

Andreas
Kahnt

Der Dienst der Pfarrerrinnen und Pfarrer heute¹

Verehrte Damen, sehr geehrte Herren, liebe Brüder und Schwestern!

Was ich Ihnen im Folgenden referiere, ist wesentlich persönlich gefärbt. Sie haben es bei mir mit einem Pastor auf dem Lande zu tun. Dazu einem, der niemals Lust verspürt hat, in eine Stadt zu wechseln, und der daher niemals jemanden beneidet hat, der in einer Stadt seinen Dienst tut. Im Übrigen wäre es in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, der ich angehöre, mangels ausreichend geeigneter Städte ohnehin schwierig gewesen, das platte Land zu verlassen.

Durch meine Tätigkeit als Vorsitzender des Oldenburgischen Pastorinnen- und Pastorenvereins und als Mitglied der Oldenburgischen Pfarrervertretung hatte ich allerdings über viele Jahre Gelegenheit, die unterschiedlichen Inhalte des Dienstes von Pastorinnen und Pastoren in den verschiedenen Aufgabenbereichen zu beobachten. Die Vernetzung der Pfarrvereine und Pfarrvertretungen im Verband Evangelischer Pfarrerrinnen und Pfarrer in Deutschland ermöglichte mir zudem einen tiefen Einblick in die Situation des Pfarrdienstes in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und durch vielfältige Kontakte zu Pfarrverbänden in Europa auch einen Eindruck von Kirchen und Pfarrdienst über unser Land hinaus. Als Vorsitzender des Pfarrerverbandes ist es eine meiner vornehmsten Aufgaben, die Kenntnis voneinander zu stärken und die Kontakte zu vertiefen.

Insofern ist mein Referat über den „Dienst der Pfarrerrinnen und Pfarrer heute“ nicht ausschließlich persönlich gefärbt, auch wenn ich natürlich weiß, dass alle meine Eindrücke, Einblicke und Einsichten im Zusammenhang mit diesem Thema persönlich sind – so werde ich niemals eine Pfarrerin sein, noch ein württembergisch geprägter Pfarrer, ich bin weder in der DDR auf-

¹ Referat anlässlich der Theologischen Tagung des Martin-Luther-Bundes vom 18. bis 20. Januar 2016 in Seevetal, südlich von Hamburg. Es gilt das gesprochene Wort.

gewachsen, noch reformiert geprägt, ich war auch nie Funktionspfarrer, sondern bin Pastor im Oldenburger Land.

Nachdem Sie nun wissen, was ich bin und was nicht, sage ich Ihnen, was Sie im Folgenden erwartet, nämlich:

1. Ein Gang durch einige Abseiten und Besonderheiten des Pfarrdienstes, soweit ich sie persönlich beobachten konnte.
2. Ein Einblick in die Veränderungen im Pfarrdienst meiner Generation.
3. Informationen über aktuelle Herausforderungen und Zumutungen.
4. Die Sorge um den Pfarrdienst vor dem Horizont eines heraufziehenden Personalmangels.
5. Ein zuversichtlicher Ausblick.

Ein Gang durch einige Abseiten und Besonderheiten des Pfarrdienstes, soweit ich sie persönlich beobachten konnte

Meine erste Pfarrstelle bekam ich zugewiesen. Als Hilfsprediger war und ist das weitgehend noch so in den Kirchen, auch wenn wir heute von „Pfarrern zur Anstellung“ oder so ähnlich reden und nicht mehr von Hilfspredigern. Ich kam nach Berne in der Wesermarsch, obwohl ich aus Rücksicht auf meine damals noch studierende Frau darum gebeten hatte, gerade dorthin nicht geschickt zu werden. Berne liegt recht abseits, zu versorgen waren etwas über dreitausend Gemeindeglieder in einem Hauptort und zwölf Bauernschaften in weitem Umkreis, zu verwalten die Gemeinde mit mittelalterlicher, dreischiffiger Hallenkirche, Gemeindehaus und Diakonie-Sozialstation. Das alles an der Kreuzung zweier Bundesstraßen und darum fast täglich mit Kontakt zu Durchwanderern, die Nahrung, Kleidung oder Nachtlager brauchten und vor denen selbst der Hund gelegentlich lieber Reißaus nahm.

Mein erster Streifzug durch die Pastorei aus der Mitte des 18. Jahrhunderts, einem großenteils unbeheizbaren Bauernhaus, nun teils Gemeindehaus mit eingruppigem Kindergarten und Pfarrdienstwohnung, führte mich auf den Dachboden. Da fand ich unter dem ungedämmten Dach, also unter den nackten Dachpfannen, eine kleine Abseite, eine kleine Kammer mit dünnen, grob getischlerten Holzwänden und einer ebensolchen Tür: die Kammer des Hausmädchens der Pfarrfamilie eines Vorgängers im Amt in Berne. Ich erfuhr, dass neben dem Hausmädchen eine Küchenhilfe und ein Arbeiter für den großen, mit über zwanzig Apfelbäumen bestandenen Pfarrgarten und den umfangreichen Gemüsegarten angestellt waren. Noch mein Vorvorgänger

