

"Pfarrdienst – Ortsbestimmungen, Herausforderungen, Perspektiven“ Tag rheinischer Pfarrerinnen und Pfarrer, 13-09-2010

Am 13. September 2010 folgten ca. 300 Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche im Rheinland der Einladung zum Tag rheinischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Bad Neuenahr.

Im Vorfeld einer neuen Pfarrbilddiskussion, die mit einem Symposium am 29. Januar 2011 im Theologischen Zentrum Wuppertal offiziell eröffnet wird, wurden offene Fragen zum Pfarrdienst angesprochen sowie unterschiedliche Wahrnehmungen und Lösungsvorschläge ausgetauscht.

Nach einer Andacht von Präses Nikolaus Schneider über 2. Kor. 5,17-21 folgten zwei Impulsreferate von Frau Marlen Thieme (Deutsche Bank Stiftung, Mitglied des Rates der EKD) und Herrn Dr. Roland Schulz (ehemaliger Personalchef der Henkel-Gruppe), die in eindrücklicher Weise unterschiedliche Wahrnehmungen des Pfarrberufes beschrieben.

Am Nachmittag diskutierten die Pfarrerinnen und Pfarrer in thematischen Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen. Im Folgenden sind die wesentlichen angesprochenen Aspekte stichwortartig zusammengestellt. Diese Auflistung darf weder als Ergebnis, noch als beschlossenes Programm missverstanden werden. Auch beschreibt sie noch keine Position der Kirchenleitung. Die Auflistung dient lediglich als Versuch, Problemanzeigen, offene Fragen und Lösungsansätze zusammenzutragen, die in die kommende Pfarrbilddiskussion eingebracht werden sollen.

Die Kirchenleitung strebt an, der Landessynode 2013 ausgearbeitete Beschlussvorschläge vorzulegen.

AG 1: Kernaufgaben des Pfarrdienstes

1. Ein Personalentwicklungsplan ist nötig, der auch umgesetzt wird. Wer passt wann mit welchen Kompetenzen wohin? Wie verteilt sich die Pfarrerinnen- und Pfarrerschaft im guten Generationenmix? Umgang mit der demographischen Entwicklung? Wie verteilen sich künftig die unterschiedlichen Professionen in der Kirche?
2. Auf die „hard facts“ darf nicht erst reagiert werden, wenn kein Spielraum mehr vorhanden ist. Wandel muss gestaltet werden! Dazu ist eine „Kollegen/Kolleginnen – Kultur – Entwicklung“ nötig. (z.B. Einübung in kollegiales Feedback, Gottesdienst Coaching, Fortbildungen)
3. Thema der Kernaufgaben darf nicht zu einer reinen Binnensicht werden. Missionarisch Volkskirche sein bedeutet Kommunikation des Evangeliums in und mit der Welt. Das bedeutet, dass wir auch im homiletischen und liturgischen Bereich planvoll vorgehen müssen. Kontaktflächen mit Menschen müssen vergrößert werden, es darf nicht nur der Bestand gepflegt werden.

4. In der Debatte um das Pfarrbild darf es kein Patentrezept geben. Die zunehmende Urbanisierung stellt Gemeinden in der Stadt und auf dem Land vor neue Herausforderungen, denen wir mit unterschiedlichen Konzeptionen pastoralen Dienstes begegnen müssen.
5. Pastorale Kernaufgaben brauchen schützende Strukturen (Lesetag, Fortbildungen, geregelte Vertretungen)

AG 2: Belastung, Überlastung, Entlastung

1. Der Zeitumfang einer vollen Pfarrstelle soll definiert werden (er liegt zzt. EKDweit bei ca. 60 Wochenstunden).
2. Die Pfarrerschaft wünscht sich einen verbindlichen freien Tag und ein verbindliches freies Wochenende.
3. Vertretungsregelungen sollen in der Pfarrstellenkonzeption mitberechnet und in die Dienstanweisung aufgenommen werden.
4. Die Kernaufgaben des Pfarrdienstes müssen neu bestimmt werden.
5. Gemeinde am anderen Ort (Pohl-Patalong) soll gleichberechtigt werden.
6. Es soll eine neue gegenseitige Wertschätzungskultur entwickelt werden.

