

# Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft

Eine Studie der Evangelischen Kirche  
von Kurhessen-Waldeck



**DIDASKALIA**  
Schriftenreihe  
der Evangelischen Kirche  
von Kurhessen-Waldeck

Herausgegeben vom  
Landeskirchenamt Kassel

Heft 53

© Verlag Evangelischer Medienverband  
Kassel 2004  
Druck: Thiele & Schwarz  
Grafisches Konzept: atelier grotesk  
ISBN 3-89477-907-1

# Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft

---

Eine Studie der Evangelischen Kirche  
von Kurhessen-Waldeck

Überarbeitete und erweiterte Neuausgabe  
2004

# Inhalt

---

<b>Vorwort</b> .....	<b>6</b>
<b>Stationen auf dem Weg einer Pfarrerin</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Eine Neubesinnung auf das Pfarramt</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Professionalität und Profession</b> .....	<b>16</b>
<b>3. Religiöse Profession als evangelisches Pfarramt</b> .....	<b>21</b>
3.1 Der Perspektivpunkt: Ewiges Heil in Christus .....	21
3.2 Kirche und Allgemeines Priestertum .....	23
3.3 Allgemeines Priestertum und das besondere Pfarramt .....	24
<b>4. Amt und Profession des Pfarrers und der Pfarrerin:</b>	
<b>Struktur und Gestaltung</b> .....	<b>28</b>
4.1 Das Pfarramt als Beruf .....	28
4.2 Das Pfarramt als Amt der Kirche .....	30
4.3 Das Pfarramt als individuelle Aufgabe .....	32
4.4 Das Pfarramt als differenzierter Dienst .....	34
<b>5. Professionalität im Pfarramt</b> .....	<b>36</b>
5.1 Zentrale Handlungsfelder im Pfarramt .....	36
5.1.1 Grundlegung .....	36
5.1.2 Ausdifferenzierungen .....	38
5.1.3 Begrenzungen .....	41
5.2 Individuelle Anforderungen .....	42
5.2.1 Wahrnehmen und Ansprechen .....	42
5.2.2 Verstehen und Vermitteln .....	43
5.2.3 Frömmigkeit leben und bilden .....	44
5.2.4 Verbundenheit zeigen und pflegen .....	45

---

<b>6. Aspekte der Pfarramtsführung .....</b>	<b>48</b>
6.1 Residenzpflicht, Präsenz und Erreichbarkeit .....	49
6.1.1 Individuelle Anforderungen .....	52
6.1.2 Strukturelle Erfordernisse .....	53
6.2 Teildienst und Befristung .....	55
6.2.1 Individuelle Anforderungen .....	57
6.2.2 Strukturelle Erfordernisse .....	58
6.3 Leitung und Verwaltung .....	59
6.3.1 Individuelle Anforderungen .....	61
6.3.2 Strukturelle Erfordernisse .....	62
6.4 Zusammenarbeit .....	63
6.4.1 Individuelle Anforderungen .....	64
6.4.2 Strukturelle Erfordernisse .....	65
<b>7. Anspruch und Zutrauen .....</b>	<b>67</b>
<b>Anhang</b>	
Beschluss der Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck .....	69

## Vorwort

---

Im August 2001 veröffentlichte die Theologische Kammer der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck eine Studie mit dem Titel „Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft“. Sehr bewusst wurde diesem Titel als Untertitel beigefügt: „Ein Diskussionspapier“. Die Studie sollte kein abschließendes Votum, sondern ein argumentativer Impuls zur Diskussion sein. Um dieses Anliegen auch durch die äußere Form zu unterstreichen, wurde das Format eines Arbeitsheftes gewählt, das Platz bot, um Anmerkungen und Kritik, Ergänzungen und Fragen zu notieren.

Eigentlich als Grundlage für einen Verständigungsprozess innerhalb der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gedacht, fand die Studie weit über die Grenzen der Landeskirche hinaus Beachtung und wurde in Fachkreisen aufmerksam zur Kenntnis genommen. Mehr als 13.000 Exemplare wurden im Bereich unserer Landeskirche und der Evangelischen Kirche in Deutschland von Interessierten angefordert.

In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat das „Diskussionspapier“ erfreulicherweise eine breite und intensive Beschäftigung mit der Thematik angestoßen. Inzwischen ist dieser Verständigungsprozess abgeschlossen. Das Ergebnis legen wir hiermit der Öffentlichkeit als Band 53 der Reihe „Didaskalia“ vor.

In Kürze sei beschrieben, wie der jetzige Text entstanden ist: Seit Herbst 2001 wurde die Vorlage auf Kreissynoden und Pfarrkonferenzen, in Kirchenvorständen, auf Studientagen von Kirchenkreisen und in interessierten kirchlichen Gruppen diskutiert. Aus dieser Arbeit entstand eine Fülle von schriftlichen Anregungen, Nachfragen, Kritikpunkten und Ergänzungsvorschlägen.

Eine Arbeitsgruppe der Theologischen Kammer, bestehend aus Pfarrerin Evelin Härlin, Pfarrerin Gabriele Heppe-Knoche, Pfarrerin Irmhild Heinicke,

Oberlandeskirchenrat Dr. Frithard Scholz und Oberlandeskirchenrat Dr. Eberhard Stock, war beauftragt, alle Rückmeldungen zu sichern und zu ordnen. Auf dem Hintergrund dieses Rücklaufs hat die Arbeitsgruppe dann die vorliegende Neufassung erarbeitet. Im Plenum der Theologischen Kammer ist der Text im Februar 2004 beraten und einstimmig verabschiedet worden.

Der Theologischen Kammer, vor allem der Arbeitsgruppe, sei für die geleistete Arbeit gedankt. Ein besonderer Dank gilt Herrn Dirk Schwarze, der als Journalist den gesamten Text unter sprachlichen Gesichtspunkten durchgesehen und viele hilfreiche Anregungen für die Endfassung gegeben hat.

Abschließend ist die revidierte Studie von der Landessynode auf ihrer Tagung im Mai 2004 erörtert und verabschiedet worden. In einer EntschlieÙung, die in diesem Band im Anschluss an den Wortlaut der Studie abgedruckt ist, hat die Landessynode die aus ihrer Sicht zentralen Punkte zusammengefasst.

Der nun vorliegende Text kann als ein wichtiges Dokument gelten, das Profil des Pfarrberufs zu bestimmen. Dabei bleibt besonders hervorzuheben, dass er in einem intensiven Prozess der gemeinsamen Verständigung innerhalb der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck entstanden ist und damit als beispielhaft für den Prozess verantwortlicher evangelischer Urteilsbildung angesehen werden kann.

Kassel, im November 2004

Dr. Martin Hein

Bischof der Evangelischen Kirche  
von Kurhessen-Waldeck

## Stationen auf dem Weg einer Pfarrerin

---

*Mein Dienst in der ersten Gemeinde begann an einem Erntedankfest in einem kleinen Dorf im Zonenrandgebiet. Die Grenze, einige Kilometer entfernt, war wie das Ende der Welt. Davor spielten sich die kleinen und großen Dramen des Alltags ab, mehr nicht. Aber auch nicht weniger. Dass ich blutige Anfängerin war, gerade mal mit Vikariatserfahrung ausgestattet, wurde nicht realisiert. Ich war die Pfarrerin im Dorf und als solche Respektsperson, auch wenn ich noch jung war und unerfahren in meinem Beruf. Mir wurde selbstverständlich zugetraut, dass ich meine Sache kann und sie richtig mache. Pfarrer ist man ganz oder gar nicht. Taufen und beerdigen kann man in der Gemeinde nicht üben. Es ist jedesmal der Ernstfall. Mir war das damals bisweilen unheimlich. Ich sollte Seelsorgerin für Menschen sein, die eine viel umfassendere Lebens- und Glaubens-Erfahrung hatten als ich? War das nicht eine Anmaßung? In ihren Augen nicht. Der Gedanke kam ihnen nicht einmal. Ich hatte Pfarrer studiert und die Kirche hatte mich mit dem Dienst in ihrer Gemeinde beauftragt. Das machte eindeutig für alle klar, wo und wofür ich in ihrer Mitte stand. Ich hatte das Auf und Ab ihres Lebens mit dem ewigen Heil Gottes in Verbindung zu bringen – in den sonntäglichen Gottesdiensten, bei Taufen ihrer Kinder, bei Trauungen und Beerdigungen, im Konfirmandenunterricht und in der Seelsorge. Das sahen alle im Dorf so, auch die, die nicht regelmäßig zum Gottesdienst kamen, und selbstverständlich kannten alle im Dorf ihre Pfarrerin.*

*Dass die daneben mit beiden Beinen auf der Erde stand, als junge unverheiratete Frau unter ihnen lebte, den Alltag mit den Menschen im Dorf teilte und ihre Feste mitfeierte, das tat in ihren Augen der Würde ihrer Pfarrerin keinen Abbruch. Im Gegenteil, es wurde von ihr erwartet und erwarb der Pfarrerin das Vertrauen der Menschen.*

*Diese Selbstverständlichkeit und Geschlossenheit in der Erwartung und Zuordnung des Pfarrers war in der nächsten Gemeinde schon aufgebrochen. Zwar stand die Kirche auch da mitten im Ort, längst aber nicht mehr für alle an zentraler Stelle in ihrem Bewusstsein und für ihre Lebensdeutung. Doch auch hier und später in der übergemeindlichen Arbeit wurde von mir als Pfarrerin, wenn man denn meinen*

*Dienst in Anspruch nahm, genau dasselbe erwartet wie in dem kleinen Dorf. Die Pfarrerin hat dafür zu sorgen, dass in der Brüchigkeit und bisweilen Heillosigkeit des eigenen Lebens die heilende, heilsame Gegenwart Gottes aufleuchten kann. Und das nicht nur ein bisschen oder für einen feierlichen Augenblick, sondern in ihrer ganzen Fülle und ungeteilt.*

*Das war in den folgenden Stationen nicht immer an feste, traditionelle Formen oder Rituale gebunden. Manchmal war es gerade das Neue, eine neue Sprache, ein neues Zeichen, ein Symbol für die Mitte einer Gruppe, das, was die Menschen öffnete für die Tiefe und die Weite ihres Lebens, für das Heil, das weder an Raum noch an Zeit gebunden ist, in dem wir Gottes Gegenwart erleben.*

*Meine bisher letzte Station: eine Kathedrale. Seit Jahrhunderten steht sie auf ihrem Platz, schön und beeindruckend in ihrer erhabenen Schlichtheit. Die Zeit scheint an ihr vorübergegangen zu sein. Sie ist fast unberührt davon geblieben. Man fühlt sich klein, wenn man vor ihr steht und doch gleichzeitig auch emporgehoben. Wenn ich eintrete, spüre ich, dass der Raum innen lebt. Er ist erfüllt von Gebet, von Klagen, die die Menschen hier vor Gott gebracht haben, von ihrer Hoffnung und ihrem Glauben, dass Gott hilft. Auch die Stärkung und Ermutigung, die sie suchten und erfuhren, begegnen einem in den Bildern der gotischen Fenster, in den abgeknieten Altarstufen, auf denen Jahrhunderte lang Menschen gebetet haben, in den Lichtern der Kerzen, die heute Menschen in der Gebetsecke entzünden. Hier stehe ich nicht in der Mitte wie die Pfarrerin in der kleinen Zonenrand-Gemeinde. Ich verschwinde fast in der Weite des Raumes. Aber ich spüre, dass die Kraft, die ihn erfüllt, mich selbst trägt. Und wieder frage ich mich: Kann ich dem gerecht werden, wenn ich mich hier in die Kette derer stelle, die dafür sorgen sollen, dass die Quelle weiterfließt, aus der die Kraft sich speist, die hier zu spüren ist? Die Gegenwart des ewigen Heils – dafür sorgen, dass das Wort Gottes seine Botschaft an uns Gegenwärtige freigibt, dass es mit uns ins Gespräch kommt, das ist Sinn und Aufgabe unseres Dienstes als Pfarrer und Pfarrerin. Was denn sonst?*

*Und so sieht das dann konkret aus, wenn man den Vorgeschmack des himmlischen Jerusalems verlässt und in den ganz realen Alltag hinaus tritt. Da sitzen einem die Elendsgestalten unserer Überflussgesellschaft buchstäblich vor den Füßen, und geben einem keine Chance, abzuheben vom Boden der Realität. Vielleicht weiß der, der heute da sitzt, gar nicht, dass ich die Pfarrerin bin. Aber er weiß ganz genau, dass er hier an der Kirchentür zu Recht auf Barmherzigkeit hoffen darf. Er weiß wo das Pfarrhaus ist, das spricht sich rum in seinen Kreisen, und er scheut*

*sich nicht zu klingeln, wenn er an der Kirchentür nichts bekommt, selbst zu den unmöglichsten Zeiten. Auch in der Gemeinde kennen wohl die meisten Gemeindeglieder ihre Pfarrerin nicht aus persönlicher Begegnung. Scheinen auch gar kein Bedürfnis danach zu haben. Aber zu Hause im Pfarrhaus angekommen, erwartet die Pfarrerin ein randvoller Anrufbeantworter:*

*Bitte sofort bei dem Beerdigungsinstitut S. anrufen. Ich muss mit Ihnen dringend einen Beerdigungstermin ausmachen. Frau B. ruft an. Sie hat den Gemeindebrief nicht bekommen und beschwert sich. Herr M. möchte für seine Gemeinde eine Führung durch die Kirche bestellen und hat einen ganzen Sack voll Fragen dazu, die er bitte sofort mit der Pfarrerin besprechen möchte. Frau K. möchte ihr Kind taufen lassen und fragt, wie das geht. Ob das auch möglich ist, wenn die Eltern nicht in der Kirche sind und ob man unbedingt Paten dazu braucht. Zwei Anrufe, die den Kalender füllen, zwei neue Sitzungstermine werden mitgeteilt. Frau L. möchte sich für den Geburtstagsbrief bedanken, den sie im Briefkasten gefunden hat. Sie wäre an ihrem Geburtstag verreist gewesen, um allem Rummel zu entgehen. Aber über einen Besuch würde sie sich natürlich freuen. Und schließlich: Melden Sie sich doch bitte beim Gemeindeamt. Dort möchte man wissen, wohin die Spende verbucht werden soll, die ich eingezahlt habe.*

*Jetzt erst mal Luft holen. Pause machen und einen Kaffee trinken. Manchmal Sorge ich mich, dass ich mich heillos verzettele in all den Ansprüchen und Anforderungen. Viele Kolleginnen und Kollegen empfinden es genauso.*

*Wo doch unser Auftrag genau in die andere Richtung geht: durch die Botschaft vom ewigen Heil sollen die Dinge des Lebens, die uns immer wieder auseinander fallen, ihre Mitte finden und heilen. Dafür haben wir zu sorgen, dass diese Quelle fließt und die Menschen sie finden, die sie brauchen. Und das sind nicht nur die, die zur eigenen Gemeinde gehören!*

## 1. Eine Neubesinnung auf das Pfarramt

---

Es ist an der Zeit, sich neu auf das Pfarramt zu besinnen. Obwohl die Kernaufgaben des Pfarramtes in erstaunlicher Kontinuität seit der Reformation gelten, gibt es gewichtige Gründe, über die Aufgaben und das Selbstverständnis der Pfarrer und Pfarrerinnen heute nachzudenken.

Innerkirchliche Entwicklungen machen dies ebenso notwendig wie gesellschaftliche Veränderungen. Das Profil des Pfarrberufs ist unklar geworden, alte Rollenmuster gelten nicht mehr. Die unterschiedlichen, aber keineswegs immer eindeutigen gesellschaftlichen Erwartungen haben ebenso dazu beigetragen wie die vielfältigen Ansprüche der Gemeinden. Dazu kommt die Vielgestaltigkeit religiöser Formen innerhalb und außerhalb der Kirchen.

Außerdem zwingen der Rückgang der finanziellen Ressourcen, die demographische Entwicklung der Gesellschaft (sinkende Geburtenrate und steigende Lebenserwartung) sowie die derzeit geringere Anzahl der Theologiestudierenden zu einem neuen Nachdenken über Prioritäten kirchlicher Arbeit und Kriterien in der Personalplanung.

Auf unterschiedlichen Ebenen (Landeskirchen, Pfarrvereine, Pastoraltheologie und Vikarsausbildung) wird derzeit versucht, das „Pfarrerbild“ neu zu bestimmen.

Möglicherweise verbirgt sich hinter dieser Diskussion um das „Pfarrerbild“ noch eine andere, tiefere Frage, nämlich die nach dem Pfarramt. „Sich neu auf das Pfarramt besinnen“ muß darum heute auch heißen:

- wieder davon zu reden, dass das Pfarramt ein zentrales kirchliches Amt ist, weil es große Bedeutung und Verantwortung für die Verkündigung und das Wachsen des Glaubens in der Gemeinde hat;
- wieder zu entdecken und zu vertreten, dass der Pfarrberuf eine anspruchsvolle Tätigkeit ist, die eine gründliche Ausbildung voraussetzt;
- einerseits die Kernaufgaben des Pfarramtes bewusst zu machen, wie sie seit der Reformation bestehen, und andererseits wahrzunehmen, wie schwierig

es sein kann, wenn Pfarrerinnen und Pfarrern heute diese Kernaufgaben zu gestalten haben;

- wahrzunehmen und auszusprechen, dass der Pfarrberuf kein Beruf „wie jeder andere“ ist, dass es eine ganze Reihe von besonderen Belastungen und Zumutungen gibt, die mit der Übernahme eines Pfarramtes nicht nur zufällig verbunden sind, sondern die unumgänglich hinzugehören;
- deutlich zu machen, dass das Tätigkeitsfeld des Pfarrers und der Pfarrerin nicht zunehmend in spezialisierte Bereiche zerlegt werden kann.

Oft kommen die verschiedenen Tätigkeitsfelder im Pfarramt nur noch in einer Defizitperspektive in den Blick: Die Pfarrerin unterrichtet, ohne Pädagogin zu sein; der Pfarrer ist Seelsorger, ohne Psychologe zu sein. Im Pfarramt werden Leitungsaufgaben wahrgenommen, ohne dass man Manager ist. In dieser Perspektive können Pfarrer und Pfarrerinnen nur als Dilettanten erscheinen. Warum aber sollte man zwölf Semester Theologie studieren und zwei Jahre Vikariat absolvieren, wenn diesem Beruf nicht auch eine spezifische Kompetenz abverlangt wird ?

Gegen diese Sichtweise ist zu betonen: der Dienst des Pfarrers, der Pfarrerin ist eine komplexe Tätigkeit. Diese wäre missverstanden, wenn man sie in einzelne berufliche Tätigkeiten zerlegte, und sie würde verkürzt, wenn man sie auf eine Tätigkeit spezialisierte, wie es pastoraltheologische Konzepte zuweilen vorschlagen („der Pfarrer als...“ Therapeut, Manager, Organisator von Bildungsprozessen, Animator, Moderator usw.). Vielmehr muss man sich auf das organisierende Prinzip besinnen, aus dem heraus sich die Kernaufgaben des Pfarramtes ergeben und von dem her die grundlegenden Fähigkeiten bestimmt werden können, die in der pfarramtlichen Tätigkeit benötigt werden.

