

b) Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden

6. Leuchtfeuer

Auf Gott vertrauen und das Leben gestalten – den Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer als Schlüsselberuf der evangelischen Kirche stärken.

Im Jahre 2030 ist der Pfarrberuf ein attraktiver und anspruchsvoller, angemessen finanzierter und hinreichend flexibilisierter Beruf.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind leitende geistliche Mitarbeitende der evangelischen Kirche. Zu ihren Schlüsselkompetenzen gehören theologische Urteilsfähigkeit und geistliche Präsenz, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit und Leitungsbereitschaft, Qualitätsniveau und Verantwortung für das Ganze der Kirche. Lebenslanges Lernen und beständige Fortbildung sind selbstverständliche Grundelemente des Berufes.

a) Die Situation beschreiben

Im Amt der Pfarrerin bzw. des Pfarrers existiert eine für die evangelische Kirche spezifische Form des Dienstes, in der Verkündigung und Verwaltung, Führung und Vorbild eine Einheit bilden. Akademische Ausbildung und angemessene Vergütung sollen dafür bürgen, dass in der evangelischen Kirche qualitativ hochstehende geistliche Mitarbeitende tätig werden. Die akademische Ausbildung entspricht dem Grundanspruch der evangelischen Kirche, Aufklärung und Frömmigkeit, Vernunft und Glaube, Wissenschaft und Herzensbildung zusammen zu halten. Liturgische Kompetenz, homiletische Stärke, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und theologische Wachheit sind zusammen mit sozialer Sensibilität und motivierende Kommunikation Grundkompetenzen des Pfarrerberufes. Zu den vordringlichen Aufgaben gehört es, die Verantwortung des einzelnen geistlichen Mitarbeiters für die Aufgaben und Ziele der ganzen Kirche zu stärken; pastoralen Separatismus kann die evangelische Kirche sich nicht leisten.

Perspektivische Überlegungen für die nächsten 25 Jahre laufen darauf hinaus, dass die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer zurückgeht. Das Verhältnis zwischen ihnen und den Gemeindegliedern wird dadurch zahlenmäßig ungünstiger. Im Rückblick auf die Entwicklung des Pfarrerberufs im 20. Jahrhundert ist zugleich nüchtern festzustellen, dass eine höhere Pfarrerdichte keineswegs automatisch zu stabileren Gemeindegliederzahlen führt. Heute erleben Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nur ein Schwinden ihrer Amtsautorität und ihres Einflusses. Zugleich wächst die Sehnsucht nach einem Rückzug in kirchliche Nischen; die Gefahr des Ausbrennens in den gestellten Aufgaben nimmt zu (burn-out-Syndrom). Die Bereitschaft, sich gesamtkirchlichen Zielvorstellungen anzuschließen, schwindet. Dort, wo das nicht gelingt, leben viele Pfarrerinnen und Pfarrer in einer selbstbezüglichen

Situation, in der sie nur noch ihrem eigenen Gewissen und der Zustimmung durch eine Kerngemeinde folgen. Doch das theologische Alleinstellungsmerkmal des Pfarrerberufes ist an vielen Stellen so unklar und unsicher geworden, dass der Eindruck entsteht, der Schlüsselberuf der evangelischen Kirche stecke weithin in einer geistlichen und mentalen Orientierungskrise.

In dieser Situation hat daher die Formulierung weiterer Ansprüche, Erwartungen und Forderungen an den Pfarrerstand wenig Aussicht auf Berücksichtigung, wenn nicht zugleich wesentliche Ressourcen der evangelischen Kirche in die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Pfarrerstandes investiert und dieser Beruf in positiven Zukunftsbildern seine besondere Würdigung erfährt. Denn nur eine gut qualifizierte Pfarrerschaft, die geistliche Sprachkraft entwickelt, für alle Mitarbeitenden Führungsfähigkeiten entwickelt und missionarisch einladende Aktivitäten aufbaut, kann dazu helfen, das Verhältnis zwischen der Pfarramtsdichte und der Zahl der Gemeindeglieder neu zu bestimmen. Im Kern geht es darum, dass die evangelische Kirche den Pfarrerberuf als Schlüsselberuf sorgfältig wahrnimmt, die in diesem Bereich auftretenden Probleme im Vorhinein kennt und dadurch zu ihrer Lösung beitragen kann.

