

Zehn Jahre Pfarrvertretung in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Vortrag:

„Was uns im Hirtenamt und im Dienst der Verkündigung aufgetragen ist“ und der Pfarrdienst 2030

Vizepräses Christoph Pistorius

21. November 2019

Anlass und Dank

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

wir feiern zehn Jahre Pfarrvertretung in der Evangelischen Kirche im Rheinland. Dazu gratuliere ich Ihnen sehr herzlich. Aus unterschiedlichen Perspektiven feiere ich dieses Jubiläum gerne mit:

Als Pfarrer, der ich in den Anfängen meines Dienstes nicht verstanden habe, warum eine gesetzliche Regelung für die Vertretung von Pfarrern und Pfarrerinnen so lange nicht möglich war.

Als Mitstreiter einer kleinen Arbeitsgruppe aus den Ausschüssen für Kirchenordnung und Rechtsfragen sowie dem Innerkirchlichen Ausschuss, die in einer Nachtsitzung während der Landessynode in Bad-Neuenahr 2009 letzte Hürden aus dem Weg räumte.

Als Leiter der Personalabteilung, der ich neben den Regelbesprechungen im Landeskirchenamt in vielen Begegnungen Ihr leidenschaftliches und lösungsorientiertes Engagement für die Belange der Pfarrern und Pfarrerinnen wahrnehmen kann.

So danke ich Ihnen und Ihren Vorgängerinnen und Vorgängern vorweg sehr herzlich für Ihren Einsatz.

Ich danke auch für wichtige und gute Impulse in die Landessynode, für die Kirchenleitung und die Arbeit der Abteilung Personal mit ihren Dezernaten Personalverwaltung und Personalentwicklung.

Ich danke Ihnen für die konstruktive Zusammenarbeit. Sie äußern klar und deutlich Ihre Kritik, aber stets in einer sehr konstruktiven Weise, in dem Sie sich mit uns auf die Suche nach Lösungen oder Verbesserungen machen. Dabei haben Sie die Belange der von Ihnen Vertretenen im Blick ohne das Ganze unserer Kirche aus den Augen zu verlieren.

„Was uns im Hirtenamt und im Dienst der Verkündigung aufgetragen ist“ und der Pfarrdienst 2030. Der erste Teil dieses Titels ist eine Formulierung aus dem Vorhalt der Agende zur Ordination von Pfarrerinnen und Pfarrern.

Vorbemerkung:

Im Jahr 2000 legte die Landessynode einen Entwurf zum Pfarrdienst vor. Der Titel damals: Pfarrbild 2000. Im Jahr 2014 wurde die Handreichung „Zeit für das Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf“ beschlossen. In der letzten Personalplanungskonferenz im September d. J. wurde deutlich, dass wegen der enormen Veränderungen, die wir in den kommenden Jahren in unserer Kirche zu erwarten haben, auch noch einmal neu – unter inhaltlichen Gesichtspunkten – in den Blick genommen werden muss, welche Entwicklungen für den Pfarrberuf zu erwarten sind und in welcher Weise der Pfarrberuf umgestaltet werden soll. Wir werden der Kirchenleitung die Durchführung von Denkwerkstätten vorschlagen. Die anstehenden Zukunftsfragen und damit verbunden die Weiterentwicklung des Pfarrdienstes sollen dabei in den Blick genommen werden. Zudem sollen hier auch die Beratungsergebnisse der vielfältigen anderen Prozesse in der Landeskirche vernetzt werden, die Fragen der zukünftigen Gestalt kirchlicher Arbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland betreffend. Insofern verstehe ich meine Ideen und Gedanken im Referat heute als Impuls für diese anstehende Zukunftsaufgabe. Ich bin im anschließenden Gespräch sehr an Ihren Einschätzungen, Ergänzungen und Korrekturen interessiert.

