lebt.“ (*Manfred Josuttis, Der Pfarrer ist anders, München* ⁴1991, 38).

stoßen. Ein prophetischer Grundimpuls ist damit, so denke ich, jedem Pfarrer mit auf den Weg gegeben. Gleichzeitig sind die Erwartungshaltungen von Kirche und Gemeinde oft anders: Der Pfarrer soll das machen, was die Gemeinde gewohnt ist, er soll nicht für Unruhe sorgen. Und gleichzeitig wird durch Pfarrstellenabbau und die Zusammenlegung von Gemeinden auch ganz praktisch das Zeitfenster enger für die Tätigkeiten, die dem prophetischen Profil zuzuordnen sind.¹⁰

Dazu kommt, dass in Gesellschaft und Kirche der streitlustige, prophetische Eifer verloren zu gehen scheint. In diesen Tagen beklagte eine Politikprofessorin die fehlende Streitkultur und Widerspruchsfreudigkeit ihrer Studierenden.¹¹ Und auch in der Kirche scheint „Streit“ meiner Wahrnehmung nach überwiegend negativ konnotiert zu sein. Wer provokante Thesen aufstellt, wird schnell als Unruhestifter gebrandmarkt. Der Vorwurf von Häresie oder fehlender Zeitgenossenschaft ist dann oft nicht weit. Die Pfarrerschaft trifft sich zunehmend neben den Pfarrkonventen auf Versammlungen von Gesinnungsgleichen oder Gesinnungsähnlichen, wo der Streit zwischen den unterschiedlichen Meinungen nicht möglich ist.

Es droht die Gefahr, dass jeder so sein Ding macht. Der Laden muss ja laufen. Der Grundtyp des Priesters wird vorherrschend. So legt sich über alles der Mantel eines Scheinfriedens, aber der wertvolle Meinungsstreit wird gar nicht mehr ausgetragen. Und dabei wird die Möglichkeit verschenkt, dass im Streit der Meinungen die besseren Argumente erkennbar, neue Perspektiven erschlossen und neue Impulse in die Kirche eingetragen werden. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang der Versuch, im Kirchenblatt „Lutherische Kirche“ immer wieder einmal umstrittene Positionen mit Pro- und Contra-Argumenten zu beleuchten und so zur Meinungsbildung einzuladen.¹²

Impuls 3: Prophetische Idee des Jahres. Ich rege an, dass Gemeinden ihre Pfarrer (und Kirchenvorstände) um jeweils eine „prophetische“ Idee des Jahres bitten, die zwölf Monate lang erprobt wird und nach dieser Zeit auf

10 Vgl. bspw. als Überblick zu einer neueren Untersuchung zur Arbeitszeit von landeskirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrern: *Alexandra Eimterbäumer*, Pfarrer/innen: Außen- und Innenansichten, in: *Jan Hermelink/Thorsten Latzel (Hg.)*, Kirche empirisch, Gütersloh 2008, 375–394, dort v.a. 384–386.

11 Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/bildung/kritik-am-uni-betrieb-wie-die-generation-gefaellt-mir-das-streiten-verlernt-1.2096968> (Stand: 5.11.2014).

12 Vgl. bspw. Homöopathie: reine Geldverschwendung oder hochwirksame Heilmethode, *Lutherische Kirche* 45 (2014), Heft 8, 14f.

ihre Tauglichkeit geprüft und ggf. auch wieder verworfen wird. (Ein Beispiel könnte die Idee sein, für ein Jahr die Kirche um 12 Uhr für ein Mittagsgebet für die Menschen am Ort zu öffnen.)

Impuls 4: Rückkehr der Disputation. In Pfarrkonventen (und Gemeindeversammlungen?) könnten gezielt regelmäßig kultivierte Streitgespräche angeregt werden, in denen von zwei Vertretern ganz gezielt Pro- und Contra-Argumente zu einer Sachfrage vorgetragen werden, um eine Thematik umfassend auszuleuchten und zur eigenen Meinungsbildung beizutragen.¹³

3. Konfessioneller Theologe in einem postmodernen Zeitalter

„Es soll nicht durch Heer oder Kraft, sondern durch meinen Geist geschehen, spricht der HERR Zebaoth.“ (Sach 4,6)

Eine weitere Grundspannung ergibt sich für Pfarrer dadurch, dass die Positionen einer bekennnisgebundenen Kirche in unserer Zeit vielen Menschen fremd vorkommen. Wir leben in einer Zeit, in der noch nicht dominierend, aber eben doch in nennenswertem Maß an die Stelle geschlossener Wahrheitssysteme individuelle Patchworküberzeugungen treten.¹⁴ Eine geordnete Abendmahlszulassungspraxis etwa, wie sie vor 50 Jahren in Deutschland (auch über den Bereich der Vorgängerkirchen der SELK hinaus) jedenfalls als theologische Position weitgehend selbstverständlich war, ist heute nicht nur nicht mehr konsensfähig, sondern darüber hinaus auch kaum noch kommunikabel und wird von daher häufig als Affront verstanden. Ebenso wenig leuchtet es unbedingt allen Zeitgenossen (Gemeindeglieder eingeschlossen) ein, was dagegensprechen soll, für die eigene Frömmigkeit bspw. christliche Glaubensinhalte mit Meditationspraktiken fernöstlicher Religionen zu kombinieren. Wer in solchen Fällen Positionen vertritt, die kirchlich verbindlich geregelt sind, wird zunehmend mit Auseinandersetzungen zu rechnen haben. Dazu kommt, dass Pfarrern heute weder im gesellschaftlichen noch im kirchlichen Bereich die Autorität zugeschrieben wird, die sie (zumindest häufig) in früheren Zeiten innehatten. Das erfordert

13 Dass das, ggf. auch immer wieder neu, gelernt werden muss, steht dabei außer Frage. Kriterien für gelingendes Streiten im kirchlichen Kontext hat bereits mein Kollege Werner Klän vorgelegt: *Werner Klän, Was uns eint – II: in Bezug auf Theologie und Bekenntnis*, LuThK 33 (2009), 145-160, dort 159f.