Die vorliegende Studie greift die reformatorische Tradition auf, in der der Beruf des Pfarrers, der Pfarrerin als Amt verstanden wird. Ob dieser Begriff auch heute noch für die Diskussion hilfreich sein kann, soll mit Hilfe der Professions- theorie untersucht werden. Darum wird der Pfarrberuf mit seiner spezifisch religiösen Bestimmung zunächst in die Gruppe der Professionen eingeordnet (Abschnitt 2), um von daher den Amtsbegriff neu zu erschließen und genauer zu bestimmen (Abschnitt 3 und 4). Dies mündet in Überlegungen, was Professionalität im Pfarramt heißen kann (Abschnitt 5) und wie mit bestimmten kritischen Aspekten der gegenwärtigen Pfarramtsführung umgegangen werden kann (Abschnitt 6).

Der hier zur Diskussion gestellte Beitrag will zweierlei leisten: erstens das Pfarramt in seiner Würde wieder neu entdecken, indem dessen Unverzichtbarkeit für die gegenwärtige Kirche in ihrer konkreten Gestalt ernstgenommen und zur Sprache gebracht wird, und zweitens Freude am Pfarramt wecken, indem die ihm eigenen Gestaltungsmöglichkeiten neu bewusst gemacht werden. Dazu müssen zwei Voraussetzungen gegeben sein:

- Es muss Einvernehmen darüber bestehen, dass das Pfarramt von den Einzelnen verlangt, Verantwortlichkeiten, Anforderungen und Zumutungen wahrzunehmen und anzunehmen, die Gemeinden von ihren Pfarrern und Pfarrerinnen mit Recht erwarten und einfordern können.
- Die Kirchenleitung muss strukturierend und unterstützend den Rahmen dafür bereitstellen, dass Pfarrern und Pfarrerinnen das tun können, was sie in ihrem Amt tun sollen: In Hören und Beten, Gottesdienst und Unterricht, Seelsorge und Gemeindeleitung dafür zu sorgen, dass das Evangelium von Jesus Christus bezeugt wird. Dadurch kann Glaube entstehen und wachsen, der Menschen im Horizont von Gottes ewigem Heil leben lässt.

Die alte und seit der Reformation konstante Grundbestimmung des Pfarramtes muss heute freilich in einem schwierigen Umfeld gestaltet werden. Darin besteht die eigentliche Herausforderung. Beantwortet werden kann die Frage nach angemessener Gestaltung dieser Grundaufgaben nur im Kontext einer aufmerksamen Wahrnehmung der gesellschaftlichen Wirklichkeit, die sich inzwischen erheblich ausdifferenziert hat. Diese Ausdifferenzierung stellt die traditionelle kirchliche Arbeit in den Gemeinden vor neue Herausforderungen:

- Es gibt immer weniger für alle vorgegebene, verbindliche und damit verlässliche Strukturen (z.B. Anstellungsverhältnisse, Arbeitszeiten, Wochenrhythmus, u.a.). Auch die Prägekraft der alten Rollenmuster (z.B. in der Familie) hat deutlich nachgelassen, so dass die Einzelnen genötigt sind, ein praktikables Lebenskonzept für sich zu entwickeln. Das führt auch zu einer Veränderung des Freizeitverhaltens. All diese Entwicklungen führen zu krisenhaften Erscheinungen in einer Gemeindearbeit, die auf Gruppen und Kreise ausgerichtet ist.
- Damit einher geht eine steigende Anonymität im Wohnumfeld, weil die Menschen dort weniger natürlich gewachsene Kontaktmöglichkeiten finden (z.B. durch gemeinsame Arbeit am Ort, Einkauf im Ort, u.a.). Das gilt inzwischen auch für den ländlichen Bereich. Viele Menschen werden von

Angeboten nicht mehr erreicht, die nur auf eine bestimmte Ortsgemeinde ausgerichteten sind. Das hat Folgen für die Stärken der bisherigen kirchlichen Arbeit, die den persönlichen Kontakt und das Gespräch der Menschen untereinander als wichtige Voraussetzung für die Weitergabe der christlichen Botschaft nutzt.

- In einer durch die Medien stark bestimmten Wirklichkeit wird Kirche kaum noch wahrgenommen. Deshalb geht ihre öffentliche Bedeutung für das Verständnis der Welt und die Orientierung des Einzelnen mehr und mehr zurück.
- Kirche wird häufig nur noch als *ein* „Anbieter für Sinn und Wirklichkeitsdeutung“ unter vielen wahrgenommen. Das Individuum wählt aus diesen Angeboten und entwickelt für sich ein religiöses Verständnis, das Vorstellungen verschiedenster Herkunft zusammenführt, die ihm plausibel und hilfreich erscheinen (sog. „Patchwork-Religiosität“).
- Vor allem die klassischen Angebote von Religion zur Gestaltung von Lebensübergängen werden in Anspruch genommen und stabilisieren die Volkskirche. Jedoch verspricht sich eine größer werdende Zahl von Menschen keinen persönlichen Gewinn aus der Mitgliedschaft in der Kirche, so dass eine selbstverständliche Plausibilität der Mitgliedschaft nicht vorausgesetzt werden kann.
- Mit diesem allgemeinen Verlust an Bedeutung geht einher, dass traditionelle christliche Deutungsmuster ihre Selbstverständlichkeit verlieren und neu erschlossen werden müssen.

Diese Entwicklungen beeinflussen nachhaltig Lebenswelt, Selbstverständnis und Handlungshorizonte von Pfarrerinnen und Pfarrern.

Der Pfarrberuf hat teil an der gesellschaftlichen Differenzierung, indem funktionale pfarramtliche Dienste für spezielle Bereiche geschaffen werden. Damit wird der Situation Rechnung getragen, dass es eine Reihe von Aufgaben in unserer Gesellschaft gibt, die aufgrund ihrer Komplexität und ihrer fachlichen Spezialisierung nicht mehr ohne weiteres vom Gemeindepfarramt her angemessen wahrgenommen werden können. Pfarrerinnen und Pfarrer, die in solchen Aufgabenfeldern ihren Dienst tun, benötigen spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten und auch ein hohes Zeitbudget, das sich nicht mit einem gleichzeitigen Auftrag in der Gemeinde abdecken lässt.

Pfarrerinnen und Pfarrer stehen so als Personen vor der Aufgabe, ihr Berufsprofil individuell zu bestimmen, weil die vorgegebenen Rollenmuster in der veränderten Situation nicht einfach übernommen werden können.

In diesem Prozess haben Pfarrerinnen und Pfarrern die wahrnehmbaren Tendenzen der gesellschaftlichen „Marginalisierung“ von Kirche und die Veränderung religiöser Erfahrung ebenso zu verarbeiten wie eigene Unsicherheiten im Blick auf die Berufsrolle. Sie müssen sich um ein Berufsprofil bemühen, das sie authentisch vertreten können. Sie müssen in einer Welt ihren Platz finden, die immer vielfältigere Sinnangebote bereitstellt, und sie erleben sich in einem Feld medialer Kommunikation, das sich immer mehr ausweitet.

Unter diesen Bedingungen ein klares Berufsprofil auszuprägen, kann den Einzelnen überfordern. Das Ausweichen in subjektive Beliebigkeiten ist darum naheliegend. Deshalb gehört es zur Aufgabe der Kirche als ganzer, die Einzelnen bei der Bestimmung des Berufsprofils nicht allein zu lassen, sondern in einem Prozess der Konsensbildung ein Einvernehmen über die Grundstruktur des Pfarramtes neu zu finden.

Dabei müssen die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Anliegen der Gemeinden ebenso miteinbezogen werden wie die Spannung zwischen Individualisierungsprozessen und Erwartungen der Kirche als Organisation an diejenigen, die sie mit der Führung eines Pfarramtes betraut.

Diese neue gesellschaftliche Situation, in der die Kirche herausgefordert ist Inhalt und Gestaltung des Pfarramtes zu bestimmen, ist zweifellos schwierig. Es ist deshalb verständlich, dass sie als bedrohlich erlebt wird; sie sollte jedoch nicht nur als Gefahr oder im Deutungsmuster eines umfassenden Kulturpessimismus wahrgenommen werden. Die gegenwärtige Situation muss als eine Phase der Veränderung begriffen werden, die gleichermaßen Herausforderung und Chance ist, den christlichen Glauben wieder neu zu bezeugen und anzueignen.

## 2. Professionalität und Profession

---

Wer jemanden im Zusammenhang seines beruflichen Handelns erlebt, urteilt häufig spontan: „das war aber professionell“ oder auch „völlig unprofessionell!“ – je nachdem, ob er Anerkennung oder scharfe Kritik äußern will. Eine solche umgangssprachliche Bemerkung kann sich auf Bäcker beziehen oder auf Börsenmakler. Damit sie verstanden wird, wie sie gemeint ist, kommt es immer darauf an, dass Sprecher und Hörer dieselbe Auffassung von dem fraglichen Beruf haben.

Wie ist das aber, wenn das Handeln eines Pfarrers, einer Pfarrerin so oder so bewertet wird? Was macht den Beruf eines Pfarrers, einer Pfarrerin aus?

Immerhin sagen manche ‚Pfarrer – das ist ein Beruf wie andere auch!‘ und fangen an zu vergleichen: Tätigkeitsmerkmale, Arbeitszeiten, Verhaltensvorschriften. So ein Vergleich macht aber nur Sinn, wenn strukturell Vergleichbares aufeinander bezogen wird. In ihrem Aufsatz „Was heißt Professionalität im Pfarrberuf?“ (Deutsches Pfarrerblatt 1/1999) hat Isolde Karle im Rückgriff auf die Soziologie mit Recht daran erinnert, dass der Pfarrberuf zu einer bestimmten Art von Berufen zählt, die „Professionen“ genannt werden. Diese These lässt die umgangssprachliche Redeweise von „professionell“ und „unprofessionell“ hinter sich. Die bezieht sich eher auf die lebensweltlich vertraute Differenz zweier Typen, des „Amateurs“ und des „Profis“, die den Unterschied von ‚allenfalls gut gemeint‘ und „richtig gekonnt“ bewertend zum Ausdruck bringt.

Aber es geht gar nicht um Bewertung, schon gar nicht um die Qualifizierung aller Berufe als mehr oder weniger wichtig für das menschliche Zusammenleben. Darum dient es der Klarheit, sich die soziologische Präzisierung des Begriffs der „Profession“ zunutze zu machen. „Professionen“ können als eine besondere Gruppe von Berufen bestimmt werden, die sich durch eine Reihe von Merkmalen von anderen Berufen abgrenzen lassen:

- Ihre Inhaber haben es unmittelbar mit Menschen zu tun
- Es geht um die Bearbeitung existenzieller Erfahrungszusammenhänge
- „Vertrauen“ spielt eine besondere Rolle in der Beziehung eines Professionsinhabers und seines Klienten.

Wenn sich Menschen in einer existenziell bedeutsamen Situation dem Vertreter einer Profession – z.B. einem Arzt, einem Anwalt oder einem Pfarrer – anvertrauen, so sind sie in besonderer Weise schutzbedürftig. Dieses Wechselverhältnis ist nicht nur zentrales Thema in der Berufsethik dieser Professionen, sondern ist auch Gegenstand rechtlicher Regelungen, die den Vertrauensschutz sicherstellen.

Aus der Grundstruktur von Professionen ergeben sich noch weitere Konsequenzen. Sie sind in der jeweiligen Professionsethik benannt und werden im Lauf der Bildung einer eigenen Professionsidentität angeeignet und verinnerlicht; sie werden zu einem „Habitus“.

Neben dem Schutz des Vertrauens gehört dazu als Anforderung an alle Professionen die persönliche Verlässlichkeit, die Kontinuität in der Gestaltung der Beziehungen, die zuverlässige Erreichbarkeit. „Verhaltenszumutungen“ nennt das I. Karle.

So ist beispielsweise eine klare, problemlose Trennung von Arbeitszeit und Freizeit, wie sie in vielen Berufen selbstverständlich gegeben ist, nicht möglich. Ein Arzt, der in seiner Freizeit an eine Unfallstelle kommt, ist verpflichtet, sein gesamtes professionelles Können für die Unfallopfer zur Verfügung zu stellen, während dies für andere Umstehende nicht gilt. Von ihnen ist nur das verlangt, was billigerweise von jedem Menschen an Hilfeleistung verlangt werden kann.

Auch die schlichte Trennung von Privatheit und Öffentlichkeit ist Professionsinhabern verwehrt. So steht beispielsweise ein Richter in seiner gesamten Lebensführung für die besonderen Eigenschaften, die er als öffentliche Person verkörpert, und im Konfliktfalle wirken Abweichungen von diesem ungeschriebenen Gesetz sogar rechtlich sanktionsverschärfend, ziehen zumindest verstärkte öffentliche Missbilligung nach sich.

Inhaber von Professionen müssen in der Ausübung ihres Berufs auch souverän mit dem spannungsreichen Geflecht von Entscheidungsfreiheit und Selbstverpflichtung umgehen können. Sie brauchen die Fähigkeit zu verantwortlichem Ermessen. Das gilt für den Arzt im Umgang mit Patienten in seiner ‚Sprechstunde‘, für den Richter im Blick auf seine ‚Fälle‘, für die Pfarrerinnen angesichts

der Vielfalt ihrer Dienstverpflichtungen von Konfirmandenunterricht bis Notfallseelsorge. Ob gewollt und bewußt oder nur getrieben – sie verkörpern ihre Profession mit individuellem Profil. Denn in den beruflichen Anforderungen entscheiden sie laufend über Wichtiges und Dringliches, obwohl sie die Folgen ihres Tuns in konkreten Situationen prinzipiell nicht überblicken können. Darin erweist sich ihre Professionalität. Zwar gibt es ‚Regeln der Kunst‘; diese bilden aber keinen abgeschlossenen Kanon, sondern müssen kontinuierlich weiter entwickelt werden. Das zu wissen und in diesem Bewusstsein eigenständig zu entscheiden, wann man sich in Freiheit selbst festlegt und wann man von den eigenen Ermessensbindungen abweicht, macht die besondere Verantwortung derer aus, deren Beruf den Charakter einer „Profession“ trägt.

Eine bloße Zusammenstellung von Merkmalen reicht allerdings nicht aus, um zu klären, was die Besonderheit einer bestimmten Profession ausmacht. Es ist das unterscheidende Kennzeichen einer Profession, dass sie einen „Perspektivpunkt“ besitzt, von dem aus ihr gesamtes Arbeitsfeld bestimmt und organisiert wird und der nicht auf den Perspektivpunkt einer anderen Profession zurückgeführt werden kann.

Ein solcher Perspektivpunkt ist *nicht* die Kurzformel für den Inbegriff der Aufgaben einer Profession. Vielmehr ist er der maßgebliche Bezugspol, auf den hin alles ausgerichtet ist oder doch ausrichtbar sein muss, was eine Profession ausmacht: Interaktionsmuster, Kommunikationsgehalte, Teilnehmerollen. Das klingt sehr theoretisch – aber jeder ‚normale Mensch‘ handhabt das im alltäglichen Umgang, auch ohne das so zu benennen.

Stelle man sich die Praxis des Hausarztes vor: sie ist keine Annahmestelle für allgemeine Beschwerden, sondern der Ort, an dem körperliche Schmerzen und Probleme vorgebracht werden können und sollen – andere Beschwerden (wie begründet sie auch sein mögen) sind hier fehl am Platze, denn hier geht es um „Gesundheit“.

Oder eine Pfarrerin, die auftragsgemäß nach Worten des Apostels Paulus von der Rechtfertigung des Gottlosen predigt – und merkt, dass sie ihre Gemeinde nicht erreicht. Deswegen wird sie doch nicht beschließen, künftig empfehlend von Rechtsschutzversicherungen zu sprechen, weil das auf mehr Interesse stoßen könnte!

Beobachter einer professionell geprägten Situation unterscheiden selbstverständlich professionsspezifische Tätigkeiten und Dialoge von nicht zugehö-

rigen. Ebenso orientieren sich Professionsinhaber bei den laufend anstehenden Entscheidungen. Aus einer solchen Orientierung können Professionsidentität und berufsethische Bestimmungen entwickelt werden. Dies wie jenes leistet der mehr oder weniger bewusste Bezug auf den Perspektivpunkt.

Wie kann ein solcher Perspektivpunkt bestimmt werden? Für richterliches und anwaltliches Handeln wird man ihn „Gerechtigkeit“, für ärztliches Handeln „Gesundheit“ nennen können.

Dass mit „Gerechtigkeit“ und „Gesundheit“ zwei Perspektivpunkte von sog. klassischen Professionen angesprochen sind, gibt Anlass zu einer weiter gehenden Erwägung. Es soll hier nicht behauptet werden, es könne nur eine kleine Zahl von Professionen im strengen Sinne geben. Immerhin aber spiegelt das Nebeneinander von Gerechtigkeit für die Profession des Juristen und Gesundheit für die Profession des Mediziners eine anthropologische Grundstruktur wider, die zu denken gibt: Der Perspektivpunkt „Gesundheit“ verweist auf die Leibhaftigkeit individueller Existenz. Dass für das leib-seelische Wohl Sorge getragen ist oder wird, braucht jeder Mensch. Der Perspektivpunkt „Gerechtigkeit“ verweist darauf, dass Mensch-sein grundsätzlich gemeinschaftlich verfasst ist. Sorge um und für Gerechtigkeit macht menschliches Miteinander erst erträglich. Gesundheit wie auch Gerechtigkeit sind lebensnotwendig, und zugleich sind sie ständig gefährdet, auf Messers Schneide. Krankheit und Ungerechtigkeit stellen sich immer wieder ein und geben damit Anlass, den Arzt oder Anwalt in Anspruch zu nehmen.

Nun hat der Mensch die Fähigkeit, sich zu diesen Grundbedingungen seines Daseins zu verhalten – in (Selbst-)Wahrnehmung, in moralischem Urteil, im eigenen Handeln. Dabei will er wissen: Was ist der Rahmen, was ist die Grundlage meiner leib-haften Individualität und meines gesellschaftlichen Austauschs mit anderen? Er will wissen, wonach er sich richten soll in seinem Leben, das durch Krankheit und Tod bedroht ist, und in dem das Miteinander immer nur teilweise gelingt. Er fragt (so kann man sagen) nach dem, was er nicht machen kann, was gelingenden Austausch mit anderen und leib-haft individuelles Wohl möglich macht und vollenden wird. Das ist die Frage der Religion, die Frage nach dem „Heil“.

Damit wäre ein weiterer Perspektivpunkt benannt, der sich aus der Grundstruktur des Menschseins ergibt. Die Formulierung stammt zwar aus der Spra-

che des christlichen Glaubens; was damit gemeint ist, durchzieht aber Sprache und Lebenspraxis aller Religionen: Was kann ich tun, was soll ich lassen, was hilft, damit Leben gelingt – mein eigenes und dies im Miteinander des Lebens auf unserer Welt? Und was ist mit dem Leben, das am Ende der ihm zugemessenen Zeit anscheinend nicht ‚gelingen‘ ist? Sowenig „Gerechtigkeit“ und „Gesundheit“ von Menschen ‚gemacht‘ werden können, sowenig auch das „Heil“. Angesichts all des Fragmentarischen und des Scheiterns, das zu erleben ist, stellt sich Vollendung nur ein in einem Horizont, der über die menschliche Natur hinausgeht.