Innerkirchliche Veränderung und gesellschaftlicher Wandel bedingen, dass das Berufsbild des evangelischen Pfarrer*s einem steten Wandel unterliegt. Insofern möchte ich einige Trends, die ich heute beobachte, ansehen und gemeinsam mit ihnen darüber nachdenken, was das für die Zukunft des Pfarrdienstes in der evangelischen Kirche bedeuten mag.

Zu Ihrer Orientierung: ich gebe Ihnen sieben Impulse:

- 1 Was uns aufgetragen ist oder die Berufung zum Pfarrdienst
- 2 Pfarrdienst als Beruf
- 3 Der Hirte und die Herde – Pfarrdienst in neuen Organisationsformen
- 4 Kommunikation des Evangeliums – Priorisierung der Aufgabenfelder
- 5 Zentrales Aufgabenfeld: Verkündigung
- 6 Professionalität in Bezug auf das Selbstverständnis
7. Zwischen Prophetie und Relevanz

Die Impulse:

- 1 Was uns aufgetragen ist oder die Berufung zum Pfarrdienst

Patrick Todjeras hat sich vor wenigen Wochen im Deutschen Pfarrblatt mit dem Thema kirchliche Erneuerung auseinandergesetzt.¹ Darin schreibt er: „Die Kirche lebt aus dem erneuernden Handeln des Heiligen Geistes. Kirche lebt aus dem sich-Geben Gottes.“

Die Dynamik der Veränderung der Kirche ergibt sich aus dem Handeln Gottes in der Welt, an den Menschen und an seiner Kirche. „Kirche kann handeln, weil sie sich dem Handeln des dreieinigen Gottes verdankt und sich diesem anschließt. Kirche hat eine Mission, weil sie der Mission des dreieinigen Gottes folgt, weil sie Teil der Mission Gottes ist.“ So beschreibt es Todjeras in seinem Aufsatz.

Kirche folgt so der Mission des dreieinigen Gottes. So ist sie nach bestem Wissen und Gewissen, Salz der Erde, Licht für die Welt. In allein dieser Nachfolge richtet sie – um es mit Barmen 6 zu sagen: „an Christi statt und also im Dienst seines eigenen Wortes und Werkes durch Predigt und Sakrament die Botschaft von der freien Gnade Gottes aus an alles Volk.“²

Ohne die reformatorischen Erkenntnisse vom Priestertum aller Getauften in Frage stellen zu wollen: Pfarrerinnen und Pfarrer sind Schlüsselpersonen in unserer gegenwärtigen Kirche und Führungskräfte in unseren Gemeinden. Als solche sind sie in Ihrem Dienst Teilhaber und Mitwirkende an dieser beschriebenen Missio Dei.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind Teilhaber an der Missio Dei. Sie sind Beauftragte Gottes. Sie werden sich immer wieder an diesen Auftrag erinnern lassen und diesem in ihrem Dienst folgen. In früheren Zeiten hat man gerne formuliert: Sie folgen einer Berufung.

Pfarrer und Pfarrerinnen müssen sich mit dem Unterschied zwischen Berufung und Beruf auseinandergesetzt haben und eine Haltung zu ihrer Berufung und Beauftragung entwickelt haben.

Es geht im Dienst eines Pfarrers oder einer Pfarrerin darum, Gottes Auftrag zu erfüllen. Dies ist deutlich zu unterscheiden von der Verfolgung einer Geschäftsidee, Erfolgsstrategien und hausinternen Zielvereinbarungen. Unser Auftrag ist nicht verhandelbar. Und was man daran weiter ableiten kann: Gemeindemitglieder sind keine Kunden, und eine Amtshandlung ist keine Dienstleistung, wenngleich es nicht verkehrt ist, aus solchen Anschauungen durchaus Mindeststandards für unsere Arbeit abzuleiten.