hatte jemanden fürs Haus und für den Garten. Mein Vorgänger indes hatte keine Angestellten mehr, dafür aber einen hauptamtlichen Küster und Friedhofswärter, der auch für die Außenanlagen zuständig war. Den Apfelgarten hinten und den Gemüsegarten direkt vor der Haustür ließ sich mein Vorgänger als gelernter Gärtner nicht nehmen, aber oft war es seine selbstverständlich nicht berufstätige Ehefrau, die den Garten versorgte. Meine Frau und ich standen allein vor all den mit der großen Pastorei verbundenen Aufgaben. Nur mit dem Unterschied, dass ich Berufsanfänger war und meine Frau Studentin. Den Gemeindegarten interessierte das übrigens nicht. Wenn im Pfarrgarten das Fallobst nicht aufgesammelt oder der Gemüsegarten ungepflegt war, gab es böse Bemerkungen. Als wir laut überlegten, den Gemüsegarten in eine Rasenfläche umzuwandeln, gab es Widerstand. Immerhin übernahm der Küster weiterhin die Pflege der allgemein zugänglichen Außenanlagen. Aber meine Frau und ich sahen zu, dass wir aus Berne weggamen. Übrigens: Erst vor wenigen Tagen hörte ich aus einem Personaldezernat, dass die Willkommenskultur von Verantwortlichen in Gemeinden gegenüber Pfarrpersonen, die sich für eine Pfarrstelle interessieren, nicht selten erheblich verbesserungswürdig ist. Und das in Zeiten zunehmender Vakanzen!

Wir gingen nach Zetel im Landkreis Friesland. Auch dort steht eine mittelalterliche Kirche, es waren zwei Pfarrhäuser und ebensoviele Gemeindehäuser vorhanden, ein fünfgruppiger Kindergarten und ein Evangelisches Alten- und Pflegeheim mit rund sechzig Bewohnerinnen und Bewohnern. Zusammen mit einem Amtsbruder, einem hauptamtlichen Diakon, zwei Kirchenbürosekretärinnen, einer Verwaltungsleiterin, zwei Reinigungskräften, einem hauptamtlichen Küster und Friedhofswärter und einer weiteren Kraft auf den zwei Friedhöfen waren wir für die Arbeit mit rund sechstausend Gemeindegliedern gut ausgestattet. Wir bewohnten ein relativ modernes Pfarrhaus mit überschaubarem Garten und Platz genug für eine vierköpfige Familie. Als wir fünfzehn Jahre später die Gemeinde verließen, gab es noch 4,6 Küsterstunden, 13 Sekretärinnenstunden, die Reinigungskräfte und einen Amtsbruder in Teilzeit. Den Kindergarten gab es aber immer noch, auch das Altenheim, das sich zunehmend zu einem Pflegeheim mit entsprechenden Herausforderungen für Gottesdienst und Seelsorge gewandelt hatte, nun aber ohne theologische Leitung durch einen Diakon. Die Friedhöfe mit Kapelle waren auch noch da, die Arbeiten aber an eine Firma vergeben. Die alte Kirche wurde von Hilfskräften und Ehrenamtlichen gepflegt – oder eben auch nicht, dann halt durch die Pastoren. Immerhin, das zweite Pfarr- und Gemeindehaus war verkauft und der Amtsbruder wohnte in einer angemieteten Wohnung (die er inzwischen übrigens wegen Eigenbedarfs des Vermieters verlassen musste), aber die Zahl der Gemeindeglieder ging kaum zurück.

Dafür aber die Zahl der Pastoren in der Umgebung, sodass Vertretungen aller Art zunehmend schwierig wurden, während die Aufgaben nicht weniger wurden: zum Beispiel durch die Notfallseelsorge oder die sich verändernden Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Kirche. Um nur ein Beispiel zu nennen: In meiner Zeit in Zetel wurde die zweite der noch vorhandenen EKD-Stellen für die Schausteller- und Zirkusseelsorge gestrichen. Von mir als Gemeindepfarrer wurde erwartet, dass ich auf den Märkten rundum die Seelsorge an den Schaustellerfamilien übernehme, weil wir mit dem größten Jahrmarkt der Region ohnehin Schwerpunktgemeinde seien. Die Auslagerung wichtiger Teile der Verwaltung in ein zentrales Amt hätte Entlastung schaffen sollen, aber während früher ein Gang ins Kirchbüro genügte, mussten wir jetzt lange auf Nachricht aus der Verwaltung warten und hatten immer weniger Überblick über das laufende Geschäft. Gedacht waren die Verwaltungen als Dienstleister der Gemeinden, aber sie entpuppten sich zusehends als Außenstelle der Aufsicht der Kirchenleitung – und wurden Teil einer fortschreitenden Entmündigung der Gemeinden.

Die – vorläufig – letzte Station meines Dienstes als Pastor auf dem Lande führte mich zurück in die Wesermarsch, allerdings nicht in eine bestimmte Gemeinde, sondern als sogenannter „Springer“ für pastorale Dienste im Kirchenkreis. Stellen dieser Art wurden eingerichtet, um bei Vakanzen und anderen längerfristigen Vertretungen die Pfarrerschaft der Umgebung zu entlasten, denn die hatte allermeist längst zu ihrer eigenen eine weitere Gemeinde oder Aufgabe zusätzlich übernehmen müssen. Dieser Springerdienst ist übrigens eine feine Sache, denn diese Springerinnen und Springer sind überall willkommen! Sie können sich auf das konzentrieren, wozu sie als Theologin oder Theologe einst ausgebildet und angetreten sind, nämlich auf Gottesdienst, Unterricht und Seelsorge. Die Gemeindeleitung liegt bei jemand anderem, und zu Kirchenratssitzungen müssen sie nur, wenn die Tagesordnung eine theologische Frage behandelt. Also endlich Zeit für Konfirmanden und Besuche sowie für theologische und liturgische Arbeit ohne den Druck der nächsten Gremiensitzung oder Verwaltungsanordnung. Springerstellen gibt es übrigens inzwischen in einigen Kirchen, wenngleich mit unterschiedlicher Stellenbeschreibung.