14 Vgl. *Detlef Pollack/Olaf Müller, Religionsmonitor. Religiosität und Zusammenhalt in Deutschland*, Gütersloh 2013, 12f. (http://www.religionsmonitor.de/pdf/Religionsmonitor_Deutschland.pdf, Stand: 6.11.2014).

ein „Mehr“ an Werben für die eigenen Positionen, an Argumentation und Diskussionsbereitschaft und ein „Weniger“ an bloßer Exekution kirchlicher oder persönlicher Standpunkte. In dieser Hinsicht könnte die Formulierung vom „sine vi sed verbo“ („ohne Gewalt, sondern durch das Wort“) aus CA XXVIII noch einmal ganz neu bedacht werden. Angesichts der Spannung zwischen kirchlicher Positionierung und postmodernen Lebensentwürfen wird auch zunehmend mit Kirchenaustritten zu rechnen sein, zumal der Austritt aus bzw. der Wechsel zwischen Kirchen heute bis in kirchliche Kreise hinein weitgehend akzeptiert ist und gesellschaftlich nicht mehr sanktioniert wird.

Gleichzeitig stehen die Pfarrer natürlich nicht außerhalb dieser gesellschaftlichen und geistesgeschichtlichen Entwicklung, sondern nehmen unabhängig davon, ob sie sich als liberal oder konservativ bezeichnen würden, auch selbst an ihr Anteil. Es kommt zu Akzentverschiebungen. Verstärkt steht das eigene Projekt der Lebensgestaltung im Vordergrund. Das vermehrte Ausscheiden von Pfarrern aus dem Dienst der SELK könnte auch darin einen Grund haben. Verbirgt sich hinter manchem Frust über die Kirche nicht vielleicht auch die Enttäuschung darüber, dass die Kirche an manchem Punkt anders ist als mein persönliches Lebenskonzept und sie mehr Dienst von mir verlangt, als dass umgekehrt sie mir dazu dient, mein Lebenskonzept zu verwirklichen? Andererseits ist natürlich auch kein Dienst denkbar, in dem ich dauerhaft gegen meine eigene Lebensüberzeugung handeln muss.

Impuls 5: Solidarität und Austausch stärken. Gerade angesichts der Konflikte wird der Austausch untereinander in der Pfarrerschaft an Bedeutung und Wert gewinnen. Das Wissen darum, gemeinsam vor vergleichbaren Herausforderungen zu stehen, kann helfen, die Lasten zu tragen. Ich rege an, in diesem Zusammenhang Instrumente wie Supervisionsgruppen, regelmäßige Gespräche zwischen Pfarrern aus benachbarten Gemeinden und Zeiten der geistlichen Besinnung für Reflexion und Gebet auszubauen bzw. neu zu entwickeln.

Impuls 6: Fragen zur Selbstreflexion der Pfarrer: Wie sieht mein persönliches Verhältnis zu Kirche und Gemeinde aus? Was sind meine Bedürfnisse? Wo sind meine Grenzen? Inwieweit bin ich bereit, mich umfassend in den Dienst der Kirche zu stellen?

4. Arbeit „auf der Schwelle“ oder in der Mitte der Gemeinde?

„Siehe, jetzt ist die Zeit der Gnade, siehe, jetzt ist der Tag des Heils!“ (2. Kor 6,2)

Ulrike Wagner-Rau hat ihre pastoraltheologischen Überlegungen unter dem programmatischen Titel „Auf der Schwelle“ vorgelegt.¹⁵ Der Pfarrer steht demnach an der Grenze, dort, wo es zugig ist. Er sitzt nicht auf dem gemütlichen Sofa im Kreis der Lieben. Er sieht Menschen kommen und gehen, übt Gastfreundschaft, begleitet sie auf Zeit und lässt sie auch wieder gehen. Dies gilt selbstverständlich in besonderer Weise für die volksgemeinschaftlichen Verhältnisse. Aber ich bin davon überzeugt, dass dieses Pfarrbild auch zunehmend für die Verhältnisse in der SELK zutreffend sein wird.

Pfarrer erleben es, dass Gemeindeglieder andere kirchliche Wege gehen als ihre Eltern, oder Gemeindeglieder ziehen an andere Orte. Mitarbeiter gehen verloren, Arbeitsbereiche bleiben unbesetzt. Andere Interessierte wiederum nehmen Kontakt zur Gemeinde auf, prüfen, ob das „ihr Ding“ ist, bleiben oder gehen wieder. An die Stelle des Bildes von der Gemeinde als „Familie“¹⁶ tritt damit das Bild von der Gemeinde als „Herberge“.¹⁷

Die Perspektive ist so nicht langfristig, sondern kurz- und mittelfristig gewählt. Weniger die Frage steht im Mittelpunkt: „Wird das Kind, das ich getauft habe, in 70 Jahren auch hier in der Gemeinde im Seniorenkreis sein?“, sondern eher eine Frage wie diese: „Wie können wir jetzt das Miteinander so gestalten, dass die Menschen, die *jetzt* hier in der Gemeinde sind, eine (geistlich) wertvolle Zeit erleben?“

Damit ist nun nicht gemeint, dass der Pfarrer zusammen mit einem kleinen verbliebenen Kern der Gemeinde auf der Schwelle steht und die Gäste bewirbt, die sich zurücklehnen und passiv bleiben. Sondern ein Beispiel für ein Miteinander, das auch die Gäste in die Verantwortung nimmt, könnte die Kommunität von Taizé sein: Brüder, Schwestern und Langzeitfreiwillige bilden so etwas wie das Rückgrat der Arbeit. Aber die wöchentlich 1000en

15 *Ulrike Wagner-Rau*, Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels, Stuttgart 2009.

16 Vgl. dazu exemplarisch die differenzierten Überlegungen von *Wilhelm Rothfuchs*, Die veränderte Familie, in: Kreuz mit Zukunft. Ein kleines Hermannsbürger Lebensbuch, hg. i.A. der Kleinen Kreuzgemeinde (SELK) Hermannsburg von Dorothee Hilmer, Monika Kruse, Markus Nietzsche, Wilhelm Rothfuchs, Hermannsburg 2014, 68-71.