2. Pfarrdienst als Beruf

Nun kann man folgern, dass es da, wo es einen Auftrag und einen Auftraggeber gibt, auch einen Dienstnehmer gibt, einen der Dienst leistet. Neben der Verwendung des Begriffes Pfarrdienst spreche ich aber zunehmend gerne vom Pfarrberuf. Mit dem

¹ Patrick Todjeras, Die >Grammatik der Erneuerung<, Deutsches Pfarrblatt 9/2019, S. 497

² Barmen 6

Begriff ‚Beruf‘ verbinde ich den Gedanken an eine professionelle³ Wahrnehmung des Dienstes.

Der Pfarrberuf ist in seinen Anforderungen vergleichbar mit einer Reihe von anderen Berufen und insofern kann sich der Pfarrberuf in Bezug auf eine professionelle Berufsausübung durchaus in eine gute Lerngemeinschaft mit anderen Professionen begeben.

Es geht um die Klärung von persönlichen und dienstlichen Rollen, um den Umgang mit Zeit, um Priorisierungen und Posteriorisierungen, um Nähe und Distanz zu den anvertrauten Menschen und Mitchristen, um Leitungs- und Führungsverhalten...

Ich begrüße sehr, dass viele von der Landessynode in den letzten Jahren beschlossene Maßnahmen Pfarrerinnen und Pfarrer ermöglichen, ihren Dienst professionell wahrzunehmen.

Ich nenne u.a. Mitarbeitendengespräche, Zeit für das Wesentliche und Vereinbarungsgespräche oder die Kostenübernahme für Supervision und Coaching. Ich begrüße ausdrücklich alle vom Dezernat für Personalentwicklung initiierten Maßnahmen in der Aus-, Fort und Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern, die zu einer professionellen Dienstausbildung Hilfestellungen anbieten und ermöglichen.

Ich bin dankbar für Schwerpunktsetzungen dazu im Seminar für pastorale Ausbildung, dem Pastoralkolleg, dem Pädagogisch-Theologischen Institut, aber auch für entsprechende Angebote des Zentrums für Gemeinde und Kirchenentwicklung. Mancher Bedarf ist hier auch von der Pfarrvertretung an uns herangetragen worden und manches Angebot miteinander entwickelt worden.

3 Der Hirte und die Herde – Pfarrdienst in neuen Organisationsformen

Eine der gravierenden Veränderungen, der sich unsere Kirche und der Pfarrdienst stellen müssen, ist die, dass sich die Parochialgemeinde als vorherrschende Organisationsform unserer Kirche enorm verändern wird.

- Seit vielen Jahren wenden sich Pfarrerinnen und Pfarrer in sogenannten Funktionspfarrstellen an besondere Zielgruppen: Schülerinnen und Schüler, Kranke und Sterbende, Seniorinnen und Senioren, Gefangene, Studierende, Polizisten und Soldatinnen.
Sie sind Hirtinnen und Hirten für besondere Zielgruppen. Diese Dienste tragen der Tatsache Rechnung, dass die territorial definierte Kirchengemeinde viele Kirchenmitglieder aus vielen oft pragmatischen Gründen nicht mehr zu erreichen vermag.

³ Wikipedia: Der Begriff **Professionalität**, vor allem das Adjektiv *professionell*^[1], wird auch als Kennzeichnung der Art der Ausübung einer Tätigkeit verwendet, vielfach unabhängig davon, ob dies gegen Bezahlung geschieht. Dieser Begriff wird ebenfalls zur Beschreibung der Qualität eines Produktes verwendet, insbesondere die Eignung als [zuverlässiges](#) Werkzeug zur Berufsausübung (beispielsweise professionelle Software).

Die Überzeugung, dass der Auftrag Gottes eigentlich nur in der durch ein Presbyterium geleiteten Kirchengemeinde wahrgenommen wird, werden wir überwinden müssen.