Ein Einblick in die Veränderungen im Pfarrdienst meiner Generation

Wie Sie bereits ahnen, gehöre ich zu den sogenannten geburtenstarken Jahrgängen. Wir sind viele, auch in der Pfarrerschaft. Der von mir hochgeschätz-

te frühere Bischof der oldenburgischen Kirche, Dr. Wilhelm Sievers, hat sich gegen Ende seiner Amtszeit oft damit gebrüstet, er habe drei Viertel der jungen Pastorinnen und Pastoren ordiniert. Ich habe nie nachgezählt, aber eins ist klar: Wir, die vielen, von Bischof Sievers Ordinierten, gehen alle miteinander binnen weniger Jahre in den Ruhestand. In den übrigen Kirchen sieht es nicht viel anders aus.

An die Zeit des Pfarrermangels in den siebziger Jahren zumindest in der oldenburgischen Kirche kann ich mich dunkel erinnern. Aber sie fiel mir nicht sonderlich auf, denn es gab ja damals noch Gemeindegewerkschaften, Katechetinnen, Kantorinnen, Diakone und christliche Lehrer an den Schulen. Schulpfarrämter waren begründet und der CVJM war stark, zumindest in meiner Heimatstadt Wilhelmshaven. Etwas salopp ausgedrückt: Personal ohne Ende. Wer wollte, konnte seinen Neigungen entsprechend in Kirchengemeinden und Verbänden aktiv werden. Wir fuhren nach Taizé, unser Pastor arbeitete theologisch und liturgisch mit uns, die Schulpfarrer gaben ordentlichen Religionsunterricht und waren mitsamt ihrem Fach anerkannte Leute im Kollegium – kein Wunder also, dass nicht wenige aus unserer Jugendgruppe Theologie studierten. Wir erlebten Kirche als willkommene Wirkungsstätte für die Ausübung eines theologischen Berufs mit einer breiten Aufgabenpalette. Wir erlebten engagierte Christinnen und Christen in der Stadt sowie Pastorinnen und Pastoren, die Zeit für uns und unsere Fragen an das Leben hatten.

Natürlich haben wir im Studium mit den Sprachen gekämpft und mit Bibelkunde. Aber das akademische Studium war für die allermeisten von uns vor allem eine prägende Zeit des theologischen Forschens und der daraus erhellenden Einsichten für eine lebensnahe Verkündigung. Wir wollten in die Gemeinde! Aber mein Examensjahrgang war der letzte in der oldenburgischen Kirche, der komplett in den Dienst übernommen wurde. In anderen Kirchen sah es mit den Jahren nicht viel anders aus. Entsprechend groß war die Enttäuschung in den nachfolgenden Jahrgängen. Die waren so begeistert und engagiert wie wir, aber sie fühlten die mehr oder weniger deutlich vermittelte Botschaft der meisten Kirchenleitungen: „Wir brauchen euch nicht!“ Zu der Abweisung kamen bei nicht wenigen wirtschaftliche Sorgen, zumal bei solchen, die bereits Familie hatten; ein Theologiestudium eröffnet nicht eben viele berufliche Perspektiven.

Die Pfarrerschaft wurde aktiv. Beschäftigungsfonds wie „Pastoren helfen Pastoren“ mit freiwilligem Gehaltsverzicht wurden gegründet, Senior-Junior-Modelle erfunden, Spendenaktionen ins Leben gerufen, um wenigstens einige der sonst Abgewiesenen mit immerhin einer halben Stelle zu beschäftigen. Arbeit war ja genügend da, und in jener Zeit begannen die gesellschaft-

lichen Veränderungen und die damit verbundenen Herausforderungen für Kirche und Pfarramt allmählich durchzuschlagen. Das Amt trug immer weniger die Person, sondern die Person musste zusehends das Amt tragen. Kirchenleitungen und Synoden fanden kaum hilfreiche Antworten darauf, im Gegenteil, es entwickelte sich in Organen und Gremien eine pfarrerfeindliche Stimmung. Man beharrte auf der Regelung, dass sich Pfarrehepaare (trotz teils heftiger Kritik, zumal hinsichtlich der Altersversorgung) eine Stelle teilen mussten. Das Wohnen im Pfarrhaus wurde verteuert – eine Entwicklung, die in späteren Jahren für sehr viel Geld durch entsprechende Entschädigungen revidiert werden musste. In einigen Kirchen wurde die Durchstufung nach A 14 abgeschafft, und Berufsanfänger wurden nur mit A 12 auf halber Stelle für bis zu fünf Jahre eingestellt, was nur wenig über dem Sozialhilfeniveau lag. Erwartet wurde indes voller Einsatz ohne Einschränkung inklusive Vertretung bei Urlaub, Krankheit und Vakanzen. Der Begriff „Wertschätzung“ bekam damals eine ganz neue Bedeutung: Nicht wenige Pfarrerinnen und Pfarrer fühlten sich nicht mehr als willkommene Arbeiter im Dienst der Kirche, sondern als Verursacher von Personalkosten. Sie wurden als Kostenstelle gehandelt und folgerichtig – zumindest in der oldenburgischen Kirche – als durchlaufender Posten in den Haushalten der Kirchengemeinden aufgeführt, damit auch ja jeder sehen kann, wie teuer die Pastoren sind. Parallel dazu begannen die Strukturreformen in vielen Kirchen. Region, Kooperation, Fusion, freiwillig oder zwangsweise, Stellenstreichung und Versetzung, das alles war und ist noch im Schwange und prägt den täglichen Dienst. Das Papier „Kirche der Freiheit“ unterstellte der Ortsgemeinde Provinzialität und beschädigte, ja demontierte damit nicht nur lebendige Traditionen und Ehrenamt, sondern auch das Selbstverständnis der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Bedeutung ihres Dienstes. Der Gipfel der Beschädigung aber lag und liegt in den Abberufungsverfahren aufgrund nachhaltiger Störung, mit denen Pfarrerinnen und Pfarrer aus ihren Stellen oder ganz aus dem Dienst gedrängt werden, oft ohne eigenes Verschulden und gelegentlich sogar ohne ordentliche Prüfung. Einige Kirchen haben sich mit solchen Verfahren besonders hervorgetan, in anderen wurden sie tunlichst und dankenswerterweise vermieden. Inzwischen ist wohl allen leitenden Verantwortlichen klar, dass viel zu vielen Theologen keine berufliche Chance in den Kirchen geboten wurde, Theologen, die jetzt und zunehmend dringend fehlen.

