

Lajos  
Szabó

## Aus der Alltagswirklichkeit des Pfarrdienstes in Ungarn<sup>1</sup>

### **1. Die Umwandlung des Berufsbildes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Ungarn**

Schon auf den ersten Blick ist feststellbar, dass die Alltagswirklichkeit und die Situation der ungarischen lutherischen Pfarrerinnen und Pfarrer ein vielfältiges Bild mit äußerst großen Unterschieden bieten. Im 20. Jahrhundert hatte der Pfarrdienst ein viel einheitlicheres Berufsbild als heutzutage. Es gab mehr Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen im Bereich der Berufsfelder in den einzelnen Gemeinden. Es spielte eine geringere Rolle als heute, in welchem Landesteil oder in welcher Gemeinde die Pfarrerinnen und Pfarrer lebten und arbeiteten. In der aktuellen Situation gibt es viele verschiedene Pfarrerbilder – je nachdem, ob der Pfarrer/die Pfarrerin in einer Stadt oder auf dem Land, in einer kirchlichen Institution oder in einer Gemeinde tätig ist. Der Grund dafür liegt darin, dass die Lebensmöglichkeiten der ev.-luth. Gemeinden in Ungarn äußerst verschieden sind. Seit 1989, dem Jahr der „Wende“, haben sich die Unterschiede hinsichtlich der Lebensfähigkeit, des Freiraums und der Aktivitäten der Gemeinden wesentlich vergrößert. Es gibt starke und sehr lebendige Gemeinden, aber es gibt auch schwache, um ihr Überleben kämpfende Gemeinden. Zwischen diesen beiden Extremen gibt es wesentlich weniger „durchschnittliche“ Gemeinden, als das früher der Fall war.

Hierzu einige Daten: In der lutherischen Kirche in Ungarn sind aktuell in 258 Gemeinden 348 Pfarrerinnen und Pfarrer tätig: 132 Frauen und 216 Männer. Die Altersverteilung ist auch interessant: Unter 30 Jahren gibt es 22,

---

1 Dieser Vortrag wurde am 19. Januar 2016 bei der Tagung des MLB zum Thema „Das Berufsbild der Pfarrerinnen und Pfarrer heute“ in Seevetal bei Hamburg gehalten.

zwischen 30 und 40 Jahren 98, zwischen 40 und 50 Jahren 134, zwischen 50 und 60 Jahren 72, über 60 Jahren 22 Pfarrerrinnen und Pfarrer. Etwa 83 Gemeinden befinden sich in ganz kleinen Siedlungen. Unser kirchliches Gesetz stellt kein Minimum der Gemeindegliederzahl fest. Die Formulierung lautet, dass eine Gemeinde dort zustande kommen oder funktionieren darf, wo ein Gemeindepfarrer bzw. eine Gemeindepfarrerin tätig ist und die Gemeinde sich selbst finanzieren kann (näher muss erklärt werden: auch mit finanzieller Hilfe und Unterstützung der Gesamtkirche).

Zwischen den verschiedenen dienstlichen Lebenssituationen gibt es auch riesige Unterschiede, und die Entwicklung weist nicht in die Richtung des Ausgleichs. Es ist zu erwarten, dass sich der Riss in der Zukunft noch vergrößert, und zwar sowohl in materieller als auch in intellektueller Hinsicht. Es gibt zu viel Erwartung auf der einen Seite und zu wenig Herausforderung auf der anderen. Dabei scheint es, als ob die Kirche und die Mehrheit der Gemeinden, sogar auch die Pfarrerrinnen und Pfarrer, mit dieser Situation zufrieden wären.

Daraus folgt, dass die Pfarrstellen in den Gemeinden, die in einer schwierigen Situation sind, nicht einfach besetzt werden können, während anderswo dieser Prozess ganz schnell abläuft. Die Pfarrerrinnen und Pfarrer wechseln ihre Stellen in den Gemeinden seltener als früher. Das wirft viele Fragen auf: Wie kann ein inspirierendes Berufsbild für Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Kirche zustande kommen? Hat eine Berufsanfängerin/ein Berufsanfänger heute in der Kirche eine motivierende Entwicklungsperspektive? Wie kann, wenn die jungen Pfarrerrinnen und Pfarrer mit ihrer Parochie eng verbunden sind, ein gesunder Lebensrhythmus von privatem und dienstlichem Leben gesichert werden? Das aktive Gemeindeleben und die Zusammenarbeit der Generationen können nur dann gesund bleiben, wenn die Pfarrerrinnen und Pfarrer gewechselt werden und die Gemeinden wachsende Flexibilität und Anspruch auf Veränderung haben.