b) Perspektiven eröffnen

Die richtigen Menschen mit den richtigen Fähigkeiten am richtigen Ort: das muss der Leitgedanke einer bewusst intensivierten kirchlichen Personalentwicklung und Personalführung sein. Für den Pfarrerberuf bedeutet dies, dass er auch in Zukunft einen akademischen Abschluss voraussetzt, wenn auch die durchschnittlichen Ausbildungszeiten kürzer werden sollten. Finanziell sollte er auch in Zukunft ähnlich attraktiv sein wie vergleichbare akademische Berufe, also etwa auf dem heutigen Vergütungsniveau verbleiben. Allerdings müssen die Möglichkeiten von Entsendung, Versetzung

und Neubeauftragung erheblich ausgeweitet werden, ohne dass damit willkürlichen Entscheidungen Tür und Tor geöffnet wird. Bewusste Personalpolitik verlangt Beweglichkeit. Ebenso müssen Pfarrerinnen und Pfarrer sich über die bisherigen landeskirchlichen Grenzen hinaus bewerben können; das Landeskinderprinzip muss insofern modifiziert werden. Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, bestimmte Pfarrstellen deutschlandweit auszuschreiben. Ebenso sollte unter Kompetenz- und Leistungsgesichtspunkten auf besonderen Pfarrstellen auch die Möglichkeit einer Höherstufung vorgesehen werden. Auch wenn im Grundsatz an der einheitlichen Bezahlung des Pfarrdienstes festzuhalten ist, stellen nicht alle Pfarrstellen die gleichen Anforderungen; die Möglichkeit, besondere Leistungen auch finanziell zu würdigen, sollte nicht generell ausgeschlossen werden.

Das Pfarramt der Zukunft muss sich neuen Herausforderungen stellen. Die kybernetisch-missionarische Kompetenz, die Selbstverständlichkeit regelmäßiger Fort- und Weiterbildung sowie die Einbettung der eigenen Aufgaben in eine gesamtkirchliche Verantwortung bedürfen der Steigerung. Das geistliche Leben – allein wie in Gemeinschaft mit anderen – wird den Pfarrberuf in Zukunft deutlicher prägen. Regelmäßige wie situative Gottesdienste und begleitende Seelsorge, Amtshandlungen und anlassbezogenes geistliches Handeln bilden neben den Leitungs- und Anleitungsaufgaben zukünftig Haupttätigkeiten des Pfarrstandes. In diesen Aufgaben liegen die größten missionarischen und kulturellen Chancen dieses Berufs. Fortbildung in den aktiven Amtsjahren muss als unerlässlich anerkannt werden. Hartnäckig vermiedene Fortbildung muss berufliche Konsequenzen haben. In einem das ganze Berufsleben begleitenden Lernprozess sollen die beruflichen Fähigkeiten vor allem in vier zentralen Feldern gestärkt und gefördert werden:

- theologische wie seelsorgerliche Amtshand-

lungskompetenz, in der sich die Treue zum Zeugnis des Evangeliums und die lebensbegleitende Nähe zu den Erwartungen der Menschen so verbinden, dass Sicherheit in der geistlichen Verwurzelung Flexibilität in der Gestaltung ermöglicht;

- missionarische Innovationskompetenz, die mit neuen Angeboten Menschen zu erreichen sucht, die mit dem christlichen Glauben noch nicht oder nicht mehr vertraut sind;
- gabenorientierte Motivations- und Qualifikationskompetenz, die das Engagement der Ehrenamtlichen fördert und bestärkt;
- qualifizierte Führungskompetenz, die die Bereitschaft zur geistlichen Leitung und die Fähigkeit zur Begeisterung für neue Ziele verbindet.

Insgesamt muss sich mit einer Kultur der Würdigung und Anerkennung eine neue Bereitschaft zur Qualitätssicherung verbinden. Dabei müssen die Erwartungen der Kirche an berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar und transparent formuliert werden; Leitungsfähigkeit, Führungskraft und Vorbildlichkeit werden dadurch gestärkt. Zielvereinbarungen und Beurteilungen schränken die geistliche Freiheit im Pfarrberuf nicht ein, sondern stärken das gemeinsame Zeugnis der Kirche.

Die zukünftige Personalstruktur der evangelischen Kirche richtet sich nicht nach Proporzgesichtspunkten, sondern nach dem Auftrag der Kirche; daher haben die geistlichen Dienste bei anstehenden Strukturveränderungen einen gewissen Vorrang. Allerdings gehört zur pastoralen Identität auch die Einsicht in die Grenzen der eigenen Zuständigkeit. Pfarrerinnen und Pfarrer können daher kein Interesse an einer Wiederauf-erstehung altertümlicher Pfarrherrlichkeiten oder an einer einseitigen Bevorzugung ihrer Berufsgruppe haben. Sie wissen den Dienst anderer beruflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu

würdigen. Von den Pfarrerinnen und Pfarrern als leitenden geistlichen Mitarbeitenden der Kirche muss Verantwortungsbewusstsein für die Vielfalt der verschiedenen Berufsgruppen in der Kirche erwartet werden; reine Interessenvertretung wird der pastoralen Verantwortung nicht gerecht.