Die Religionen bringen dies Thema in unterschiedlicher Weise zur Sprache. Dementsprechend gestalten sie auch in je spezifischer Weise die Profession aus, deren Aufgabe die Lebens-Sorge in Anbetracht des „Heils“ ist.

### 3. Religiöse Profession als evangelisches Pfarramt

---

#### 3.1 Der Perspektivpunkt: Ewiges Heil in Christus

Vor dem Hintergrund dieses anthropologischen Grundgedankens über Religion lässt sich das Wesen des christlichen Glaubens so bestimmen:

Immer schon sind Menschen auf der Suche nach Heil und bilden darin Religion aus. In der Person Jesu Christi ist Gott den nach Heil suchenden Menschen zuvorgekommen, im Heiligen Geist vergegenwärtigt er sich in ihrem Leben, verwandelt es und eröffnet ihnen bleibende Zukunft. Gottes Gegenwart in Christus ist das Heil menschlichen Lebens, heute und endgültig, also ewig.

Von dieser Gegenwart Gottes spricht Jesus in Gleichnissen vom Reich Gottes.

Mit dem Reich Gottes ist es so, wie wenn ein Mensch Samen aufs Land wirft und schläft und aufsteht, Nacht und Tag; und der Same geht auf und wächst – er weiß nicht, wie. Denn von selbst bringt die Erde Frucht, zuerst den Halm, danach die Ähre, danach den vollen Weizen in der Ähre. Wenn sie aber die Frucht gebracht hat, so schickt er alsbald die Sichel hin; denn die Ernte ist da. (Markus 4, 26-29)

Das Himmelreich gleicht einem Schatz, verborgen im Acker, den ein Mensch fand und verbarg; und in seiner Freude ging er hin und verkaufte alles, was er hatte, und kaufte den Acker.

Wiederum gleicht das Himmelreich einem Kaufmann, der gute Perlen suchte, und als er eine kostbare Perle fand, ging er hin und verkaufte alles, was er hatte, und kaufte sie. (Matthäus 13, 44+45)

Jesus aber sprach: Wem gleicht das Reich Gottes, und womit soll ich's vergleichen? Es gleicht einem Senfkorn, das ein Mensch nahm und in seinen Garten säte; und es wuchs und wurde ein Baum, und die Vögel des Himmels wohnten in seinen Zweigen. (Lukas 13, 18+19)

Gottes Gegenwart im Menschenleben: sie kommt von selbst; sie stellt auf den Kopf, was ist wie es ist; sie ist unwahrscheinlich genug. So wird sie als Heil erfahren, und das (wie wir hoffen) nicht nur zu Lebzeiten, sondern „ewig“. Will umgekehrt sagen: Was das Leben vollendet, indem es seine Begrenztheit höchst relativ macht, macht sich auch ‚zu Lebzeiten‘ bemerkbar. Das heißt „ewig“ in der Wendung „ewiges Heil“ – und nicht, dass es erst nach dem Tode wirksam wird.

Unter dem Gesichtspunkt des „ewigen Heils“ durchdringen sich die Dimensionen der Welt: der Welt, wie wir sie kennen mit ihren Begrenztheiten und Leiden – und von der wir glauben, dass an ihr vollendet wird, wozu sie und wir bestimmt sind. „Darum: wir leben oder sterben, so sind wir des Herrn“ – um es mit Paulus zu sagen (Röm 14, 8b). Dieses Ineinander von „schon gerettet, doch auf Hoffnung“ (Röm 8, 24) hat der Apostel in vielerlei Weise zur Sprache gebracht. Unnachahmlich in 2. Kor 4, 6f:

Gott, der sprach: Licht soll aus der Finsternis hervorleuchten, der hat einen hellen Schein in unsere Herzen gegeben, dass durch uns entstünde die Erleuchtung zur Erkenntnis der Herrlichkeit Gottes in dem Angesicht Jesu Christi. Wir haben aber diesen Schatz in irdenen Gefäßen...

Kurzum: Gottes Gegenwart im Leben ist nicht nur zeitliches, sie ist ewiges Heil – und sie gilt einem Leben, das verstrickt ist in Bedingungen von Unheil: physisches Leiden, das moralisch Böse, Anmutung von Sinnlosigkeit. Das besagen die zentralen christlichen Lehren von der Menschwerdung Gottes in Jesus Christus und der Rechtfertigung des Sünders allein durch den Glauben. Durch die Taufe werden diese ‚Lehren‘ existentiell verankert:

Ist jemand in Christus, so ist er eine neue Kreatur; das Alte ist vergangen, siehe, Neues ist geworden

sagt darüber Paulus, und weiter:

Das alles von Gott, der uns mit sich selber versöhnt hat durch Christus und uns das Amt gegeben, das die Versöhnung predigt (2. Kor 5, 17f).

Die Profession des Pfarrers und der Pfarrerin bildet sich daher schon immer in der Gegenwart des so verstandenen ewigen Heils aus.

### 3.2 Kirche und Allgemeines Priestertum

Auf dieser Basis haben die Reformatoren Kirche als *congregatio sanctorum* begreifen gelehrt, als die Versammlung der gerechtfertigten Menschen: der Menschen, die Gott recht sind, lieb und wert, weil sie „in Christus“ sind, weil er in ihnen allen seine geliebten Kinder erkennt. Der Gemeinschaft der Heiligen wird von Gott das Predigtamt verliehen, sein Wort zu den Menschen zu tragen, damit es Glauben weckt. Die Artikel 5 und 7 der Confessio Augustana drücken es so aus:

Um diesen Glauben zu erlangen, hat Gott das Predigtamt eingesetzt, das Evangelium und die Sakramente gegeben, durch die er als durch Mittel den Heiligen Geist gibt, der den Glauben, wo und wann er will, in denen, die das Evangelium hören, wirkt, das da lehrt, dass wir durch Christi Verdienst, nicht durch unser Verdienst, einen gnädigen Gott haben, wenn wir das glauben. (Artikel 5)

Es wird auch gelehrt, dass allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muss, die die Versammlung aller Gläubigen ist, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden... (aus Artikel 7)

Vor diesem Hintergrund bildet sich Luthers Auffassung vom Priestertum aller Gläubigen aus. Grundsätzlich ist jede und jeder in der Gemeinschaft der Heiligen in das Predigtamt gerufen und „Priester“ oder „Priesterin“. Damit hebt Luther die Unterscheidung zwischen Klerus und Laien im Grundsatz auf. Jedem getauften Christen steht prinzipiell die Würde des Priestertums (vgl. 2. Kor 5, 18) zu, weil Gott ihm sein Wort anvertraut.

Mit dieser Aufhebung einer qualitativen Differenz und mit der Zuerkennung der Priesterwürde an jeden einzelnen Christen ist nicht nur ein hoher Anspruch formuliert, sondern es ist auch eine Basis gelegt, auf der die Entfaltung einer Fülle von „Ämtern“ ermöglicht wurde und wird.

Luthers Bibelübersetzung fixiert (bis in die Revision von 1984 hinein) mit dem Wort „Amt“ in 2. Kor 5, 18 einen Sprachgebrauch, der im 16. Jahrhundert den biblischen Sinn präzise traf, sich inzwischen auf Grund der gesellschaft-

lichen Entwicklung gewandelt hat. Heutzutage fallen einem beim Wort „Amt“ ein: Bürokratie, berechnete oder angemessene Machtansprüche, formale Zuständigkeit für verbindliche Entscheidungen, öffentliche Reputation auch unabhängig vom individuellen Charakter u.ä. Dieser Verständnishintergrund ist nicht unberechtigt, soll hier aber keine Rolle spielen.

Der auf Luther bezogene theologische Wortgebrauch nimmt den biblischen Gehalt des Wortes „diakonia“ auf: Beauftragung mit dem Dienst an Menschen im Horizont des „ewigen Heils“. Mit einem Dienst, der die Gewissheit verbreiten und vertiefen soll: in Christus hat Gott die Beziehungen der Menschen zu ihm und zu einander von Grund auf verwandelt, so dass es wieder heißen kann wie im Moment der Vollendung der Schöpfung „Siehe da – sehr gut!“

Dieser Dienst kann mit Worten und Taten geschehen, und er entfaltet sich so vielfältig, wie das Leben selber ist und die Angewiesenheit von Menschen auf stellvertretendes Tun anderer. Das reicht vom Eltern- und Paten„amt“ über die modernen beruflichen Differenzierungen in den Bereichen des Lehrens, Heilens, Produzierens usw. bis zum Engagement für die Ordnung des politischen Gemeinwesens. In diesem Sinne üben Christenmenschen ihr „Amt“ aus, und dies nicht nur innerhalb, sondern mehr noch außerhalb der sichtbaren Kirche.

Von dem Grundgedanken des Priestertums aller Gläubigen her müsste es dabei selbstverständlich sein, dass die unterschiedlichen Ämter in ihrer Vielfalt angemessen gewürdigt werden – unabhängig von der heute üblichen Unterscheidung von hauptamtlicher und ehrenamtlicher Tätigkeit.

„Es sind mancherlei Gaben; aber es ist *ein* Geist. Und es sind mancherlei Ämter; aber es ist *ein* Herr.“ (1. Kor 12, 4f)

### 3.3 Allgemeines Priestertum und das besondere Pfarramt

Zusammen mit der Würdigung unterschiedlicher Ämter wird in der reformatorischen Tradition gleichwohl dem Pfarramt eine besondere Stellung eingeräumt. Sein spezifischer Auftrag ist es, im Lebenszusammenhang einer Gemeinde für den Rahmen Sorge zu tragen, in dem Entstehung und Stärkung des rechtfertigenden Glaubens oder das Ergriffenwerden von der Gegenwart des ewigen Heils – so Gott will – geschieht.

In Artikel 14 der Confessio Augustana heißt es so:

Vom Kirchenregiment (kirchlichen Amt) wird gelehrt, dass niemand in der Kirche öffentlich lehren oder predigen oder die Sakramente reichen soll ohne ordnungsgemäße Berufung.

Die Herausbildung geordneter Ämter in der Kirche und insbesondere des Pfarramtes hat den Grundgedanken vom allgemeinen Priestertum auch in der evangelischen Kirche zeitweilig praktisch in Vergessenheit geraten lassen. Das könnte man historisch erklären und verständlich zu machen suchen. Aber das sind Fehlentwicklungen gewesen bei dem Versuch, dieses Konzept von Kirche konsequent zu realisieren. Denn aus dem Grundgedanken vom Priestertum aller Gläubigen ergibt sich keineswegs, dass es gar keine besonderen Ämter mehr geben darf. Wohl aber muss deren Vorhandensein sachgemäß begründet und deren Besetzung angemessen geregelt werden: Wenn alle gleichermaßen befugt sind – wer soll dann ein besonderes Amt übernehmen, und wie sind diejenigen zu finden, die mit diesem Amt betraut werden sollen? Zur Beantwortung dieser Frage müssen einerseits Verfahren entwickelt werden, die von der Gemeinschaft der Glaubenden getragen werden, andererseits sind Anforderungen zu formulieren, die diese Gemeinschaft für auftragsgemäß hält. Von den Verfahren im Einzelnen zu reden, ist hier nicht der Platz, über die Anforderungen wird weiter unten gesprochen. Hier geht es vorerst um den Grundsatz:

Nicht *ob* es besondere Ämter gibt, unterscheidet das „evangelische Modell“ vom „römisch-katholischen“, sondern wie sie jeweils verstanden und begründet werden. Wie ist nun die besondere Hervorhebung des Pfarramtes zu begründen?

Zunächst einmal ist klar: Durch die Berufung ins Pfarramt wird niemand ein Mensch, dem Gott näher steht als anderen. Es geht dabei um nichts weniger und um nichts mehr als um die Übertragung einer bestimmten Aufgabe, die in der Gemeinschaft der Gläubigen unbedingt erfüllt werden muss.

Diese Aufgabe besteht in der Bezeugung des Evangeliums, die Sache eines jeden Christenmenschen ist. Und die tun das Ihre auf vielfältige Weise: sei es in der Familie, im Kindergottesdienst, in Gesprächskreisen, sei es in dem persönlichen Gespräch mit anderen Christen und solchen, die es nicht sind – noch

nicht oder nicht mehr. Die Bezeugung des Evangeliums braucht insbesondere die Versammlung der Gläubigen, den Gottesdienst, zu dem öffentlich eingeladen wird, in dem die Predigt und das Feiern der Sakramente verlässlich ihren Ort haben. Genau dafür, dass um Predigt und Sakramente die Gemeinde sich sammeln kann, um Stärkung, Vergewisserung, Wegweisung im Glauben zu erfahren – genau dafür haben Pfarrer und Pfarrerinnen Sorge zu tragen.

Insofern das Pfarramt (und in Zuordnung dazu auch das Amt der Prädikanten und Lektoren) mit der öffentlichen Wortverkündigung und der Feier der Sakramente betraut und somit dem Grundgeschehen der Entstehung und Entfaltung von Glaube zugeordnet ist, kommt ihm seine besondere Bedeutung, ja Würde zu. Denn hier geht es um das zentrale Ereignis von Kirche, insofern Menschen darin vom ewigen Heil berührt werden.

Deswegen muss die Gemeinschaft der Christen das größte Interesse daran haben und die größte Aufmerksamkeit darauf verwenden, dass das Evangelium „rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden“ (vgl. S. 23). Das umschreibt nach wie vor die besonders verantwortliche Aufgabe, die mit dem Pfarramt gestellt ist – eben die öffentliche Bezeugung des Evangeliums.

Im Folgenden wird zu klären sein, wie die differenzierten pfarramtlichen Tätigkeiten auf diesem Fundament aufbauen und darauf zu beziehen sind.

Wegen dieser Verantwortung des Pfarramts muss die Gemeinschaft der Gläubigen sorgfältig entscheiden, wer aus der „Gemeinschaft der Priester“ mit dem Predigtamt und der Sakramentsverwaltung zu betrauen ist und wie die Amtsinhaber sich zu ihrem Auftrag verhalten.

Hier lohnt ein Blick in die kurhessische Ordinationsagende. Während das Ordinationsgelübde im Text der geltenden Agende II lautet „Ich erkenne wohl, dass es ein schweres Amt ist, das ich auf mich nehme...“, beginnt es in der früheren Fassung (von 1574) mit dem Satz „Ich erkenne wol, daß es ein schwer ampt ist, darin ich mich begeben will...“. Eine nachdenkenswerte Wendung, die zum Stichwort „Amt“ die Vorstellung eines Raumes mit einladend geöffneter Tür wachruft: eines Raumes, der schon eingerichtet ist und seinen Bezieher instand setzt, sich weiter selber darin einzurichten. Das Amt bietet Raum, der schon bereit hält, was sein Inhaber grundlegend zu seinem

Dienst benötigt, und der noch Platz übrig hat dafür, dass sein Inhaber ihn ausstattet mit dem, was ihm ein persönliches ‚Gesicht‘ gibt.

Die Wahrnehmung dieser historischen Tiefendimension in der Formelsprache der Ordinationsagende macht auf das spannungsreiche In- und Miteinander von Vorgegebenem und Aufgegebenem aufmerksam, das charakteristisch ist für das Wesen eines „Amtes“, hier insbesondere des Pfarramts.

Diese dem Amt eigene Struktur lässt sich nun mit Hilfe des Begriffs der Profession so auslegen, dass sie für die gegenwärtige Amtsführung angeeignet werden kann.

## 4. Amt und Profession des Pfarrers und der Pfarrerin: Struktur und Gestaltung

---

### 4.1 Das Pfarramt als Beruf

Die im Abschnitt 2 vorgetragenen Überlegungen haben gezeigt: es ist durchaus möglich und sinnvoll, den Pfarrberuf mit anderen Berufen zu vergleichen. Es wäre unsachgemäß zu sagen, die Tätigkeit des Pfarrers sei schlechthin einzigartig.

Gerade die Analyse des Pfarrberufs im Kontext der Professionen macht deutlich: eine ganze Reihe von besonderen Anforderungen an die Tätigkeit des Pfarrers und der Pfarrerin finden sich auch im Anforderungsprofil anderer Professionen. Andererseits zeigt sich jedoch auch: an Menschen, die den Pfarrberuf wählen, sind spezifische Anforderungen gestellt, die so nicht für alle Professionen gelten und die gerade mit dem Pfarrberuf besonders stark verknüpft sind.

Drei Beispiele mögen das verdeutlichen:

1. In der Entwicklung des bürgerlichen Berufsbegriffs ist in den letzten 200 Jahre die freie Berufswahl zu einem hohen Gut geworden. Der Einzelne darf im Prinzip seinen Beruf wählen. Sicher: dieses Prinzip ist durch die Realität vielfach gebrochen und die Freiheit der Berufswahl faktisch höchst eingeschränkt. Aber das Prinzip gilt: Ein Mensch soll den Beruf, zu dem er eine besondere Motivation spürt, auch wählen können. Beim Beruf „Pfarrer“ genügt allerdings nicht, dass einer es werden will. Die kirchliche Tradition unterscheidet zwischen der inneren Berufung, die nicht gleichbedeutend mit dem Wunsch des einzelnen ist, und der äußeren Berufung, in der die Kirche als verfasste Institution mit der Ordination ein Amt verleiht. Erst wenn beides gegeben ist, sind die Bedingungen für den Zugang zur Pfarrprofession erfüllt.

2. Pfarrerinnen und Pfarrer sollen das Evangelium in der Weise persönlich bezeugen, dass es als Gegenwart des ewigen Heils im Leben von Menschen verstanden werden kann. Sie müssen Worte dafür finden, wie menschliches Leben im Ganzen zu deuten ist und woran man sich im Handeln und in der eigenen Lebensführung halten kann. Es kann aber nicht beim Reden bleiben; die bezeugte Botschaft und die eigene Lebensführung rücken da eng zusammen. Dass beides zusammen stimmt, wird für viele Menschen zu einem wichtigen Kriterium für Glaubwürdigkeit dessen, was gesagt wird. Ein hoher Anspruch! Auch „ordentlich dazu berufene“ (s. Ordinationsagende) Pfarrer genügen ihm nicht allemal; auch sie können nicht ein Ideal realisieren, das von anderen Christen an sie herangetragen wird, die um ihr eigenes Zurückbleiben hinter diesem Anspruch wissen.

3. Im Unterschied zu anderen Professionen wird beim Pfarrberuf davon ausgegangen, dass auch die Menschen (Ehepartner, Kinder) mit denen der Pfarrer, die Pfarrerin lebt, in den Zusammenhang dieser Profession einbezogen sind, und dass darüber hinaus an die gewählte Lebensform selbst klare Ansprüche formuliert werden.

Die drei Beispiele zeigen einige der besonderen Anforderungen und Zumutungen, die mit dem Pfarrberuf verbunden sind: Der unausweichliche Zusammenhang zwischen Berufsleben und Privatleben will bewältigt sein. Das geht nicht ohne wohlgegründete Hoffnung. Von der Berufswahl über die glaubwürdige Amtsausübung bis hin zur Gestaltung des persönlichen Lebens sind Pfarrer und Pfarrerin auf Gott den Heiligen Geist angewiesen: *Er* ist es, der Selbstzweifel hinsichtlich der inneren Berufung, die immer fragliche Glaubwürdigkeit und das Bemühen um eine christliche Lebensführung zu Elementen der Bezeugung des Evangeliums machen kann. Versucht man, den Pfarrberuf als Profession gedanklich zu erfassen, darf dieses Element des Unverfügbaren nicht vergessen werden.

