

Hannelore  
Reiner

## Welchen Herausforderungen sehen sich junge Pfarrerinnen und Pfarrer besonders ausgesetzt?<sup>1</sup>

Sehr geehrte Damen und Herren!

Einleitung: Sie hätten mir wohl diese Frage als Thema für die diesjährige Tagung des Martin Luther-Bundes sicherlich nicht gestellt, wenn ich nicht bis vergangenen August in der Kirchenleitung der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich für die Ausbildung künftiger Pfarrerinnen und Pfarrer und für alle Personalfragen innerhalb der Pfarrerschaft zuständig gewesen wäre – und das 15 Jahre lang.

Um es gleich vorweg zu sagen: Es erscheint mir mehr denn je als ein Wunder vor meinen Augen, dass sich nach wie vor junge Menschen entschließen, eine lange akademische und praktische Ausbildung auf sich zu nehmen, um den Menschen von heute das Evangelium von Jesus Christus nahe zu bringen und ein Pfarramt zu übernehmen, dessen Grenzen über bis zu 30 politische Gemeinden reicht, wie es in manchen Pfarrgemeinden bei uns der Fall ist. Diese jungen Menschen näher kennen zu lernen, mit ihnen ins Gespräch zu kommen, ihre Träume und Vorstellungen, aber auch die Erfahrungen, die sie bereits ins Studium mitbringen, zu hören und aufzunehmen, das zählte mit zum Spannendsten meiner Aufgabe – ich denke, allen Ausbildungs- und Personalreferentinnen und -referenten in den verschiedenen Kirchen wird es ähnlich ergehen.

Bereits in den ersten Begegnungen, etwa bei der Anmeldung für die Theologinnen- und Theologenliste oder am Begegnungswochenende mit den

---

1 Am 18. Januar 2016 auf der Theologischen Tagung des Martin-Luther-Bundes in Seetetal gehaltenes Referat.

Zweitsemestrigen unserer Fakultät, zeigte sich, dass ein guter Religionsunterricht, ein regelmäßiger, freundschaftlicher Gedankenaustausch mit dem zuständigen Pfarrer/der Pfarrerin oder eine florierende Jugendarbeit in einer Pfarrgemeinde ein guter Nährboden für die Entscheidung zum Theologiestudium für junge Menschen darstellt. Dabei haben wir nun bereits ein Feld besonderer Herausforderung für junge Pfarrer und Pfarrerinnen in Österreich gestreift, nämlich das des Religionsunterrichts – doch davon gleich mehr.

Die Evangelische Kirche A. B. zählt derzeit nicht mehr ganz 300 000 Mitglieder, das sind nur noch 3,6 % der Bevölkerung. In den 195 Gemeinden arbeiten etwa 250 Pfarrer und Pfarrerinnen, teilweise auf 50%- bzw. 75%-Stellen (Funktionspfarrstellen eingerechnet). In den vergangenen Jahren wurden durchschnittlich sieben Lehrvikarinnen und -vikare pro Jahr aufgenommen; in den letzten beiden Jahren etwas mehr, weil wir uns einer großen Anzahl von Pensionierungen gegenüber sahen. Allerdings werden nicht Jahr für Jahr auch ebenso viele Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten ordiniert und ins Pfarramt berufen, weil es – besonders bei Frauen, aber nicht nur bei ihnen – Unterbrechungen in der praktischen Ausbildungsphase geben kann – etwa die Karenzzeit nach der Geburt eines Kindes oder das Angebot für eine Assistentinnen- oder Assistentenstelle an der Fakultät. Brauchen könnten wir sie derzeit alle.