## **2. Umwandlung der Umstände des Pfarrberufs**

Die quantitative und qualitative Art des Pfarrberufs hängt von der Kopfzahl und der finanziellen Lage der Gemeinde ab, und es ist auch wichtig, wo die Gemeinde geografisch liegt. Da in Ungarn immer noch die lokalen Gemeinden den Großteil des Einkommens der Pfarrerrinnen und Pfarrer geben, gibt es in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Ungarn viele Unterschiede auf diesem Gebiet. Es bestehen unglaubliche Unterschiede zwischen den höchs-

ten und den niedrigsten Pfarrergehältern. Das gilt selbst dann noch, wenn die armen Gemeinden von der Kirchenleitung unterstützt werden. Durch diese Hilfe wird nur das Minimum gesichert. Es gibt große und starke Gemeinden, die andere, kleine Gemeinden in ihrer Umgebung unterstützen. Aber die Solidarität unter den Kirchengemeinden sollte ein viel größeres Ausmaß annehmen. Viele kämpfen dafür; aber nur mit wenig Erfolg.

Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Tatsache, dass die Gemeinden mit wohlhabenden Mitgliedern ganz andere Möglichkeiten des Gemeindeaufbaus haben, als diejenige, deren Mitglieder überwiegend oder fast ausschließlich Arbeitslose und alte Rentnerinnen und Rentner sind.

In diesem Prozess spielt eine große Rolle, dass die – vom Staat zurückgegebenen oder mit staatlicher Subvention neu gestarteten – Schulen, Bildungsstätten, Kindergärten und diakonischen Einrichtungen bessere finanzielle Möglichkeiten bieten können. Einerseits bedeutet das eine Anregung. Es kann aber auch gefährlich sein, wenn der Pfarrer/die Pfarrerin seine/ihre Institution leitet und entwickelt, für die er/sie auch arbeitet, aber die Aufgaben in der Gemeinde, für die er/sie Verantwortung hat, vernachlässigt. Dabei kann es sich durchaus positiv auswirken, wenn Mitarbeitende, Schülerinnen und Schüler oder die Bewohnenden einer diakonischen Einrichtung der Gemeinde beitreten. Das kann neue Möglichkeiten für den Gemeindeaufbau schaffen. Für beide Richtungen – also für diese Tendenz, aber auch für den Misserfolg – gibt es Beispiele in unserer Kirche.

In den letzten Jahrzehnten ging auch in der Lage der städtischen und der dörflichen Gemeinden eine Umwandlung vor sich. Die Bevölkerung der Dörfer verringert sich. Diese Tendenz ist überregional und gilt für alle Konfessionen. Aber dieser Rücklauf bedeutet schmerzhaftere Änderungen in den kleinen lutherischen Gemeinden mit wenigen Mitgliedern als in den größeren Kirchen.

Der Rückgang der Bevölkerungszahl auf dem Lande bedeutet eine geistliche Last für die Pfarrerschaft. Er deprimiert die kleinen Gemeinden und auch ihre Pfarrerrinnen und Pfarrer. Die Jugendlichen ziehen in die Städte, wo sie eine bessere Arbeitsmöglichkeit finden können. Viele Ungarn sind aber in den letzten Jahren von diesen Orten ins Ausland gewandert. Demzufolge beschränkt sich die Tätigkeit der Pfarrerrinnen und Pfarrer in diesen Gemeinden auf die dort gebliebenen alten Mitglieder. In solchen Situationen kann sich der junge Pfarrer/die junge Pfarrerin sehr einsam fühlen. Er/sie kann kaum Freunde im eigenen Alter finden. In diesen Dörfern entstand eine neue Situation: Das Gemeindeleben beschränkt sich auf die Diakonie und die Sozialarbeit. Früher waren in unserer Kirche immer die traditionellen, ländlichen Gemeinden am stabilsten, während heute die Gemeinschaften in den

kleinen Städten oder in der Hauptstadt aktiver sind und mehr Chance für die Zukunft haben. In diesen erneuerten Gemeinden bleibt die Mitgliederzahl unverändert, oft ist sogar ein sichtbares Anwachsen zu bemerken. Das geschieht trotz der allgemeinen Tendenz der Verkleinerung der Evang.-Luth. Kirche in Ungarn. Aus der Diasporasituation der Evang.-Luth. Kirche in Ungarn folgt, dass die durchschnittliche Mitgliederzahl der Gemeinden sehr niedrig ist, und dass viele Gemeinden nur durch gesamtkirchliche und durch staatliche Unterstützung existieren können.