Die Beispiele zeigen aber auch: die völlige Identifikation einer Person mit diesem Beruf ist ein uneinlösbarer und überfordernder Anspruch. Lösungen, wie sie vielleicht in anderen Professionen mit einer gründlichen Abschottung von Privatleben und Berufsleben realisiert werden können, sind hier strukturell nicht möglich. Auch darum bedarf es des Amtsbegriffes: er bringt Identität und Differenz, Nähe und Distanz von Person und Profession zum Ausdruck.

Dabei lässt sich die Besonderheit der Pfarrprofession einerseits erkennen in deren spezifisch religiösem Perspektivpunkt, andererseits in der eigentümlichen Struktur des ewigen Heils, nämlich dass Gottes Gegenwart all unserem Reden und Handeln immer schon zuvorgekommen ist.

Von hier aus lassen sich die drei klassischen Bezugspunkte des Amtsbegriffs gegenwartsbezogen verstehen: Amt und Kirche, Amt und Person, Amt und Dienst.

#### 4.2 Das Pfarramt als Amt der Kirche

In ein Amt wird ein Mensch *berufen*; das gilt von Ämtern überhaupt. Gewiss muss eine persönliche Entscheidung vorliegen, ein Amt übernehmen zu wollen – Nachweis von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu dessen Ausfüllung vorausgesetzt. Aber es muss noch etwas anderes hinzukommen: die Institution muss zu dem Bewerber Ja sagen können. Das findet in der Ordination seinen Ausdruck.

Mit der Ordination wird das besondere Verhältnis begründet und symbolisch dargestellt, das von nun an zwischen der Kirche und dem ins Pfarramt berufenen Christenmenschen besteht. Die verschiedenen Lesungen des Ordinationsgottesdienstes bringen das idealtypisch zum Ausdruck, sprechen von Anspruch und Entlastung, und so auch davon, wie das Pfarramt getragen wird – ursprünglich durch Gott und im Hören auf sein Wort, sodann durch die ganze Gemeinde.

Kein Zweifel: Der Pfarrer hat viel zu tun. Muss seine theologische Kompetenz professionell anwenden und im Laufe seiner Berufsausübung entfalten, bewahren und erweitern. Muss organisieren, gestalten, leiten.

Aber damit fängt es nicht an, und das darf nicht das Ganze sein. Gerade weil die Führung des Pfarramts ausgerichtet ist an der Gegenwart des ewigen Heils, weil sie der Bezeugung des Evangeliums dient: die noch so gewissenhaft vorbereitete Predigt, das noch so einfühlsam geführte Seelsorgegespräch können nicht garantieren, dass Gottes Wort einen Menschen erreicht. Ohne dass er selber etwas empfangen hat, kann der Pfarrer nichts geben, und ohne andauernde Offenheit für dieses Empfangen wird er bald nichts mehr zu geben haben.

Scheinbare Äußerlichkeiten der Pfarramtspraxis zeigen das an. Wer mit der öffentlichen Wortverkündigung betraut ist, steht in der Öffentlichkeit in besonderer Weise für ‚die‘ Kirche. Das zeigt sich exemplarisch in der Amtstracht. Auch wenn der Talar von Rechts wegen nur in gottesdienstlichen Vollzügen zu tragen ist, symbolisiert er doch als äußeres Zeichen, was in der Öffentlichkeit vom Pfarrer erwartet wird: das Zusammenstimmen einer unverwechselbaren Persönlichkeit mit dem Amt, das auch von anderen ausgefüllt werden kann und wird. Diese Vermittlung – von Person und Institution und ebenso von Tradition und Individualität – authentisch zu leisten, gehört zu den Anforderungen an eine angemessene Wahrnehmung des Pfarramtes.

Dabei ist der Repräsentanzaspekt nicht nur als Last anzusprechen. Vielmehr liegen hier erhebliche Chancen und Handlungsmöglichkeiten; sie werden z.B. immer dann deutlich, wenn der Pfarrer mit Organisationen oder Institutionen zu verkehren hat. Nicht nur hier macht sich der Vertrauensvorschuss bemerkbar, der von vielen Menschen dem Amt des Pfarrers und der Pfarrerin ganz selbstverständlich eingeräumt wird: er ist ein hohes Gut, das viele Formen individueller Arbeit erst ermöglicht und trägt.

Daneben gibt es auch noch die historische Dimension. Mit der Berufung in das Pfarramt begibt sich der Einzelne in den Zusammenhang einer reichen und vielfältigen Tradition. Gerade hier ist zu merken: das Pfarramt ist etwas Besonderes; denn keine andere gesellschaftliche Organisation in unserem kulturellen Zusammenhang kann aus dem Selbstbewusstsein einer ähnlich ‚alten Institution‘ heraus handeln – ohne Zweifel liegt hier auch ein Grund für das oben erwähnte Vertrauen. Damit zu tun hat es auch, dass von vielen Menschen der Pfarrer nicht in Bezug auf seine persönliche Originalität gefragt ist, sondern als einer, der es versteht, in verlässlicher Weise das Glaubensgut der christlichen Tradition in Bezug auf eine individuelle Situation zu vergegenwärtigen, sei es bei Trauungen oder Beerdigungen, sei es im seelsorgerlichen Gespräch. Auch hier bedeutet es für die Pfarrerin in der Regel eine Entlastung zu erfahren, dass man von einer Tradition getragen ist, die Individualität ermöglicht und erfordert.

Das Geschehen der Ordination ist ein sprechendes Symbol für dieses Ineinander von menschlicher Aktivität und Passivität: Ins Amt wird berufen – eine Person begibt sich in ein Amt. Wechselseitig binden sich in diesem Geschehen Christenmensch und Kirche im Vertrauen auf Gottes Handeln.

### 4.3 Das Pfarramt als individuelle Aufgabe

Entscheidend für jede Profession ist die Persönlichkeit dessen, der sie ausübt. Da geht es um persönliche Beziehungen, die besondere Anforderungen an Verlässlichkeit, Verschwiegenheit, Gewissenhaftigkeit stellen. Das gilt auch für die Wahrnehmung eines Amtes, namentlich des Pfarramtes. Diese Herausforderung trifft aber Inhaberinnen und Inhaber des Pfarramts in spezifischer Zu-spitzung:

Sich in das Pfarramt *zu begeben* bedeutet, sich als Individuum mit seiner ganzen Person in einen Zusammenhang von Aufgaben zu stellen, der historisch, sozial, rechtlich folgenreich geprägt ist; man begibt sich in eine Institution. Wer das tut, „nimmt ein schweres Amt auf sich“, mit einer Fülle besonderer Anforderungen und Zumutungen, wie oben bereits exemplarisch angesprochen. Es bringt aber noch mehr mit sich. Der Einzelne steht in der Öffentlichkeit auch für das Ganze; ja er muss als Amts-Person unter Umständen auch für ‚seine‘ Institution einstehen. Das kann einem, wenn die Kirche – zu Recht oder Unrecht – kritisch gesehen wird, zuweilen schwer fallen und als zusätzliche Belastung empfunden werden.

Diese Spannung will ausgehalten, ja aktiv gestaltet sein. Denn die Bezeugung des Evangeliums ist niemals die schlichte Mitteilung von Fakten, die in Übereinstimmung mit der gesamtkirchlichen Überzeugung stehen. Vielmehr geschieht sie nur, indem menschliche Individualität in Reden und Handeln transparent wird für Gottes Reden und Handeln.

Predigt und Seelsorge leben geradezu davon, dass der Einzelne Repräsentant der Institution ist und gleichzeitig seine ganze Individualität mit einbringt.

Diese Individualität lässt sich exemplarisch wahrnehmen in der Geschlechterdifferenz, die unterschiedliche Stile von Predigt und Seelsorge hervorbringen kann. Dass durch die Entscheidung für die Frauenordination der Schritt über eine – theologisch nicht begründbare – Beschränkung auf die männliche Individualität hinaus getan ist, hat die Verkündigung der evangelischen Kirche verändert und bereichert, und nicht nur die Verkündigung im engeren Sinne.

Insofern ist die Ausübung des Pfarramts immer individuell geprägt. Hier Stilsicherheit und das richtige Maß für das Verhältnis zwischen Subjektivität und Verantwortung gegenüber der anvertrauten Tradition zu finden, gehört zu

den schwierigen Anforderungen an den Einzelnen im Pfarramt. Ja, mehr noch: Der Einzelne, der sich in einen verpflichtenden und tragenden Zusammenhang gelebter Tradition und in bestimmte institutionelle Strukturen der Kirche begibt – er hat gleichzeitig die doppelte Aufgabe, jene Traditionen am Evangelium zu prüfen und in der Gemeinschaft der Kirche konsequent weiter zu entwickeln sowie diese Strukturen verantwortlich und zukunftsfähig zu gestalten. Darum muss auch die Kirche als Ganze in Ausbildung und Fortbildung für den strukturellen Rahmen sorgen und dafür, dass Individualität als Wesensmerkmal evangelischen Selbstverständnisses ernst genommen und gefördert wird.

Diese anspruchsvolle und auch anstrengende Präsenz der Individualität im Amt kann wohl nur im persönlichen Glauben getragen werden, der für sich selbst gelten lässt, was er anderen zuspricht: Dass er selbst Gabe und Geschenk ist, nicht erzeugt durch eigene Leistungen und Erfolge und nicht in Frage gestellt durch eigene Misserfolge oder Scheitern.

Wer sich ins Pfarramt *begeben hat*, wird aber auch die andere Seite davon erfahren. Wie der Einzelne für die Institution steht, so auch die Institution für den Einzelnen – das gilt, selbst wenn menschliche Schwäche so wie so auch einmal das Gegenteil beklagen lässt. Der Einzelne muss ‚nicht bei Null anfangen‘ mit der Bezeugung des Evangeliums, weder im zeitlichen noch im sachlichen Sinne. Was immer einer im Pfarramt auftragsgemäß tut, es ist getragen und umgeben vom Leben der Kirche, die schon da ist: von geschenktem Vertrauen, geübter Frömmigkeit, Sinn für Religion – und seien sie noch so abgestuft und fragmentarisch, die Spuren des ewigen Heils „in irdenen Gefäßen“.

Gerade im Zusammenhang der „Anfechtung“ durchs Erleben eigener Grenzen, ja eigenen Versagens mag die Erinnerung an das Ordinationsgelübde eine wichtige Hilfe sein:

„Ich erkenne wohl, dass es ein schweres Amt ist, das ich auf mich nehme. Weil ich aber ordentlich dazu berufen bin und mich auf die Hilfe Gottes und auf das Gebet der ganzen Christenheit verlasse, gelobe ich, allem, was mein Amt fordert, treu und gewissenhaft nachzukommen.“

Wer sich ins Pfarramt *begibt*, gewinnt eine Amts-Identität, die allemal ‚gebrochen‘ ist. So sehr er sich mit seiner ganzen Person für die Botschaft vom ewigen

Heil in Anspruch nehmen lassen muss, so sehr darf er wissen: Diese Botschaft reicht über mich hinaus, und es hängt nicht an mir, ob und wann und wo sie Gehör findet.

Vielleicht ermöglicht die Erinnerung daran sogar die Erfahrung, dass das Amt den Einzelnen trägt und nicht der Einzelne das Amt.

#### 4.4 Das Pfarramt als differenzierter Dienst

Unter Bedingungen der Moderne ist der Beruf des Pfarrers wie alle anderen auch unabwendbar erfasst von der funktionalen Differenzierung der Gesellschaft. Das verlangt dem Pfarramt eine Vielseitigkeit ab, die nur begrenzt von einem Einzelnen zu leisten ist.

Zunächst ist diese funktionale Differenzierung als notwendig weil sachgemäß und zeitgemäß anzuerkennen. Schon lange hat die gesellschaftliche Entwicklung besondere Zuordnungen des Pfarramts zu anthropologisch verankerten Funktionsbereichen wie etwa „Gesundheit“ oder „Gerechtigkeit“ nahegelegt. Wo „Gesundheit“ oder „Gerechtigkeit“ bedroht sind, wird in besonderer Weise nach Heil gefragt. Das ist Grund genug, sogenannte Funktionspfarrämter in Krankenhäusern bzw. Justizvollzugsanstalten zu begründen und konzeptionell auszugestalten.

Eine davon unterschiedene Stellung nimmt der Bildungsbereich ein. Geht es doch in ihm um die Gewinnung von Orientierungs- und Diskursfähigkeit überhaupt – und damit um die Voraussetzungen, sich im Blick auf das leiblich-individuelle und soziale Leben sowie die Religion verständigen zu können. Die Einrichtung von Pfarrämtern im Bildungsbereich – sei es für Religionsunterricht an Schulen, sei es für orts-übergreifende Aufgaben der Erwachsenenbildung – ist von daher gut begründet.

Darüber hinaus muss die Kirche als Ganze gerade unter Bedingungen städtischen Lebens mit Spezialisierungen und besonders gesetzten Schwerpunkten ihres Dienstes in der Bezeugung des Evangeliums, mit Angeboten von Beratung und Begleitung auf dem Niveau der entsprechenden Handlungswissenschaften auf die Situation der Menschen eingehen. Insofern findet die zukommende Gegenwart Gottes im Menschenleben ihre organisatorische Entsprechung in einer Ausgestaltung des Pfarramts heute, die dem Paradigma

von Entgegenkommen und Nachgehen folgt. Um die Verbindung der Kirche zu besonderen Lebensbereichen zu halten, ist die Einrichtung von Pfarrstellen erforderlich, deren Auftrag bisweilen überraschend klingt (z.B. Kurseelsorge oder Motorradfahrerseelsorge).

Gleichwohl muss alles, was in diesen Zusammenhängen getan wird, erkennen lassen, dass Inhaber des Pfarramtes (wie immer auch ihr Dienstauftrag im einzelnen lautet) an der Bezeugung des Evangeliums vom ewigen Heil in Christus ‚arbeiten‘. Für Pfarrerinnen und Pfarrer muss ebenso wie für die Gemeindeglieder unter allen Umständen deutlich bleiben, dass es sich so oder so um die Wahrnehmung des *einen* Pfarramtes handelt. Je stärker dabei ein Auftrag spezialisiert ist, umso wichtiger ist es für den Menschen, der sich ihm widmet, den Perspektivpunkt gleichermaßen für sich im Blick zu haben und für andere deutlich zu machen.

Gerade im Kontext dieser spezialisierten Funktionen müssen Pfarrerinnen und Pfarrer den Mut haben, für das Ganze einzustehen: die Gegenwart des ewigen Heils in Christus wahrzunehmen und zuzusagen.

## 5. Professionalität im Pfarramt

---

### 5.1 Zentrale Handlungsfelder im Pfarramt

#### 5.1.1 Grundlegung

Die Grundaufgabe des Pfarramtes wird theologisch entfaltet in den agendari-schen Texten zur Ordination. Wenn im sog. Ordinationsvorhalt öffentlich pro-klamiert wird, „was mit dem Amt eines Pfarrers gegeben und gefordert ist“, so meint dies Gemeindepfarramt wie Funktionspfarrämter in gleicher Weise.

„In unserem Dienst vertrauen wir der Zusage Gottes und halten uns an sein Wort, wie es im Alten und Neuen Testament offenbart und im Bekenntnis der Reformation bezeugt ist. Dieses Wort will uns zur Erkenntnis der Wahr-heit und zum eigenen Bekennen führen. Es will uns in Enttäuschung und Mutlosigkeit befreien, in Anfechtung und Bedrängnis helfen. Unser Dienst besteht darin, zu hören und zu beten, zu predigen, zu taufen und das Abendmahl zu feiern. In Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht sollen wir die Menschen zu einem christlichen Leben ermutigen und sie für die Mitar-beit in Diakonie, Mission und Ökumene gewinnen. So wirken wir am Auf-bau der Kirche mit. Dabei wird jeder von uns seine Fähigkeiten einsetzen und die gemeinsamen Aufgaben mit anderen teilen.“

„Gemeinden, Kirchenvorsteher und Mitarbeiter werden mit Ihnen zusam-menarbeiten. In gemeinsamer Verantwortung wollen wir den Auftrag der Kirche erfüllen, die kirchlichen Ordnungen achten und für die Verwaltung des kirchlichen Eigentums sorgen. Wir bitten Sie, mit allen Gruppen der Gemeinde Verbindung zu halten, für Wahrheit, Gerechtigkeit und Versöh-nung unter den Menschen einzutreten und für die Einheit der Kirche zu beten und zu wirken. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sich der Schwachen und Kranken annehmen, die Zweifelnden und Trauernden nicht allein las-sen. Wir verlassen uns darauf, dass Sie über alles, was Ihnen im seelsorger-lichen Gespräch anvertraut wird, unverbrüchlich schweigen. Seien Sie ge-

weiß: Sie finden in den Gemeinden Menschen, die Sie in Ihrem Dienst unterstützen und Ihnen beistehen. Sie werden nicht immer Ihre Aufgaben erfüllen können; aber Sie werden Vertrauen finden, wenn Ihr Dienst in Kirche und Gemeinde und Ihr Leben einander entsprechen.“

(Agende für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, II, Kassel 1975, S. 14)

Die Anreden an die Ordinanden verweisen in sich gegliedert auf die tragende Basis des Pfarramtes, nämlich Gottes Wort und das Leben in der Kirche Jesu Christi, sowie auf die Aufgaben, die dem Pfarramt aufgetragen sind.

Indem zunächst auf die tragenden Grundlagen verwiesen wird, wird deutlich gemacht, dass das Pfarramt nicht aus der Kraft und den Fähigkeiten des einzelnen Pfarrers oder der Pfarrerin lebt, sondern dass die Einzelnen in ihrem Tun angewiesen sind auf die Stärkung durch Gottes Wort und durch die Kirche, die ihnen dieses Amt überträgt. Es geht für die, denen ein Amt übertragen wird, die ein Amt auf sich nehmen, zuerst darum, sich hineinzustellen in diesen Zusammenhang des Glaubens: Selber die Wahrheit zu erkennen und zu bekennen, selber Anfechtung und Bedrängnis zu durchleben, selber Befreiung und Stärkung zu erfahren. Weil Pfarrerrinnen und Pfarrer ihren Dienst nur wahrnehmen können im steten Gegenüber zu Gott, im Hören auf sein Wort, wird dies auch zuerst benannt als der vornehmste Dienst im Pfarramt: hören und beten.

In den Diskussionen um die Pfarramtsführung heute soll dies als tragendes Element der Ordinationsverpflichtung hervorgehoben werden. Bei allen Anforderungen und aller zeitlichen Bedrängnis durch die Vielfalt der Aufgaben darf dies nicht verloren gehen, weil damit die entscheidende Bindung auf dem Spiel steht.