Die beschriebenen Entwicklungen sind an meiner Generation nicht spurlos vorübergegangen. Wir, die Vielen, waren noch in weitgehend stabilen kirchlichen Verhältnissen aufgewachsen und verwurzelt. Der Pfarrer als „Generalist“ war unser Vorbild. Als „Generalisten“ haben die meisten von

uns ihren Dienst wahrgenommen – und tun es noch. Erst allmählich wuchs die Zahl der Funktionspfarrstellen. In manchen Kirchen blieb sie bescheiden, in anderen stieg sie rasant. Je weniger sich das hergebrachte Pfarramt durch die oben erwähnten Veränderungen leben ließ – für viele Frauen, für Pfarrer und Pfarrerinnen mit berufstätigen Ehegatten, im Zuge zunehmender Arbeitsverdichtung –, desto stärker wurde der Drang in Funktionspfarrämter, und selten geht jemand zurück aus einer Funktion in eine Parochialgemeinde. Wer Gemeindepfarrer blieb, musste vielfach feststellen – oder besser: aushalten – dass die Bedingungen, unter denen der Dienst verantwortungsvoll versehen werden sollte, immer schlechter wurden und werden. Umso erstaunlicher ist es, dass die allermeisten noch immer engagiert ihren Dienst tun. Zum Teil allerdings zu einem hohen Preis, nämlich auf Kosten von Ehe und Familie sowie der eigenen Gesundheit. Der Rosen züchtende Pfarrer war gewiss schon früher eine Idylle, und es kann auch wohl nicht jede Kirche in Stadt und Land einen eigenen Pfarrer oder eine eigene Pfarrerin haben. Aber es kann auch nicht sein, dass der Umfang der Aufgaben im Pfarrdienst ausufert und nur noch unter Missachtung der eigenen Kräfte versehen werden kann. Dass wir für Menschen im Pfarrdienst heute Häuser wie „Respiratio“ oder „Inspiratio“ brauchen, spricht Bände. Dass wir von „burn out“ reden, zeigt, wie sehr Pfarrerinnen und Pfarrer für ihren Dienst brennen. Und geradezu beängstigend sind Hinweise aus der Pfarrerschaft, dass Urlaub zunehmend nicht mehr vollständig genommen werden kann. Das betrifft nicht nur, aber in besonderem Maße Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchen, in denen Religionsunterricht an Schulen zwingend zum Pfarrdienst gehört. Diese Pfarrpersonen (und ebenso jene, die schulpflichtige Kinder oder einen Ehegatten im Schuldienst haben) sind auf die Schulferien angewiesen. Vertretungen im Gemeindedienst können aber immer weniger verlässlich gewährleistet werden, je mehr freie Stellen mitzuversorgen sind. Da Pfarrerinnen und Pfarrer gewöhnlich selbst für Vertretung zu sorgen haben, kommt es immer häufiger dazu, dass Urlaub verfällt. Ähnliches gilt für den freien Tag pro Arbeitswoche, der als wichtige Erholungszeit einzuhalten ist, um die dienstliche Verpflichtung zur Rekreation zu gewährleisten. Wenn Pfarrerinnen und Pfarrer dieser Verpflichtung aus dienstlichen Gründen nicht mehr nachkommen können, ist die Fürsorgepflicht der Dienstgeber gefragt. Jedenfalls kann es nicht sein, dass strukturelle Gründe Urlaub verhindern und Pfarrerinnen und Pfarrer damit allein gelassen werden, wie es jetzt vielfach geschieht.

Informationen über aktuelle Herausforderungen und Zumutungen

Die 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung scheint dem Berufsbild, dem sich die meisten Pfarrerinnen und Pfarrer heute verpflichtet sehen, Recht zu geben. Die Bedeutung einer „Kirche vor Ort“ wurde von den Befragten in eindrucksvoller Weise herausgestellt: Eine erreichbare Kirche mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die Zeit haben, die ansprechbar sind und in der kirchlichen und gesamtgesellschaftlichen Öffentlichkeit als Vertreterinnen und Vertreter von Kirche sichtbar und hörbar für Glaube und Religion einstehen. Das verbinden die Leute mit Kirche und das erwarten sie von Pfarrerinnen und Pfarrern, übrigens auch diejenigen, die der Kirche nicht nahestehen.