Noch ein kurzer Einblick in die Form unseres Vikariats: Nach Abschluss des Theologiestudiums mit dem Master werden die Kandidatinnen und Kandidaten zum Einstellungsgespräch in die Kirchenleitung geladen. Das ist kein ausführliches Assessment, aber doch ein einstündiges Gespräch vor einem dreiköpfigen Gremium und nach einem strukturierten Fragebogen. Dieses Gespräch vor der Einstellung ins Vikariat hat sich meiner Meinung nach sehr bewährt. Wer übernommen wurde, wird für zwei Jahre einem Lehrpfarrer/einer Lehrpfarrerin zugeteilt, wobei das erste Jahr einen religionspädagogischen Schwerpunkt hat. Im zweiten Jahr werden die Vikarinnen und Vikare immer wieder ins Predigerseminar nach Wien einberufen. Nach der positiven Beurteilung durch die Lehrpfarrerin oder den Lehrpfarrer und durch die Leiterin oder den Leiter des Predigerseminars, ebenfalls an Hand eines abgestimmten Beurteilungsbogens (angelehnt an den der bayerischen Landeskirche), werden die Vikarinnen und Vikare im dritten Ausbildungsjahr als Pfarramtskandidatinnen/-kandidaten einer vakanten Pfarrgemeinde oder einer Funktionspfarrstelle – meist auch in einer anderen Diözese als in der Ausbildungsphase – zugeteilt. Sie arbeiten in diesem Jahr weithin selbständig, haben aber einen Mentor/eine Mentorin als Unterstützung im Hintergrund. Nach der Pfarramtsprüfung (Zweites Examen) und der Ordination sind sie bewerbungsfähig, allerdings werden sie erst nach drei Jahren definitiv gestellt, das

entspricht in etwa der vollen Übernahme in den ständigen Dienst in den deutschen Landeskirchen. Damit hat unsere Kirche, soweit ich sehe, das längste Vikariat in der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE), wobei das dritte Ausbildungsjahr doch eine besondere Form des Übergangs darstellt.

In den vergangenen 15 Jahren gab es zwei ausführliche Umfragen und Untersuchungen innerhalb unserer Pfarrerschaft. Die erste hatte der Pfarrerverein in Auftrag gegeben, die andere – gefördert durch die Kirche – wurde von einer Absolventin der Hochschule in Krems im Blick auf die Inanspruchnahme von Supervision durchgeführt. Beide Untersuchungen, deren Fragestellungen ja weit auseinandergingen, ergaben insgesamt eine hohe Berufszufriedenheit, besonders was die klassischen Hauptaufgaben des Pfarrberufs betrifft – wie Gottesdienst, Seelsorge und Kasualien. Auch der Religionsunterricht, der im Ausmaß von acht Wochenstunden einer 100-%-Stelle zugeordnet ist, wurde, was Wichtigkeit und Inhalt betrifft, bejaht, wo hingegen seine Organisation und Integration in den Pfarreralltag für die meisten eine starke Belastung bedeutet. Damit aber bin ich bei der eigentlichen Fragestellung angelangt, um die es ja im Besonderen gehen sollte.

a) *Herausforderungen für alle Pfarrpersonen in der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich – gleich welchen (Dienst)alters*

Gemeinde und Schule: zwei unterschiedlichen Systemen verpflichtet

Die eben angedeutete Religionsunterrichts-Verpflichtung gründet im Entgegenkommen unseres Staates an die Kirche. Im Religionsgesetz von 1961 ist festgelegt: Religionsunterricht zählt bis zum 14. Lebensjahr zur allgemeinen Schulpflicht, ab diesem Zeitpunkt können sich die Schülerinnen und Schüler in der ersten Schulwoche nach Schulbeginn vom Religionsunterricht abmelden. Dieser Verpflichtung zum Religionsunterricht haben Pfarrer vor 30 oder 40 Jahren gerne entsprochen, nicht zuletzt aus finanziellen Gründen. Seit wir ein einheitliches Dienstverhältnis haben, wirkt sich eine Mehrstunde gehaltsmäßig kaum aus. Dazu kommt, dass sich in den letzten Jahren die Anforderungen des Staates an die Lehrkräfte massiv ausgeweitet haben, was selbstverständlich auch auf die Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer, die in der Schule unterrichten, Auswirkungen hat. Ich nenne nur das Stichwort: Zentralmatura! Es braucht heute sehr viel Zeit für die inhaltliche Vorbereitung des Unterrichts, aber eben auch für Konferenzen an den Schulen usw. Das schaffen Religionsunterrichts-Lehrpersonen, die Tag für Tag in