Pfarrerrinnen und Pfarrer brauchen für ihren Dienst den Freiraum für das eigene Gebet, für die Beschäftigung mit Gottes Wort, ob durch Bibellektüre, durch theologische Texte oder durch andere Erschließungsformen. Sie brauchen auch den gelegentlichen Rückzug aus der Gemeinde und gegebenenfalls der Familie, z.B. durch Fortbildungsangebote, Einkehrwochen oder ähnliches, um sich Distanz zum schnellen Wechsel der Anforderungen zu verschaffen und sich der eigenen Grundlage zu vergewissern.

All dies sind keine speziellen Arbeitsschwerpunkte einzelner Pfarrer, sondern unverzichtbare Bestandteile des pfarramtlichen Dienstes insgesamt. Dabei ist es Aufgabe der Einzelnen zu entscheiden, wie sie diesen Bestandteil der Ordinationsverpflichtung in ihrem Dienstag ausgestalten. Zugleich muss erkennbar sein, dass dieser eher unauffällige, der Öffentlichkeit entzogene Anteil des pfarramtlichen Dienstes von der Kirchenleitung wertgeschätzt und deshalb unterstützt und gefördert wird.

Hören und Beten: aus diesem, auch stellvertretend für andere ausgeübten Dienst des Pfarramtes erwachsen die öffentliche Verkündigung und die Sakramentsverwaltung, die Unterweisung und die Seelsorge. Diakonie, Mission und Ökumene sind als wichtige Themen in diesen zentralen Handlungsfeldern bewusst zu machen und wach zu halten und das Engagement in den Gemeinden dafür ist zu fördern. In gemeinsamer Verantwortung mit anderen (Kirchenvorstand und Mitarbeitende) gehören die Leitung der Gemeinde und die Verwaltung des kirchlichen Eigentums zu den Aufgaben des Pfarramtes.

Im Ordinationsprotokoll sowie in der Grundordnung, dem Pfarrerdienstgesetz und auch in der Schrift der Evangelischen Kirche in Kurhessen und Waldeck „Bezeugung des Evangeliums“ werden diese hier benannten Aufgaben bekräftigt bzw. näher ausgeführt.

Sie sind jedoch keine statischen Größen. Bei aller Kontinuität des Amtes verlangen neue Situationen kreative Kräfte. In diesem Sinne verpflichtet schon das Ordinationsprotokoll Pfarrerinnen und Pfarrer, sich um eine beständige Weiterentwicklung der Lebensgestalt der Kirche zu bemühen.

### **5.1.2 Ausdifferenzierungen**

Gehört es zur Ausübung des Pfarramtes einerseits, sich auf bestimmten Handlungsfeldern mit langer Tradition zu bewegen, so ist andererseits unübersehbar, dass daneben eine stete Erweiterung um neue Tätigkeitsbereiche stattgefunden hat. Diese Ausweitung entspricht freilich auch einer inneren Logik:

Immerhin bewegen sich Pfarrer und Pfarrerinnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe im Horizont des ewigen Heils in Christus. Von daher ist es nur sachgemäß, wenn sie das Ihre im Bewusstsein des Generalisten tun, denn die Universalität des von Gott angebotenen Heils schlägt sich in der möglichen Vielfalt der pfarramtlichen Aufgaben nieder.

Diese Tendenz zunehmender Vielfalt geht auch darauf zurück, dass Pfarrerinnen und Pfarrer auf Grund ihrer religiösen Sichtweise bestrebt sind, die Menschen ganzheitlich zu betrachten. Diese ganzheitliche Wahrnehmung gewinnt auch in anderen Professionen, z.B. der Medizin, wieder zunehmend an Gewicht. Nicht alle Anforderungen werden in allen Pfarrämtern gleichermaßen auftreten. Regionale Unterschiede, soziale Strukturen und andere Besonderheiten fordern von Pfarrerinnen und Pfarrern und den Gemeinden ein hohes Maß an Flexibilität. Die Situationen, in denen Pfarrerinnen heute agieren müssen, sind unübersichtlicher geworden, insbesondere im städtischen, aber zunehmend auch im ländlichen Bereich. Pfarrer werden nicht nur als Seelsorger z.B. in familiären Konfliktlagen in Anspruch genommen, sondern auch als Krisenmanager oder Sozialarbeiter.

Deswegen muss es jedoch nicht zum Berufsbild gehören, stets bis an die Grenzen der Belastbarkeit angespannt zu sein. Das Gefühl, bei der Amtsführung permanent überfordert zu sein und die Prioritäten nicht selbst setzen zu können, kann erheblichen Leidensdruck schaffen. Für das „proprium“ des eigenen Berufes, für den Einsatz der erworbenen und geschulten Kompetenzen scheint keine ausreichende Zeit zu bleiben. Traditionelle und neu hinzugekommene Aufgaben müssen in das richtige Verhältnis zueinander gebracht werden.

So nennen Berichte von Pfarrern und Pfarrerinnen, in denen sie ihren Berufsalltag beschreiben, eine Reihe von Tätigkeiten, die oft mehr Zeit beanspruchen als die oben angeführten Felder und für die sich viele aber nur unzureichend vorbereitet sehen (Personalführung, Managementaufgaben insbesondere in diakonischen Arbeitsfeldern, juristische Verhandlungen im Bereich von Bautätigkeiten etc. etc.).

Die zunehmende Ausweitung der pfarramtlichen Aufgaben ist neben den dargestellten inneren Zusammenhängen auch eine Reaktion auf die Ausdifferenzierung unserer Gesellschaft. Diese spiegelt sich in der gemeindlichen Wirklichkeit mit ihren zahlreichen Anforderungen wider. In der Entwicklung und Spezialisierung der Funktionspfarrämter liegt ein weiterer Weg, den vielfältigen Veränderungen zu begegnen.

Die Ausbildung muss diese Situation berücksichtigen und die Anforderungen und Fähigkeiten vermitteln und vertiefen, die zur Ausübung des Pfarramtes grundlegend sind (vgl. Abschnitt 5.2.).

Im Pfarramtsalltag muss dementsprechend das eigene Handeln auf seine Beziehung zum Perspektivpunkt befragt werden. Dazu kann auch die Frage nach den Aufgaben gehören, die im Blick auf den Perspektivpunkt nachzuordnen sind, die delegiert werden oder wegfallen können. Die Ausrichtung am Perspektivpunkt verhilft zu professionellem Handeln.

Jede von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommene Aufgabe gewinnt – im Gemeinde- wie im Funktionspfarramt – ihren Sinn aus der Verheißung der Gegenwart des ewigen Heils in Christus. Unmittelbar einleuchtend erscheint das in den Aufgabenbereichen, die bei der Ordination voranstehend benannt sind. Das ewige Heil in Christus wird hörbar, verstehbar, spürbar, erfahrbar in der Verkündigung, in Unterricht und Seelsorge, im Empfang der Sakramente.

Im Gemeindepfarramt werden diese Aufgaben in kirchlich geprägten und regelmäßig wiederkehrenden Formen wahrgenommen. Sie verlangen nach besonderer Ausgestaltung in Diensten auf speziellen Arbeitsfeldern.

In den unterschiedlichsten Bereichen von Diakonie, Mission und Ökumene bezeugen Pfarrer und Pfarrerinnen in Funktionspfarrstellen das Evangelium und versuchen, der aus der Universalität des ewigen Heils folgenden Weltverantwortung der Kirche Rechnung zu tragen. Auch außerhalb kirchlicher Strukturen ist der Hinweis auf die Gegenwart des Heils Horizont aller pfarramtlichen Bemühungen: sie werden sich in der Schule ausformen als gelebte Bezeugung der Unterscheidung von ‚Werk‘ und ‚Person‘, im Krankenhaus als mit dem Leiden der Kreatur solidarische Hoffnung auf die verheißene Erlösung, in der Justizvollzugsanstalt als behutsam-beharrliches Beispiel für die Liebe Gottes als Grund und Grenze aller Mühe um gesellschaftliche Gerechtigkeit – um einige Beispiele zu nennen.

Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die in Funktionspfarrämtern ihren Dienst tun, ist es wichtig, sich den Perspektivpunkt ihrer Arbeit immer wieder vor Augen zu führen – auch um die Unterscheidung zu anderen Berufsgruppen zu verdeutlichen. Dieser Zusammenhang muss umso klarer bewusst werden, je spezialisierter der jeweilige Dienst wahrgenommen wird. Zumal in diesen Bereichen explizit nach der religiösen Dimension gefragt wird.

So bringt die ausdifferenzierte Lebens- und Arbeitswelt für das Pfarramt einerseits mit sich, dass innovative Kräfte benötigt und oft in erfreulicher Vielfalt freigesetzt werden. Andererseits fordert gerade diese Situation immer wieder, die Prioritäten zu klären, Entscheidungen zu treffen, begründet „Nein“ zu sagen und gegebenenfalls entstehende Konflikte nicht zu scheuen, sondern auszutragen.

### 5.1.3 Begrenzungen

In dem Maß, in dem Pfarrerinnen und Pfarrern und auch der Kirche insgesamt neue gesellschaftliche Aufgaben angetragen werden, ist auch zu fragen, wie diese Herausforderungen angenommen werden können, ohne dabei die Erfüllung der Grundaufgabe, die Bezeugung des Evangeliums, zu verkürzen oder zu vernachlässigen. Ein Austarieren dieser beiden Ansprüche kann nicht nur in die Verantwortung der einzelnen Pfarrer oder Pfarrerinnen gelegt werden, sondern erfordert verlässliche Regelungen auf der Ebene der Landeskirche. Dies ist notwendig, um nicht die Pfarrstelleninhaber im Zwiespalt zwischen den unterschiedlichen Anforderungen zu zerreiben und um nach außen ein gemeinsames Auftreten zu ermöglichen. Solche Regelungen müssen für Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche plausibel vermittelbar sein.

Dies erfordert ein strukturelles Konzept, das Raum lässt für eigene Prioritäten-setzungen und das andere kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Aufgabenbereichen und Begabungen mit einbeziehen kann.

Allerdings ist es unmöglich, allgemein gültige Modelle oder gar Zeitraster zur Schwerpunktsetzung zu entwickeln, wenn man von der Verständigung über die Grundaufgabe und den Bezug auf den gemeinsamen Perspektivpunkt ab-sieht. Um nur *ein* Beispiel zu nennen: Für den einen ist die Kirchenmusik ein Arbeitsgebiet, das er getrost in berufenere Hände übergeben kann, für die andere kann es aufgrund der persönlichen Begabung der Weg sein, durch den sie Gemeinde ermutigt und zusammenführt.

Begrenzungen anzuerkennen, die eigenen sowie auch die der anderen, ist eine Grundvoraussetzung für ein menschliches Miteinander. Abgeben muss bewusst gewollt sein. Aufgaben in die Verantwortung anderer Mitarbeiter zu geben, kann auch einen Verzicht auf Macht bedeuten. Keiner kann alles gleichermaßen gut und intensiv betreiben, schon gar nicht in dem komplexen Feld eines Gemeindepfarramts.

Aus dieser Einsicht heraus ist es notwendig, in der Arbeit Akzente zu setzen, die mit der Gemeinde abgestimmt und von ihr getragen sind. Im Gespräch mit dem Kirchenvorstand sollte geklärt werden, welche Aufgaben notwendig sind – und welche gegebenenfalls verzichtbar; welche durch den Pfarrer wahrgenommen werden sollten – und welche durch andere Mitarbeiter und Gemeindeglieder, die ihre Begabungen und ihr Engagement mit einbringen

wollen. Gemeinsam tragen Gemeinde und Pfarrerin die Arbeit und wirken so am Aufbau der Kirche mit.

Bei der Aufgabenverteilung sollten die besonderen Begabungen, die Pfarrerinnen und Pfarrer mitbringen, berücksichtigt und als spezifische Chance für die Gemeindegarbeit begriffen werden. Es wird in einem solchen Gespräch im Kirchenvorstand auch zu klären sein, was zum besonderen Profil einer Gemeinde gehört und wo sie gegebenenfalls Schwerpunkte setzt.

Mit der Ordination werden Pfarrerinnen und Pfarrer in einen Zusammenhang gestellt, der ihnen möglich machen soll, mit den eigenen Begrenzungen angesichts der vielen Aufgaben zu leben und zu arbeiten. Sie werden verwiesen an die Gemeinde, bzw. entsprechende Institutionen im Funktionspfarramt, mit denen sie gemeinsam die Verantwortung tragen. Die Begabungen und die Bereitschaft vieler Christen, für ihre Kirche einzustehen, sollen sie wahrnehmen und zur Wirkung kommen lassen. Sie werden immer wieder Rechenschaft über das eigene Handeln ablegen müssen, über ihre Motive sowie über ihre eigenen Grenzen und das, was sie nicht leisten können. Dazu gehört die Fähigkeit zu teilen, abzugeben und sich selbst Ruhe zu gönnen. Sie werden ermutigt, ihre Predigt von dem Gott, der Menschen annimmt unabhängig von Ansehen und Leistung, auch für sich gelten zu lassen.

## **5.2 Individuelle Anforderungen**

Vor allen speziellen Begabungen einzelner Pfarrerinnen und Pfarrer sind für den Pfarrdienst bestimmte Fähigkeiten erforderlich, die grundlegend sind auf allen Handlungsfeldern. Sie werden erworben und geschult durch ein theologisches Studium, die zweite Ausbildungsphase (Vikariat) und darüber hinaus in speziellen Fort- und Weiterbildungsangeboten.

### **5.2.1 Wahrnehmen und Ansprechen**

In direktem Kontakt zu Menschen und in Anknüpfung an deren existenzielle Fragen bringen Pfarrerinnen und Pfarrer das religiöse Verständnis und die christliche Deutung der Wirklichkeit zur Sprache. Deshalb müssen sie gut hinsehen, hinhören, hervorspüren, sowie Kontakte suchen, stiften und pflegen können.

Wahrnehmungsfähigkeit ist die Grundlage aller Kommunikation sowohl im Umgang mit Einzelnen wie auch mit Gruppen. Eine gut geschulte Wahrnehmungsfähigkeit ermöglicht einen Zugang auch zu komplexen, konfliktreichen oder unübersichtlichen Zusammenhängen nicht nur in Gesprächen mit Einzelnen, sondern auch in einer Gemeinde oder in zunächst fremd wirkenden Institutionen, wie sie verstärkt in Funktionspfarrämtern erlebt werden. Dabei wird es immer wieder darum gehen, Menschen anzusprechen, sie zu ermutigen, sich mit ihnen auseinander zu setzen, sie zu gewinnen, sie untereinander ins Gespräch zu bringen, auch dem Ungesagten zur Sprache zu verhelfen. Soziale und kommunikative Kompetenz ist auf allen Gebieten gefragt.

Wahrnehmungsfähigkeit erstreckt sich aber auch auf die eigene Person in ihren unterschiedlichen Bezügen, auf die eigenen Fähigkeiten wie auch Defizite. Die Wahrnehmungsfähigkeit kann geschult und gestärkt werden. Dies geschieht in vielen Angeboten der Aus- und Fortbildung.

Allerdings geht es bei der Wahrnehmung nicht nur um ein methodisches oder handwerkliches Instrument, sondern sie ist im christlichen Sinne qualifiziert. Das Gegenüber wird wahrgenommen und angesprochen als Mensch, dem die Verheißung des ewigen Heils gilt. Auch die Situationen und Lebenszusammenhänge, die in Ausübung der pfarramtlichen Tätigkeiten wahrgenommen werden, stehen unter dieser Verheißung. Daraus ergibt sich neben den Möglichkeiten einer Schulung des Wahrnehmungsvermögens auch die Notwendigkeit einer inneren Haltung. Diese innere Haltung, mit der Pfarrer und Pfarrerrinnen Menschen begegnen, ist Ausdruck ihres Glaubens. Er ermöglicht eine große Offenheit in Gesprächen und im Handeln.

### **5.2.2 Verstehen und Vermitteln**

Immer wieder geht es im Pfarramt darum, das Evangelium als Zuspruch und Anspruch in die aktuellen Lebensbezüge und in den Kontext der Welt hinein zu bezeugen. Das geschieht auf allen Handlungsfeldern des Pfarramtes: in Predigt, in Sakramenten und Liturgie, in der Seelsorge, in jeglicher Form von Bildung.

Diese Aufgabe ist schwieriger geworden, da die christlichen Herkunftsanteile unserer Gesellschaftsordnung nicht mehr so deutlich erkennbar sind und aus

dem Bewusstsein vieler verschwinden. Auch finden sie sich nicht mehr so unmittelbar in der Alltagskultur wieder; dort begegnet zunehmend ein religiöses Verständnis, das Vorstellungen verschiedenster Herkunft zusammenführt. Die Kenntnis christlicher Grundbegriffe oder biblischer Texte wird insgesamt geringer, so dass es verstärkter Bemühungen bedarf, die christliche Botschaft für Einzelne wie für die Gesellschaft neu zu erschließen. Das bedeutet für Pfarrerrinnen und Pfarrer, dass sie über eine vertiefte Kenntnis der biblisch-christlichen Tradition verfügen müssen. Sie werden gerade in ihrer Fachkompetenz als Theologen und Theologinnen gefragt und gebraucht, um die Vermittlung mit der gegenwärtigen Kultur und Lebenswelt zu leisten. Dabei ist der Vermittlungsprozess keine ‚Einbahnstraße‘: aus der Erfahrung der mit anderen geteilten Lebenswirklichkeit entstehen neue Impulse für die Sprach- und Ausdrucksformen des Glaubens. Gerade da, wo engere kirchliche Bindungen nicht vorausgesetzt werden können, müssen Pfarrer und Pfarrerrinnen die christliche Tradition angemessen zur Sprache bringen. Das alles erfordert Kreativität, die zwar angeregt, aber nicht erzwungen werden kann.

### **5.2.3 Frömmigkeit leben und bilden**

Von Pfarrerrinnen und Pfarrern wird erwartet, dass sie Gottes heilsame Zuwendung zu den Menschen auch für sich selbst gelten lassen.

Der persönliche Glaube begleitet alle pfarramtliche Arbeit. Dabei ist der Glaube kein fester Besitz, den man sich einmal aneignet und dann unverändert behält. Glaube ist der lebendige Prozess, in dem die Ereignisse des eigenen Lebens wie auch der Welt vom Lichte des Heils durchdrungen werden. Je nachdem wie dies geschieht, kann Glaube stärker oder schwächer, schwieriger oder leichter, ermutigend oder auch belastend sein. Wichtig ist dabei, zu unterscheiden zwischen dem persönlichen Glauben, der unverfügbar bleibt und nicht durch Ausbildung erlernbar ist, und der Fähigkeit, die unterschiedlichen Ausprägungen von Frömmigkeit wahrzunehmen, zu kommunizieren und zu würdigen.

Zur Professionalität von Pfarrerrinnen und Pfarrern gehört es, den eigenen Glauben kommunizieren zu können und damit auch für andere die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Glaubenserfahrungen und ihre Glaubensfragen zu artikulieren.

So kommt es zu einem offenen Lernprozess, in dem Pfarrer und Gemeinde sich gegenseitig bereichern können.

