

Pfarrberufe zwischen Praxis und Theorie

Pastorale Berufstheorien im Widerstreit mit der empirischen Berufswirklichkeit¹

1 Ein Exempel

Die Diskussion um den Pfarrberuf, seine Rollen und den daraus resultierenden Funktionen für die Pfarrpersonen treibt seltsame Blüten. In einer Vielzahl von Veröffentlichungen wird versucht, den pastoralen Beruf mit unterschiedlichen Zugangsparametern zu erfassen und hinsichtlich der diesem Beruf zugeordneten Aufgaben für eine konkrete Berufspraxis auszulegen. Ein fiktives, gleichwohl inhaltlich korrektes Exempel dieser Berufsblüten kann das Chaos, was denn nun der Pfarrberuf sei, verdeutlichen.

Ein Pfarrer, eine Pfarrerin in Maintal (Hessen, östlich von Frankfurt gelegen, Personen und Namen sind für das Exempel unerheblich) ist eine besondere pastorale Person mit einem ganz besonderen Vermittlungsgut. In dieser Pfarrperson präzisiert sich – so das Pfarrberufsbild seiner Kirche in Kassel² – für die christliche Religion (der EKKW) das Heil des Menschen als das „ewige Heil in Jesus Christus“ (S. 21, passim). Für den Pfarrberuf ergibt sich nun für die kurhessische Pfarrperson Erstaunliches: „Die Profession des Pfarrers und der Pfarrerin bildet sich daher schon immer in der Gegenwart des so verstandenen ewigen Heils aus“ (22). In einer interessanten Konklusion werden im kurhessischen Pfarrbild das ewige Heil in Jesus Christus und die pastorale Profession über die Funktion der Verkündigung aufeinander bezogen und gegenseitig zugeordnet. (23) Für die Pfarrperson kurhessischer Prägung ergeben sich folgende „notae pastoris“: Repräsentanzfunktion für die kirchliche Organisation (30); Generalisierung ist das Grundprinzip seiner beruflichen Tätigkeit, vor allem im Gemeindeamt (S. 39); persönliche Ambivalenzen des Pfarrberufs gilt es persönlich-individuell zu regeln (42); Residenzpflicht, Erreichbarkeit sind sichtbare Zeichen des Pfarrberufs (49ff); das Wahrnehmen von Leitungs- und Verwaltungsaufgaben (59ff) sowie gute Zusammenarbeit (63ff) zu Mitarbeitern, Vorgesetzten und der kirchlichen Organisation ist eine berufliche Selbstverständlichkeit. Soweit zur Pfarrperson in Maintal, die nun gänzlich in der Rolle als Pastoral-General im pfarrherrlichen Landeskirchen-Look agieren darf. Deutlich bleibt: Die Berufsfamilie des Pfarrers, der Pfarrerin wird in dem kurhessischen Berufsmodell deutlich von den anderen, auch kirchlichen „Normalberufen“ separiert. Allein der Arzt oder der Richter werden dem Pfarrer ebenbürtig. Zur Profession „Pfarrberuf“ wird zudem unten noch einiges zu sagen sein. Nun aber weiter im Exempel.

Ein Kollege, eine Kollegin in Mülheim am Main (Luftlinie keine 2 km südlich gelegen; Personen und Namen spielen für das Exempel auch hier keine Rolle) dagegen sieht sich mit ganz anderen Anforderungen an den Pfarrberuf konfrontiert. Das Konsultationspapier der EKHN³, das den Beruf der Pfarrpersonen in den Blick genommen hat, lässt die Amtsperson gänzlich zurück und die pastorale Arbeitsleistung in den Vordergrund treten. Die hessen-nassauische Landeskirche will die „Arbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer“ mit dem Papier „würdigen“ und „sie (sc. Pfarrpersonen oder die pastorale Arbeit??) für die zukünftigen Herausforderungen stärken.“ (S. 4) Und nicht irgendeine pastorale Arbeit ist dabei im Blick, sondern eine rein funktional verortete Pfarrtätigkeit, die gesellschaftskritisch und gesellschaftskonstruktiv zu sein hat. Denn die EKHN hat ein deutliches Selbstbild. Als Kirche sieht sie es „als ihre Aufgabe an, gesellschaftliche Wandlungsprozesse kritisch und konstruktiv zu begleiten. In ihren Strukturen und in den Inhalten kirchlichen Handelns reagiert sie auf Veränderungen in der Gesellschaft und treibt so immer neu Reformprozesse im inneren voran. Das berührt das Verständnis des Pfarrdienstes, seine Begründung, Gestalt und Praxis.“ (S. 4)