- Das Verhältnis von Kirchenmitgliedern zu Pfarrstellen in Kirchengemeinden wird sich weiter verschieben. Dies begründet sich mit dem Abbau von Pfarrstellen, mit demographischen Entwicklungen, sowie – das wissen wir seit der Freiburger Studie⁴ - mit Taufen und Kirchenaustritten. Unter dem Stichwort Regionalisierung oder Nachbarschaften versuchen viele Kirchengemeinden diesen Entwicklungen durch Kooperationen oder Fusionen mit anderen Kirchengemeinden zu begegnen. Es gibt hier bereits viele gelungene und gelingende Modelle in unserer Kirche. Ich bin der festen Überzeugung, dass hier ein Beharren und Festhalten an den eigenen geliebten und gewohnten Gemeindegrenzen für die zukünftige Entwicklung unserer Kirche eher hinderlich ist.
- Nach dem Beschlüssen der Landessynode zu neuen Gemeindeformen (2017) und dem Beschluss zu den Erprobungsräumen (2019) hat die Evangelische Kirche im Rheinland vor wenigen Wochen das Projekt ‚Erprobungsräume‘ auf den Weg gebracht. Am Zentrum für Gemeinde und Kirchentwicklung können Projektanträge für neue, andere Gemeindeformen gestellt werden. Auch hier wird deutlich: wir sind in der Evangelischen Kirche im Rheinland unterwegs, die Herde von Gemeindemitgliedern – und damit die Zielgruppe des Hirten, der Hirtin - anders in den Blick zu nehmen.

Was heißt das für den Pfarrdienst in unserer Kirche? Wir müssen weiter denken als an den Gemeindepfarrer mit seinen 3.000 Kirchenmitgliedern, die in den Straßen rund um die eigenen Kirchtürme wohnen.⁵ Hier wird sich das Denken über das Berufsbild und die Rolle des Pfarrers oder der Pfarrerin weiter verändern.

Als kleine Anmerkung möchte ich erwähnen: In fast allen Personalentwicklungsgesprächen, die ich mit jungen und auch älteren bewährten Pfarrerinnen und Pfarrern über deren berufliche Zukunft, bekomme ich gesagt, dass man nicht in eine Gemeindepfarrstelle wolle, sondern sich lieber einer anderen Zielgruppe widmen wolle.

Kirche und Gemeinden verändern sich. Dies bedeutet, dass sich das Berufsbild der Pfarrerin und des Pfarrers diverser ausgestalten wird. Und daran sollten alle Leitungsorgane im Sinne der aktiven Personalentwicklung mitgestalten.

4 Kommunikation des Evangeliums – Priorisierung der Aufgabenfelder

⁴ EKD, Kirche im Umbruch. Zwischen demografischem Wandel und nachlassender Kirchenverbundenheit, 2019

⁵ Mitnichten möchte ich dies so verstanden wissen, als wolle sich die Kirche aus der Fläche zurückziehen. Das Gegenteil ist der Fall. Wir sollten als Kirche die Zielgruppen der Verkündigung sorgfältiger in den Blick nehmen, als sie nur nach Straßen zuzuordnen, in denen Menschen und Kirchenmitglieder wohnen. Ich wünsche mir, dass wir so in der Fläche mehr Menschen erreichen.

In der Handreichung ‚Zeit für das Wesentliche‘ – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland hat die Landessynode 2014 unter der großen Überschrift der Kommunikation des Evangeliums fünf zentrale Aufgabenfelder für den Pfarrberuf beschrieben: (1) Verkündigung, (2) Seelsorge, (3) Bildung, (4) Diakonie, (5) Leitung.

Wenn Pfarrerinnen und Pfarrern ermöglicht werden soll, professioneller arbeiten zu können, dann bedeutet dies: Im Gespräch mit Leitungsorganen, Beiräten oder Vorgesetzten sollte jeder Pfarrer und jede Pfarrerin eine Priorisierung innerhalb dieser Aufgabenfelder vornehmen.