Dies kann in unterschiedlichen Formen von Frömmigkeit geschehen: durch Stille Zeit, durch Bibelkreise und Gebetsgemeinschaften, durch gottesdienstliche Angebote, Meditation oder gemeinsames Schweigen. Singen, Musizieren, Fastenzeiten, liturgischer Tanz... – aus der ganzen Vielfalt der spirituellen Traditionen des Christentums lässt sich dabei schöpfen. Dazu gehört die Reflexion der eigenen Frömmigkeitstraditionen und eine Offenheit für andere Erfahrungszusammenhänge und daraus erwachsene Formen. Ökumenische Begegnungen mit den Schwesterkirchen können hier Anregungen geben.

Geistliche Bildung zeigt sich darüber hinaus ebenso in Seelsorgegesprächen, im Gottesdienst oder bei Amtshandlungen. Sie prägt sich auch aus im Engagement für die Fragen von Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung und bemüht sich so in verschiedensten Bereichen, die persönliche Frömmigkeit mit der Lebensführung in Übereinstimmung zu bringen.

In allen diesen Bereichen wird für die Beteiligten der Glaube spürbar und erkennbar.

#### **5.2.4 Verbundenheit zeigen und pflegen**

Kirche als Gemeinschaft von Schwestern und Brüdern lebt aus der Verbundenheit im Glauben an Jesus Christus, die wir nicht erst schaffen müssen. Das gilt in Ortsgemeinden wie in funktionalen Dienstbereichen. Diese gegebene Verbundenheit will im gelebten Miteinander spürbar werden. Deshalb müssen Pfarrern und Pfarrern die ihnen anvertrauten Menschen am Herzen liegen.

Darüber hinaus verlangt die Wahrnehmung des Pfarrdienstes von den Pfarrern und Pfarrern ein reflektiertes Verhältnis ihrer eigenen Person zu den Traditionen des Christentums, der gegenwärtigen Gestalt unserer Kirche und ihrer eigenen Individualität.

Das Heil, auf das die Kirche gründet, ist zugleich Ursprung des je eigenen Glaubens, und es verbindet so die Einzelnen in der weltweiten Kirche Jesu Christi. Es wird – v.a. von den Menschen, die einem Pfarrer, einer Pfarrerin begegnen! – vorausgesetzt, dass diese als Amtsträger in ihrem persönlichen Glauben den zentralen christlichen Bekenntnissen grundsätzlich zustimmen

und dementsprechend sich gebunden sehen an die Kirche als diejenige Institution, in der die Tradition dieser Bekenntnisse eine konkrete historische Gestalt annimmt.

Für manche Pfarrer und Pfarrerrinnen sind ihre jeweiligen pfarramtlichen Tätigkeiten kaum noch in einen gesamtkirchlichen Zusammenhang zu bringen. Dieser Sachverhalt vermittelt zunächst den Eindruck einer großen Freiheit in der Amtsführung, die auch tatsächlich besteht. Er macht aber umgekehrt auch eine große Belastung aus, wenn der einzelne Pfarrer, die einzelne Pfarrerin das Gefühl hat, letztlich alles allein verantworten zu müssen.

So kann es vorkommen, dass Pfarrer ihr eigenes Handeln im Zuge der allgemeinen Individualisierungsprozesse primär in Abgrenzung zur sog. „Amtskirche“ verstehen. Die noch größere Gefahr allerdings besteht darin, dass der Eindruck einer fehlenden Verbundenheit zu einem Verlust des Vertrauens in die Menschen gewinnende Kraft des Evangeliums führt – eine Art „innere Emigration“ gegenüber dem Auftrag des Amtes und ein Verschwinden des eigenen inneren Haltes.

Gewiss darf der kritische Blick auf die eigene Institution als ein im Protestantismus tief verwurzelter Impuls verstanden werden. Aber es ist doch problematisch – sowohl in der Außen- wie in der Innenwirkung –, wenn Pfarrerrinnen und Pfarrer sich in ihrem Berufsverständnis nicht mehr primär über ihren kirchlichen Auftrag definieren, sondern mindestens ebenso stark über eigene Lebensentwürfe, die dann mit den Ansprüchen von Kirchenleitung wie auch Gemeinden und anderen Arbeitsfeldern in Konkurrenz geraten.

Unbestritten bedeutet die Identifikation mit der Kirche zuweilen auch ein Leiden am Zustand der Kirche. Dabei leistet die Kirche auch unter mancherlei im Einzelnen beklagenswerten Umständen viel für den Dienst des Einzelnen: sie bewahrt in sich die Vielgestaltigkeit der christlichen Tradition und steht dafür in der Öffentlichkeit, so dass sich Einzelne in ihrem Tun darauf beziehen können. Gerät das aus Gründen subjektiven Missbehagens aus dem Blick, ist der tragende Zusammenhang zwischen Institution und Individuum gefährdet. Es geht also darum, trotz einer kritischen Distanz den Bezug zur Kirche als Gesamtrahmen zu wahren, d.h. Institution, den Auftrag des Amtes und die persönliche Lebensführung in einem gelingenden Miteinander zu halten.

Die vier genannten Anforderungen an Pfarrerinnen und Pfarrer – Wahrnehmen und Ansprechen, Verstehen und Vermitteln, Frömmigkeit leben und bilden, Verbundenheit zeigen und pflegen – stellen das Fundament dar für alle weiteren Kompetenzen, die für die Pfarramtsführung wünschenswert und notwendig sind. Denn sie befähigen Pfarrer und Pfarrerinnen zu einer sachgemäßen Wahrnehmung ihres Amtes. Das gilt sowohl für das Gemeindepfarramt als auch für die Funktionspfarrämter.

## 6. Aspekte der Pfarramtsführung

---

Das Pfarramt bietet eine Fülle von Möglichkeiten, Chancen, Vorteilen und Freiräumen. In der Regel trifft der Pfarrer auf eine Gemeinde, die ihn erwartet und ihm Vertrauen entgegenbringt. Das Pfarramt bietet die Möglichkeit, im Umgang mit Menschen spezifische Begabungen einzubringen und zu pflegen. Im Unterschied zu Angehörigen anderer Berufe kann der Pfarrer oder die Pfarrerin wesentliche Teile der Arbeit selbstbestimmt organisieren und kann selbständig Arbeitsschwerpunkte setzen. Wer ins Pfarramt geht, muss sich nicht auf Wohnungssuche begeben, sondern findet ein Pfarrhaus vor, das in der Regel angemessenen Lebensraum bietet.

Andererseits sind Pfarrer in ihrer täglichen Pfarramtsführung vielfältigen Anforderungen, Erwartungen und Belastungen ausgesetzt. So haben sich im Lauf des letzten Jahrhunderts Anforderungen verändert. Durch den gesellschaftlichen Wandel sind neue Erwartungen an die Kirche und damit auch an ihre Amtsträger entstanden. Niedergeschlagen hat sich dies auch in pastoral-theologischen Entwürfen, die das Berufsbild durch jeweils unterschiedliche Akzente wie z.B.: Seelsorge, Gemeinwesenarbeit oder Wahrnehmung der priesterlichen Aufgaben profilierten. Dadurch entstand für die Pfarrer und Pfarrerrinnen die Schwierigkeit, sich entweder einen dieser Schwerpunkte wählen zu müssen oder sich genötigt zu sehen, alles gleichermaßen aufzunehmen. Die in diesem Zusammenhang häufig entstehenden Rollenunsicherheiten und die vermeintlich stets neu zu beantwortende Frage nach der Prioritätensetzung innerhalb der Aufgabenanforderungen können zur Belastung werden.

Gleichzeitig ging mit diesem gesellschaftlichen Wandel eine erhebliche Veränderung der Familienstrukturen einher und damit auch eine Veränderung des Freizeitverhaltens, eine Aufwertung des privaten Lebensraumes und der Wunsch nach individueller Gestaltung des Lebensentwurfs. Dieser Prozess hat auch Pfarrer und Pfarrerrinnen mit ihren Familien erfasst; öffentliches Amt und

individueller Lebensentwurf können verschärft in Konkurrenz zueinander stehen. Dies bedeutet nicht, dass zwangsläufig Konflikte entstehen, sondern dass in der Wahrnehmung des Pfarramtes verlässliche und transparente Strukturen geschaffen werden müssen, die auch Raum lassen für individuelle Entfaltung.

Die aus den genannten Veränderungen resultierenden grundlegenden Anfragen an das pastorale Selbstverständnis stehen in Spannung zueinander. Diese Spannung durchzieht einige kontroverse Punkte der Pfarramtsführung.

Je nach Standpunkt und Argumentationszusammenhang werden häufig ausschließlich die Vorteile oder die Nachteile des Berufsbildes in den Vordergrund gestellt. Zu einem redlichen Gespräch gehört aber die Erkenntnis, dass es sich im Pfarramt wie bei anderen Berufen und Professionen auch um einen sog. ‚package deal‘ (Isolde Karle) handelt, bei dem sich be- und entlastende Strukturen gegenseitig bedingen. Auf der anderen Seite muss jedoch gefragt werden, ob das Verhältnis von professionsspezifischen Zumutungen und professionsbedingten Vorteilen im Blick auf veränderte berufliche und gesellschaftliche Strukturen noch stimmig und einsichtig ist.

Im folgenden sollen einige Punkte der Pfarramtsführung unter verschiedenen Gesichtspunkten diskutiert werden.

## **6.1 Residenzpflicht, Präsenz und Erreichbarkeit**

Gerade die Kontroverse um die Residenzpflicht wird in der Pfarrerschaft nicht selten mit großer Leidenschaftlichkeit geführt. Das ist insofern verständlich, als es sich bei der Residenzpflicht um eine „professionsspezifische Zumutung“ handelt, die für viele Pfarrerinnen und Pfarrer mit tatsächlichen finanziellen Nachteilen und anderen Einschränkungen verknüpft ist und die zudem in der Gegenwart nur noch mit wenigen Berufen verbunden ist. Angesichts der Kritik, die gelegentlich von Pfarrerinnen und Pfarrern an der Residenzpflicht geäußert wird, ist es nötig, den Grundgedanken, der zu dem Rechtsbegriff der Residenzpflicht geführt hat und der aufs Engste zum Pfarramt gehört, hervorzuheben.

Der Dienst des Pfarrers und der Pfarrerin setzt die kontinuierliche Pflege von Beziehungen zu den Gliedern der Gemeinde, Bekanntheit und Vertrautheit mit den Menschen und ihren Lebensbedingungen voraus. Der Pfarrer bzw.

die Pfarrerin können die Fragen und die Probleme der Menschen nur kennen, wenn sie mit ihnen zusammen leben – in der Sozialstruktur eines Dorfes, einer Kleinstadt oder eines Stadtteils. Eine solche Teilnahme am alltäglichen Leben ist eine wichtige Voraussetzung des Dienstes. In diesem Zusammenhang soll der Pfarrer, die Pfarrerin präsent sein, ansprechbar in der Nachbarschaft, auf der Straße, beim Einkauf. So wird eine Grundlage für die Seelsorge in unterschiedlichen Bereichen gelegt.

Es geht also zunächst um die Präsenz, die konkrete Anwesenheit des Pfarrers oder der Pfarrerin in der Gemeinde. Die Begegnung mit Menschen braucht Zeit, damit Vertrauen entstehen kann. Sie braucht auch geschützte Räume, wenn es dabei um existenzielle Fragen und Nöte geht. Um diese Präsenz zu ermöglichen, ist die Institution des Pfarrhauses entstanden. Das Pfarrhaus bietet viele Möglichkeiten, die Präsenz zu entfalten.

Die Tatsache, dass sich im Pfarrhaus der Lebensbereich des Pfarrers und seiner Familie und der – wenn auch davon unterschieden – dienstliche Bereich „unter einem Dach“ befinden, unterstreicht zudem den Zusammenhang von Amt und Person.

Das gewachsene Netz von Ortsgemeinden und dazugehörenden Pfarrhäusern bietet für die Erwartungen an die pfarramtlicher Tätigkeit sowie deren Grundvoraussetzungen Chancen und Möglichkeiten, die die kirchlichen Strukturen anderen Organisationen und Institutionen voraus haben.

Gegen diese Grundgedanken, die zu der Ausformung der Residenzpflicht geführt haben, lassen sich aus heutiger Sicht jedoch unterschiedliche Einwände erheben.

Die Erfahrung zeigt, dass die Institution des Pfarrhauses allein die Teilhabe am Leben der Gemeinde nicht sicherstellen kann. Diese hängt letztlich von den Menschen ab, die dort wohnen, und ihrer Bereitschaft, diese Institution des Pfarrhauses mit Leben zu füllen.

Zudem hat es in der überwiegend ländlichen Struktur unserer Landeskirche schon immer viele Dörfer gegeben, in denen kein Pfarrhaus steht. Auch dort gilt und galt der Anspruch an den Pfarrer, Verständnis für die spezifischen ört-

lichen Gegebenheiten zu entwickeln, am Leben der Gemeindeglieder teilzunehmen und vor Ort präsent zu sein. Nicht selten allerdings fühlen sich Filialgemeinden gegenüber der Muttergemeinde und damit dem Standort des Pfarrhauses benachteiligt.

Angesichts der modernen Kommunikationsmöglichkeiten wird heute häufig eingewandt, dass die zuverlässige Erreichbarkeit im Grundsatz jederzeit hergestellt werden könne und auf Grund der hohen Mobilität die Residenzpflicht nicht immer geboten sei. In vielen Bereichen entspricht die sinnvolle Nutzung z.B. von Anrufbeantwortern und Rufumleitungen ja auch den Erfordernissen der vielfältigen dienstlichen Aufgaben.

Gegenüber dieser Argumentation ist aber festzuhalten, dass moderne Kommunikationsmedien die Realisierung von Präsenz zwar erleichtern können, aber weder garantieren noch ersetzen. Gerade im Zeitalter „virtueller Kommunikation“ muss die Kirche neu entdecken, dass eine ihrer größten Stärken in der konkreten Begegnung von Menschen besteht.

Deshalb könnte man zuspitzend sagen: Wer immer nur erreichbar ist, ist noch längst nicht präsent!

Vielmehr geht es darum, Verlässlichkeit zu sichern, die umso wichtiger ist, als feste Zeitstrukturen im Pfarramt nur eingeschränkt vorgegeben sind. Zu einer professionellen Pfarramtsführung gehört deshalb eine Organisation der Zuordnung von Präsenz und Erreichbarkeit.

Abgesehen von der individuellen Erreichbarkeit des jeweiligen Gemeindepfarrers und seiner Teilhabe am Kommunikationsgeschehen vor Ort steht das Rechtsinstitut der Residenzpflicht jedoch auch für die überindividuelle Präsenz der Kirche in einer Gemeinde. Die Residenzpflicht verleiht auch der Öffentlichkeit des Amtes Ausdruck. Der öffentliche Charakter des Amtes und seines Auftrages bedingt einen erkennbaren und allen zugänglichen Ort. Das Pfarrhaus kann so in vielfältigen Zusammenhängen zur Anlaufstelle werden.

Die Residenzpflicht und das Netzwerk von Pfarrhäusern vor Ort erleichtern die Mobilität innerhalb der Pfarrerschaft und ermöglichen aus Sicht der Gemeinde Kontinuität im Wandel. Für die Stelleninhaber schafft sie Entlastung, insofern nicht mit jedem Wechsel individuelle Wohnräume gesucht werden müssen.

An der Residenzpflicht ist aus den vorgenannten Gründen grundsätzlich festzuhalten.

### **6.1.1 Individuelle Anforderungen**

Im Pfarrhaus meldet sich nur zu oft Unvorhersehbares. Das ist unausweichlich und erfordert von dem Pfarrer, von der Pfarrerin eine eigenverantwortliche Zeitstrukturierung, die es erlaubt, flexibel auf die aktuellen Anforderungen zu reagieren. Wer dieses Amt ausübt, hat immer auch mit zeitlich nicht Planbarem und nicht Messbarem umzugehen. Er verfügt nicht allein über seine Zeit, sondern er stellt sich zur Verfügung, was auch heißt: er muss sich erreichbar halten. Darin liegt ein hoher Anspruch, der eine prinzipielle Einwilligung in diese Zeitstrukturierung voraussetzt. Ebenso ist es erforderlich, die eigene Verantwortung für die „Berufszeit“ und die „Freizeit“ wahrzunehmen. Langfristig wird man den Anforderungen des Amtes jedoch nur entsprechen können, indem man sich auf die Kraftquellen des eigenen Glaubens bezieht und für die Entlastung offen hält, die in der Zusage von Gottes tragender Gegenwart besteht.

Die Seite der Belastungen gilt auch für die Menschen, die mit dem Pfarrer, der Pfarrerin das Leben teilen. Nicht selten tritt die Familie für die Erreichbarkeit des Pfarrstelleninhabers ein. Dieses wird von vielen in den Gemeinden eher als Selbstverständlichkeit empfunden, weil sie davon ausgehen, dass in der Pfarrfamilie die Aufgaben des Pfarramtes gemeinsam getragen werden.

Diese Sichtweise wird von vielen Pfarrfamilien nicht mehr geteilt. Grundsätzlich werden Grenzziehungen in solchen Konfliktsituationen entlastend wirken, Lösungen können aber nur individuell gefunden werden. Unerlässlich ist dabei, dass sich jeder Pfarrer über die eigene Zeitorganisation und Prioritätensetzungen in Familie und Gemeinde Rechenschaft ablegt. Zeitliche und räumliche Grenzziehungen werden leichter akzeptiert, wenn sie dem Kirchenvorstand plausibel dargelegt und dann von diesem mitgetragen werden können.

Ganz anders stellt sich dieser Problemzusammenhang für Singles im Pfarramt dar. Oft werden von Seiten der Gemeinde überkommene Erwartungen an eine Pfarrfamilie auch auf eine allein lebende Person im Pfarrhaus übertragen. Das

Bedürfnis nach einem privaten Rückzugsraum erscheint oft weniger plausibel als bei einer Familie, Grenzziehungen bedürfen oft ausführlicherer Begründungen. Weil keine Familienangehörigen für die Erreichbarkeit des Pfarrers oder der Pfarrerin eintreten, ist die Erreichbarkeit auf der Ebene der persönlichen Kommunikation schwerer zu gewährleisten. Hier ist der Einsatz moderner Kommunikationsmittel unabdingbar und hilfreich.

Grundsätzlich erfordert das Leben im Pfarrhaus eine innere Zustimmung und die Bereitschaft, darin Chancen und Möglichkeiten zu entdecken. Aber auch hier sind Grenzziehungen erforderlich, damit die für die Familie und den Einzelnen notwendigen Rückzugsräume entstehen. Im Pfarrhaus müssen gemeindliche und private Anliegen mitunter im schnellen Wechsel von Situationen vermittelt werden. Das verlangt vom Pfarrer oder der Pfarrerin, aber auch von einer Familie, für die das Pfarrhaus ihr Lebensraum ist, integrative Kräfte und Flexibilität. Der Amtsinhaber muss Rollensicherheit, Selbstdisziplin und einen professionellen Umgang mit Erwartungsdruck von außen entwickeln. Wenn deutlich ist, dass der Pfarrer oder die Pfarrerin in entscheidenden Situationen wie in Krisen oder bei wichtigen öffentlichen Ereignissen ansprechbar und präsent ist, können zeitliche und lokale Rückzugsmöglichkeiten eher von der Gemeinde akzeptiert und respektiert werden.