Eine unterproportionale Reduzierung der Pfarrerschaft im Rahmen von Strukturveränderungen ist dann zu verantworten, wenn die geistlich-missionarische Kompetenz des Berufsstandes wächst. Wenn das der Fall ist, werden sich auch neue Finanzierungsmöglichkeiten für Pfarrstellen erschließen; dies ist bei hinreichend gesicherter Finanzierung zu ermöglichen und zu fördern. Neue Möglichkeiten entstehen im Blick auf die in den ehrenamtlichen Dienst Ordinierte; Aufgaben für diese Gruppe sollten mit Weitblick bestimmt und der Kontakt mit ihnen sollte intensiv gehalten werden. Der Wechsel von Ordinierten aus dem ehrenamtlichen in den beruflichen Dienst sollte, auch wenn es dafür keinen Rechtsanspruch geben kann, nicht prinzipiell ausgeschlossen, sondern dann ermöglicht werden, wenn Qualifikation, Lebenssituation und gemeindlicher Bedarf das nahe legen. Pfarrer und Pfarrerinnen, die eine gewisse Lebenszeit in anderen Berufen oder mit anderen Herausforderungen zu tun hatten, sind ein Gewinn für die evangelische Kirche.

c) Ziele formulieren

Die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer hängt unter anderem von der Finanzkraft der Kirchenmitglieder ab, die für ihre Besoldung aufkommen. Solange eine Trendwende in der Mitgliederbasis der evangelischen Kirche aussteht, würde dem voraussehbaren Rückgang der Gemeindemitgliederzahl eine Absenkung in der Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer von einer Gesamtzahl von 21.000 auf 13.000 entsprechen. Sollte es der evangelischen Kirche dagegen gelingen, ihre Mitgliederbasis bei der heutigen Zahl zu stabilisieren, könnte die Pfarrerzahl wegen finanzieller

Entwicklungen nur dann auf dem jetzigen Stand gehalten werden, wenn es in anderen Mitarbeiterbereichen zu erheblichen Reduzierungen käme.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein vermehrter Einsatz von Pfarrerinnen und Pfarrern sich in der Vergangenheit nicht mit einer Stabilisierung oder Steigerung der Kirchenmitgliederzahlen verbunden hat. Das Verhältnis zwischen Pfarrerstellen und Kirchenmitglieder hat sich seit den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts stetig verbessert (von 1: 2.700 im Jahre 1962 zu 1: 1.120 im Jahre 2000); doch die Mitgliederzahlen gingen gleichzeitig zurück. Deshalb müssen zu der Anzahl der Pfarrerinnen und Pfarrer ein neues Qualitätsbewusstsein, eine gute Ausbildung und eine entsprechende Ausrichtung der Arbeit hinzutreten. Unter der Voraussetzung einer stetig wachsenden geistlich-missionarischen Kompetenz im Pfarrberuf ist eine unterproportionale Kürzung im Verhältnis zur Mitgliederbasis anzustreben. Eine sinnvolle Zielvorgabe für das Jahr 2030 ist eine Zahl von 16.500 Pfarrerinnen und Pfarrern unter der Voraussetzung, dass die Mitgliedschaft bei 31,3 Prozent der Gesamtbevölkerung bliebe (entspricht etwa 26 Millionen Gemeindemitgliedern).

Als realistischer Durchschnittswert ist dann ein Verhältnis von 1: 1.600 erreicht. Dabei handelt es sich um eine Durchschnittszahl, die in unterschiedlichen Regionen mit einer erheblichen Variationsbreite umgesetzt wird.

Ebenso wichtig wie eine Verständigung über die künftige Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern ist eine Verständigung über transparent formulierte Indikatoren pfarramtlicher Arbeit. Wenn die Schlüsselfunktion von Fort- und Weiterbildung anerkannt wird, sollten dafür mindestens 5 Prozent der Personalkosten eingesetzt werden. Durch kollegiale Begleitung, aber auch durch wirksame Dienst- und Fachaufsicht ist die Qualität der pastoralen Praxis zu sichern und zu stärken.

Eine sich fortbildende und lernbereite Pfarrerschaft wird das ihre dazu beitragen, dass neue Pfarrstellen, zum Beispiel Stiftungspfarrämter, aus zusätzlichen Mitteln finanziert werden.