17 Vgl. *Jan Hendricks*, Auf dem Weg zur Herberge, Waltrop 2005.

von Jugendlichen und Erwachsenen können nur deswegen dort zu Gast sein, weil *alle* Aufgaben übernehmen, *alle* mit anfassend, *jeder* sich in den Dienst nehmen lässt – wenn auch nur auf Zeit.

Impuls 7: Infrastruktur einer mobilen Gemeinde schaffen. Wo Menschen mobil sind, aus unterschiedlichen Gründen Gemeinden und Kirchen wechseln, ist es wichtig, in der Gemeinde eine entsprechende Infrastruktur zu schaffen: Einstiegs- und Ausstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsbereichen, transparente Kommunikation auch für gemeindlich Nicht-Vernetzte, die Einrichtung eines Status als „Freund der Gemeinde“ für ein intensiveres Kennenlernen u.v.m.

Impuls 8: Tagebuch gelungener Momente. Angesichts häufiger Fluktuationen und zunehmender Abbruchphänomene könnte ein Tagebuch gelungener Momente in der Gemeindearbeit dem Pfarrer und der Gemeinde dazu helfen, das im Hier und Jetzt Gelingende nicht aus dem Blick zu verlieren. Im besten Fall ist der Gemeindebrief oder die gemeindliche Homepage solch ein „Tagebuch“.

5. Arbeit zwischen Gemeindeaufbau und/oder -abbau

„Siehe, ich setze dich heute über Völker und Königreiche, dass du ausreißen und einreißen, zerstören und verderben sollst und bauen und pflanzen.“ (Jer 1,10)

Eine weitere Spannung für die pastorale Arbeit ergibt sich aus der Schwierigkeit, den Erfolg der eigenen Arbeit zu beurteilen. Was ist gute Arbeit? Welcher Einsatz lohnt sich? Wo wäre ein Umdenken und Umsteuern nötig?

In Zeiten, in denen Begriffe wie „Gemeindeaufbau“ und „Wachsen gegen den Trend“ Konjunktur haben, sind auch Pfarrer leicht versucht, das Gelingen und den Erfolg ihrer Arbeit am Wachstum ihrer Gemeinde und am Aufblühen des Gemeindelebens abzulesen. Die Wirklichkeit ist aber eine andere. Seit Gründung der SELK 1972 ist diese Kirche – zieht man die Sondereffekte einmal ab – mit nur wenigen Ausnahmen jedes Jahr kleiner geworden.¹⁸ Den anderen traditionellen Kirchen in Deutschland geht das nicht wesentlich anders. Das bedeutet, dass viele, wenn nicht die meisten Pfarrer im Laufe ihres Berufslebens damit umzugehen haben, dass ihre Arbeit eben nicht zu einem nach außen sichtbaren Erfolg des Wachstums führt, sondern

18 Vgl. *Kirchenleitung der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Hg.)*, Statistik 2013, Hannover 2014.

zu einem Rückgang der Gliederzahlen und immer wieder auch zur Schließung von Gemeinden und Predigtorten. Es ist zu vermuten, dass der Vergleich des eigenen vermeintlichen Misserfolgs mit Amtsbrüdern, deren Gemeinden blühen und wachsen, sowohl zu einer Belastung der eigenen Arbeit als auch zu einer Belastung des brüderlichen Miteinanders führt. Allerdings ist die Frage der Konkurrenz wohl auch in der SELK ein Tabuthema.¹⁹

Der frühere Missionsdirektor und jetzige Hermannsburger Pfarrer Markus Nietzke hat in diesem Sommer im Praktisch-Theologischen Seminar für die Vikare der SELK eine Seminareinheit zum Thema „Lehren aus dem Gemeindeabbau“ gehalten. Mir scheint das eine wichtige Neuorientierung zu sein. Ich würde sogar noch einen Schritt weitergehen und möchte eine „Lehre des Gemeindeabbaus“ anregen.

Dabei könnte und müsste deutlich werden, dass es verschiedene Arten erfolgreicher Arbeit gibt. Von der Medizin lässt sich lernen, dass, wenn kurative Behandlungsversuche nicht mehr fruchten, die Palliativmedizin und die Sterbebegleitung einen großen Wert gewinnen. Entsprechend halte ich auch eine gelungene Sterbebegleitung einer Gemeinde oder eines Predigtortes für einen „Erfolg“, für den es sich Zeit, Kraft und Energie zu investieren lohnt.²⁰ Von einer solchen Sterbebegleitung würde ich gerne die aktive Sterbehilfe unterscheiden, die kleine Gemeinden und Predigtorte allzu schnell abwickeln will. Als Pfarrer haben wir es ja immer wieder damit zu tun, dass wir Menschen nicht vor dem Sterben schützen können, aber dass wir sie getröstet ins Sterben hineinführen können. Ob das nicht auch eine Perspektive für Gemeindeabbau sein könnte, Gemeinden in keiner Richtung unter Druck zu setzen, sondern eben auch Schrumpfung- und Sterbeprozesse tröstend und tröstlich zu begleiten und darin dann eben auch für die eigene Arbeit einen Wert zu erkennen?

Dabei schiene es mir kirchlicherseits hilfreich zu sein, nicht nur gelungene Gemeindeprojekte auszuzeichnen, sondern ganz gezielt auch gut ge-

19 Vgl. den programmatischen Untertitel von *Reiner Knieling*, Konkurrenz in der Kirche. Praktisch-theologische Untersuchungen zu einem Tabu, Neukirchen-Vluyn 2006.

20 Der Provinzial der Herz-Jesu-Brüder in Deutschland berichtet davon, dass die niederländischen Brüder sich darauf verständigt hätten, angesichts des hohen Durchschnittsalters im Orden, keine Neubewerber mehr aufzunehmen. Er spricht in diesem Zusammenhang „von der notwendigen Kunst des Sterbens“ (*Heiner Wilmer*, Gott ist nicht nett, Freiburg/Basel/Wien 2013, 187f., dort 187).

dachte, aber letztlich gescheiterte Ideen ins Scheinwerferlicht zu stellen.²¹ So würde nicht zuletzt die Sprachfähigkeit gefördert, auch über Misslingen und Scheitern in der Kirche und in der Pfarrerschaft ins Gespräch zu kommen. Gleichzeitig ist eine Praxis der Wertschätzung umso wichtiger, um die kleinen, oft unscheinbaren Erfolge nicht aus dem Blick zu verlieren.