Die genannten Grenzziehungen entlasten aber nicht nur die Familie und das private Leben, schaffen also Rückzugsräume, sie ermöglichen auch zum Schutz der Amtsführung die professionelle Unterscheidung zwischen beruflichen Bereichen und familiären, privaten Anliegen: Können ein geschützter persönlicher Bereich und die Familie nicht selbstverständlich für die Dienstgeschäfte beansprucht werden, so gilt auch umgekehrt, dass dienstliche Zusammenhänge nicht von privaten Anliegen überlagert werden sollen.

### **6.1.2 Strukturelle Erfordernisse**

Es sollten Rahmenbedingungen gegeben sein, die den Umgang mit der Zeit erleichtern.

Für die Erreichbarkeit müssen die verfügbaren technischen Voraussetzungen durch die Kirchengemeinde bereitgestellt und von den Stelleninhabern intel-

ligent genutzt werden. Für die Gemeinden verlässliche und transparente Bereitschafts- und Vertretungsregelungen sind zu organisieren. Modelle anderer Berufsgruppen sollten auf ihre Eignung geprüft werden und eventuell nutzbar gemacht werden. Insbesondere sollten für städtische Strukturen die Möglichkeiten von zentralen Informationsstellen erwogen werden.

In Aus- und Fortbildung sollten weiterhin Beratungen zum Umgang mit der Zeit angeboten werden.

Bei zusätzlichen Beauftragungen (Stellen mit Zusatzauftrag bzw. kombinierte Pfarrstellen) ist es sinnvoll, mit den betroffenen Pfarrern und Pfarrern in der Dienstbeschreibung auch einen zeitlichen Rahmen abzustecken und dabei die übrigen Aufgaben im Blick zu behalten. Die Frage nach dem Umgang mit der Zeit ist aber auch eine Anfrage an kollegiale Aussprachen, an Konventsordnungen und an Angebote von Gemeindeberatung. Sie umfasst auf einer geistlichen Ebene die Frage nach einer aufmerksamen und geschwisterlichen Wahrnehmung: Wie wird der Einzelne wahrgenommen in seinem Tun und Lassen?

Wird die Residenzpflicht bejaht und gewollt, so wird dies in den strukturellen Rahmenbedingungen, die kirchenleitendes Handeln bereitstellt, zum Ausdruck kommen müssen.

Weil das Pfarrhaus auch für die Öffentlichkeit des Pfarramtes steht, und in vielfältigen Zusammenhängen zur Anlaufstelle wird, sind dort angemessene Standards zu gewährleisten. Insbesondere akute bauliche Mängel sollten schnellstmöglich behoben werden; hier sind die Gemeinden bzw. Kirchenvorstände in ihrer Verantwortung gefragt.

Generell sollten Bedingungen geschaffen werden, die das Wohnen im Pfarrhaus nicht als Benachteiligung oder zusätzliche Belastung gegenüber solchen Stelleninhabern erscheinen lassen, die nicht an die Residenzpflicht gebunden sind. Es müssen bauliche Voraussetzungen geschaffen werden, die eine klare Trennung von Amtszimmerbereich und privaten Räumen ermöglichen (Vertraulichkeitsschutz). Dies ist besonders auch bei Teildienststellen und bei Stellen, die von einem Ehepaar gemeinsam versehen werden, zu durchdenken. Nach Möglichkeit sollen die jeweiligen Lebensumstände (z.B.: Single im Pfarrhaus; große Familie; pflegebedürftige Familienmitglieder) Berücksichtigung finden.

Bei der grundsätzlichen Bejahung der Residenzpflicht ist für Ausnahmen eine flexible Handhabung erforderlich.

Gerade im städtischen Bereich werden bisweilen Strukturen zu finden sein, bei denen die Argumentation für die Residenzpflicht weniger plausibel scheint. Wachsende Anonymität lässt nach anderen Lösungsmöglichkeiten für die Präsenz der Kirche in der Öffentlichkeit suchen, z.B. durch feste Anwesenheitszeiten von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Hauptkirchen oder durch die Gestaltung eines Kirchenladens oder Kirchencafes in der Innenstadt.

Als Ausnahme von der Regel ist auch die Situation von Pfarrerehepaaren anzusehen, wenn beide Ehepartner in unterschiedlichen Orten an die Residenzpflicht gebunden sind. Hier sind in Absprache mit den Gemeinden individuelle Lösungen zu finden, die eine verlässliche Präsenz gewährleisten, aber auch ein gemeinsames Familienleben ermöglichen.

Transparenz in begründeten Ausnahmen von der Regel ist notwendig. Die Forderung nach einer flexiblen Handhabung schließt aber auch eine Bereitschaft zur Toleranz auf Seiten der Pfarrerschaft ein, manche Einzelentscheidungen als solche gelten zu lassen.

Wird der Wert der Residenzpflicht hochgehalten, so ist es konsequent, ein möglichst flächendeckendes, dichtes Netz von Pfarrstellen zu stärken. Wenn es bei Strukturüberlegungen um die Auflösung von Pfarrstellen geht, stellt die Residenzpflicht selber eine Verpflichtung dar, die Kirche am Ort präsent zu halten.

## **6.2 Teildienst und Befristung**

Die Fragen, die sich an die Residenzpflicht und an die Erreichbarkeit lagern, spitzen sich im Blick auf Teilzeitdienst und Stellenteilung zu. In der Wahrnehmung durch Kirchenvorstände, durch die Kirchenleitung, durch die Gemeindeglieder und wohl auch im Selbstverständnis des einzelnen Pfarrers, der einzelnen Pfarrerin ist der ausgeführte Dienst immer ungeteilt, ein ganzer. Ordiniert wird immer in ein Amt, das ein Ganzes ist. Dabei steht das Amt in seinem Auftrag gegen den gesellschaftlichen Trend einer zunehmenden Spezialisierung, wenn Zuständigkeiten angefragt sind.

Von diesem Amtsverständnis unterschieden ist die Frage, welches Verhältnis von Vergütung und Stellenumfang als angemessen anzusehen ist. Am deutlichsten werden diese unterschiedlichen Ebenen des Pfarramtes in der Ordination ins Ehrenamt, wo der Übertragung des ganzen Amtes in keiner Weise eine ganze Stelle oder eine ganze Vergütung entsprechen.

Entstanden ist dieses Auseinanderklaffen von ganzem Amt und reduziertem Stellenumfang zunächst als Notkonstruktion, d.h. als Lösungsansatz, um Einsparungspotentiale zu erschließen. Die in einer Erprobungsphase für Theologenehepaare verordnete Stellenteilung ermöglichte, eine größere Zahl geeigneter Theologen und Theologinnen in Dienst zu nehmen ohne das Stellenbudget erhöhen zu müssen. Die Erteilung von Zusatzaufträgen und die Errichtung von kombinierten Stellen entsprechen einerseits einer differenzierter gewordenen Gemeindewirklichkeit, rechtfertigen aber auch den Erhalt von numerisch betrachtet kleinen, aber selbständigen Kirchengemeinden, Kirchspielen und Pfarrämtern. Letzteres begründet auch Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag.

Jede Art von Einschränkung, Teildienst oder Befristung hat ihre eigenen Konfliktpotentiale: Stellenteilende Ehepaare sehen sich oftmals nicht nur als Kollege und Kollegin einander an die Seite gestellt, sondern auch als Konkurrenten einander gegenübergestellt, bzw. fühlen sich sogar manchmal gegeneinander ausgespielt. Die jeweils „halbe“ Stelle wird von je einer „ganzen“ Person ausgefüllt, an die sich Fremd- und Eigenerwartungen knüpfen.

Die Pfarrerin, die als Zusatzauftrag zur bisherigen Gemeindepfarrstelle eine besondere Beauftragung hinzubekommt, muss für sich und die Gemeindeglieder plausibel eine Gewichtung zwischen Gemeindediensten und Sonderaufgaben vornehmen. Dies bedeutet weniger Präsenz in der Gemeinde, Wegfall von bisher übernommenen Aufgaben, ein Stück Rückzug, der auf Seiten der Gemeindeglieder Unverständnis oder sogar Vertrauensverlust auslösen kann. Bei der Stelleninhaberin kann dies den Eindruck erwecken, in keinem der Aufgabenbereiche ungeteilt und konzentriert tätig zu sein.

Ganz besonders schwierig stellt sich die Situation für Pfarrer dar, die auf einer Dreiviertel-Stelle arbeiten. Sie haben gravierende finanzielle Nachteile in Kauf zu nehmen, sehen sich aber in der Regel ähnlich wie derjenige in einer Stelle mit Zusatzauftrag den Ansprüchen an ein ganzes Pfarramt gegenüber, oft sind

diese sogar noch stärker ausgeprägt. Dies bereitet vor allem dann Schwierigkeiten, wenn diese Stelle vorher als volle Gemeindestelle besetzt und dotiert war. Allein der Rückgang an Gemeindegliederzahlen und der gesamtkirchliche Zwang zu Einsparungen machen für die Gemeinde und die Amtsinhaber noch nicht eine spürbare Verringerung der gemeindlichen Arbeit vor Ort aus.

Schwierigkeiten ganz anderer Art ergeben sich für Pfarrer und Pfarrerinnen, die sich in einer Funktionspfarrstelle für dieses spezielle Arbeitsgebiet weitergebildet haben. Sie können nach Ablauf der Befristung nicht ohne weiteres davon ausgehen, diese erworbene Kompetenz an geeigneter anderer Stelle einbringen zu können.

Kommt zu diesen hier als Beispiel genannten Konfliktsituationen hinzu, dass die Stelleninhaber sich in eine solche Konstruktion gedrängt sehen, so kann das eingeschränkte Dienstverhältnis wie auch eine Befristung als Beschränkung, Druck und als Kränkung erlebt werden.

Aus dem Vorangegangenen ergibt sich, dass Teildienst und Befristung nur in dem Maße sinnvoll sind, wie sie freiwillig angenommen werden.

### **6.2.1 Individuelle Anforderungen**

Trotz absehbarer Spannungen, die sich aus dem Verhältnis von ganzem Amt und eingeschränktem Dienstauftrag etwa durch unklare Erwartungshaltungen ergeben können, finden sich immer wieder positive Motivationen, diese Konstellation zu wählen. Sie eröffnet die Möglichkeit, verschiedene Lebenswelten in bestimmten Lebensphasen und mit einer zeitlichen Befristung miteinander zu verbinden. So kann hinter einer Entscheidung für einen eingeschränkten Dienstauftrag z.B. der Wunsch stehen, wissenschaftliche Arbeit und Wahrnehmung eines Pfarramtes miteinander zu vereinbaren.

Stellenteilung und Teilzeitdienste ermöglichen auch, Familienarbeit und Berufsarbeit zu verbinden. Diese Möglichkeit wird vorwiegend von Frauen als solche erkannt und genutzt. Das lässt nebenbei deutlich werden, dass in der Regel noch immer sie es sind, die für die Vermittlung von Berufs- und Familienleben Verantwortung tragen. Die erweiterten Erfahrungszusammenhänge, in denen

Pfarrerinnen und Pfarrer stehen, die ihre Tätigkeit in eingeschränkten Dienstverhältnissen versehen, können als Bereicherung wahrgenommen werden. Allerdings sind hier auch besondere Spannungen angelegt, wenn es darum geht, das „ganze“ Amt mit einem eingeschränktem Stellenumfang und einem abzugrenzenden Zeitbudget zu vermitteln.

Teilzeitdienst und befristete Dienstaufträge erfordern vom Pfarrer und von der Pfarrerin die Kompetenz mit solchen Spannungen zu leben bzw. die mitgegebenen Konflikte auszuhalten und gegebenenfalls auszutragen.

### **6.2.2 Strukturelle Erfordernisse**

Gerade Stellen mit eingeschränktem Dienstauftrag brauchen klärende Strukturen, die im Sinne der Fürsorgepflicht von der Kirchenleitung bereitzustellen sind, so dass nicht der einzelne Stelleninhaber die jeweiligen Konditionen stets neu auszuhandeln hat.

Dazu gehört, dass klare Dienstanweisungen und sachgemäße Teilungsstrukturen erstellt werden. Dabei kann es hilfreich sein, gemeinsam mit dem Kirchenvorstand bzw. anderen sachkundigen Gremien ein Stellen- oder Gemeindeprofil zu erarbeiten.

Vertretungs- und Erreichbarkeitsregelungen müssen organisiert und abgesichert werden. Die Teilnahme an Pflichtveranstaltungen wie Konferenzen, Konventen, Fortbildungen, übergeordneten Tätigkeiten soll durch unterstützende Maßnahmen erleichtert werden (z.B. finanzielle Entlastung bei Kinderbetreuung, Freizeitausgleich). Die Bereitschaft zur Übernahme befristeter Dienstaufträge ist durch eine weitblickende Personalentwicklung zu fördern.

Fortbildung und der pastoralpsychologische Dienst können gerade Inhabern von eingeschränkten oder befristeten Dienstaufträgen helfen, mit dem darin angelegten Konfliktpotential umzugehen.

Von einer starken Ausweitung des Anteils von Gemeindepfarrstellen mit halben oder dreiviertel Dienstaufträgen – gerade in ländlichen Gebieten – ist abzuraten.

### 6.3 Leitung und Verwaltung

Vielfach wird beklagt – gerade auch von aufmerksamen Gemeindegliedern –, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer, mit administrativen Aufgaben überhäuft, zeitlich überlastet sind und sich dadurch eine faktische Verschiebung in den Prioritäten des pfarramtlichen Dienstes ergibt. Das ist ernsthaft zu registrieren. Aber zugleich ist an einen elementaren Sachverhalt zu erinnern:

Jede Gemeinschaft muss ihr eigenes Miteinander und ihre Beziehungen zur übrigen Welt regeln. In der Kirchengemeinde müssen die in ihr geleisteten Dienste aufeinander bezogen werden, und ihre Verbundenheit mit anderen Kirchengemeinden und ihrer Landeskirche braucht verlässliche Formen; darüber hinaus ist ihr Verhältnis zu gesellschaftlichen Verbänden und Institutionen sachgerecht zu gestalten. Dabei werden nicht nur Aufgaben, sondern auch Handlungskompetenzen und Entscheidungsverantwortung verteilt. Diese Aufteilung kann in unterschiedlicher Weise vorgenommen werden.

Im folgenden nennen wir „Leitung“ die Ordnung des Zusammenspiels in der Erfüllung von Aufgaben – und „Verwaltung“ die Ordnung des Umgangs mit Informationen und materiellen Gütern.

Generell ist im Zusammenhang der Wahrnehmung von Leitung und Verwaltung daran zu erinnern, dass auch die Ordnung der Kirche in gewisser Weise Verkündigungscharakter hat. Ihre Gestaltung soll Bezeugung des Evangeliums sein. Deshalb darf die Verbindung der Aufgaben von Leitung und Verwaltung mit dem Pfarramt nicht zur Rechtfertigung von „Herrschaft“ eines Amtes über andere Ämter werden (so die dritte und vierte These der Barmer Theologischen Erklärung – vgl. etwa in EG 810). Vielmehr kommt es bei aller Zielorientierung darauf an, andere in ihrer Gestaltungskompetenz und Verantwortung zum Zuge kommen zu lassen – etwa in den Bereichen der gemeindlichen Bildung oder der Verwaltung von Finanzen. Das wird am besten gelingen im Blick auf den Perspektivpunkt der Pfarrprofession. In diesem Zusammenhang ist auch das Modell einer Dienstgemeinschaft der verschiedenen Mitarbeitenden ein hohes Gut, das zu pflegen und weiter zu entwickeln ist. Dies erfordert ein gewisses Maß an Selbstzurücknahme des Pfarrers und der Pfarrerin.

In der konkreten Gestalt des Pfarramtes, die sich in der Geschichte der evangelischen Landeskirchen in Deutschland herausgebildet hat, werden dem Pfarrer und der Pfarrerin mit der Ordination auch Leitungs- und Verwaltungsfunk-

tionen übertragen, die über eine Bestimmung des Pfarramtes, wie sie beispielsweise in der Confessio Augustana vorausgesetzt werden, hinausgehen.

Bei der Bestimmung der wesentlichen Handlungsfelder im Pfarramt und – diesen zugeordnet – der wesentlichen Fähigkeiten zur Führung des Pfarramtes ist es durchaus umstritten, inwieweit die Aufgaben von Leitung und Verwaltung mit dem Pfarramt zu verbinden sind.

So gibt es im Hinblick auf die weltweite Kirche vielfach Organisationsstrukturen in den Gemeinden, in denen diese Aufgaben ausschließlich von nicht ordinierten Gemeindegliedern wahrgenommen werden.

Allein diese Tatsache weist darauf hin, dass „Leitung und Verwaltung“ nicht mit zwingender Notwendigkeit zu den Aufgaben im Pfarramt gehören. Es wäre jedoch ein Missverständnis, wenn daraus gefolgert würde, dass diese Aufgaben als unwichtig oder nebensächlich einzustufen wären. Sie sind im Gegenteil unverzichtbar für das Leben einer Gemeinde und deshalb auch gewissenhaft wahrzunehmen, wenn sie dem Pfarramt zugeordnet sind.

Gemäß der Grundordnung unserer Landeskirche „[leiten] die Mitglieder des Kirchenvorstands [...] in gemeinsamer Verantwortung mit den Pfarrern die Gemeinde“ (Art 35 GO). Hier nimmt der Pfarrer, die Pfarrerin zusammen mit anderen Gemeindegliedern Leitung kollegial wahr; durch Vorsitz bzw. stellvertretenden Vorsitz und Geschäftsführung steht er oder sie jedoch in besonderer stellvertretender Verantwortung. Die damit faktisch gegebene Machtkonzentration will reflektiert sein.

Aber auch in anderen Zusammenhängen wird vom Pfarrer Leitungskompetenz erwartet.

So hat er die Aufgabe, die gemeinsam mit dem Kirchenvorstand festgelegten Schwerpunktsetzungen und Profilierungen der Gemeindeglieder zu gestalten. Dabei wird es neben der Koordination unterschiedlicher Aktivitäten und Gruppen auch um die Gewinnung, Motivation und Begleitung ehrenamtlich Mitarbeitender gehen, zuweilen gewiss auch darum, Einzelne kritisch an ihre Verantwortung vor dem Ganzen des Gemeindelebens zu erinnern, ggfs. von ihrer Aufgabe zu entbinden.

In der An-Leitung und Zurüstung für die verschiedenen Aufgaben der ehrenamtlich bzw. haupt- oder nebenamtlich Mitarbeitenden setzt die Pfarrerin ihre theologische und pädagogische Kompetenz ein. Ebenso nimmt sie im Sinne der „Bildung von Frömmigkeit“ geistliche Leitung und Zurüstung wahr.

Neben dieser Leitungsaufgabe im weiteren Sinne der Wortbedeutung geht es im Verhältnis zu haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern aber auch um ganz konkrete Formen der Leitung, insofern die Pfarrerin die Rolle der Dienstvorgesetzten wahrzunehmen hat, in der zuweilen auch Konflikte anzusprechen, zu lösen und ggfs. auszuhalten sind.