Das Predigtamt mit der funktionalen Aufgabe „Kommunikation des Evangeliums“ wird dann in verschiedene „Sozialgestalten“ (S. 14) unterteilt. Das Pfarramt wiederum ist eine (nur eine) Sozialgestalt des Predigtamtes, das

1 Dieser Artikel ist ein Surrogat aus einer umfassenden wissenschaftlichen Arbeit zum Thema Pfarrberufe und personalstrategischen Anforderungen. Ziel der Untersuchung war es, Pfarrmodell, -bilder und pastorale Berufsvorstellungen mit empirischen Daten abzugleichen, um so eine mögliche Personalstrategie zu entwerfen. Dieses Vorgehen soll dabei helfen, theoretischen Berufsvorstellungen und empirischen Berufswirklichkeiten zu verbinden, um einerseits einen gabenorientierten Berufseinsatz für Pfarrerinnen und Pfarrer zu ermöglichen und andererseits pastorale Wirklichkeitserfahrungen angemessen in einem Berufsbild aufzunehmen. Verwiesen sei auf die Veröffentlichungen in Sammelband Dieter Becker/Richard Dautermann (Hg.), Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005.

2 Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft, Eine Studie der EKKW, Didaskalia 53, Kassel 2004 oder im Internet: <http://www.ekkw.de> als Download erhältlich. Zitate aus den Modellen werden mit Seitennummer in Klammern angegeben.

3 Perspektiven des Pfarrberufs. Ein Diskussionspapier zur Konsultation in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, im Auftrag erarbeitet von der Projektgruppe „Berufsbild des Pfarrers/der Pfarrerin“ unter dem Vorsitz von Dr. Sigurd Rink, Propst für Süd-Nassau, Darmstadt 2005 (Konsultationspapier im Internet <http://www.ekhn.de> als Download erhältlich)

gleichrangig neben anderen Sozialgestalten wie beispielsweise Küsterdienst, Gemeindepädagogik, Kirchenmusik, Verwaltungsarbeiten oder Diakonie eingeordnet wird (S. 25). Die pastorale EKHN-Berufsfamilie ist eine große Schar geworden, weil der Pfarrer, die Pfarrerin nicht besonders, sondern eine Berufsform unter der Vielzahl der Berufen innerhalb der Kirche geworden ist. Zielorientierte Arbeit ist das Credo der Mülheimer Pfarrperson. Unweigerlich wird das Thema pastorale Arbeitsleistung bedeutsam. Denn: Das funktionale Pfarrprinzip ist eng an den Aspekt der Leistung gekoppelt. „Entscheidend ist deshalb die Frage, wie jeweils die Leistungsfähigkeit der Sozialgestalten von Kirche in ihrer Wirkung eingeschätzt wird, in dieser Gesellschaft Gemeinde zu ermöglichen.“ (S. 15) Gleiches gilt auch für das Pfarramt und die Leistungsfähigkeit.

Das Exempel macht deutlich: Ein einheitliches Bild vom Pfarrberuf, seinen Funktionen und Rollen lässt sich kaum ausmachen. Blickt man in die Landschaft der pastoralen Berufsmodelle in Deutschland, so diversifiziert sich das Bild noch stärker.