Impuls 9: „Patientenverfügung“ für Gemeinden. Spätestens wenn Menschen älter werden, wird ihnen nahegelegt, eine Patientenverfügung zu verfassen. Ich möchte etwas Vergleichbares für kleinere, von der Schließung bedrohte Gemeinden vorschlagen: Einen strukturierten Prozess, in dem sich die verbliebenen Gemeindeglieder darüber klar werden, was sie von ihrer Gemeinde noch erwarten, was sie überfordert und wann sie auf lebensverlängernde Maßnahmen für die Gemeinde verzichten möchten. Auch das könnte eine „erfolgreiche Form“ pastoraler Begleitung sein – wenn auch ganz eigener Art.

Impuls 10: Reiner Knieling benennt in seiner Studie zur Konkurrenz in der Kirche unter anderem folgende drei Faktoren, die einen konstruktiven Umgang mit Konkurrenz ermöglichen: „1. Sich gegenseitig anerkennen und achten“, „2. Entscheiden, wann Konkurrieren sinnvoll ist und wann nicht“, „3. Offen konkurrieren, nicht verdeckt“.²² Wie ließe sich das in kirchlichen und gemeindlichen Strukturen und Vollzügen zum Wohl der Pfarrer und Gemeinden implementieren?

6. Zwischen Einzelkämpfer und Teamplayer

„Paulus und Silvanus und Timotheus an die Gemeinde in Thessalonich in Gott, unserm Vater, und dem Herrn Jesus Christus[.]“ (2. Thess 1,1)

Wie verschiedentlich schon angedeutet, verändert sich der Aufgabenbereich des Pfarrers. Durch Erweiterung der Arbeitsbereiche, etwa durch Zusammenlegung mehrerer Gemeinden zu einem Pfarrbezirk, und durch Verlagerung der übergemeindlichen Funktionen auf immer weniger Schultern fallen dem Pfarrer als (oftmals) einzigem Hauptamtlichen in der Gemeindearbeit in erheblichem Maße Koordinationsaufgaben zu.²³ Die eigentliche

21 Vgl. In einer Frankfurter Gemeinde wird ein „Davidspreis“ vergeben, mit dem gut gemeinte, aber letztlich gescheiterte Projekte prämiert werden (vgl. *Gunter Schmitt*, *Gott braucht Fehlermacher*, 3E, 4/2013, 47-49, dort 48).

22 *Knieling*, *Konkurrenz* (wie Anm. 18), 238, 241, 243.

23 Vgl. für den landeskirchlichen Bereich *Eimterbäumer*, *Pfarrer/innen* (wie Anm. 10), 384-386.

pastorale Praxis in Gottesdienst, Unterricht und Seelsorge tritt demgegenüber allzu leicht zurück. Eberhard Hauschildt erwartet im landeskirchlichen Bereich folgendes Szenario: „In Zukunft werden Pfarrerinnen und Pfarrer stärker so tätig sein wie die heutigen leitenden Geistlichen eines Kirchenkreises.“²⁴

Dies kann zu Problemen führen, weil der Pfarrer gerade in den Bereichen, in denen er qualifiziert ist, nun noch weniger nachgefragt wird, und er andersherum im Bereich von Gemeindeführung oftmals in Arbeitsgebieten gefordert ist, für die er nicht ausgebildet ist. Dazu kommt, dass Pfarrer von ihrer akademischen Ausbildung her eher Einzelkämpfer sind und von außen auch häufig als solche wahrgenommen werden.

Nun ließe sich das Problem vergleichsweise leicht lösen, indem die Ausbildung von Pfarrern im Wesentlichen als Managerausbildung²⁵ gefasst und die Arbeit vor Ort auf Ehrenamtliche verteilt würde. Doch dem stehen etliche Probleme im Weg. Erstens nimmt die Bereitschaft, sich in Vereinen u.ä. ehrenamtlich zu engagieren, rapide ab,²⁶ sodass nicht einfach damit zu rechnen ist, dass entstehende Leerstellen einfach mit Ehrenamtlichen gefüllt werden können. Zweitens würde durch eine Verlagerung des Ausbildungsschwerpunkts zwangsläufig theologische Kompetenz verloren gehen, was sich m.E. gerade eine lutherische Bekenntniskirche nicht leisten kann. Und drittens zeigen die ersten veröffentlichten Ergebnisse der V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), die an diesem Punkt m.E. auch auf die SELK zu übertragen sein dürften, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer weiter eine erhebliche Identifikationsfunktion haben, kirchliche Bindung in einem direkten Verhältnis zum Kontakt zum Pfarrer steht²⁷ und sich dieser schon von daher nicht ohne Weiteres durch Ehrenamtliche ersetzen lässt. Von daher ist zwar eine zunehmende

24 Eberhard Hauschildt, „Zu wenig“ Pfarrerinnen und Pfarrer für „normale Gottesdienste“, DtPfrBl 114 (2014), 315-319, dort 318.

25 Zu den Möglichkeiten der Analogie vgl. Jan Hermelink, Pfarrer als Manager? Gewinn und Grenzen einer betriebswirtschaftlichen Perspektive auf das Pfarramt, ZThK 95 (1998), 536-563.

26 Es ist seit einiger Zeit von einer „Massenflucht aus Parteien, Gewerkschaften, Vereinen“ die Rede (Horst W. Opaschowski, Deutschland 2030, Gütersloh 2009, 537).

27 Vgl. Engagement und Indifferenz. V. EKD-Erhebung über Kirchmitgliedschaft, Hannover 2014 (http://www.ekd.de/download/ekd_v_kmu2014.pdf, Stand: 6.11.2014), 96-105, dort v.a. 99 und 102.

de Berücksichtigung des Arbeitsbereichs „Gemeindemanagement“ in Aus- und Fortbildung wünschenswert, aber als solche noch nicht die abschließende Lösung des Problems.