der Schule sind, in einem viel besseren Ausmaß, als es Pfarrerinnen und Pfarrer, sozusagen nebenamtlich, je vermögen. Andererseits werden, nicht erst seit der Erfindung des Berufsbildes „Schulseelsorger“, Seelsorgerinnen und Seelsorger an den Schulen dringend gebraucht – nicht erst bei Katastrophen, sondern oftmals schon bei der Notenkonferenz, also im schulischen Alltag. Zum andern bin ich nach wie vor überzeugt, dass das Arbeitsfeld „Schule“ für jeden Pfarrer/jede Pfarrerin die schlechthinnige Herausforderung für deren Glaubwürdigkeit darstellt und darum auch heilsam und wichtig ist. Schülerinnen und Schüler kommen für gewöhnlich nicht freiwillig. Sie wagen auch zu hinterfragen, ja, der Religionsunterricht selbst, wenn er denn ein guter ist, fordert die Schülerinnen und Schüler heraus, Glaubensaussagen zu hinterfragen und mit der Kritik nicht hinter dem Berg zu halten.

Nicht zuletzt – aber das möchte ich nicht verschweigen – müsste unsere Kirche elf Pfarrstellen einsparen, wenn wir bei der Religionsunterrichts-Verpflichtung von acht auf sechs Wochenstunden zurückgingen. Die letzten Jahre zeigen jedoch einen derartigen Rückgang der Schülerzahlen, dass ohnehin ganz neue Überlegungen für den christlichen, sprich konfessionsübergreifenden Religionsunterricht an den Schulen erforderlich sein werden. Die Chancen des staatlich vergüteten Religionsunterrichts sind nicht von der Hand zu weisen. Solange sie uns ermöglicht werden, sollten wir sie trotz aller Herausforderung nützen und bestmöglichst ausfüllen. Überraschend war für mich – dies sei noch kurz zu dieser Thematik angefügt –, dass gerade die jüngeren Kolleginnen und Kollegen gerne und durchwegs ausgezeichneten Religionsunterricht erteilen, auch wenn sie sich das im Vikariat noch gar nicht vorstellen konnten.

### Zu wenig unterstützende Resonanz von Seiten der Gemeindeglieder

Vor einigen Jahren stellte der Wiener römisch-katholische Religionssoziologe Paul Zulehner in einer auch unsere evangelische Kirche einschließenden Untersuchung fest, dass sich rund 20 % unserer Gemeindeglieder in einem sog. „stand-by-Modus“ im Blick auf einen möglichen Austritt befinden. Da braucht es dann nur einen geringfügigen Anlass – etwa die jährliche Kirchenbeitragerhöhung oder ein vergessener Gruß des Pfarrers – und der Austritt wird vollzogen. Es fehlt also bei uns an der festen Bindung zur eigenen Kirche – und dies in einem wesentlich höheren Ausmaß als etwa bei den römischen Katholiken. Das ist für nicht wenige Pfarrerinnen und Pfarrer – und gerade bei jenen, die mit Herzblut, mit guten Ideen und mit hohem Berufsethos bei der Sache sind – ein besonders herausforderndes Moment. Folgerichtig wird es Jahr für Jahr schwieriger, ehrenamtli-

che Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Mitarbeitersuche aber zählt weithin zu den den Pfarrerinnen und Pfarrern zugeordneten Tätigkeiten und Aufgaben. Wenn sich also entsprechende Lücken in der Mitarbeiterschaft auftun, wird dies nicht selten dem Pfarrer/der PfarrerIn zur Last gelegt.