2 Die Modelllandschaft zum Pfarrberuf

2.1 Auswahlkriterien der Modelle

Alle aktuellen Pfarrmodelle der letzten Jahre können hier nicht dargestellt werden. Die Vielfalt von pastoralen Berufsmodellen und Aussagen, was den evangelischen Pfarrberuf wesentlich auszeichnet und wie die pastoralen Berufsanforderungen auszuüben sind, ist unüberschaubar. Fast jede Landeskirche hat eigene Berufstheorien, Modelle des Pfarrberufs oder auch Handreichungen zum pastoralen Beruf vorgelegt. Hinzu kommen die Artikel und Publikationen von theologischen Wissenschaftlicher/innen, die ausführliche oder exemplifizierende Theorie-Modelle zum Pfarrberuf oder zur Pfarrperson vorlegen. Die Diskussion scheint noch lange nicht ans Ende gekommen, sondern befindet sich hinsichtlich der Debatte um die „neue“ Ekklesiologie oder Kirchentheorie der evangelischen Kirche in der Hochphase. So zeigt z. B. auch das neue Perspektivpapier der EKD, Kirche der Freiheit, pfarrberufliche Tendenzbeschreibungen. Dieses Papier kann symptomatisch für die „pastoralen Defizitmodelle“ gelten. Defizitmodelle benennen Mängel des Pfarrberufs bzw. der Pfarrpersonen. Das EKD Papier beschreibt drei pastorale Defizite: Finanzdefizit (Pfarrpersonen sind Personalkostentreiber), Qualitätsdefizite (keine einheitlichen Qualitätsstandards bei Pfarrpersonen) und Veränderungsdefizite (Pfarrpersonen blockieren Veränderungen). Diese Vorgehensweise, die scheinbar das Sich-Einschießen auf den größten Kostenblock in den Haushaltplänen einschießt, weist eher auf fehlende strategische Kompetenz der Kommission hin⁴, denn auf adäquate empirische Kenntnis der Sachlage. Noch nie in der Geschichte der ev. Kirchen war das pastorale Personal derart kompetent ausgebildet, fachlich den Kirchenbedingungen angepasst und qualitativ hochwertig.

Um eine gewisse Form der Übersichtlichkeit der Modelllandschaft zum Pfarrberuf zu ermöglichen, wurden einige Modelle ausgewählt. Die Auswahl und Darstellung der Modelle⁵ erfolgte unter dem Gesichtspunkt, unterschiedliche Zugangsvoraussetzung zum Pfarrberufstheorie darzustellen. Die tabellarische Übersicht bildet insofern die Landschaft der Theoriemodelle des Pfarrberufs ab. Es sind sieben pastorale Berufsmodelle ausgewählt. Je drei Modelle von Landeskirchen (Kurhessen, Hessen-Nassau, Berlin-Brandenburg-ober-schlesische Lausitz) und von Einzelpersonen (Isolde Karle, Michael Klessmann und Uta Pohl-Patalong) werden in einer tabellarischen Kurzfassung

4 Die Auseinandersetzung mit dem EKD-Papier, das im Verhältnis zu früheren Schriften der EKD nach recht banalen Aspekten gestaltet ist, sehr virtuell (flapsig) mit empirischen Daten umgeht und zeitgleich ein Hohelied auf „olle und fragwürdige betriebswirtschaftliche Kamellen“ (QM-System, Visionsstrategien oder lineare Prognostik) singt, wird – wenn überhaupt nötig – an anderer Stelle erfolgen müssen. Denn sollten der Pfarrberuf und die Pfarrpersonen wirklich das „Problem“ der heutigen Kirchenkrise sein, müssten eigentlich alle 60-jährigen Bischöfe und OKR wegen Unfähigkeit entlassen werden sowie ihre Pensionsansprüche verlieren und schadensersatzpflichtig gemacht werden, weil sie diesen nun bejammerten Zustand hervorgerufen oder toleriert haben.

5 Die Darstellung der Modelle erfolgte in der Untersuchung nicht lediglich tabellarisch, sondern ausführlich in Textform. Die Quelle der Modelle sind folgende:

- Professionsmodell: Isolde Karle, Der Pfarrberuf als Profession, Gütersloh, 2. Aufl. 2001
- Generalisten-Amt: Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft, Eine Studie der EKKW, Didaskalia 53, Kassel 2004 oder im Internet: <http://www.ekkw.de>
- Locusmodell: Uta Pohl-Patalong, Ortsgemeinde und übergemeindliche Arbeit im Konflikt. Eine Analyse der Argumentationen und ein alternatives Modell, Göttingen 2003
- Verband-Leitbild: Leitbild – Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Gemeinde, hg. von Verband der Vereine Evangelischer Pfarrerrinnen und Pfarrer in Deutschland e.V., Beilage zum DtPfrBl 2001
- EKBO-Leitbild: Pfarrerin und Pfarrer als Beruf. Ein Leitbild für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg mit einer Musterdienstvereinbarung für den Pfarrerdienst, hg. von Wolfgang Huber, Berlin 2. Aufl. 2004
- Personales Modell: Michael Klessmann: Pastoralpsychologie. Ein Lehrbuch, Neukirchen-Vluyn 2. Aufl. 2004, S. 538-575
- EKHN-Berufsbild: Perspektiven des Pfarrberufs. Ein Diskussionspapier zur Konsultation in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, im Auftrag erarbeitet von der Projektgruppe „Berufsbild des Pfarrers/der Pfarrerin“ unter dem Vorsitz von Dr. Sigurd Rink, Propst für Süd-Nassau, Darmstadt 2005 (Konsultationspapier im Internet <http://www.ekhn.de>)

sung dargestellt. Ergänzt werden diese sechs Modelle durch das Leitbild der Interessenvertretung der Berufsgruppe (Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer).

