

PFÄLZISCHES PFARRERBLATT

*Julia Neuschwander
Luitpoldstraße 8, 76829 Landau*

Pfarrer- und Pfarrereinnenbild der Zukunft^[1]

Bildersturm

Pfarrereinnen- und Pfarrerebild der Zukunft. Wir sind auf der Suche nach einem Leitbild. Was hat in Zukunft Priorität?

„Pfarrer und Pfarrereinnen müssen in Zukunft mehr unternehmerisch denken können.“ „Ich vermisse das Mütterliche in ihrem Auftreten.“ „Ein Pfarrer, ein Pfarrhaus, eine Familie.“ „Ein Pfälzer Pfarrer kann alles.“

Ist der Pfälzer Pfarrer eine „eierlegende Wollmilchsau“ oder der Packesel, auf den man immer noch ein Hölzchen auflegen kann, bis irgendwann alles zusammenbricht? Ist die Pfälzer Pfarrerein nach über 50 Jahren Frauenordination in der Pfalz prädestiniert zur Freudenbotin oder neigt sie zur Kumpanin der Klage? Ist er für seine Gemeinde der visionäre Ballonfahrer, der im Geiste die blühenden Landschaften der Zukunft überfliegt, oder hat er dauerhaft die Funktion eines Prügelknaben zwischen Presbyterium und Kirchenbezirk, gemeindlichen und landeskirchlichen Vorstellungen eingenommen?

Von Erwartungs-Erwartungen spricht Isolde Karle, wenn sie in professionstheoretischen Erwägungen über Chancen und Grenzen des Pfarramts spricht. Erwartungs-Erwartungen sind Erwartungen der Pfarrer und Pfarrereinnen von dem, was Gemeindeglieder und andere von ihnen erwarten. Erwartungserwartungen, meint Isolde Karle in ihrem Entwurf, sind besonders tückisch, denn sie sind die Projektion der Projektion. Es sind die Schatten der Schatten im Höhlengleichnis Platons heute, kein Urbild mehr weit und breit in Sicht – und daher besonders gefährlich.

Im Klartext: Pfarrer stellen sich das Bild eines Pfarrers vor, das möglicherweise die Erwartungen der Gemeindeglieder und anderer an sie prägt. Welche Erwartungen ihre Gemeindeglieder wirklich haben, lässt sich dabei nicht verifizieren. Und selbst hätte man die Möglichkeit, dies empirisch zu erkunden, und könnte eine frische soziologische Studie der EKD zu diesem Thema heranziehen, wäre das nicht wirklich hilfreich: Ob Hochkulturelle, Mobile oder Bodenständige: Da ihre Gemeindeglieder mittlerweile so verschieden sind wie ihre Milieus, könnte man vermutlich so verschiedene Pfarrerebilder beschreiben wie Menschen. Die Erwartungen der Zurückgezogenen an ihre Pfarrerein, die denen der Kritischen genau widersprechen, die Ansprüche der Hochkulturellen an ihren Gemeindepfarrer, die eine andere Milieuprägung verraten als die der Geselligen in der Gemeinde.

Erwartungs-Erwartungen. Gleichzeitig orientieren sich Pfarrereinnen und Pfarrer an ihrem ganz eigenen Bild, das sie irgendwann einmal angefangen haben zu zeichnen – nach ganz

persönlichen Vorbildern und Prägungen. Und verheddern sich unter Umständen genauso in ihren eigenen Erwartungen wie in den fremden, weil das gezeichnete Bild der Realität einfach nicht mehr standzuhalten vermag.

Erkenntnistheoretisch wissen wir lange nach Platon: Es gibt kein absolutes Urbild. Bilder sind grundsätzlich zutiefst subjektiv. Es herrscht sogar so etwas wie ein Krieg der Bilder, die Pfarrerinnen und Pfarrern um die Ohren pfeifen. Gegen Erwartungserwartungen kämpfen sie unter Umständen so verzweifelt wie vergeblich wie Tippi Hedren gegen eine entfesselte Natur in Alfred Hitchcocks Kultfilm „Die Vögel“.

Der Pfarrer ist anders. Die Pfarrerin – der Dekonstruktivismus lässt grüßen – ist: wieder anders. Jeder und jede ist irgendwie doch wieder: anders. Also nicht nur ein Pfarrerbild, eine Pfarrerinnen-Matrize mit Abzugsmöglichkeit, sondern ganz viele. Unübersichtlich viele – und das ist auch schon wieder gut. Vermutlich lässt nur über Pfarrer- und Pfarrerinnenbilder sprechen, wenn ein Bildersturm grundsätzlich in allem unseren Reden und Denken angelegt ist. Weil wir nach 1. Korinther 13 nicht in der Lage sind, uns wirklich selbst zu erkennen, geschweige denn, ein wahres Bild von uns zu beschreiben, und weil das Kreuz grundsätzlich jedes irdische Bild an sein Ende bringt. Erst in der Vollendung „können wir erkennen, wie wir erkannt sind“. Das irdische Bild von uns bleibt vorläufig, gebrochen wie in den Facetten eines gesprungenen Spiegels, Fragment wie wir selbst.