Die Diaspora-Situation unserer Kirche trägt ein Übriges bei. Wir verstehen uns zwar nach wie vor als „Volkskirche“ und werden auch von der österreichischen Gesellschaft und den eigenen Gemeindegliedern so wahrgenommen (z. B. bei der Quantität der Sendezeiten im ORF bzw. beim Kirchenbeitrag), aber das sonntägliche „Kirchenvolk“ ist gerade nach Weihnachten oft nur eine kleine Schar, mit der die von Lutz Friedrichs geschulten jungen Pfarrerinnen und Pfarrer eben „Gottesdienst mit geringer Teilnehmerzahl“ feiern – einfühlsam und lebendig. Dennoch bleibt die Strahlkraft dieser Gottesdienste in den Predigtstationen meist bescheiden, und dies unabhängig vom jeweiligen Liturgen oder der Predigerin. Das gilt auch für die Frage der Taufe der Kinder. Neben jenen Eltern, die überhaupt eine Taufe ihrer Kinder ablehnen (Stichwort: eigene Entscheidung) ist der Sog der römisch-katholischen Umwelt noch immer so stark, dass Kinder aus konfessionsverschiedenen Ehen (70–80 %) eher römisch-katholisch getauft werden, um ihnen eine Minderheitssituation – etwa in der Schule – zu ersparen. Stolz darauf zu sein, „sich wenigstens in einer Sache von der Mehrheit zu unterscheiden“, wie es noch der frühere Wiener Stadtrat und Autor Jörg Mauthe seinen Söhnen zum Abschied schrieb, das gibt es nur mehr in Ausnahmen in unserem Land.

In jüngster Vergangenheit steigt die Zahl der Muslime, wie ja wohl bei Ihnen allen, ständig. Begegnung mit den muslimischen Mitmenschen gelingt in vielen Pfarrgemeinden gut, löst aber auch neue Ängste aus: Wird es uns Christen bald nicht mehr geben? Werden wir eines Tages durch einen politischen Islam einfach überrollt? – So fragen etliche der treuen Gemeindeglieder.

Alle diese Herausforderungen wirken sich nicht nur in der Pfarrerschaft aus, sondern auch bei den ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die allzu leicht der Pfarrperson die frustrierende Bestandsaufnahme in die Schuhe schieben. Der schielende Blick auf die Nachbargemeinde, der es scheinbar viel besser geht, ist eine ständige Versuchung. Es ist geradezu verwunderlich, dass die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die an Depression oder Burn-out leiden nicht sonderlich steigt und eher wieder im Rückgehen begriffen ist. Worin die Ursachen dafür liegen mögen, soll zum Ende des Referats kurz beleuchtet werden.

b) *Spezielle Herausforderungen für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen*

Gut ausgebildet, aber nur wenige wollen es hören/wissen

Nach den langen Jahren der Ausbildungszeit warten die jungen Kolleginnen und Kollegen nur darauf, endlich in einer Gemeinde selbständig arbeiten und wirken zu können. Sie können in nahezu allen Fällen mit dem Wohlwollen der künftigen Gemeindeglieder rechnen. Junge Pfarrerrinnen und Pfarrer mit kleinen Kindern – und damit ein belebtes Pfarrhaus –, das wünschen sich die meisten Gemeinden. Das ergibt folgerichtig auch eine „win-win-Situation“, und glücklicherweise kenne ich so manche in unserer Kirche. Aber freilich kommt auch nach wenigen Wochen die erste Frustration: Es ergeben sich Schwierigkeiten bei der Lehrplanerstellung, es kommt zu Abmeldungen vom Religionsunterricht, und nach der Anfangseuphorie oder vielleicht auch bloßer Neugierde, werden die Mitfeiernden im Gottesdienst immer weniger. Dies, obgleich sich die jungen Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Predigt bemühen, die Sprache der Fakultät hinter sich zu lassen und „den Leuten aufs Maul zu schauen“.