2.2 Übersicht in tabellarischer Form

Initiator/in	Isolde Karle	EKKW	Uta Pohl-Patalong	Pfarrvereine	EKBO	Michael Klessmann	EKHN
Jahr	2001	2001/2004	2003	2001	2001/2004	2004	2005
Zugangsort	Professionssoziologisch	Professionstheorie und kirchliche Hierarchie	Strukturell-ökologischer; Konflikt als Chance	Berufsspezifisch	Dienstliche Hilfestellung	Pastoralpsychologisch	Funktional
Zielsetzung	Pfarrberuf unter den Typologien professionellen Handelns beschreiben	Pfarramt in seiner Würde wieder neu entdecken und Profil des Pfarramts bestimmen	Die Frage nach den faktischen und möglichen Formen kirchlicher Strukturen ergründen.	Denkprozesse in Gang setzen und Forderungen der Berufsgruppe vermitteln	Orientierungsrahmen für die konkrete pastorale Arbeit in der konkreten Pfarrstelle geben	Beschreibung pastoralpsychologischer Beziehungsarbeit	Konsultationspapier, um Gespräche zum Berufsbild zu ermöglichen.
Leitmotiv	Pfarrberuf unter sozialen Aspekten betrachten im Kontext der modernen Gesellschaft	Kirchenleitung muss als das "organisierende Prinzip" den Pfarrberuf bestimmen	Suche nach alternativen kirchlichen Organisationsmodellen, um die Pluralität zu gewährleisten.	Konsens im Beruf zwischen Pfarrperson und kirchlichem Arbeitgeber anstreben	"die verschiedenen Aufgaben im Pfarramt sinnvoll zu gewichten" (4)	Personale Kompetenz des Pfarrers bilden	Angemessenes Pfarrbild im Rahmen der kirchlichen Aufgabe in der Gesellschaft entwerfen
Inhalte	Pfarrberuf wird unter Professionsaspekten beschrieben; Ethik und Vertrauen; Sachthematik ist Heil des Menschen im Evangelium; Package-Deal (Versorgungsbedingungen)	Profession Pfarrberuf (Karle) wird hier ausgeführt. Pfarrperson muss als Repräsentant der Kirche alle Aufgabe wahrnehmen.	Konflikt zwischen Parochie und Nicht-Parochie gilt es durch das Konzept der "Kirchlichen Orte" (gegen Territorialkirche) zu überwinden. Vereinskirche und "Kirchliche Orte" sind zu trennen.	a) Leitbild beschreibt "präsentisch die zukünftige Wirklichkeit" (4). b) Forderungen: Beamtenstatus ab A13, Unversetzbarkeit, Pfarrhaus attraktiv machen, Fortbildung.	Pfarrperson als Mensch mit brüchigem Leben wahrnehmen. Gestaltungsrahmen vereinbaren, Leistung und Überforderung klären, Verpflichtungen zur Leistung festlegen	Leben als Fragment. Identität ist erlernbar und gestaltbar. "Niemand ist fertig." (554) Personale Kompetenz als Beziehungsarbeit und Chance zu wirklicher Menschlichkeit. (545)	Pfarramt ist eine Sozialgestalt des Predigtamtes unter vielen (wie Kirchenmusik, Gemeindepädagogik, Verwaltung). Kirchliche Aufgabe ist die funktionale Gesellschaftskritik und -konstruktion.
Rollenbild	Generalist im Gemeindepfarramt	Generalistenrolle im Gemeindepfarramt und anderen Stellen	Funktional differenzierte Pfarrperson (gesamtkirchlich zu koordinieren)	Ein konkretes Rollenbild wird nicht vermittelt. Pastorale "All-Kompetenz" ist beschrieben.	Pfarrberuf als zu organisierender Beruf.	Beziehungsagent	Kirchlicher Spezialist für die religiöse Dimension menschlichen Lebens
Wirklichkeits- erfassung	Zugang durch die soziologische Professionstheorie. Beschreibung von Beobachtungen.	Beschreibung von Berufsbelastungen sind präzise. Die Bewältigung obliegt aber den Pfarrpersonen selbst.	Beschreibung von gesellschaftlichen und kirchlichen Wandlungsprozessen	a) Beim Leitbild nicht vorhanden. b) Pastorale Belastungen werden detailliert beschrieben.	Wirklichkeitserfahrungen werden beschrieben. Konkrete Zeitvorgaben für Vollstellen liegen vor.	Persönlichkeitsbeschreibungen und Ausführung von Belastungsaspekte	Beschreibung von Wandlungsprozessen und gesellschaftlichen Anforderungen
Einordnung: Stärken des Modells	Modell ist identitätsbildend. Soziologisch-funktionaler Zugang zur Berufswirklichkeit.	Pfarrperson wird eindeutig hierarchisch bestimmt. Kirchenleitung ist das "organisierende Prinzip".	Strukturell-ökologischer Lösungsansatz. Konstruktiver Ansatz durch zielorientierte Personalsteuerung	Klare Forderungen nach strukturellen Lösungen des Arbeitgebers	Konkrete Hilfestellung durch Muster-Dienstvereinbarung. Klärungsprozess wird etabliert. Ziele für pastorale und kirchliche Arbeit vor Ort.	"Gestaltbarkeit von pastoraler Arbeit kann gelingen." Mut zur Arbeit als Pfarrer. Eigene pastorale Entwicklung wichtig nehmen.	Funktional-gesellschaftliche Einordnung der Kirche; Klärung von Begriffen wird vorgenommen. Pfarramt wird nicht überhöht.
Einordnung: Anfragen	Ist das Professionsmodell noch zeitgemäß? Aktuelle Professionsbrüche werden nicht beachtet. Vergleich mit Arzt und Richter erzeugt eine Scheinidentität.	Pfarrbild wirkt "wie eine rückwärts gewandte Legitimierung der Aufgabenbestimmung pastoraler Grundversorgung." (Scherle)	Konfliktthesen erscheinen problematisch. Organisationsbegriff wird zweideutig verwendet. Pluralitätsprinzip ist irritierend.	Theologische und konzeptionelle Ausführungen zum Leitbild erweisen sich hochgradig ambivalent und unausgereift	Wer kontrolliert? Wer unterstützt? Wer schlichtet?	Vernachlässigung heutiger "virtueller" Kommunikationsaspekte. Organisationsstruktur gerät aus dem Blick.	Ist das Beschriebene ein Idealbild? Weicht die Realität nicht erheblich ab? Wie sind die Brüche im Papier zwischen den einzelnen Kapiteln zu erklären?

2.3 Problemanzeige: Uneinheitlichkeiten und Defizite in den Modellen

Folgende Auffälligkeiten bei den dargestellten Modellen zum Pfarrberuf können festgehalten werden:

a) Uneinheitlichkeit des Pfarrberufs

Zunächst fällt auf, dass die Modelle zum Pfarrberuf keine Einheitlichkeit mehr hinsichtlich der Interpretationsform (Zugangsart), der Zielsetzung, der Leitmotive, der Aufgaben- und Inhaltsanforderung, der pastoralen Rollenfunktion als auch der Beurteilung des Berufsalltags aufweisen. Weder die Landeskirchen noch die theologischen Wissenschaftler, am wenigsten die Berufsgruppe selbst, weisen einen „roten Faden“ auf, wodurch der Pfarrberuf funktional und inhaltlich definiert werden könnte.