Die Diskussion um das Berufsbild der Pfarrerin, des Pfarrers wurde von der Mitgliedschaftserhebung beflügelt und hält an. Der Kampf um die Deutungshoheit über die Untersuchungsergebnisse allerdings auch. Je nachdem, welches Bild von Kirche und Pfarramt Interpreten der Studie haben, werden sie die Ergebnisse für ihre Sicht der Dinge auslegen. Das ist verständlich und nicht zu kritisieren. Pfarrerinnen und Pfarrer machen es genauso. Allerdings aus der Praxis heraus und nicht vom grünen Tisch!

Bei der Beobachtung mancher Deutungen fällt Folgendes auf: Das Berufsbild der Pfarrerin beziehungsweise des Pfarrers als „Generalisten“ in einem sehr vielschichtigen Beruf entspricht weitgehend den Erwartungen – zumindest der meisten Menschen in den Gemeinden. Zugleich liegt genau da das Problem: Je weniger Pfarrerinnen und Pfarrer bei gleichbleibenden Erwartungen zur Verfügung stehen, desto weniger werden sie Generalisten sein können und den Erwartungen genügen – auch den Erwartungen an sich selbst. Damit ist die Krise vorprogrammiert. Sie wird nicht alle treffen, aber nicht wenige Pfarrerinnen und Pfarrer stecken schon mitten in ihr.

Ihnen wird nun in manchen Veröffentlichungen zum Berufsbild zum Vorwurf gemacht, sie arbeiteten nicht zeitgemäß, nicht ressourcenorientiert, nicht auf die Erhaltung ihrer Gesundheit bedacht. Mit anderen Worten: Pfarrerinnen und Pfarrer hätten das Berufsbild, das sie belastet, selbst zu verantworten. Zugleich trügen sie eine Mitschuld daran, dass sich die religiöse Sprachfähigkeit seit 1974 halbiert habe. Mit anderen Worten: Sie seien in der Öffentlichkeit viel zu wenig präsent. Die Vorwürfe vergessen aber Folgendes: Die gesellschaftlichen Umbrüche seitdem waren enorm und sind natürlich nicht an den überkommenen volkikirchlichen Strukturen vorübergegangen. Die Schule ist zur Einübung religiöser Sprachfähigkeit komplett weggefallen. Ähnlich die meisten Elternhäuser. Dazu hat eine bis noch vor gar nicht so langer Zeit unvorstellbare Individualisierung um sich gegriffen. Sie verlangt von Pfarrerinnen und Pfarrern ein überaus hohes Maß an Einfühlungsvermö-

gen und individueller, lebensgeschichtlicher Ansprache in allen Bereichen von Seelsorge, Verkündigung, Unterricht und Leitung, ohne dabei die Verpflichtung gegenüber Theologie und Ordination zu verletzen. Das verlangt große Sorgfalt und darum sehr viel Zeit; Zeit, die aber aufgrund zunehmender Arbeitsverdichtung kaum mehr zur Verfügung steht. Dazu kommt, dass sich alle theologischen und pastoralen Aufgaben stets den Arbeitszeiten von Mitarbeitenden in Kirchenbüros, regionalen kirchlichen Verwaltungsstellen oder Kirchenleitungen anpassen müssen. Erst wenn alle Aufgaben im Bereich Verwaltung erfüllt sind, können sich Pfarrerinnen und Pfarrer ihren „eigentlichen“ Aufgaben zuwenden. Für die Umbrüche in Gesellschaft und Kirche nun aber mangelnde Kommunikationskompetenz von Pfarrerinnen und Pfarrern verantwortlich zu machen und ihnen Abwehr von Funktionen in Leitung und Management, Vernachlässigung von Öffentlichkeitsarbeit und diakonischer Arbeit sowie Ablehnung von Kooperation vorzuwerfen, missachtet Menschen und deren Dienst. Wer so argumentiert, vergisst außerdem, dass die Voraussetzungen in den verschiedenen Kirchen und in den Gemeinden, Einrichtungen und Werken äußerst unterschiedlich sind und je eigene Profile an Strukturen und Personal verlangen.

Zudem muss in der Diskussion um das Berufsbild der Stellenwert der Theologie geklärt werden. In einer lebendigen Kirche werden sich Menschen je nach ihren Gaben ehrenamtlich engagieren. Das hat der Herr der Kirche so gewollt. Es fällt aber auf, dass Ehrenamtliche vielfach besonders gern Aufgaben wahrnehmen, die eine grundlegende Ausbildung in Theologie und Seelsorge verlangen. Im Gegenzug sollen Pfarrerinnen und Pfarrer zukünftig vorwiegend „Coaches“ von Ehrenamtlichen sowie in Leitung und Management tätig sein. Mit anderen Worten: Pfarrerinnen und Pfarrer sind nicht mehr als Theologen gefragt – das können andere übernehmen – und die vielerlei Gaben und beruflichen Kompetenzen vieler Ehrenamtlicher werden nicht fruchtbar im kirchlichen Leben. Das ist verkehrte Welt.