### 6.3.1 Individuelle Anforderungen

Im Zusammenhang des konkret gegebenen Pfarramtes in unserer Landeskirche haben Aufgaben der Leitung und Verwaltung ein unverkennbares Gewicht. Eine gute Gemeindeleitung setzt ebenso wie ein Seelsorgegespräch oder ein Wochenendseminar voraus, die Situation genau wahrzunehmen und sie auf die biblische Botschaft hin transparent zu machen. Das ist eine Aufgabe mit geistlicher Verantwortung, die über die Anwendung von methodischem Geschick hinausreicht. Ihr gerecht zu werden, verlangt vom Pfarrer und der Pfarrerin gleichwohl, je spezifische Formen von Leitung unterscheiden zu können und sie situationsgerecht einzusetzen. So erfordert beispielsweise der Kindergottesdienst-Vorbereitungskreis mit ehrenamtlich Mitarbeitenden ein anderes Leitungsverhalten als die Dienstbesprechung mit hauptamtlichen Mitarbeitern.

Die Aufgabe des Verwaltens ist eine Sache für sich. Sie macht viel Mühe, scheint immer mehr zu werden, wirkt als ‚uneigentlich‘. Ihr gegenüber neigen Pfarrerrinnen und Pfarrer bisweilen zu hinhaltendem Widerstand oder zur Kapitulation. Dieser Versuchung nachzugeben wäre aber unprofessionell – und es würde auch Chancen verspielen, die ‚eigentliche‘ Gemeindegarbeit ermöglichen. Denn „Verwaltung“ soll „Leitung“ zum Ziel bringen – es braucht allerdings die innere Bereitschaft, mit dem ‚unvermeidlichen Papierkram‘ konstruktiv zu leben und auch in ihm ‚irdene Gefäße‘ zu erkennen, ohne die uns das Evangelium nicht gegeben ist.

Im Hinblick auf die Funktionen von Leitung und Verwaltung ist vom einzelnen Pfarrer, von der einzelnen Pfarrerin vor allem folgendes zu erwarten:

- Leitung bewusst zu übernehmen und auszuüben;
- Leitung in fairer, transparenter und verlässlicher Weise wahrzunehmen;
- Menschen bei aller gelegentlich auch nötigen Kritik Wertschätzung zu signalisieren und deren Leistungen zu würdigen;
- Verwaltung als Notwendigkeit anzunehmen;

- Defizite im eigenen Leitungs- und Verwaltungshandeln selbstkritisch wahrzunehmen und sich um Hilfestellung, kollegiale Beratung oder Fortbildung zu bemühen.

### 6.3.2 Strukturelle Erfordernisse

Aus der Verknüpfung von unterschiedlichen Leitungsaufgaben mit dem Pfarramt ergibt sich auch die Notwendigkeit, in der Vorbereitung auf den Pfarrdienst dem Ausbildungsbereich „Leitung“ im Vikariat und in der Fortbildung in den ersten Amtsjahren verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen. Die Reflexion der unterschiedlichen Rollenerwartungen und ein hinreichendes Grundwissen im Leitungs- und Verwaltungsbereich können so eine selbstverständliche Wahrnehmung dieser Aufgaben ermöglichen und Gefühle der Überforderung vermeiden.

Darüber hinaus muss ein differenziertes Weiterbildungsangebot regelmäßig zur Verfügung stehen, in dem auf typische Aufgaben (z.B. Bauvorhaben) und spezifische Konstellationen (auch in funktionalen Dienstbereichen) vorbereitet wird. Insbesondere auf diakonischen Aufgabenfeldern werden Pfarrfrauen und Pfarrer gegenwärtig verstärkt gefordert durch Dienstaufsicht oder Verhandlungen mit Kommunen oder Behörden z.B. um Finanzierungsmodelle. Die Landeskirche muss den Erwerb der hier erforderlichen Sachkenntnis, die nicht schon in der Ausbildung vermittelt worden ist, fördern.

Von den unterschiedlichen Formen der Leitungstätigkeit ist die Verwaltungstätigkeit noch einmal zu unterscheiden. Es ist notwendig, dass die verantwortlichen landeskirchlichen Gremien mit Ernst daran arbeiten, die Verwaltungs- und Genehmigungsstrukturen zu vereinfachen. Das wäre ein erster wichtiger Schritt zu einer Eindämmung der allseits beklagten ‚Papierflut‘. Darüber hinaus muss angesichts der unterschiedlichen Verwaltungstätigkeiten, die zur Zeit dem Pfarramt zugeordnet sind, von Landeskirchenamt, Kirchenkreisen und nicht zuletzt von Pfarrfrauen und Pfarrern selbst genau – mit Blick auf den Perspektivpunkt – geprüft werden, welche Aufgaben sinnvollerweise mit dem Pfarramt zu verbinden sind und von welchen das Pfarramt zu entlasten ist (etwa durch Sekretariatsdienste), welche Aufgaben von anderen Personen in der Gemeinde und welche von übergemeindlichen Einrichtungen übernommen werden können.

## 6.4 Zusammenarbeit

Von dem evangelischen Grundgedanken des allgemeinen Priestertums aller Gläubigen her ist es sachlich zwingend, dass es bei der Arbeit für das Reich Gottes nicht nur auf einen Einzelnen, eine Einzelne ankommen kann. Die Gemeinde lebt vom Zusammenwirken vieler Menschen mit ihren verschiedenen Gaben. Im Miteinander von Ordinierten und den haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Gemeinden findet dies seinen angemessenen Ausdruck. Nötig ist dabei die Achtung für die besonderen Gaben der Einzelnen und eine offene, transparente Kommunikation, damit das Verbindende, das ewige Heil in Christus, nicht aus dem Blick gerät.

Was für die Zusammenarbeit innerhalb der einzelnen Gemeinde gilt, kann auch für das Miteinander von Gemeinden z.B. im städtischen Kontext gesagt werden. Nicht jede Gemeinde muss und kann jede Arbeit mit gleicher Intensität betreiben. Denn die „Kirche in der Region“ versucht Antwort zu geben auf die Herausforderungen der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Dazu kann es gehören, dass für einen Kirchenkreis eine „Projektstelle“ eingerichtet wird, die einer besonderen Schwerpunktsetzung oder Fragestellung in der Region Rechnung trägt.

Auf der Ebene des Kirchenkreises gibt es vielfältige Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Für Pfarrerinnen und Pfarrer bildet hier die Pfarrkonferenz ein wichtiges Gremium für Austausch und Anregungen, gegenseitiges Wahrnehmen und Verständigung über neue Herausforderungen, für Absprachen und Planung. Auch die Beauftragung einzelner Pfarrer und Pfarrerinnen, durch die die Interessen bestimmter Arbeitsbereiche im Kirchenkreis vertreten sein sollen, gehört in diesen Zusammenhang.

Darüber hinaus versucht das Neben- und Miteinander von Gemeinde- und Funktionspfarramt den Anforderungen einer ausdifferenzierten Wirklichkeit zu begegnen. Vom „klassischen Gemeindepfarramt“ aus sind nicht mehr alle erwarteten und auch als notwendig erkannten Dienste zu bewältigen. Ein Stück Stellvertretung tut Not, die von den Pfarrerinnen und Pfarrern in den Funktionspfarrstellen übernommen wird, wie auch umgekehrt der Dienst der Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen sich als notwendige Ergänzung zum Funktionspfarramt versteht.

Die unerlässliche Diskussion über die Prioritätensetzung führt immer wieder zu vermeintlichen und tatsächlichen Konkurrenzen, mitunter auch zu Kränkungen zwischen Pfarrern und Pfarrerinnen im Funktionspfarramt auf der einen Seite und Pfarrern und Pfarrerinnen im gemeindlichen Dienst auf der anderen Seite. Jedoch ist an einem ausgewogenem Verhältnis zwischen Gemeinde- und Funktionspfarramt festzuhalten.

Zur Professionalität und Kompetenz im Pfarramt gehört es, sich gemeinsam mit anderen, die Verantwortung übernehmen, den Aufgaben zu stellen. Zusammenarbeit wird dabei unterschiedlich erlebt werden: einerseits als Entlastung, die eigene Konzentration möglich macht, andererseits auch als Belastung, da notwendige Absprachen Zeit kosten und konfliktträchtig sein können.

#### **6.4.1 Individuelle Anforderungen**

Die notwendige Zusammenarbeit im Bereich der Gemeinde erfordert im Blick auf haupt- und nebenamtlich in der Gemeinde Mitarbeitende die Bereitschaft der Pfarrerinnen und Pfarrer, die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten wahrzunehmen und zu würdigen sowie regelmäßige Absprachen vorzunehmen und verlässlich einzuhalten. Soweit es möglich ist, sind Mitarbeitende an Entscheidungen, die sie betreffen, zu beteiligen. Nachvollziehbarkeit und Transparenz von Entscheidungen sowie rechtzeitige Planungen erleichtern die gemeinsame Arbeit.

Dies gilt grundsätzlich auch im Blick auf ehrenamtlich in der Gemeinde Mitarbeitende. Hier ist darüber hinaus notwendig, die Bereitschaft zur Mitarbeit zu erkennen und zu wecken und Begabungen zu entdecken und zu fördern.

Eine gute und kontinuierliche Zusammenarbeit kann entstehen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich in ihrer Eigenständigkeit gestärkt und gefördert werden. Ein kontinuierlicher Prozess von Abstimmungen sorgt dafür, dass die Vielfalt der Arbeitsbereiche zusammengehalten wird und als ein Ganzes erkennbar bleibt. Dabei fällt dem Pfarrer oder der Pfarrerin eine koordinierende und moderierende Rolle zu.

Die Begleitung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist eine wichtige Aufgabe, in der sich Freude am gemeinsamen Dienst entdecken lässt und in der – bei

allem erforderlichen Aufwand – Pfarrer und Pfarrerinnen mehr Raum für die besonders dem Pfarramt zugewiesenen Handlungsfelder gewinnen können.

Zusammenarbeit, die über den Bereich der eigenen Pfarrstelle in der Ortsgemeinde oder über den eigenen funktionalen Dienstauftrag hinaus reicht, erfordert die Bereitschaft, den Auftrag der Kirche in der modernen Gesellschaft in seiner Vielfältigkeit zu erkennen und anzuerkennen und immer wieder, gemeinsam mit anderen, neu zu bestimmen. Diese Bereitschaft fördert die Einsicht in den Wert der eigenen Arbeit und in den Wert und die besonderen Herausforderungen der Arbeit, die im jeweils anderen Arbeitsgebiet getan wird. Solche Prozesse gegenseitigen Wahrnehmens sind notwendig, um das Gemeinsame des Auftrags im Blick zu behalten und hinter allen Ausdifferenzierungen ein Verständnis von der wesentlichen Einheit des Pfarramtes zu behalten oder zu entwickeln, dessen Inhaber mitwirken an der Erfüllung der Grundaufgabe der Kirche, der „Bezeugung des Evangeliums“.

#### **6.4.2 Strukturelle Erfordernisse**

Eine konstruktive Zusammenarbeit von Pfarrer bzw. Pfarrerin und haupt-, neben-, und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Gemeinde benötigt eine Förderung, Stärkung und Qualifizierung derjenigen, die Verantwortung übernehmen. Schulungen, Seminare und Fortbildungen sind ebenso unerlässlich wie die Wertschätzung des Engagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Kirche. Möglichkeiten zu regelmäßiger Supervision sollten eröffnet werden.

Pfarrerinnen und Pfarrer werden in Aus-, Fort- und Weiterbildung dafür sensibilisiert, ihre Arbeit in der Gemeinde kooperativ zu gestalten, und erhalten dazu inhaltliche und methodische Unterstützung. Ziel ist es, die Fähigkeit des Pfarrers zur Zusammenarbeit zu stärken, ohne ihn dabei aus der Verantwortung für die Leitung zu entbinden.

Die große Bedeutung der Zusammenarbeit auf der gemeindlichen Ebene könnte dadurch unterstrichen werden, dass dieser Bereich zum Beispiel im Rahmen von Personalgesprächen oder vor allem von Gemeindegremien gezielt angesprochen wird.

Kirchenleitendes Handeln sollte darauf zielen, dass die finanziellen Bedingungen und zeitlichen Belastungen, unter denen Pfarrer in Funktions- oder in Gemeindepfarrstellen arbeiten, einander ähnlich bleiben. Pfarrkonferenzen, Konvente und andere Foren müssen auch dazu dienen, das Gespräch zwischen Inhabern von Funktionspfarrstellen und Inhabern von Gemeindepfarrstellen zu fördern und den Austausch über die spezifischen Aufgaben mit Schwierigkeiten und Chancen zu ermöglichen.

Ob die sogenannten Beauftragungen in allen Fällen als geeignet angesehen werden können, bestimmte Themenschwerpunkte in den Gemeinden zu vermitteln, sollte noch einmal gründlich geprüft werden, insbesondere wenn die inhaltlichen Bezüge nicht plausibel erscheinen und den Pfarrerinnen und Pfarrern für deren Erschließung die nötige Zeit fehlt.

## 7. Anspruch und Zutrauen

---

Mit diesen Erwägungen zu wesentlichen Aspekten der Pfarramtsführung sind nicht alle Fragen aufgenommen oder gar beantwortet, die sich gegenwärtig zur Struktur und Gestaltung des Pfarramtes stellen. Es gibt darüber hinaus viele weitere Herausforderungen, mit denen die Kirche konfrontiert ist. Allerdings bestehen diese nicht nur in unterschiedlich zum Ausdruck gebrachten Infragestellungen, sondern auch in vielen positiven Erwartungen an die Kirche.

Gerade diese Infragestellungen und Erwartungen nötigen dazu, sich erneut auf die Quelle zu besinnen, aus der die Kirche lebt und Kraft schöpft: das ewige Heil in Christus. Dies weitet den Blick auf die vielfältigen Möglichkeiten und Chancen, Menschen im Licht der christlichen Botschaft zu begegnen und nahe zu sein.

Das Pfarramt hat in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung und Verantwortung, auch wenn es selbstverständlich nur mit vielen anderen gemeinsam an der Bezeugung des Evangeliums mitwirkt. Jedoch ist in dem vorliegenden Diskussionspapier das Hauptaugenmerk auf das Pfarramt gerichtet, zumal sich in der Frage nach dem Profil des Pfarramtes viele Fragen nach der zukünftigen Gestalt der Kirche bündeln. Dabei ist es ein wichtiges Anliegen, die Chancen des Pfarramtes hervorzuheben, die trotz aller Belastungen und Veränderungen nach wie vor gegeben sind und sich möglicherweise neu einstellen werden.

Viele Menschen suchen nach Begleitung in ihren Lebensfragen. Sie suchen nach Zuspruch, der das Stückwerk der eigenen Erfahrungen und Wünsche im Lichte des Heils neu deuten, ausrichten und zusammenfügen kann. Pfarrerinnen und Pfarrer, die diese religiöse Suche mit Kenntnis und Einfühlung wahrnehmen und aufnehmen können, werden erfahren, dass ihre Arbeit und ihr Amt eine hohe Wertschätzung von vielen Menschen erfahren. Darin liegt ein großer Anspruch, aber auch ein großes Zutrauen, das darauf baut, dass Pfar-

rerinnen und Pfarrer auch in schwierigen Situationen in Reden und Handeln das ewige Heil in Christus deutlich werden lassen.

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hofft, dass der vorliegende Text ein Anstoß ist, sich gemeinsam auf das Zentrum der kirchlichen Arbeit zu besinnen und auf dem Grund dieser Besinnung eine Verständigung über das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin herbeizuführen, die von den Gliedern unserer Kirche gemeinsam getragen werden kann.

## Anhang

---

### **Beschluss**

#### **der Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 28. April 2004 in Hofgeismar**

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck nimmt die Studie „Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft“ dankbar entgegen.

Sie teilt die darin zum Ausdruck gebrachte theologische Grundlegung und Wertschätzung des Pfarramtes und empfiehlt in Zukunft von dem hier erreichten Diskussionsstand auszugehen.

Durch die sich verändernden gesellschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für kirchliches Handeln wird es auch weiterhin erforderlich bleiben, sich über Struktur und Gestalt des Pfarramtes zu verständigen. Bei allen Veränderungen bietet der in der Studie beschriebene Perspektivpunkt „Ewiges Heil in Christus“ Fundament und Orientierung für den pfarramtlichen Dienst im Zusammenwirken der verschiedenen Ämter und Gaben.

Die Synode hebt folgende für kirchliches Handeln wichtige Punkte der Studie hervor:

1. Der persönliche Glaube begleitet alle pfarramtliche Arbeit. Pfarrerinnen und Pfarrer sind – wie alle Christen – darauf angewiesen, sich dessen zu vergewissern, dass sie im Hören auf Gottes Wort und im Gebet getragen sind. Dafür brauchen sie Raum und Zeit. Ebenso ist der Dienst, für den die Kirche Pfarrerinnen und Pfarrer beruft, stets darauf angewiesen, dass er von Gebet und Fürbitte der Gemeinde begleitet wird.

2. Durch Universitäten und Predigerseminar gut ausgebildete Pfarrerinnen und Pfarrer sind für unsere Kirche unverzichtbar. Sie bringen ihre persönlichen Begabungen wie auch ihre durch Fortbildung erweiterten Kompetenzen in ihren Dienst ein.
3. Die Kirche braucht ein flächendeckendes Netz von Pfarrämtern in den Gemeinden und funktionale Dienste als Antwort auf die Ausdifferenzierung der gesellschaftlichen Bereiche. Für Pfarrerinnen und Pfarrer wie für die Gemeindeglieder muss deutlich bleiben, dass es sich im gemeindlichen wie im funktionalen Dienst um die Wahrnehmung des *einen* Pfarramtes handelt.
4. In der Regel arbeiten Pfarrerinnen und Pfarrer in Stellen mit ganzem Dienstauftrag. Unter besonderen Voraussetzungen sowohl dienstlicher als auch persönlicher Art sind Stellen mit eingeschränktem Dienstauftrag sinnvoll. Diese benötigen klare strukturelle Vorgaben.
5. Das gewachsene Netz von Ortsgemeinden mit dazu gehörenden Pfarrhäusern stellt für die pfarramtliche Tätigkeit Chancen und Möglichkeiten bereit, die die kirchlichen Strukturen anderen Organisationen und Institutionen voraus haben. In der Regel ist deshalb Residenzpflicht gegeben. Über Bedingungen und Konsequenzen der Residenzpflicht muss ausführlich nachgedacht werden.
6. Neben Verkündigung, Seelsorge und Unterweisung, Diakonie, Mission und Ökumene sind Leitung und Verwaltung unverzichtbar für das kirchliche Leben und deshalb gewissenhaft wahrzunehmen. Pfarrerinnen und Pfarrer übernehmen ihrem Dienst zugeordnete Leitungs- und Verwaltungsaufgaben. Gleichzeitig ist zu klären, welche dieser Aufgaben aus dem Pfarramt delegiert und von anderen Einrichtungen oder Personen wahrgenommen werden können.
7. Die Kirche lebt im Zusammenwirken vieler Menschen mit ihren verschiedenen Gaben und Ämtern. In der gemeinsamen Arbeit von hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Pfarrerinnen und Pfarrern findet dies seinen angemessenen Ausdruck. Zusammenarbeit gehört in diesem Sinn zu einer glaubwürdigen Bezeugung des Evangeliums.

Hofgeismar, den 28. April 2004