Unbestritten ist dagegen der Wert ehrenamtlicher Mitarbeit, der ja auch in dem Heft „Das Ehrenamt in der SELK“²⁸ gerade erst erkennbar geworden ist. Zu fragen wäre allerdings, ob neben den geistlichen Aufgaben, für die der Theologische Fernkurs der SELK (TFS) zurüstet, nicht gerade auch die administrativen und koordinativen Aufgaben des Pfarramts in die Hände Ehrenamtlicher gelegt werden könnten, die dafür womöglich sogar aus ihrem Berufsfeld besondere Kompetenzen mitbringen. Gleichzeitig müssten Pfarrer darauf verzichten, alle Arbeitsbereiche in der Gemeinde kontrollieren und so letztlich an sich ziehen zu wollen. Ein Vertrauensvorschuss gegenüber ehrenamtlich Mitarbeitenden ist genauso notwendig wie ein Vertrauensvorschuss der Gemeinde dem Pfarrer gegenüber. Gleichzeitig erfordert eine zunehmende Einbeziehung von ehrenamtlich Mitarbeitenden auch ein höheres Maß an Begleitung, Schulung und Absicherung (etwa durch Versicherungen zum Haftungsausschluss).

Impuls 11: TFS-Kurs „Gemeindemanagement“. Ich rege an, neben den bisherigen TFS-Kursen einen weiteren TFS-Kurs Gemeindemanagement zu entwickeln, in dem Gemeindegliedern grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten für die Mitarbeit in der pfarramtlichen Verwaltungs- und Koordinationsarbeit vermittelt werden.

Impuls 12: Pfarrer und Ehrenamtliche. Es ist, denke ich, deutlich geworden, dass die zukünftige Form gemeindlicher Arbeit sich nicht aus der Alternative „Pfarrer oder Ehrenamtliche“ ergeben kann. Vielmehr wird es darauf ankommen, das Miteinander von beiden Personengruppen zu optimieren.

Impuls 13: Hilfen für Mitarbeiterschulung und Teambuilding. Es ist erschreckend zu sehen, wie wenig Literatur und Praxishilfen es zu den Themenbereichen „Kirchenvorstand“ und „Mitarbeiter in der Gemeinde“ gibt. Offensichtlich gehen viele davon aus, dass das irgendwie schon von alleine klappt. Ich rege an, hier mehr Hilfen zu entwickeln, um so die Kooperation und Koordination zwischen Pfarrern und Mitarbeitern zu verbessern und damit Reibungsverluste abzubauen.

28 Renate Förster/Harald Kaminski/Michael Schätzel, Das Ehrenamt in der SELK, Hannover 2014.

7. Männer in einem Männerberuf, der keiner mehr ist²⁹

„Desgleichen ihr Männer, wohnt vernünftig mit ihnen zusammen und gebt dem weiblichen Geschlecht als dem schwächeren seine Ehre. Denn auch die Frauen sind Miterben der Gnade des Lebens, und euer gemeinsames Gebet soll nicht behindert werden.“ (1. Petr 3,7)

Es gibt Berufe, die geschlechtsspezifisch geprägt sind. In Kindertagesstätten werden Sie nur im Ausnahmefall einmal einen männlichen Erzieher finden, unter Möbelpackern und Bauarbeitern an einer Autobahnbaustelle dagegen nur selten eine Frau. Der Pfarrberuf gehörte bis weit ins 20. Jahrhundert zu den klassischen Männerberufen.

Mit Einführung der Frauenordination in den deutschen evangelischen Landeskirchen und vielen Freikirchen hat sich das Bild gewandelt. Längst ist das Quantum des Anteils männlicher Pfarrer unterschritten, das diesen Beruf weiterhin zu einem Männerberuf machen würde.³⁰ Ja, mehr noch, etwa seit der Jahrtausendwende legen in der EKD mehr Theologiestudentinnen als Theologiestudenten die theologischen Examina ab, sodass damit zu rechnen ist, dass sich der Pfarrberuf in den nächsten Jahrzehnten in der gesellschaftlichen Wahrnehmung zunehmend zu einem Beruf entwickelt, der als eher weiblicher Beruf gilt.³¹

Der Raum der SELK stellt durch die Ablehnung der Frauenordination einen Sonderfall im Bereich des deutschen Protestantismus dar. Gleichzeitig haben die Entwicklungen der gesellschaftlichen Wahrnehmung natürlich auch Auswirkungen auf die SELK. Werden nicht auch männliche Jugendliche in der SELK eher Abstand von einem Theologiestudium nehmen, wenn die pfarramtliche Tätigkeit in Zukunft gesellschaftlich eher als „Frauenberuf“ gilt?

Erschwerend kommt hinzu, dass es der SELK bislang nicht gelungen ist, das Berufsbild der Pastoralreferentin so zu profilieren, dass es für junge Frauen Strahlkraft und Attraktivität entfaltet. Das dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass die Ausbildung einer Pastoralreferentin zwar genauso lang und inhaltlich auch in derselben Weise gestaltet ist wie die eines Pfarrers, der

29 Vgl. zum Folgenden: *Simone Mantei/Regina Sommer/Ulrike Wagner-Rau (Hg.), Geschlechterverhältnisse und Pfarrberuf im Wandel (PThE 128), Stuttgart 2013.*

30 Vgl. *Simone Mantei, Neue Vielfalt – Problem oder Potenzial?, in: a.a.O., 15–34, dort 20f.*

31 Vgl. *Kornelia Sammet, Pfarrberuf und Geschlechterverhältnis, in: Mantei u.a., Geschlechterverhältnisse (wie Anm. 29), 35–52, dort 37f.*

Pastoralreferentin dann aber bedeutende pfarramtliche Arbeitsbereiche (Sakramentsverwaltung, z.T. Predigt) verschlossen bleiben. Dies muss fast zwangsläufig Frustration und Enttäuschungserfahrungen mit sich bringen.

Um auch den Gaben der Frauen in der Kirche größeren Platz einzuräumen und um Nachwuchsproblemen entgegenzusteuern, ist es m.E. notwendig, das Berufsbild der Pastoralreferentin grundlegend neu zu fassen und entsprechend auch den Ausbildungsweg völlig neu zu strukturieren (und dieses Berufsbild ggf. auch für Männer zu öffnen).