### **3. Die Alltagswirklichkeit im Leben der Pfarrerinnen und Pfarrer**

Wenn wir uns diesem Thema ganz einfach und praktisch nähern, reicht es, eine einzige Frage zu stellen: Womit verbringt ein Pfarrer/eine Pfarrerin seine/ihre Arbeitszeit im Jahr 2016? Das ist in dem Sinn eine spannende Frage, ob seine/ihre Aufgaben wirklich eindeutig zum Pfarrberuf gehören, oder inwiefern er/sie sich mit administrativen und organisatorischen Verpflichtungen beschäftigen muss.

#### *Manager oder Pfarrer?*

Vor einigen Jahren wurde in unserer Kirche oft die Frage gestellt: Soll ein Pfarrer/eine Pfarrerin auch Manager/Managerin sein? Heute kann man die Frage so beantworten, dass ein Pfarrer/eine Pfarrerin erfolgreiche Arbeit in den meisten ungarischen lutherischen Gemeinden nur dann leisten kann, wenn er/sie gleichzeitig auch ein guter Manager/eine gute Managerin ist.

In den kleineren Gemeinden ist es eine allgemeine Erfahrung, dass sich die von dem Gemeindevorstand vorgeschriebenen Pläne nur dann verwirklichen lassen, wenn sie der Pfarrer/die Pfarrerin mit voller Anstrengung allein durchführt. Leider nehmen die Gemeindeglieder in den meisten Fällen eine spezielle Konsum-Attitüde ein. Wo die Gemeinde überwiegend aus alten Menschen besteht, kann man auch keine stärkere Aktivität erwarten. Die Gemeindeglieder übernehmen nur sehr selten Aufgaben. Glücklicherweise ist diejenige kleine Gemeinde, deren Leitung mit freiwilligen Gemeindegliedern rechnen kann. Zur oben erwähnten pfarrerzentrierten Arbeit gehören auch: die Administration, das Öffnen der Kirchentür, die Durchführung des Religionsunterrichts und die Organisation aller Gruppenbeschäftigungen. Das alles ist wirklich zu viel für eine Person ...

### *Die Familie und die Gemeinde*

Wie sie ihr privates Leben organisieren können, stellt eine spezielle Herausforderung für die Pfarrerinnen und Pfarrer dar. Nach einem alten Muster begegnet sich das Familienleben der Pfarrerinnen und Pfarrer im Gebäude der Parochie oft und regelmäßig mit den Ereignissen des Gemeindelebens. Die Mitglieder der Pfarrerrfamilie sollen aktiv an den Veranstaltungen der Gemeinde teilnehmen – ähnlich wie der Pfarrer selbst. Heutzutage verschwindet aber diese Praxis an vielen Orten. Nicht nur, weil es die Gemeinde nicht beansprucht, sondern weil die Pfarrerrfamilie ganz anders lebt. Es gibt keine Chance, dass die alte Praxis weitergeht. Die Mitglieder der Pfarrerrfamilien möchten auch diese Lebensform nicht mehr auf sich nehmen. Sogar die Gemeindeglieder denken langsam anders. Immer mehr Gemeinden erreichen, dass das Gemeindezentrum und das Pfarrhaus voneinander getrennt werden. In diesem Sinne wurden in den letzten Jahrzehnten viele Parochien erneuert. Die üblichen Tätigkeiten der Gemeinde laufen nicht mehr in den Pfarrhäusern ab. Die Mitglieder der Pfarrerrfamilien sind ja wochentags meistens auch nicht zu Hause. Eine weitere große Frage ist diejenige, ob der Ehepartner/die Ehepartnerin des Pfarrers/der Pfarrerin überhaupt beim Dienst mitwirken kann. Sie oder er ist normalerweise hauptberuflich an einer Arbeitsstelle und hat nur sehr begrenzte Kraft und Zeit. Bei vielen jungen Pfarrerrfamilien stellt es eine riesige Aufgabe dar, die Betreuung der Kinder zu sichern. Das ist besonders in Diasporasituationen schwierig, in denen die sehr weit auseinander liegenden Dörfer eine Menge Autofahrten bedeuten. Für die Familie bleibt dann immer weniger Zeit ...