Die Aufgaben, die Pfarrerinnen und Pfarrer im Besonderen im Dienst in der Gemeinde in den letzten Jahrzehnten immer vielfältiger wahrnehmen sind immer mehr geworden sind. Nahezu jede innerkirchliche Entwicklung und Idee zum Gemeindeaufbau wurde additiv zum Aufgabenspektrum der Pfarrpersonen hinzugefügt. Deshalb halte ich eine Priorisierung der Aufgabenfelder für eine wesentliche Zukunftsaufgabe für den Pfarrberuf. Was lassen wir? ⁶

Eine solche Priorisierung - oder zumindest eine Bereitschaft dazu - muss von den Pfarrerinnen und Pfarrern im Sinne eines verantwortlichen Selbstmanagements erwartet werden. Und er/sie sollte sich der Unterstützung der Leitungsorgane von Kuratorien, Beiräten, Presbyterien und Führungskräften in der Mittleren Ebene und ggfls. auch der Landeskirche sicher sein.

Für eine solche Priorisierung der Aufgaben für den Pfarrdienst sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- die Zielgruppe/Gemeinde, die dem Pfarrer oder der Pfarrerin anvertraut ist gründlich in den Blick zu nehmen. Was brauchen die anvertrauten Menschen? Welche Art von Kommunikation des Evangeliums?
- die theologische Kompetenz und andere Qualifikationen und persönliche Gaben der Pfarrerin /des Pfarrers müssen zur Geltung gebracht werden.⁷
- Aufgaben, die auch von anderen Mitarbeitenden getan werden können, nicht von Pfarrerinnen und Pfarrern erledigt werden müssen, werden zurückgestellt.⁸
- Die Priorisierung bzw. Posteriorisierung soll inhaltlich begründet sein und sich nicht allein an Zeitaufwand und Belastungskriterien orientieren.

Im Sinne einer solchen vorzunehmenden Priorisierung unterstütze ich ausdrücklich den Beschluss der Landessynode 2018 zu den Vereinbarungsgesprächen zu Zeit für

⁶ Sehr häufig wird an mich herangetragen, dass die Menge der Leitungsaufgaben Pfarrerinnen und Pfarrer davon abhalten, „das Wesentliche“ ihres Dienstes zu tun. Für mich ist unfraglich, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Leitungsverantwortung wahrzunehmen haben. Im Rahmen einer Priorisierung ist jedoch fokussiert darauf Wert zu legen, welche und wieviel Leitungsaufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern erledigt werden müssen.

⁷ Führungsgrundsätze: Wir wollen unseren Mitarbeitenden zu gewandt sein. Wir fördern die Stärken und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden. EKIR 2014

⁸ Viele Pfarrerinnen und Pfarrer klagen über hohe Belastung, die sich daraus ergibt, dass sie zu viele Verwaltungs- und Leitungsaufgaben erfüllen müssen.

das Wesentliche – freilich mit der Öffnung über den gemeindlichen Kontext hinaus eine solche Priorisierung aktiv anzugehen.

Damit Pfarrerinnen und Pfarrer professionell in unserer Kirche arbeiten können, braucht es eine solche auf die Person der Pfarrerin oder des Pfarrers und auf die Zielgruppe bezogene Priorisierung. Eine Verweigerung dieses Themas durch Leitungsorgane oder Pfarrerinnen und Pfarrer halte ich für einen unverantwortlichen Umgang im Blick auf die Zukunft des Pfarrdienstes und auch mit der Ressource, die uns und unserer Kirche mit dem Pfarrdienst zur Verfügung und guten Haushaltung übertragen ist.

5 Zentrales Aufgabenfeld: Verkündigung

Ich glaube, wir müssen, wenn wir über die Zukunft des Pfarrbildes in der evangelischen Kirche nachdenken, das zentrale Handlungsfeld Verkündigung neu in den Blick nehmen und als Gestaltungsaufgabe begreifen.