Impuls 14: Pastoralreferentin 2.0. Ich rege an, das Berufsbild der Pastoralreferentin komplett neu und als eigenständiges Berufsbild im Gegenüber zum Pfarrberuf zu entwickeln. Besondere Qualifikationen aus dem Bereich von Beratung, Mediation, Religionspädagogik etc. könnten besondere Profilkanten des neugefassten Berufsbildes darstellen und die Berufstätigkeit auch außerhalb der SELK, falls nötig, erleichtern.

Impuls 15: Sensibilität für Geschlechterdifferenz. Gerade in Zeiten eines überzogenen Gender-Mainstreamings würde es sich lohnen, die Eigenarten der Geschlechter noch einmal in besonderer Weise in den Blick zu nehmen und auch für die kirchliche Arbeit zu reflektieren, wo tendenziell die Arbeit von Frauen und wo die Arbeit von Männern eher angezeigt zu sein scheint.

8. Fachidiot oder Generaldilettant?

„Wir sehen jetzt durch einen Spiegel ein dunkles Bild; dann aber von Angesicht zu Angesicht. Jetzt erkenne ich stückweise; dann aber werde ich erkennen, wie ich erkannt bin.“ (1. Kor 13,12)

Für die akademischen Praktischen Theologen hat die Jenaer Professorin Corinna Dahlgrün einmal festgehalten, „in mancher Hinsicht [scheine hier] die unerfreuliche Wahl zwischen Fachidiotie und Generaldilettantismus zu bestehen“.³² Eindeutiger scheint die Richtung bei den Pfarrern vorgegeben zu sein: Sie sind häufig „Generaldilettanten“³³. Irgendwie sind sie alles ein bisschen: Pädagogen, Berater, Manager, Repräsentanten, Redner, Beteiligte einer Inszenierung im Gottesdienst. Und irgendwie haben sie von alledem auch etwas gelernt. Aber natürlich: Niemals werden sie das Knowhow eines

32 Corinna Dahlgrün, Auf der Suche nach der zukünftigen, bleibenden Statt, in: Eberhardt Hauschildt/Ulrich Schwab (Hg.), Praktische Theologie für das 21. Jahrhundert, Stuttgart 2002, 41–54, dort 49.

33 Eberhardt Hauschildt spricht etwas vorsichtiger von den Pfarrern als „Generalisten“ (Hauschildt, Zu wenig [wie Anm. 24], 317).

ausgebildeten Lehrers, die Kniffe eines geschulten Rhetors oder die Körperwahrnehmung eines Schauspielers haben. Es sei denn, einer würde Zeit und Kraft investieren, sich in einem dieser Bereiche fortzubilden, wie es Pfarrer immer wieder bspw. im Bereich von Ehe- und Familienberatung und Supervision gemacht haben. Und doch lässt sich damit das Problem allenfalls verkleinern, aber niemals überwinden. Bei einer zu starken Konzentration auf die neugewonnenen Kompetenzen droht darüber hinaus auch hier die Fachidiotie.

In einer Zeit der Ausdifferenzierung der Berufe und der zunehmenden Spezialisierung, in der sogar der Allgemeinarzt, also der klassische Hausarzt, eine weiterführende Qualifikation benötigt, kann ein solches Generaldilettantentum von Pfarrern als außerordentlich schmerzhaft empfunden werden – nicht zuletzt dann, wenn einem Pfarrer seine Schwachstellen aus der Gemeinde unmissverständlich vor Augen gehalten werden.

Mir geht es nicht darum, Aus- und Fortbildung für überflüssig zu erklären. Ganz im Gegenteil! Und doch scheint es mir für Pfarrer unausweichlich zu sein, das Fragmentarische der eigenen beruflichen Existenz auszuhalten. Das ist schmerzhaft, aber dem wohnt auch ein positiver Wert inne. Henning Luther hat in einem seiner Aufsätze³⁴ mit Blick auf die Ich-Identität darauf hingewiesen, dass gerade die Wahrnehmung des Fragmentarischen des eigenen Lebens Voraussetzung für „Selbsttranszendenz“³⁵ ist, für die Sehnsucht nach dem anderen, für die Sehnsucht nach Gott.

Gerade in der Tätigkeit des Pfarrers zeigt sich immer wieder, dass menschliche Kompetenz an Grenzen stößt, nicht zuletzt, weil das Miteinander mit den Menschen, mit denen ein Pfarrer zu tun hat, nicht beliebig steuerbar ist. Wie eine Predigt „ankommt“, hängt eben nicht nur am Pfarrer, sondern genauso auch an den Hörerinnen oder den Hörern. Grenzerfahrungen gehören damit unausweichlich zur pfarramtlichen Arbeit dazu. Dabei bleibt dem Pfarrer die Gewissheit, dass Gottes Kraft gerade in den Schwachen mächtig ist³⁶ und sein Handeln gerade in allem Fragmentarischen zu erwarten ist. Mit Henning Luther möchte ich formulieren:

34 Henning Luther, Identität und Fragment. Praktisch-theologische Überlegungen zur Unabschließbarkeit von Bildungsprozessen, in: *Ders.*, Religion und Alltag. Bausteine zu einer Praktischen Theologie des Subjekts, Stuttgart 1992, 160–182.

35 A.a.O., 169.

36 Vgl. 2. Kor 12,9.

„Das eigentümlich Christliche scheint mir nun darin zu liegen, davor zu bewahren, die prinzipielle Fragmentarität von Ich-Identität zu leugnen oder zu verdrängen. Glaube hieße dann, als Fragment zu leben und leben zu können.“³⁷

Impuls 16: Stärken und Schwächen. Ich rege an, in Gemeinden, Kirchenvorständen und Pfarrkonventen intensiver über die je eigenen Stärken und Schwächen ins Gespräch zu kommen. Aufgaben könnten so gabenorientiert verteilt, unnötiger Kraftaufwand vermieden und Dankbarkeit für das Einstehen des anderen an der Stelle, an der ich schwach bin, geweckt werden.