Koordination von Beruf(ung) und Familie

Zumindest die jungen Pfarrer in Österreich gehören der Generation „neue Väter“ an. Sie wollen einen wesentlichen Anteil an der Beziehung zu den Kindern und an der Erziehung derselben mitgestalten, und die zugehörigen Mütter fordern das auch ein. Die vom Staat eingerichtete Möglichkeit des sog. Papa-Monats und der Elternkarenz, die auch Väter einlädt, Teile der Karenzzeit zu übernehmen, wird selbstverständlich auch durch den Arbeitgeber „Kirche“ angeboten. Aber auch dann, wenn der Pfarrer selbst im Dienst ist, konnte ich bei einem Anruf am anderen Ende der Leitung durch einen jungen Pfarrer hören: „Ich koche gerade das Süppchen für unsere Tochter, rufen Sie mich doch bitte später an.“ Jüngere Pfarrer wollen und sollen auch gute Partner und Väter sein. Dass sich dies aber auch – schon allein zeitlich – vom klassischen Pfarrhausbild, indem die Frau des Pfarrers Kinder und Familie versorgt und etliches mehr – und dieses Bild haben noch viele Gemeindeglieder bei uns verinnerlicht – stark unterscheidet, liegt auf der Hand. Die richtige Koordination des Wechselspiels Familie und Beruf(ung) ist für viele junge Pfarrer eine stete Herausforderung, an der sowohl die menschliche Beziehung scheitern kann als auch die *vocatio interna* in Frage gestellt wird.

## Besondere Herausforderungen für Pfarrerinnen

Ich habe bisher nur von Pfarrern gesprochen. Vor eine mindestens ebenso große Herausforderung sehen sich junge Frauen im Pfarramt gestellt. Sind sie Single, wird am Land sehr rasch gemunkelt oder es werden Partner für die Pfarrerin gesucht. Auch wenn der Anteil an Alleinstehenden in der Gesellschaft ständig im Wachsen begriffen ist – für junge Pfarrerinnen ist diese Lebensform in den Augen vieler Menschen nicht vorgesehen. Ist die Pfarrerin aber verheiratet und hat Kinder, so werden die Karenzzeiten mitunter zu einer drei Jahre und länger währenden Dauereinrichtung. Dann stellt sich irgendwann die Frage: Bleiben wir im Pfarrhaus oder suchen wir uns eine Privatwohnung? Wieviel Elternzeit kann einer Pfarrgemeinde zugemutet werden? Unsere Kirche hat bereits vor etlichen Jahren in dieser Frage Lösungsansätze versucht, die sowohl die Pfarrfamilie als auch die Gemeinde im Blick haben. Die Verantwortung, die dabei auf der Pfarrerin lastet, kann ihr nicht ganz abgenommen werden. Die je eigene Lebens- und Familienplanung lässt sich nur schwer ganz unabhängig von der Gemeinde und der Gesamtkirche treffen – zu sehr gehen gerade bei der Pfarrperson Familie und Beruf ineinander.

Auch die freie Stellenwahl wird für Frauen im Pfarramt zu einer Unmöglichkeit, wenn der Ehemann bereits eine fixe Stelle in irgendeinem Ort und in einer Firma innehat. Mitunter müssen lange Fahrtwege bzw. Trennungen in Kauf genommen werden. Aber diese Schwierigkeiten unterscheiden den Pfarrberuf nicht wesentlich von jenen vieler Gemeindeglieder. Trotz Familienpausen und anderen, stets im Einzelfall zu lösenden Problemen, sind Frauen in Österreich im Pfarramt durchwegs sehr geschätzt und willkommen, und wir werden von der römisch-katholischen Schwesterkirche ihretwegen beneidet.

## Zu hohe Erwartungen von Seiten der Gemeinden

Manchmal hatte ich beim Lesen der Ausschreibungstexte für vakante Pfarrstellen den Eindruck: Die Gemeinden erwarten sich wahre „Wunderwuzzis“. Die Pfarrperson sollte gut mit Jugendlichen können, aber sie soll auch im Seniorenheim anwesend sein, sie soll gut predigen können und auch in der Schule eine verständnisvolle Lehrerin sein, intellektuell und voller Empathie, fesch und belesen, und dann auch noch am besten „eine von uns“. Hier gilt es für mich, diese allzu hohen Erwartungen herab zu schrauben, was ich durchaus als eine Aufgabe der übergeordneten Stelle sehe, hier klärend ein zu greifen.