Traditionellerweise wird mit der Aufgabe der Verkündigung an den Gottesdienst am Sonntagmorgen gedacht. Faktisch hat sich aber die Art und Weise, wie wir in unserer Kirche den Verkündigungsauftrag annehmen, bereits vielfach verändert:

Seit Jahrzehnten vermögen wir mit unseren Sonntagsgottesdiensten die vier Prozent Marke nicht zu überschreiten. Die jüngste Kirchengangstudie der EKD hebt jedoch hervor, dass sehr viele Kirchenmitglieder den Sonntagsgottesdienst weniger wahrnehmen als alle möglichen anderen Formen wie z.B. Schulgottesdienste/Neue Kasualien⁹

Es gehört zu den Zukunftsaufgaben der Kirche und der Pfarrer und Pfarrerinnen über Form und Gestalt der Verkündigung für die Zukunft nachzudenken.

Der evangelische Gottesdienst ist ein wichtiges Markenzeichen der evangelischen Kirche. Die evangelische Kirche verfügt über eine ausgesprochen qualitätsvolle Predigtkultur. Ferner beobachte ich eine bleibend hohe Anziehungskraft, die Kirchenmusik auf zahlreiche Kirchenmitglieder auszuüben vermag.

Mit einbeziehen in die Überlegung zur zukünftigen Gestalt der Verkündigung sollten wir, dass nicht wenige Menschen sich von dem Angebot ‚Spiritualität‘ angezogen fühlen, und damit Stille Zeiten, Gebet und Meditation verbinden. Insgesamt wünsche ich mir ein erweitertes Verständnis von Spiritualität – Ich nenne die Stichworte: Gott im Alltag der Welt dienen, oder diakonisches soziales Engagement als Ausdruck christlicher Spiritualität.

Insgesamt wünschte ich mir, dass Pfarrerinnen und Pfarrer für das zentrale Aufgabenfeld der Verkündigung gemeinsam mit ihren Leitungsgremien eine Fokussierung

⁹ Pluralisierung des gottesdienstlichen Lebens, Kirchengangstudie 2019

auf den Sonntagsgottesdienst überwinden und neue Formen entwickeln, wie wir Gott im Alltag der Welt dienen.

Zudem ist mir wichtig, dass wir uns der Verantwortung bewusst sind für Theologie im öffentlichen Raum. Dies wird angesichts des sinkenden Anteils der Christinnen und Christen an der Bevölkerung eine nicht zu unterschätzende Herausforderung für die nahe Zukunft sein.

Bei der Weiterentwicklung des zentralen Arbeitsfeldes Verkündigung werden Pfarrerrinnen und Pfarrer zu Lehrerinnen und Lehrer oder Vorbildern einer weit gedachten evangelischen/christlichen Spiritualität.

6 Professionalität in Bezug auf das Selbstverständnis

Ich habe 22 Jahre als Gemeindepfarrer gearbeitet, und dabei 13 Jahre als Superintendent des Kirchenkreises Trier die Rolle des Dienstvorgesetzten von Pfarrerrinnen und Pfarrern innegehabt. Und als Leiter der Personalabteilung im Landeskirchenamt führe ich jetzt viele Personalgespräche mit Pfarrerrinnen und Pfarrern unserer Kirche. Aus all diesen Bezügen speist sich bei mir der Wunsch für eine Reihe von Pfarrerrinnen und Pfarrern nach professionellerem Selbstverständnis. Dazu ein paar erläuternde Aspekte:

- 1. Aspekt von professionellem Selbstverständnis: Professionelle Nähe
Für eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen wünschte ich mir, dass sie ein für sich geklärtes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Ihnen anvertrauten Menschen entwickelt haben.
Dies ist in besonderer Weise in seelsorglichen Beziehungen zu beachten.
Ich habe auch Beispiele vor Augen, in denen der private Freundeskreis des Pfarrers nahezu identisch mit dem Presbyterium ist. Gleichzeitig kenne ich natürlich auch Fälle, in denen sich Pfarrpersonen vollkommen gegenüber anvertrauten Menschen fernhalten, schlicht nicht ansprechbar sind.
Gewünscht ist: Professionelle Nähe.
- 2. Aspekt von professionellem Selbstverständnis: Leiten und geleitet werden.
Ich wünschte mir bei einer Reihe von Pfarrpersonen eine größere Verantwortungsbereitschaft zu leiten. Dies betrifft die Personalführung, die Gremienleitung aber auch die geistliche Leitung. Und gleichzeitig wünsche ich mir ein selbstverständliches Bewusstsein dafür, dass sie in ihrem beruflichen Tun einen verantwortlich führenden Dienstvorgesetzten haben. Ohne, dass bei jeder Gelegenheit mit großem Energieaufwand ein Autoritätskonflikt heraufbeschworen werden muss. Dazu braucht es ein geklärtes Selbstverständnis und gute Selbsterfahrung.
- 3. Aspekt von Professionellem Selbstverständnis: Wertschätzung erfahren

Es ist für mich unbestritten, dass es jedem Menschen gut tut, in seinem beruflichen Tun gesehen zu werden, Anerkennung zu bekommen und Wertschätzung zu erfahren. Dem Vorwurf, dass es in der evangelischen Kirche an einer Wertschätzungskultur fehle, werde ich nicht widersprechen. Bei einem Netzwerktreffen der von der Kirchenleitung empfohlenen Supervisorinnen und Supervisoren sagte ein erfahrener Kollege: „Ich wünsche mir, dass die Pfarrer für ihre geleistete Arbeit eine angemessene Wertschätzung von ihren Gemeinden, ihren Vorgesetzten und vom Landeskirchenamt erhalten. Und gleichzeitig wünsche ich mir, dass sie nicht so abhängig davon sind, Wertschätzung von außen zu bekommen.“

Ich kann mich diesem Votum uneingeschränkt anschließen.

- 4. Aspekt von professionellem Selbstverständnis: Unterscheidung von Privat und Dienst

Ich wünsche mir, dass Pfarrerinnen und Pfarrer klar vor Augen haben, welche Dienstpflichten und welche Aufgaben sie wahrzunehmen haben. Und gleichzeitig müssen sie wissen: wann ihr Privatleben und ihre Freizeit beginnt. Und dass sie aktiv daran arbeiten, Freizeit und Dienst voneinander zu trennen. Das große Thema vergangener Jahre ‚Residenzpflicht und Erreichbarkeit‘ verschiebt sich zu ständiger digitaler Aufmerksamkeit und Erreichbarkeit. Das hat natürlich auch viel zu tun mit der oben eingeforderten Priorisierung der Aufgabenfelder. In jedem Fall gilt für mich, dass es zu einer professionellen Berufsausübung gehört, dass Pfarrpersonen freie Zeiten haben und sich nehmen.

Ich kann für mich persönlich sagen, dass es einige Jahre gebraucht hat, bis sich ein solch professionelles Selbstverständnis gebildet und entwickelt hat. Und ich räume ein, dass ich auch da immer noch ein Lernender bin. Es gilt hier, mit zunehmenden Alter und Dienstjahren immer weiter zu lernen.

Darum unterstützen wir vielfältige Angebote der Aus-, - Fort- und Weiterbildung, sowie der Supervision und des Coachings. All dies sind Angebote, die Pfarrerinnen und Pfarrer darin unterstützen, für sich ein professionelles Selbstverständnis für diesen anspruchsvollen Beruf zu entwickeln.

7. Zwischen Prophetie und Relevanz

Mein letzter Impuls ist Gesprächsimpuls für unser gemeinsames Gespräch:

Vor nicht allzu langer Zeit bekam ich einen Brief von einem Pfarrkollegen, in dem dieser sich beklagte über eine inhaltliche Verflachung der Verkündigung des Evangeliums. Die Menschen bekämen nur gepredigt, dass sie so ok seien, wie sie sind. „Ihr seid das Salz der Erde“ würde nur noch als Selbstbestätigung gepredigt und nicht als Gerichtstext. In der Tat kann man sich fragen, inwieweit nicht vorwiegend in unserer gegenwärtigen Kirche zuerst und zumeist Gottes Zuspruch gepredigt wird und viel weniger Gottes kräftiger Anspruch an unser ganzes Leben beschrieben und

benannt wird. Nur allzu oft vermissen wir die Implikationen, die auch mit dem Wort Gottes verbunden sind: Buße, Umkehr und ethische Verantwortung, die nicht gesetzlich appellativ daherkommt.