AG 4: "Schlüsselberuf" und Dienstgemeinschaft

Ist-Beschreibung zu den Begriffen

1. Schlüsselberuf
 - Geistliche Leitung
 - Zuständig für unangenehme Aufgaben (z.B. Personalführung)
 - Von der Fachlichkeit her definieren
 - Die Basisrelation der Menschen repräsentieren
 - Gemeinde und Kirche repräsentieren (auch wenn die Funktion, z.B. Presbyteriums vorsitz nicht ausgeübt wird)
 - Zuschreibung von anderen trifft auf eigenes Rollenverständnis
 - Was schließt der Schlüsselberuf zu bzw. auf?
 - Muss der Pfarrer, die Pfarrerin eigentlich das Übriggebliebene tun, wenn die anderen Berufe reduziert werden?
2. Dienstgemeinschaft
 - Gemeint ist die Dienstgemeinschaft mit unterschiedlichen Gruppen: Beruflich Mitarbeitenden, Presbyterinnen und Presbytern, Pfarrkolleginnen und -kollegen, Ehrenamtlichen
 - Wie kann Dienstgemeinschaft vernünftig und angstfrei organisiert werden?
 - Verschiedene Fachlichkeiten sind auch künftig nötig.
 - Dienstgemeinschaft mit Pfarrkolleginnen und -kollegen kann verbessert werden ("Konkurrenz", Teambildung)
 - Dienstgemeinschaft geht oft zu Lasten der Pfarrerin oder des Pfarrers, denn als einzig residierende/r Mitarbeiter/in der Gemeinde sind sie immer verfügbar und zuständig, wenn die anderen fort oder in Freizeit sind.

- Aber auch: wird der Begriff ideologisch verwendet, hat er wenig Aussagekraft.

Vorschläge

1. Klären, wie das Miteinander der Professionen zu organisieren ist
2. Führung ist Aufgabe von Pfarrerinnen und Pfarrern
3. Die Erwartungen von Kirche bzw. Gemeinde sind zu beschreiben (Tätigkeitsfeld)
4. Mehr Wertschätzung ist nötig
5. Schulungen in Selbstmanagement sollten angeboten werden
6. Instrumente für an gemeinsam vereinbarten Zielen orientierte Leistungsmessungen sind zu entwickeln
7. Klären, was „Geistliche Leitung“ heißt
8. Transparente Arbeitszeitregelungen sind notwendig
9. Das Personalmanagement ist zu verbessern
10. Für Dienste, die verbindlich angeboten werden sollen, ist berufliche Mitarbeit notwendig. Nur beruflich Mitarbeitende haben klare Pflichten und können Verbindlichkeit gewährleisten.
11. Die Begriffe „Schlüsselberuf“ und „Dienstgemeinschaft“ sind zu definieren, sie dürfen nicht ideologisch verwendet werden

AG 5: Besoldung, Pfarrhaus

1. Besoldung hat nicht nur, aber *auch* etwas mit Motivation und Demotivation zu tun. Die (finanzielle) Attraktivität des Pfarrdienstes wurde vor dem Hintergrund der Einschnitte in das Besoldungsniveau aufgrund Maßnahmen der jüngeren Vergangenheit diskutiert (Kostendämpfungspauschale, Abschaffung von Pauschalen im Dienstwohnungsbereich, Kürzung der Sonderzuwendungen etc.).
2. Es wurde angefragt, bei einer Neuregelung des Besoldungsniveaus die Betroffenen flächendeckend an Maßnahmen zu beteiligen.
3. Die Dienstwohnungsproblematik muss neu diskutiert werden.
4. Sind differenzierte Besoldungsmodelle denkbar?

AG 6: Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst

1. Religionsunterricht ist häufig die erste oder letzte Andockstelle für religiöse Fragen. Von daher ist das System Schule für kirchliche Fragen nicht zu unterschätzen.
2. Schulpfarrerinnen und -pfarrer sind apologetisch tätig und betreiben Netzwerkarbeit.
3. Sie werden in der Schule als 'Kirche' gewünscht, haben aber etwas vom "clerus minor" (z.B. keine Leitungsstruktur, kein Siegerecht, keine Amtshandlungshoheit, kein Pfarramt).
4. Ihre Bildungskompetenz setzt bei der Theologie und Elementarisierung an
5. Wie kann Schulgemeinde gebildet werden?
6. Soll es einen Funktionspfarrer und -pfarrerinnenkonvent im Kirchenkreis geben?
7. Beteiligungsstruktur: Stimmrecht für Schulpfarrerinnen und -pfarrer in kirchlichen Gremien.