### *Qualität und Quantität in der Pfarrarbeit*

Wo mehrere kleine Gemeinden eine vereinigte Kirchengemeinde bilden, kann der Pfarrer/die Pfarrerin hauptsächlich nur den Sonntagsgottesdienst und die grundlegenden alltäglichen Anlässe versorgen. Darüber hinaus bleibt nur wenig Energie für andere gemeinschaftsbauende Tätigkeiten. Es gibt Pfarrerinnen und Pfarrer, die jeden Sonntag vier bis fünf Gottesdienste halten müssen und wochentags Gemeindeprogramme, Religionsunterricht und Bibelstunden zu organisieren und zu versorgen haben. Dazu müssen sie viele Kilometer mit dem Auto fahren. Das erfüllt ihre Arbeitszeit vollständig. In anderen Gemeinden, in denen mehrere Pfarrerinnen und Pfarrer nebeneinander beschäftigt sind, gibt es eine ganz andere Situation: Dort hat ein Pfarrer/eine Pfarrerin so viele Veranstaltungen im Monat, wie die Kollegen/

der Kollege in der Diasporasituation in einer Woche. Er/sie hat viel mehr Freizeit, kann sich besser erholen und aus der alltäglichen Tretmühle aussteigen. Ein besonderes Problem ergibt sich in unserer Zeit, weil der Übergang zwischen diesen beiden Lebensformen immer schwieriger wird. Immer öfter bleibt der Pfarrer/die Pfarrerin ein Leben lang an der Stelle, an der er/sie seine/ihre Arbeit angefangen hat ...

Der vor drei Jahren eingeführte obligatorische Religions- und Ethikunterricht hat zusätzliche Änderungen mit sich gebracht: Eine kleine Gemeinde ist kaum fähig, einen Religionslehrer/eine Religionslehrerin zu beschäftigen, so dass der Pfarrer/die Pfarrerin nun auch noch den konfessionellen Religionsunterricht in der Schule übernehmen muss. Mit dem Absinken der Bevölkerungsanzahl sinkt aber auch die Zahl der Lutheraner, weshalb der evangelische Religionsunterricht in ganz kleinen, aus ein bis zwei, höchstens vier bis fünf Kindern bestehenden Gruppen, durchgeführt werden muss. Dabei muss der Pfarrer/die Pfarrerin auch die Administration des Gemeindeamtes allein versehen, was eine enorme Belastung bedeutet. Auf der anderen Seite können aber diese kleinen Gemeindegruppen dem Pfarrer/der Pfarrerin eine riesige emotionale Kraft geben.

*„Wie steht es mit Selbststudium und Fortbildung?“*

Aus der oben geschilderten Situation folgt, dass den Pfarrerinnen und Pfarrern bei dieser Lebensform sehr wenig Zeit und Energie für die theologische Arbeit, für das Familienleben oder für sich selbst bleiben. Es ist nicht gesund, dass ein Pfarrer/eine Pfarrerin viel weniger Zeit für die intellektuelle Vertiefung, als für die alltägliche Amtsführung oder die praktische Abwicklung der Anlässe hat. Der Pfarrer/die Pfarrerin muss in ständiger Aktivität leben. Er/sie muss immer etwas erledigen oder erreichen. In einer solchen Situation wird die Vorbereitung für eine Sonntagspredigt oft vereinfacht. Das führt zu: Weniger Lesen, weniger Fortbildung. Man muss auch zugeben, dass das Interesse für die eigene Weiterbildung, wie es bei älteren Pfarrergenerationen noch üblich war, nachgelassen hat. Es entwickelt sich ein neues Selbstverständnis des Pfarrberufs: ohne den Pfarrer/die Pfarrerin kann in der Gemeinde nichts vorankommen. In dieser Situation legt die Kirchenleitung in Ungarn großen Wert auf die organisierten Fortbildungen und Konferenzen. Die Pfarrerinnen und Pfarrer, die in letzter Zeit an solchen Fortbildungen teilgenommen haben, stellen immer wieder fest, wie wichtig die kollegiale Gemeinschaft, die Supervision oder die neuen theologischen Erkenntnisse für sie sind.