Haltung und Kompetenz.

Welche Leute sind in Zukunft geeignet, Diener und Dienerinnen der Kirche zu sein? In dieser Frage ist beispielsweise Johannes Calvin verblüffend pragmatisch. In seiner Institutio unterscheidet er in Haltung und Kompetenz, innere und äußere Berufung der Diener und Dienerinnen der Kirche, wobei er keinen Zweifel daran lässt, dass er grundsätzlich die innere Berufung wesentlich höher ansetzt als die äußere und feierliche (IV,3,1). Umso überraschender ist, dass er in seinen folgenden Ausführungen die innere Berufung geflissentlich übergeht. Warum? Weil sie ist, wie sie ist: verborgen und von keinem Menschen zu messen oder zu kontrollieren. Ob sich ein jeder Diener vor Gott bewusst ist, dass er dieses Amt nicht aus Ehrgeiz oder Habsucht noch aus irgendeiner Begierde aussucht, ob eine jegliche Dienerin dieses Amt nur aus aufrichtiger Gottesfurcht und aus dem Eifer um die Auferbauung der Kirche heraus annimmt, weiß Gott allein. Und sofern jemand mit schlechtem Gewissen dieses Amt annimmt, darf er vor dem Angesicht der Kirche nicht verworfen werden, da man ihm seine Schlechtigkeit ja bekanntlich nun mal nicht ansieht.

Anders sieht es Calvin mit den sichtbaren Eigenschaften und Fähigkeiten, die jemanden geeignet und fähig für dieses Amt machen: So nennt er unter Verweis auf 1. Korinther 12 neben der Frömmigkeit und anderen Gaben eines guten Hirten (Pastors) die Bildung, die einen Menschen der äußeren und feierlichen Berufung geeignet werden lassen.

„Maße des Menschlichen“ lautet der Titel der EKD-Orientierungshilfe von 2003, die Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft beschreibt, auf die sich auch die Orientierungshilfe der EKD aus diesem Jahr bezieht.

Wenn Bildung im Sinne des Humboldtschen Ideals zweckfrei war, sind es bekanntlich heute gerade die Universitäten, die im Zuge des Bologna-Prozesses Bildung als Aus-Bildung auf ein gewisses Berufsbild hin einer gewissen Verzweckung unterwerfen mussten. In einem Prozess lebenslangen Lernens sich fort- und weiterbilden – dies kann sinnvollerweise nur unter Maßgabe eines einigermaßen klar beschriebenen Berufsbildes geschehen. So auch beim Berufsbild des Pfarrers, der Pfarrerin. Dabei wird mittlerweile EKD-weit relativ einheitlich in vier pastorale Grundaufgaben unterschieden: In die Grundaufgabe „Gottesdienst“, „Bildung“, „Seelsorge“ und „Führen und Leiten“, wobei die einzelnen

Landeskirchen je nach Prägung die einzelnen Bereiche unterschiedlich gewichten. Während beispielsweise in der württembergischen Kirche der Gottesdienst Kerngeschäft ist und die Studierenden in Zukunft bereits an der Uni spirituell von Mentoren begleitet werden sollen, liegt in der Pfalz der Schwerpunkt auf gesellschaftlich-ökumenischer Öffnung, in der Betonung homiletischer und religionspädagogischer Kompetenz, angesichts der Herausforderungen der Zukunft darüber hinaus auf der Grundaufgabe „Führen und Leiten“.

„Führen, Leiten und Dienen“ wird in der Pfalz in gemeinsamer Leitungsverantwortung mit dem Presbyterium verstanden und umfasst Kollegialität und Kooperationsfähigkeit. Neben Fortbildung in Seminaren kann gerade in stürmischen Zeiten eine flächendeckende Feedback-Kultur der Einsamkeit und damit auch der Verlorenheit der einzelnen im Amt entgegenwirken. Regelmäßige Intervision, Supervision oder Coaching sowie speziell Gottesdienst-Coaching müssen in Zukunft deutlich durch die Landeskirche gefördert und auf hohem Niveau als Grundstandard in der Region verwirklicht werden – Strukturen, die sich erwiesenermaßen direkt auf die Berufszufriedenheit auswirken und als Burnout-Prophylaxe auf die ganz konkrete Gesundheit des einzelnen. Professionell verstanden sind sie Teil des Dienstes und tragen so zu einem sinnvollen – weil selbst verantworteten – Qualitätsmanagement bei.

„Maße des Menschlichen.“ Dennoch bei aller Ausrichtung auf ein Berufsbild ist nicht alles messbar. Schon gar nicht in einem Beruf, der gleichzeitig Berufung ist. Begriffe wie „Authentizität“, „Glaubwürdigkeit“ oder „Spiritualität“ in der Beschreibung eines kompetenten Pfarrers sind Begriffe, die zu Recht andeuten, das sich manches in letzter Konsequenz der Beurteilung durch Menschen entzieht – selbst in der besten und ausgefeiltesten Kompetenzen-Tabelle, die die pastoralen Grundaufgaben des Pfarrer, der Pfarrerin minutiös beschreibt. Es gibt etwas, das die Beschreibbarkeit in ihrer fachlichen und methodischen Kompetenz, in der personalen und sozialen Kompetenz übersteigt. Im positiven Sinne wie ein Stachel im Fleisch erinnern diese Begriffe innerhalb von Lern- und Prüfungsprozessen daran, dass die Maße des Menschlichen begrenzt sind und eben nicht alles messbar ist, was einen guten Pfarrer, eine gute Pfarrerin letztendlich ausmacht.