Impuls 17: Kompetenzverzeichnis. Ich rege für die Pfarrerschaft ein Kompetenzverzeichnis an, in dem besondere Kompetenzen, Neigungen und Interessen der einzelnen Pfarrer aufgeführt sind. Ich denke dabei sowohl an Kompetenzen, die im Rahmen von Zusatzausbildungen erworben worden sind, als auch an Interessen und Hobbies, die aber trotzdem für andere von Interesse sein könnten. Dies würde es erleichtern, bei mir selbst nicht vorhandene Kompetenzen von anderen abzurufen, wenn es etwa darum geht, Fragen zu klären, Impulse extern einzukaufen oder Beratung zu suchen.³⁸

9. Akademische Theologen in den Fußstapfen der Fischer

*„Nicht viele Weise nach dem Fleisch, nicht viele Mächtige sind berufen.“
(1. Kor 1,26)*

Pfarrer bringen im derzeitigen Ausbildungssystem notwendigerweise einen höheren Bildungsgrad mit sich. Hochschulreife, Sprachenerwerb und ein meistens mindestens sechsjähriges Studium (mit entsprechender Notwendigkeit der Finanzierung) bilden ein Sieb, das bestimmte Bevölkerungsgruppen und bestimmte Teile der Kirchglieder von einer pfarramtlichen Tätigkeit ausschließt. Pfarrer sind heute Vertreter der Mittelschicht und finden überwiegend Vertreter dieser Gesellschaftsschicht in ihrer Gemeinde vor. Gleich und Gleich gesellt sich eben auch in der Kirche gern.

Dass dies in der Kirchengeschichte keineswegs immer der Fall war, ist offenkundig. Die galiläischen Fischer unter den Jüngern hatten sicherlich ein wesentlich niedrigeres Niveau formaler Bildung als der umfassend geschulte Apostel Paulus. Allerdings soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden,

37 *Luther*, Identität (wie Anm. 34), 172.

38 Für den Bereich der Beratungsarbeit liegt ein solches Verzeichnis schon vor. Mein Vorschlag geht aber darüber hinaus und sollte ganz unterschiedliche Bereiche umfassen, etwa auch Kunst, Kultur, Erfahrungen in der Ökumene etc.

dass fehlende Bildung in der Pfarrerschaft ein Missstand gewesen ist, gegen den gerade die Reformation bewusst angegangen ist. Fehlende Bildung ist also keineswegs schon per se ein Qualitätsmerkmal.

Gleichwohl möchte ich fragen, ob es legitim ist, den Zugang zum Pfarramt und zum hauptamtlichen Dienst in der Kirche auf den akademischen Weg bzw. auf den herkömmlichen akademischen Weg zu beschränken:

Auch die Geschichte der lutherischen Kirchen kennt Beispiele von anderen Überlegungen. So verfolgte Wilhelm Löhe mit den in die USA ausgesandten „Nothelfern“ ein spezifisch anderes Konzept, in dem ggf. sogar Handwerker den Vorzug vor Theologen erhielten.³⁹ Dass diese segensreich gewirkt haben, wird man kaum bestreiten können.

Ich frage: Welche Arbeits- und Anstellungsmöglichkeiten bieten wir Menschen, die keine Zeit und/oder Möglichkeiten haben, ein langes Theologiestudium zu absolvieren? Die Einführung eines Bachelor-Studienganges an der LThH ist u.a. auch deswegen bislang noch nicht geglückt, weil wir keine Berufsperspektiven haben aufzeigen können. Andererseits haben wir in der SELK inzwischen etliche Pfarrer im Ehrenamt im Dienst, die oftmals auf anderen Wegen als auf dem klassischen Ausbildungsgang zur pastoralen Arbeit gekommen sind.

Angesichts des demografischen Wandels scheint es mir bedeutsam zu sein, besonders Arbeitsperspektiven für Menschen in der Lebensphase von 50 bis 75 Jahren zu erschließen.⁴⁰ Erfahrungen aus den „Second-Career“-Programmen der Partner-Seminaries in den USA könnten hier zu Rate gezogen werden. In diesen Programmen wird älteren Männern die Gelegenheit geboten, sich nach einer Zeit in einem anderen Beruf auf den Weg zum Pfarramt zu begeben. Und auch die Universität Marburg bietet einen berufsbegleitenden Master-Studiengang für Absolventen anderer Studiengänge, der in einigen Landeskirchen sogar Türen zum Pfarrberuf öffnet.⁴¹

Auch der Theologische Fernkurs der SELK (TFS) bietet bereits ein Instrumentarium einer anspruchsvollen Ausbildung jenseits eines klassischen Theologiestudiums.

Impuls 18: Neue Ausbildungswege erschließen. Ich rege an zu prüfen, inwieweit aus den Bausteinen eines Bachelor-Studienganges an der LThH

39 Vgl. *Christian Weber, Missionstheologie bei Wilhelm Löhe: Aufbruch zur Kirche der Zukunft* (LKG 17), Gütersloh 1996, 334–343, dort v.a. 336 (Anm. 654!).

40 Vgl. V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung, 73–76.

41 <http://www.uni-marburg.de/fb05/studium/studiengaenge/ma-theologie> (Stand: 5.11.2014).

und/oder erfolgreich absolvierten TFS-Kursen (und ggf. zusätzlichen Elementen) ein eigenständiger Weg zumindest zu einer Art „Gemeindediakonat“ entwickelt werden könnte.

10. Pfarrfamilie: Anhängsel oder eigenständige Personen?

„Ein Bischof aber soll untadelig sein, Mann einer einzigen Frau [...], einer, der seinem Haus gut vorsteht und gehorsame Kinder hat in aller Ehrbarkeit.“ (1. Tim 3,2f.)

Die Pfarrfamilie steht am Schluss meiner Überlegungen – nicht, weil ich deren Bedeutung nicht wertschätzen wollte, sondern weil es in gewisser Weise eigenartig ist, dass die Pfarrfamilie und in herausgehobener Stelle die Pfarrfrau in diesen Zusammenhängen überhaupt Erwähnung findet.