#### 4. Welche Kompetenzen braucht aktuell ein Pfarrer/eine Pfarrerin?

Die Analyse der Alltagswirklichkeit gibt die Frage auf, welche Kompetenzen für den Pfarrberuf den höchsten Wert haben. Worauf soll ein Pfarrer/eine Pfarrerin vorbereitet sein? Welche Fähigkeiten sind wirklich wichtig?

Aus praktischer Hinsicht scheint es oft so, dass der Pfarrer/die Pfarrerin nur für die äußere Erscheinung der Gemeinde verantwortlich ist. Die höchste Erwartung ist neuerdings, dass er/sie vor allem kommunizieren kann. Er/sie muss die Beziehungen mit den wichtigen Persönlichkeiten der Umgebung (Medien, Öffentlichkeit, Politik) pflegen. Dabei soll er/sie einen guten Sinn für das Finanzielle haben, damit die Bedürfnisse der Gemeinde gesichert werden können. Seine/ihre Predigten sollen für alle verständlich sein. Bei der Organisierung der Gemeinschaftstätigkeiten soll er/sie an die speziellen Interessen und Bedürfnisse der heutigen Jugendlichen und Kinder denken. Es wird auch erwartet, dass der Pfarrer/die Pfarrerin gemeinsam Freizeit mit den Gemeindemitgliedern verbringt, sogar Sport und Musik treibt. Er/sie soll auch im öffentlichen Leben des Dorfes oder der Stadt anwesend sein.

Was heute in Bezug auf die Kompetenzen und Erwartungen nicht besonders im Vordergrund steht, ist die theologische Kompetenz des Pfarrers/der Pfarrerin, die Qualität der Vorbereitung, die Tiefe der Gedanken und die Wichtigkeit des Wissens. Es scheint, als ob in der Kirche zwei verschiedene Pfarrerbilder existierten: Das eine, das an der theologischen Fakultät als ideales Pfarrerbild gezeichnet, und das andere, das in der Gemeinde praktisch und aktiv verwirklicht wird. Ein reformierter Forscher, Balázs Siba, formuliert das so: „der kluge Pfarrer“ und „der geschickte Pfarrer“.<sup>2</sup> Es ist gefährlich, diese beiden Pfarrertypen gegeneinander auszuspielen.

Die meisten Gemeinden inspirieren den Pfarrer/die Pfarrerin hinsichtlich seiner/ihrer theoretischen und beruflichen Entwicklung nicht besonders. Im Allgemeinen wird auf die Theorie wenig Gewicht gelegt. Die Gemeinden erwarten lieber einen erfolgreichen Manager/eine erfolgreiche Managerin. Pfarrer und Pfarrerrinnen bekommen zu wenig nutzbares Feedback. Ehrenamtliche Mitarbeitende der Gemeinde auf dem Land können meist keine motivierenden und entwickelnden Impulse geben. In den größeren städtischen Gemeinden dagegen erwarten die weltlichen Leiter der Gemeinde lieber eine erfolgsorientierte Pfarrererarbeit, die etwa dem üblichen Geschäftsleben entspricht.

---

2 Vgl. Bogdán Zsuzsanna: Tapasztalva tanuló lelkészek, in: Reformátusok lapja 2016. január 3.

Viele Pfarrerinnen und Pfarrer in der Diaspora bleiben mit ihren Problemen und der kritischen Überprüfung ihres Berufsbildes in der Evang.-Luth. Kirche in Ungarn allein. In dieser Hinsicht wäre es nützlich, die Aktivität des Mitarbeiterkreises durch Weiterbildungen zu fördern.