## Kommunikation und Vernetzung

Eine besondere Herausforderung und Schwierigkeit scheint bereits heute und wohl auch künftig – vor allem in der Diasporasituation – eine gelingende Kommunikation unter den Gemeindegliedern zu sein. Aus der Koordinationsarbeit wird sich der Pfarrer/die Pfarrerin nicht ganz ausblenden können. Eine gelingende Kommunikation kann weder durch einen Vierfarb-Pfarrbrief noch durch 1000 Facebook-Kontakte allein hergestellt werden. Sie braucht stets auch die persönliche Begegnung, am besten an dem Ort, an dem die Menschen leben – sprich in den eigenen vier Wänden. Ich kenne genug ältere Kolleginnen und Kollegen, die sich mit Hausbesuchen schwer tun. Aber Besuche in Wohnblocks neuerer Stadtviertel sind tatsächlich kaum noch möglich. Auch in den Dörfern kommen manche Menschen nur noch zum Schlafen heim, oder sie sind überhaupt Wochenendpendler und nur am Samstag und Sonntag zu erreichen. Die Erreichbarkeit der Gemeindeglieder wird immer mühsamer. Die neueren Kommunikationsmittel und -medien helfen hier zwar, aber verlangen immer wieder auch nach einer leibhaftigen Begegnung, und sei es auch nur das berühmte Gespräch zwischen Tür und Angel, aber eben von Angesicht zu Angesicht.

Diaspora verlangt nach Vernetzung. Dies kann die Pfarrperson anregen, aber sie darf nicht nur auf sie allein bezogen bleiben. Hier gilt es, das Netz weiter zu spinnen, neue Beziehungen anzuleiten und so ein tragfähiges Beziehungsnetz zu knüpfen. Wenn wir die Bindung der Gemeindeglieder an unsere Kirche verstärken wollen, werden wir an dieser Stelle ansetzen müssen – so meine Erfahrung.

Viele Gemeinden innerhalb der Evangelischen Kirche in Österreich haben unter den Gemeindegliedern einen hohen Altersdurchschnitt. Das bringt eine große Altersspanne zwischen der jungen Pfarrperson und den Gemeindegliedern. Hier sehe ich allerdings in den meisten Fällen keine allzu große Schwierigkeit der Überwindung.

## Das persönliche geistliche Leben

Schließlich sei noch das persönliche geistliche Leben der jungen Pfarrerrinnen und Pfarrer angesprochen. Lange Zeit war diese Thematik unter den Kolleginnen und Kollegen entweder ein Tabu-Thema („wie’s da drin ausschaut, geht niemand was an“), oder der Austausch darüber führte zu Insidern und solchen, die nicht dazu gehören. Ich nenne letzteres gern „evangelikale Eklektizität“. In den Mitarbeitergesprächen, die bei uns durch die Superintendenten durchgeführt werden, wird auch darüber offen gesprochen.

Der Pfarrer/die Pfarrerin darf und muss sich Zeit für die eigene Gottesbeziehung aussparen. Auch in den Senioratskonventen darf meiner Meinung nach mehr gegenseitige Tröstung geschehen. Meist bleibt das Gespräch bei organisatorischen Fragen stecken. Ich kenne allerdings auch zwei junge Pfarrer, die sich jahrelang vierteljährlich zu Austausch, gegenseitiger Beratung und gemeinsamem Gebet getroffen haben. Beide hatten sich dafür bewusst Zeit gegönnt und diese genossen. Die beiden verwirklichten in meinen Augen ein Stück „Gemeinschaft der Ordinierten“.

### *Schlussfolgerungen: Was es braucht*

Erlauben Sie mir zum Schluss noch einige Gedanken, wie den diversen Herausforderungen begegnet werden könnte, so dass sie zu einem Segen für alle Beteiligten werden.