Zur Kritik am Pfarrdienst heute gehört auch der immer mal wieder vorgebrachte Vorschlag, Pfarrerinnen und Pfarrer nach Leistung zu besolden. Unbestritten gibt es kirchliche Orte mit unterschiedlichen Herausforderungen. In einigen Kirchen sind sie bereits jetzt unterschiedlich dotiert, wie zum Beispiel in Württemberg. Aber es gibt auch Kirchen mit sehr einheitlicher Besoldung.

Den Befürwortern einer leistungsbezogenen Besoldung ist natürlich Recht zu geben: Pfarrerinnen und Pfarrer sollten nach Leistung bezahlt werden! Dafür wäre zunächst die Angleichung der Besoldung in den ostdeutschen Kirchen an Westniveau vorzuschlagen. Dann die Rücknahme der oben erwähnten Kürzungen der letzten zehn, fünfzehn Jahre in den Kirchen, eine

bundesweite Übernahme von Besoldung und Versorgung am liebsten der bayerischen Kirche sowie die Rückkehr zur Orientierung am Einkommen von Richtern. Dazu die Rücknahme aller Verteuerungen des Wohnens im Pfarrhaus und die Einführung von Ersatzleistungen aufgrund von Übergröße und Sanierungsstau. Fürs Amtszimmer die Anschaffung einer angemessenen und zeitgemäßen IT-Ausstattung plus Mobiltelefonie sowie gesundheitsfördernden Mobiliars durch die Kirche. Nicht zu vergessen eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung, noch besser die Gestellung von Dienstwagen, damit nicht jeder dienstlich gefahrene Kilometer mit dem privaten Fahrzeug vom Familieneinkommen subventioniert wird. Überdies nehmen die Kirchenleitungen ihre Fürsorgepflicht wahr, indem sie unermüdlich mit den Finanzämtern an der pfarramtlichen Wirklichkeit orientierte Regelungen aushandeln. Warum das alles? Weil ein Arbeiter seines Lohnes wert ist und Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst heute nicht weniger leisten als zu der Zeit vor den Kürzungen.

Vermutlich sind solche motivierenden Maßnahmen für einen anspruchsvollen, verantwortlichen und in Kirche und Gesellschaft unersetzlichen Dienst von den Befürwortern einer leistungsbezogenen Besoldung aber gar nicht gemeint. Denn bei ihnen spielt die Anerkennung der im Pfarramt zu erbringenden Leistung in der Vielfalt der Aufgaben in den unterschiedlichen und sich verändernden Dienstaufträgen kaum eine Rolle. Leistung erscheint ihnen – wie sonst in Wirtschaft und Gesellschaft – auch im Pfarrberuf messbar. Ein Mehr an Gottesdiensten, Täuflingen, Veranstaltungen usw., und ein Mehr an Menschen, die dort gezählt werden können, gilt ihnen als Leistung. Ein Weniger an dem allen folgerichtig als Leistungsmangel wenn nicht gar Leistungsverweigerung.

Das bedeutet aber, dass eine Pfarrerin in den Weiten Brandenburgs wenig leistet. Denn sie verbringt übermäßig viel Zeit im Auto, um ihre wenigen, versprengt lebenden Gemeindeglieder zu besuchen oder in einer der vielen, nicht selten mehr als ein Dutzend zählenden und in ihrer Verantwortung stehenden Kirchen mit ihnen Gottesdienst zu feiern. Die Zahlen dieser Pfarrerin stimmen nicht – leistet sie also weniger als ihr Amtsbruder in einem bürgerlichen Stadtteil in München? Leistet ein Pastor in einer Landgemeinde, in der die Kirche der einzig verbliebene Kulturträger ist, weniger als die Pfarrerin an einer Kulturkirche in der Stadt? Leistet die Pfarrerin auf dem Dorf, die regelmäßig ihre Gemeindeglieder im städtischen Krankenhaus besucht, weniger als ein Pastor an einem Klinikum? Oder ein Pfarrer mit viertausend verwurzelten Gemeindegliedern in der Kleinstadt weniger als die Pfarrerin in einem Stadtteil mit ebensolchen Zahlen, aber hoher Fluktuation? Oder ein Schulpfarrer weniger als eine Bildungsreferentin bei der Kirchenleitung?

Um in all diesen und den zahlreichen anderen Ausprägungen pfarramtlichen Dienstes heute Leistung zu beschreiben, wären klare, nachvollziehbare und verifizierbare Kriterien unabdingbar. Die gibt es nicht. Ebenso wenig wie objektive Instrumente, Leistung zu messen und in Kataloge einzuordnen, aus denen dann eine entsprechende Besoldung errechnet werden könnte. Die Befürworter leistungsbezogener Besoldung missachten, dass kirchliche Orte organische Einheiten mit höchst unterschiedlicher Ausprägung sind, die zudem einem steten Wandel unterliegen. Sie lassen sich ebenso wenig objektiv beschreiben wie der Pfarrdienst, der in ihnen nötig ist. Dienste können gezählt werden. Aber Zahlen erzählen nichts über die geistliche Dimension. Es gibt Pfarrerinnen und Pfarrer, die hervorragend predigen und sensibel, seelsorglich und situationsbezogen Gottesdienst gestalten und dennoch nur eine kleine Gemeinde sammeln. Und oft ist zu hören, dass sich Gemeindeglieder sehr herzlich für eine gelungene Taufe oder Amtshandlung bedanken, die sie in Wort und Gestaltung tief berührt hat, aber nicht auf den Gedanken kommen, sonn- oder feiertags mehr davon zu erfahren. Und die Vielen, die in Kliniken auf höchstem seelsorglichem Niveau von Pfarrerinnen und Pfarrern begleitet werden, finden selten den Weg zu Gottesdiensten und Veranstaltungen in ihrer Heimatgemeinde. Ähnliches gilt für Urlauberseelsorge oder Religionsunterricht.