Berufsstruktur und Unterstützungssysteme

Grundsätzlich gilt: Der Beruf des Pfarrers, der Pfarrerin ist ein Kommunikationsberuf. Die Kommunikation des Evangeliums als Verkündigungsauftrag der Gemeinde bestimmt den Berufsalltag des Pfarrers, der Pfarrerin, der grundlegend von vielseitiger Kommunikation geprägt ist. Die kommunikative Kompetenz des Pfarrers, der Pfarrerin trägt unmittelbar zur Qualität gemeindlicher Aktivitäten in den verschiedenen Arbeitsfeldern bei. Wenn Isolde Karle allerdings die Profession des Pfarrers in der grundsätzlichen Kompetenz begründet sieht, Vertrauen zu erzeugen, so läuft dieser Entwurf Gefahr, den Amtsträger, die Amtsträgerin zu isolieren und zu überfordern. Pfarrerinsein, Pfarrersein geht nur in gemeinsamer Verantwortung mit der ganzen Gemeinde. Daher sollten Pfarrerinnen und Pfarrer in Zukunft für eine effiziente Arbeit auf Gemeindepfarrstellen ihre Arbeit bereits mit einem Grundstandard an Unterstützung aus der Gemeinde beginnen: Ab einer Größe von 2500 Gemeindegliedern garantiert jede Gemeinde haupt- oder ehrenamtlich die Mitarbeit einer Hausmeisterin, eines Kirchendieners und einer Verwaltungskraft oder Sekretärin.

Dem Bild des „Kapitäns des schlingernden Kirchenschiffs auf hoher See“ könnten dann in Zukunft vermehrt Leit-Bilder zur Seite gestellt werden, die den Pfarrer als kompetent beschreiben in der Moderation schwieriger Entscheidungsprozesse in Gemeinde, Kirchenbezirk und Landeskirche. Notwendige Voraussetzung dazu: Professionelle Kooperationen werden von Seiten des Kirchenbezirks und der Landeskirche strukturell und finanziell gefördert.

Das Bild des Tiefseetauchers, der in der Bibel für seine Gemeinde nach versunkenen Schätzen taucht, den Rabbi legens, ergänzen Bilder von Pfarrerinnen als Hebammen, von Pfarrern als Geburtshelfern, die Erkenntnis- und Bildungsprozesse der Gemeinden zur Geburt verhelfen sowie neuen Formen von Kirchesein. So geht zum Beispiel der ökumenisch-missionarische Aufbruch „Fresh expressions of Church“ innerhalb der Partnerkirche unserer Landeskirche, der URC in England, von einem komplett anderen Kirchenbegriff aus, wenn sie bereits bei kleineren Initiativen und Kooperationen von Churchplanting spricht, der Neugründung von „Kirchen“. Bei uns wäre das so, als begrüßten wir jede neu gegründete Jugendgruppe durch einen Jugendreferenten oder eine Gemeindediakonin als neue „Kirche“: eine Gruppe von sieben bis 20 Personen in der Großstadt oder im Stadtteil beim gemeinsamen Brotbacken oder in Musikprojekten – im englischen Falle allerdings ohne klare Mitgliedschaft zu einer Großkirche und auch ohne konfessionelles Parteibuch. Eine konzeptionell ökumenische Kirche Church of Christ of the Cornerstone im neuen Stadtteil Milton Keynes; Großbritannien kann für uns Modellcharakter gewinnen, was Aufbruchstimmung, Dialog und eigenes Profil angeht in einer pluralistischen Gesellschaft, und setzt auch für uns auf dem Festland einen Kontrapunkt zu Berührungängsten und diffuser Zukunftsangst.

Grundsätzlich gilt für den Weg der Landeskirche auf der Suche nach ihrer neuen Gestalt: Ausschau halten nach neuen Formen, Projekten und Aufbrüchen eine Chance geben. Dies findet idealerweise seinen Ausdruck in einer neu verstandenen Flexibilität auch von Seiten des Kirchenbezirks bzw. der Kirchenleitung. Gut begründete Pilotprojekte oder Kooperationen führen leichter zu einer maßgeschneiderten Umschichtung des konkreten Auftrags eines Pfarrers oder einer Pfarrerin z.B. in der Reduzierung der Schulstunden oder Umgruppierung von Zusatzaufträgen.

Dabei der Wunsch an Dekaninnen und Bezirkskirchenräte: Ausprobieren lassen und ohne Gesichtsverlust manche Projekte in Frieden auch wieder sterben lassen. Sich andererseits ohne falsch verstandene Bescheidenheit gemeinsam an Gelungenem freuen. Dies wäre ein schönes Motto auch für die Zukunft unserer Landeskirche.