#### Stützen im Hintergrund

Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen sich darauf verlassen, dass für sie gebetet wird (Fürbittkalender meiner Gemeinschaft). Sie können aber auch mit ermutigenden Rückmeldungen von Seiten des Presbyteriums oder der eigenen Familie und von Seiten der Freunde rechnen. Isolde Karle sagt dazu: „Kreativität blüht nur in einer wirklich ernst genommenen Vertrauenskultur.“ Auch die regelmäßig durchgeführten Mitarbeitergespräche müssen im Sinn von „Stützen im Hintergrund“ durchgeführt werden. Noch einmal Karle: „Ohne Respekt und ohne grundlegendes Vertrauen sind alle Versuche gezielter Qualitätsförderung und Beratung zum Scheitern verurteilt.“ Dass kontinuierliche Supervision hilft, das eigene Sagen und Tun zu überdenken, brauche ich in diesem Kreis wohl nicht extra zu erwähnen. Pastoralkollegs mit freier Themenwahl – aber zeitlich fixiert – können Orte der Unterbrechung von der Alltagsroutine und von den Zwängen der Organisation sein und werden gerade von unseren jüngeren Pfarrerinnen und Pfarrern auch als solche verstanden.

#### Burn-out-Prophylaxe

Je belastender der Pfarrdienst, desto wichtiger sind Kontakte und Freundschaften außerhalb der eigenen Gemeinde. Sich einmal ganz ohne Hintergedanken dem Spiel und dem Spaß hinzugeben, kann Wunder wirken. Ich zähle zur Burn-out-Prophylaxe auch das Genießen und Pflegen des Pfarr-

gartens. Zu sehen, dass es im Garten Zeiten der Ruhe gibt, in denen sich an der sichtbaren Oberfläche gar nichts tut, hilft zur Geduld mit sich selber und mit den andern. Aber dann auch wieder Pflanzen wachsen und blühen zu sehen, tut der Seele wohl. Damit bin ich auch bereits bei frischer Luft und Bewegung. Stundenlanges Sitzen vor dem Bildschirm braucht Ausgleich, der Verspanntheiten wieder löst und den Atem spüren lässt.

### Bessere Amtsaufträge

Es wäre Gebot der Stunde, einmal die Amtsaufträge für die Pfarrerrinnen und Pfarrer gründlich zu durchleuchten. Es geht nicht an, die Freiheit des Pfarrdienstes durch allzu kleinliche Aufgabenbeschreibung ins Kindische zu verkehren, aber umgekehrt sind auch zu vage Formulierungen zu vermeiden. In der Erstellung eines für beide Seiten gut lesbaren Amtsauftrags können gleich Presbyterium und Pfarrperson ein gutes Miteinander einüben.

### Interesse an Lebensgeschichten

Was junge Kolleginnen und Kollegen meiner Meinung nach wieder neu entdecken müssen, ist das Interesse an den Lebensgeschichten der Menschen. So viele Gemeindeglieder warten nur darauf, endlich von sich und ihrem Schicksal, ihren leidvollen und lustigen Erfahrungen, zu erzählen. Das ist ein Schatz für jeden Prediger/jede Predigerin. So werden Hausbesuche und Geburtstagsfeiern zu einer spannenden Schatzsuche, die ungemein bereichert.

Und schließlich: Nicht wir Pfarrerrinnen und Pfarrer tragen die Gemeinden, beide – Pfarrerrinnen und Pfarrer und die Gemeinden – werden getragen von dem, der sich, wie es in der Jahreslosung für 2016 heißt, unser annimmt wie eine Mutter. Ein Kärntner Weihnachtslied, geschrieben von einem evangelischen Pfarrer, umschreibt es so: „Werst mi tröstn, werst mi trogn, werst mei Liacht ume sein, die Liab kann ka Schnee nit vawahn.“ Das sollte uns allen genügen.