Leisten all diese Pfarrerinnen und Pfarrer weniger als andere, nur weil ihre Zahlen nicht stimmen? Nein! Aber ihre Leistung ist nicht messbar. Wohl kann beurteilt werden, ob ihre Leistung dem Evangelium gemäß ist. Ansonsten weht Gottes Geist, wo er will, und schmale Zahlen sind dann womöglich Hinweis auf Umbrüche, die wir nicht in der Hand haben, aber bestimmt nicht Folge von Leistungsverweigerung vermeintlich zu kommod ausgestatteter Pfarrerinnen und Pfarrer, die einfach nur besser werden müssten, um mehr Menschen zu erreichen und an die Kirche zu binden. Es ist Christus selbst, der seine Kirche baut und erhält.

Und darum wäre es am besten, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer von allem befreit würden, was ihren Einsatz für ihre Arbeit am Evangelium und damit am Menschen beeinträchtigt und ihre Freude dämpft. Pfarrerinnen und Pfarrer leisten gern ihren Dienst am Evangelium. Diese „Leistung“ erbringen sie je nach Persönlichkeit auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Schwerpunkten in der Freiheit der Verkündigung des Evangeliums und gebunden an ihr Ordinationsversprechen. Dafür sind sie angetreten. Sie können es noch besser, wenn sie Zeit fürs Wesentliche haben und über Geld nicht viel reden müssen.

Die Sorge um den Pfarrdienst vor dem Horizont eines heraufziehenden Personalmangels

„Zeit fürs Wesentliche“, so heißt einer der vielen Versuche, den Pfarrdienst zu beschreiben. Was aber den Pfarrdienst ausmacht, darin gehen die Meinungen im Berufsbildprozess der Kirchen weit auseinander, oder besser: Wie der Dienst unter den wesentlichen Stichpunkten Gottesdienst, Bildung, Seelsorge und geistliche Leitung beschrieben wird und wie er zu füllen ist.

Die Diskussion um das Berufsbild hat ihren Ursprung nicht zuletzt in zwei Einsichten:

1. Der Pfarrdienst kann heute unter den bestehenden Bedingungen nicht mehr geleistet werden, ohne dass Pfarrerrinnen und Pfarrer Raubbau an sich selbst und anderen betreiben. Und
2. Der Mangel an theologischem Nachwuchs und die Pensionierung weiter Teile der Pfarrerschaft binnen weniger Jahre verstärkt die unter 1. genannten Probleme und zwingen daher zum Nachdenken darüber, wie der Pfarrdienst in möglichst volkscirchlichem Sinne gewährleistet werden kann.

Dem ersten Problem versuchen einige Kirchen zu begegnen, indem sie versuchsweise Dienstvereinbarungen und Arbeitszeitmodelle ausprobieren. Die Spanne erstreckt sich von 40 bis zu 56 Stunden, sodass mit Fug und Recht gefragt werden kann, ob es sich bei den verschiedenen Versuchen um denselben Beruf handelt, dessen Dienst da beschrieben wird.

Wichtiger ist allerdings die Frage, ob mit geregelter Arbeitszeit nicht ein wesentliches Merkmal pfarramtlichen Dienstes ausgehebelt und unter der Hand doch Orientierung an Leistung eingeführt wird. Denn der Pfarrdienst wird ja bewusst alimentiert und nicht nach messbar erbrachter Leistung bezahlt. Zudem sind die jeweiligen Besonderheiten, Herausforderungen und Notwendigkeiten in Gemeinden, Einrichtungen und Werken kaum vergleichbar, ebenso wenig die Pfarrpersonen, die in ihnen tätig sind. Dennoch sind die Versuche mit Arbeitszeitmodellen interessant, weil sie helfen, den Pfarrdienst klarer zu erfassen und Grenzen der strukturellen Belastbarkeit im Pfarrberuf aufzuzeigen. Wenn beispielsweise der Dienst mit 48 Stunden pro Woche beschrieben wird, darf eigentlich keine Vakanz-, Krankheits- oder Urlaubsvertretung mehr hinzukommen. Insofern bleibt abzuwarten, zu welchen Erfahrungen die genannten Versuche führen.

Schon jetzt allerdings ist absehbar, dass die Modelle in Zeiten des Pfarrermangels nicht passen. Und schon jetzt gibt es in den Kirchen ländliche