Meine Frau wird als Pfarrfrau bzw. Professorenfrau wahrgenommen, mich hingegen hat noch niemand als Ärztinnenmann angesprochen, obwohl ich dies in gleicher Weise bin. Selbstverständlich hat das Leben in der Pfarrfamilie Einfluss auf die Arbeit eines Pfarrers – und das geht weit über das fast schon sprichwörtliche „Rückenfreihalten“ hinaus.

Gleichzeitig gewinnt die Frage der wirtschaftlichen Unterstützung der Pfarrfamilie durch die Berufstätigkeit der Pfarrfrau in unserer Zeit wieder neu an Bedeutung. Wer dies für eine gänzlich neue Entwicklung hält, sollte sich noch einmal neu vor Augen halten, dass der Haushalt der Familie Luther schon frühzeitig insolvent gewesen wäre, wenn Katharina Martin als Kleinunternehmerin nicht finanziell unterstützt hätte.⁴² Das klassische Bild der Pfarrfamilie, wie wir es kennen, entstammt wohl eher der Familienromantik des 19. Jahrhunderts.

Nun ist zu fragen, ob die Ordnungen der SELK die Eigenständigkeit der Pfarrfrauen in angemessener Weise berücksichtigen, wenn sie etwa die SELK-Gliedschaft der Pfarrfrauen in der Pfarrerdienstordnung festschreiben.⁴³ Das Anliegen leuchtet dabei zunächst unmittelbar ein. Schon in den Pastoralbriefen ist das Familienleben ein Kriterium für die Auswahl der

42 Vgl. *Christine Eichel*, *Das deutsche Pfarrhaus*, Berlin 2012, 36f.

43 Pfarrerdienstordnung der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (in der Fassung vom 18.06.2011) [PDO], in: *Kirchliche Ordnungen für die Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK)*, hg. v. d. Kirchenleitung der SELK [Loseblattsammlung], 110, § 5,2: „Bei Verheirateten wird vorausgesetzt, dass die Ehefrau spätestens zum Zeitpunkt der Ordination Glied der gleichen Kirche wie ihr Ehemann ist.“

Amtsträger. Und es ist tatsächlich nur schwer vorstellbar, dass sich die Frau eines Pfarrers in Leben und Kirch-/Religionszugehörigkeit ganz anderes positioniert als der Pfarrer selbst. Dies dürfte sowohl innerfamiliär als auch innergemeindlich zu erheblichen Schwierigkeiten führen.

Und trotzdem möchte ich fragen: Kann tatsächlich der Arbeitgeber des Mannes eine solche Gewissensentscheidung der Ehefrau vorschreiben? Ich denke nicht. Vielleicht steht dahinter noch die Voraussetzung, dass die Hoheit über die wesentlichen Lebensentscheidungen einer verheirateten Frau (auch) bei ihrem Mann liegt. So war es ja auch im deutschen Recht bspw. für die Berufstätigkeit der verheirateten Frau bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts geregelt.⁴⁴ Der Mann hatte seine Zustimmung zu geben. Hier hat sich aber sowohl die Rechtslage als auch das allgemeine Verständnis geändert. Mir scheinen Regelungen wie diese gerade durch die Terminierung der Kirchzugehörigkeit entweder einen wenig hilfreichen Druck auf Paarbeziehungen von Theologiestudenten und Pfarrern auszuüben oder dazu zu verleiten, dass eine Eheschließung vermieden wird. Oder drittens könnte all dies dazu führen, dass diese Regelung zwar auf dem Papier festgehalten wird, aber nicht umgesetzt wird.

Noch einmal: Damit will ich gar nicht in Frage stellen, dass eine unterschiedliche Kirchenzugehörigkeit von Pfarrer und Pfarrfrau eine ganze Reihe von Problemen mit sich bringen kann. Doch das tut eine Ehescheidung auch – und trotzdem sieht das derzeitige Pfarrerdienstrecht nicht notwendigerweise eine Entlassung aus dem Dienst vor, sondern eröffnet Räume, um mit der für alle Beteiligten herausfordernden Situation umzugehen.

Impuls 19: Pfarrfrauen in ihrer Eigenart wertschätzen. Ich rege an, in Gesprächsprozessen in Gemeinden und Bezirken das Bild der Pfarrfrau neu ins Gespräch zu bringen und dieses Bild dabei in der Hinsicht zu schärfen, dass sie nicht als Anhängsel oder Hilfskraft des Pfarrers in den Blick kommt, sondern mit denen ihr ganz eigenen Gaben und den Kompetenzen und Stärken, die ihr auch aus der eigenen Berufstätigkeit zukommen.

Impuls 20: Eingriffe in die Entscheidungshoheit der Pfarrfrau prüfen. Ich rege an, miteinander zu diskutieren, ob die Klausel zur Kirchenzugehörigkeit der Pfarrfrau aus der Pfarrerdienstordnung gestrichen werden könnte. Mit §

44 Vgl. *Mantei*, *Neue Vielfalt* (wie Anm. 30), 17, Anm. 8.

24 der Pfarrerdienstordnung⁴⁵ sind m.E. in ausreichendem Maße Regelungen getroffen, die besondere Problemfälle bearbeiten lassen.

Damit bin ich am Ende meiner Analysen und Impulse angekommen und überlasse nun das Wort denen, die aus Sicht eines Pfarrers, einer Pfarrfrau, eines Gemeindegliedes und eines Kirchenleitungsmitgliedes ihre Beobachtungen vortragen werden.

Für die Gruppenarbeiten am Nachmittag möchte ich Ihnen bereits jetzt einige wenige Fragen mit auf den Weg geben:

1. Was hat mich in den Referaten in besonderer Weise angesprochen?
2. Was ist noch gar nicht genannt worden?
3. Wo sehe ich Handlungsbedarf?
4. Wie könnten konkret Veränderungsprozesse in Gang gebracht werden (Anträge an Synoden oder Gemeindeversammlungen, Artikel im Gemeindebrief, Bitte an die Kirchenleitung o.ä.).

45 Vgl. insbesondere § 24 (1), Satz 1: „Ehe und Familienleben des Pfarrers dürfen die Glaubwürdigkeit seines Auftrags nicht beeinträchtigen.“