Das Nebeneinander von Privatleben und Gemeindeleben ist wichtig, aber nicht einfach. Die Pfarrerrfamilien der protestantischen Kirchen in Ungarn kämpfen fast alle mit Schwierigkeiten. Die traditionelle Verknüpfung von Familie und Gemeinde war für unsere Kirche jahrhundertlang charakteristisch. In den Jahren des Sozialismus verhalf diese spezielle Lebensform auch zum Überleben. Es war selbstverständlich, dass die Familienmitglieder Mitarbeiter in der Gemeinde waren. Die Ehepartner hatten viele gemeinsame Aufgaben. Früher führten die lutherischen Pfarrerinnen und Pfarrer ihr Familienleben in intensiver Nähe zur Gemeinde. Heute ist in der Verhaltensweise eine relevante Wandlung zu spüren. Die Tradition stirbt aus, und wir müssen herausfinden, welche Wege wir in der Zukunft begehen sollen. Natürlich braucht die Pfarrerrfamilie ihre Intimsphäre, aber auch die Gemeinde braucht eine sympathische und missionskräftige Pfarrerrfamilie. Kurzum: Die alte parochiale Lebensweise funktioniert nicht mehr, eine neue aber zeichnet sich noch nicht ab. Leider muss in dieser Hinsicht erwähnt werden, dass in der ungarischen lutherischen Kirche die Zahl der geschiedenen Pfarrer und Pfarrerinnen sehr hoch ist. Darüber gibt es in unserer Kirche aufrichtige und pastorale Gespräche in kleineren und größeren Kreisen. Sogar unsere Synode hat gegenüber der theologischen Ausbildung eine überraschende Erwartung formuliert: Die theologische Ausbildung solle bei den zukünftigen Pastoren und Pastorinnen mit Blick auf das eigene Familienleben eine bessere Kompetenz entwickeln. Natürlich haben wir an der Fakultät viel darüber diskutiert. Wir sind so weit gekommen, dass wir die psychologische und seelsorgerliche Linie in Richtung Selbsterkenntnis und Gemeinschaftsbildung verstärkt haben.

Heute kommen viele nicht aus traditionellem kirchlichem Kontext zum Theologiestudium. Sie haben ihre Taufe als Erwachsene erhalten und keine traditionellen Wurzeln in der lutherischen Kirche. Wenn sie ihre Pfarrtätigkeit in einer Diasporagemeinde beginnen, in der keine stärkende und motivierende Kraft vorhanden ist, können sie ihre Begeisterung für den Pfarrberuf nicht so einfach bewahren. Es gibt nicht viele, aber immer wieder einige, die in den Anfangsjahren der Pfarrertätigkeit scheitern und mit dem Beruf aufhören.

Meiner Meinung nach stellt es in unserer Kirche eine sehr wichtige Aufgabe dar, die Fragen der Laufbahnmöglichkeiten der Pfarrerinnen und Pfarrer zu überprüfen. Für den Berufsanfänger/die Berufsanfängerin ist heute ein klares



und eindeutiges Zukunftsbild nötig. Die Verantwortung der Gemeinde sollte auch nicht außer Acht gelassen werden, damit die Pfarrerinnen und Pfarrer von den einzelnen Gemeinden mehr Unterstützung und Mut bekommen. Die nächste Pfarrergeneration kann den neuen Herausforderungen nur dann gerecht werden, wenn sie genügend spirituelle Energie und Motivation in der Kirche erfährt. Eine sogenannte Missionskompetenz ist unentbehrlich – sowohl für das einzelne Pfarrerleben als auch für den gesamtkirchlichen Alltag.

Die Alltagswirklichkeit des Pfarrdienstes kann sich in Ungarn nur in einer offenen und geschwisterlichen Atmosphäre und durch gegenseitige Annäherung verbessern. Wenn die Theologiestudentinnen und -studenten die Frage stellen, was für eine Zukunft auf sie wartet und welchen Berufsmöglichkeiten sie entgegensehen, ist die Antwort nicht einfach. Es ist wichtig, darüber zu reden, dass es immer Unsicherheiten und spezielle Schwierigkeiten geben wird. Wir sollten dabei nicht vergessen, dass frühere Pfarrergenerationen in unserer Kirche mit noch größeren Schwierigkeiten zu kämpfen hatten und ihnen die Gnade Gottes immer genügend Kraft gab, um neue Wege zu finden. Deshalb sollten die verschiedenen Pfarrergenerationen viel miteinander kommunizieren, erzählen und fragen. Unsere Aufgabe ist es, die wahren Werte des Pfarrdienstes zu bewahren und darauf zu achten, dass sich diese Werte nicht in falsche Richtungen, wie Hierarchisierung oder Bürokratisierung, verschieben. Wichtig bleibt ein echtes, aber mutiges Zukunftsbild mit einem gründlich diskutierten Hintergrund.