oder strukturschwache Gegenden, in denen Pfarrstellen nicht vermittelbar sind. Das wirkt sich dauerhaft negativ auf Gemeinden oder Einrichtungen und die Menschen aus, die in ihnen leben und tätig sind. Dauerhafte Vertretungen werden unzumutbar, wenn nicht an anderer Stelle Entlastung eingeräumt wird. Genau hier liegt aber eine der größten Zumutungen des pfarramtlichen Dienstes heute: So, wie sich Pfarrerrinnen und Pfarrer noch immer als „Generalisten“ verstehen, so wird dieses Berufsbild weitestgehend nach wie vor von ihnen erwartet. Und wehe, ein Pfarrer oder eine Pfarrerin genügt den Erwartungen nicht, dann findet sich schnell eine Gruppe im Gemeindegemeinderat, die beginnt, eine nachhaltige Störung herbeizureden und die Pfarrperson und deren Dienst zu beschädigen. Davon betroffen sind auch Pfarrerrinnen und Pfarrer, die ihren Verkündigungsauftrag ernst nehmen und dabei Dinge anzusagen haben, die anderen nicht passen. Und nicht jede Pfarrperson hat das Stehvermögen, Intrigen auszuhalten und Beschädigungen zu ertragen. Auch Pfarrerrinnen und Pfarrer brauchen verlässliche Strukturen, in denen sie ihren Dienst verantwortungsvoll und ohne Angst tun können und Schaden von sich und ihrer Familie fernhalten. Kirchen, die ihre Pfarrerschaft darin unterstützen, werden weniger vom Personalmangel betroffen sein als andere.

Was kann getan werden, um den Dienst der Pfarrerrinnen und Pfarrer heute trotz des heraufziehenden Personalmangels zu entlasten? Indem die Kirche sprichwörtlich im Dorf gelassen wird. Das bedeutet, alle Strukturprogramme zu überprüfen und anzuerkennen, dass Kirche von unten lebt. Menschen sind mit ihrer Gemeinde verbunden, in der sie leben. Einrichtungen und Werke in Gemeinden und Stadtteilen sind ihnen vielfach vertraut, werden von ihnen oder Angehörigen genutzt, bieten Arbeitsplätze vor Ort. Je größer die Einheiten durch Auflösung oder Fusion werden, desto weniger überschaubar sind sie für den Einzelnen, desto weniger wird sich die Einzelne mit ihnen identifizieren. Zentralisierung zerstört stabile dezentrale Strukturen. Sie nimmt Menschen nicht ernst, die sich bisher in hohem Maße engagiert haben. Sie missachtet die Bereitschaft, Kirche vor Ort demokratisch zu verantworten. Volksskirchliche Strukturen werden wegrationalisiert. Religiöse Sprachfähigkeit und Verbundenheit zu Kirche und Glaube werden dadurch nicht gefördert. Menschen wollen beteiligt werden. Das geht nur in lokalen, überschaubaren Einheiten. Sie gewährleisten Nähe und Verbundenheit. Sie lassen sich vernetzen, ohne ihre Eigenständigkeit aufzugeben. Großgemeinden können nur hauptamtlich geleitet werden, also durch Pfarrerrinnen und Pfarrer. Die fehlen dann aber für Theologie und Seelsorge. Überschaubare Einheiten können auch ehrenamtlich geleitet werden. Die Kirche bleibt im Dorf, im Stadtteil, da, wo Menschen leben und verwur-

zelt sind. Und diese Menschen haben eine Pfarrerin oder einen Pfarrer für Gottesdienst, Unterricht und Seelsorge – nur nicht mehr für sich alleine.

Solcherart Beteiligungskirche könnte übrigens einladend sein für junge Menschen, sich für Theologie und Pfarramt zu interessieren, sodass der Mangel womöglich in absehbarer Zeit überwunden sein wird.

Ein zuversichtlicher Ausblick

Der Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer heute ist von besonderen Herausforderungen geprägt. Aber die allermeisten Pfarrerinnen und Pfarrer stellen sich diesen Herausforderungen engagiert und zuverlässig. Sie genießen in der Gesellschaft insgesamt einen guten Ruf. Auch wenn es derzeit meist mehr Bewerbungen auf Funktionspfarrstellen gibt, weil dort eher mit geregelten Arbeitszeiten gerechnet werden kann als im Gemeindedienst, gibt es sehr viele begeisterte Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer in Stadt und Land. Sie übernehmen zusätzliche Aufgaben im Kirchenkreis und drücken sich nicht vor Vertretungen. Sie sind nah bei den Menschen und beschränken ihre Aufmerksamkeit nicht auf Gemeindeglieder oder gar auf die sogenannte Kerngemeinde. Sie wohnen überwiegend gern im Pfarrhaus und engagieren sich in Politik, Schule oder Vereinen. Sie greifen aktuelle Herausforderungen auf, wie derzeit die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen. Aber sie vermissen verlässliche kirchliche Strukturen, in denen sie ihren Dienst versehen können. Sie wünschen sich flankierende Maßnahmen, die ihnen helfen, die Veränderungen in den Anforderungen anzunehmen und zu bearbeiten. Sie möchten beteiligt werden, wenn es um ihre ureigenen beruflichen Interessen geht. Warum? Weil ihnen die Kirche Jesu Christi am Herzen liegt! Dieses Herzensanliegen darf nicht ausgenutzt werden. Weder in Form von Selbstaussbeutung noch in Form unangemessener, unerträglicher Erwartungen. Die Freiheit, die für den Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer unabdingbar ist, braucht Entfaltungsräume. Je mehr der Dienst reglementiert wird und zusätzliche Aufgaben einen verantwortlichen Dienst beeinträchtigen, desto geringer wird die Freiheit, sich entfalten zu können – zu Ungunsten des Evangeliums. Wenn auch heute noch und sogar von Pfarrerinnen und Pfarrern gesagt wird, der Pfarrberuf sei der schönste Beruf der Welt, dann liegt das vor allem an der Freiheit, die dieser Beruf braucht und der ihn erstrebenswert macht. Wenn alle Verantwortlichen das wissen und beherzigen, habe ich keine Sorge um den Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer heute und in Zukunft!