8. Wie kann es zur Schulseelsorge kommen, wenn das volle Stundenbudget erteilt werden muss?

AG 7: Sonstige funktionale Dienste / Landespfarrstellen

1. Für Seelsorgestellen muss es ein Kirchenkreiskonzept geben.
2. Es muss zu weiteren Kooperationen zwischen Kirchenkreisen als auch mit der Landeskirche kommen).
3. Am Gemeindebegriff muss theologisch gearbeitet werden. Gemeinde ist mehr als Parochie (Schule, Krankenhaus, etc. vgl. *Uta Pohl-Patalong*).
4. Es muss zu Vernetzungen zwischen den unterschiedlichen Funktionsdiensten kommen.

Auch Diese Fragestellungen müssen in der kommenden Pfarrbilddiskussion bearbeitet werden.

AG 8: „Wer sind wir, und wenn ja, wie viele?“ - künftige Herausforderungen an Pfarrbild und Pfarrdienst

Traditionsabbruch: Wir machen Menschen mit der frohen Botschaft vertraut
Demographie: Wir sprechen Menschen in ihren Lebenssituationen an
Vielfalt der Kulturen: Wir klären eigene Standpunkte und ermutigen zu Neugier
Kernaufgaben: Wir sind für alle erkennbar und erreichbar
Veränderungen: Wir gestalten die Zukunft mit Gottvertrauen
Konflikte: Wir verändern innere Machtverhältnisse und zerstörerische Strukturen

Zu den Kernaufgaben

Diskutiert wurde vor allem die Frage der Leistungsbemessung.

- Wer misst? Einigkeit herrscht darüber, dass eine externe standardisierte Messung nicht hilfreich ist. Initiiert werden müssen Prozesse der Selbstevaluation anhand abgesprochener Ziele.
- Welche Messgrößen? Um Leistung bemessen zu können, müssen vorliegen: Gemeindekonzeption mit formulierten Zielen; Dienstanweisungen, eventuell weitere Konzepte, Pfarrbild / klare(s) Berufsbild(er). Messzahlen müssen gewichtet werden: hilfreich sind eher relationale als absolute Ziele (nicht: bis nächstes Jahr xy GottesdienstbesucherInnen; sondern: bis nächstes Jahr z% *mehr* GottesdienstbesucherInnen als letztes Jahr)
- Rolle der Gemeindengemeinschaft = Kirchenkreis: Unterstützung durch Visitationen, positive Rückmeldungen, Entwicklung einer Kultur des Lobens.
- Rolle der Landeskirche: Motivation, besseres Bild nach außen, Anstöße für Reflektionsprozesse, Vermittlung des Gefühls, stolz darauf sein zu können, bei der EKIR zu arbeiten.

Insgesamt wird ein sensibles Leistungsmessen positiv gesehen: Grund für Burnout ist oft Ziellosigkeit, nicht nur Überlastung: "Als wir das Ziel aus den Augen verloren, verdoppelten wir die Anstrengungen...".

Veränderungen

Besorgnis erregen Veränderungen in den Gemeinden, die durch Streichung und vor allem Teilreduzierung von Pfarrstellen geschehen:

- Wo finde ich Hilfe? Als notwendig wird es erachtet, den Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Stelle reduziert wird oder von Reduzierung bedroht ist, AnsprechpartnerInnen für ihren Kummer zu bieten.
- Im Blick auf die Gemeinden sind Veränderungen ambivalent: Neben Abschied und Trauer kann es gelingen, durch Kooperationen, neue Projekte und selbstbewusste Darstellung auch neuen Schwung zu vermitteln.
- Kontrovers diskutiert wird der Problembereich eingeschränkter Dienst/Pool-Lösungen auf KK-Ebene. Verschiedene Argumente werden genannt: Gemeindegewaltrecht; presbyterial-synodale Ordnung; auskömmliche Stellenverhältnisse etc.. Die Debatte muss geführt werden!
- Weniger Pfarrdienst bedeutet nicht weniger Arbeit, zum Teil wird durch geringere Gemeindegliederzahl erst eine gute Bezirksgröße erreicht, dann aber Pfarrstellenanteile gestrichen. Hier berührt sich die Frage nach Veränderungen mit der Frage nach einem klaren, orientierenden und verbindlichen Pfarrbild und mit der Frage nach der Anzahl junger Pfarrerinnen und Pfarrer, die die Kirche einstellen kann und wird.

Nachbemerkung

In der AG kam es zu einer intensiven Diskussion, Dabei zeigten sich breit gestreute und kaum vergleichbare Problemlagen in den verschiedenen Arbeitsbereichen, Regionen und Milieus.