Gleichzeitig sehe ich das Bemühen einer in ihren Mitgliederzahlen immer kleiner werdenden Kirche, Menschen in ihren Bedürfnissen in den Blick zu nehmen. Zu fragen, was die Menschen von ihrer Kirche brauchen und erwarten. An Predigt und Verkündigung richtet sich immer mehr der Anspruch, für die Menschen relevant zu sein und Relevantes zu predigen.

Christiane Tietz, Professorin für Systematische Theologie am Institut für Hermeneutik und Religionsphilosophie der Theologischen Fakultät der Universität Zürich schreibt in der September-Ausgabe der Zeitschrift *Zeitzeichen* „... groß ist die Gefahr, als Kirche nur noch das zu tun, was gefällt. Die Angemessenheit kirchlichen Handelns misst sich primär an den Zahlen.“¹⁰ Und sie erinnert dann an den berühmten Satz Karl Barths aus seiner Predigt zu Ezechiel: „Der falsche Prophet ist der Pfarrer, der es den Leuten recht macht.“¹¹

In der Kirchenordnung ist dem Pfarrer und der Pfarrerin in der Verkündigung und der Seelsorge Selbständigkeit versichert.¹² Aber inwieweit haben es Pfarrern und Pfarrerinnen noch nötig, sich auf dieses Recht der Selbständigkeit in der Verkündigung zu berufen.

Inwieweit erleben sich der Pfarrer und die Pfarrerin überhaupt noch in einem solchen Spannungsfeld zwischen der Erfüllung des göttlichen Auftrages einerseits und der Verantwortung für Relevanz in dieser Welt?

Sehr geehrte Damen und Herren,

beim Blick auf die Zukunft des Pfarrdienstes in der evangelischen Kirche ist mir wichtig, dass Pfarrern und Pfarrerinnen sich als Mitwirkende und Teilhaber am Handeln Gottes an dieser Welt verstehen und sich immer wieder im Getriebe des Alltags an diese Berufung erinnern und erinnern lassen.

Ich habe einige Vorschläge gemacht, wie ein höherer Grad einer Professionalisierung des Pfarrberufes erreicht werden kann:

- die sich verändernden Organisationsformen in der Kirche in das Pfarrbild zu integrieren,
- eine Priorisierung der Aufgabenfelder vorzunehmen,
- das Aufgabenfeld der Verkündigung neu auszurichten,
- Unterstützung aller Maßnahmen, die Pfarrern und Pfarrerinnen zu einem eigenen reflektierten Rollenverständnis führen.

¹⁰ Christiane Tietz, Ungewöhnlich und nicht alltäglich; Verkündigung in Zeiten halbierender Mitgliedszahlen, *Zeitzeichen* 9/2019, S. 23

¹¹ Karl Barth, Der Pfarrer, der es den Leuten recht macht; Eine christliche-soziale Predigt, *Christliche Welt* 1916, Jg. 30, 262

¹² Kirchenordnung EKIR Art. 51

Geschlossen hatte ich mit dem Gesprächsimpuls, inwieweit der Pfarrer, der es den Leuten immer recht machen will, möglicherweise ein falscher Prophet ist.

Vergewissern wir einander in der Gemeinschaft unseres Dienstes, „was uns im Hirtenamt und im Dienst der Verkündigung aufgetragen ist“.

Ich freue mich auf die Aussprache. Vielen Dank für ihr Zuhören.