b) Uneinheitliche Begriffsverwendung

Auch sticht ins Auge, dass die klassischen Begriffe wie „Pfarrer/in“ oder „Pfarramt“ nicht mehr einheitlich geklärt Verwendung finden. Zudem scheinen heute übliche kategoriale Unterscheidungsbegriffe im Pfarrberuf wie „Gemeindepfarramt“ oder „Funktionspfarramt“ kaum präzisierende Aussagekraft mehr zu haben. Die Begriffe sind schillernd, je nach dem, welche Gemeinde, welche Funktion jeweils im Blick ist. Eine an der Berufswirklichkeit orientierten Klärungen der Begriffe wird lediglich in Ansätzen im EKHN Modell versucht. Aus wissenschaftlicher Sicht bleibt aber gerade diese Indifferenz unbefriedigend.

c) Uneinheitlicher Theoriezugang zum Pfarrberuf

Basis des jeweiligen Modells ist der Theoriezugang zum Pfarrberuf. Diese sind in der Untersuchung ausführlich dargestellt worden. In der hier gebotenen tabellarischen Übersicht erscheint es verkürzt. Gerade diese Differenzierung der Modelle (z.B. berufssoziologisch bei Karle, EKKW); funktional bei der EKHN, organisationsordnend bei der EKBO oder pastoralpsychologisch bei Klessmann) führt letztlich zu erheblichen Abweichungen in der Interpretation hinsichtlich der beruflichen Anforderungen und Rollen.

d) Uneinheitliche Bedeutung des Pfarrberuf – Unikat, besondere Berufsgruppe oder normaler Beruf?

Ist der Pfarrberuf ein normaler Beruf oder ein Unikat? Ist der Pfarrer anders als andere (Berufs-)Menschen hinsichtlich der personalen oder pfarrberuflichen Aspekte? Es bleibt gänzlich unklar, welche „Bedeutung“ der Pfarrberuf innehat. Die EKKW hebt ihn in die soteriologischen Sphären katholischer Priestertheologie. Karle strickt eine besondere Berufsgruppe der Professionen aus Arzt, Richter, Pfarrer. Klessmann macht die Pfarrperson zu einem fragmentarischen Beziehungsagenten. Die EKHN funktionalisiert den Pfarrberuf zu einem normalen Beruf unter vielen in der Kirche.

e) Empirische Berufswirklichkeit ausgeblendet

Keines der Modelle greift auf empirische Daten zum Pfarrberuf zurück, um so das eigene Theoriemodell in Beziehung zur pastoralen Berufswirklichkeit zu setzen. Auch die beiden Landeskirchen (EKHN und EKKW), die über ausführliches Datenmaterial aufgrund der Befragung aller Pfarrer/innen verfügen, entkoppeln sich von der erfassten und dokumentierten Berufswirklichkeit. Selbst einfachste klassifizierende Aspekte wie Gemeindegliederzahl pro Pfarramt, Anteile männlicher/weiblicher Pfarrpersonen oder auch Anzahl so genannter Gemeinde- und so genannter Funktionspfarrstellender spielen in den Modellen kaum eine Rolle. Die Modelle sind auf dem empirischen Auge blind. Sie verschließen sich der differenzierten Berufswirklichkeit, indem sie allein ihre eigenen theoretischen Prämissen als wirklichkeitserschließend begreifen. Dass dieses Verfahren weder wissenschaftlich noch organisationsstrategisch noch berufssoziologisch angemessen erscheint, machen die Diskrepanzen zwischen den Modellaussagen und der erfassten pastoralen Berufswirklichkeit deutlich. Empirische Daten werden scheinbar nur dann verwendet, wenn Sie die eigene Theorie stützen.

Im folgenden Abschnitt werden deshalb die wesentlichen Ergebnisse pastoraler Berufspraxis darstellt.

3 Pfarrberufliche Praxis aus empirischer Sicht

Die Betrachtung der pfarrberuflichen Praxis kann auf recht unterschiedliche Weise erfolgen. Empirische Erhebungen sind zunächst lediglich Ausschnitte der Berufswirklichkeit. Ob die Berufswirklichkeit des Pfarrberufs in Gänze überhaupt erfasst werden kann, bleibt strittig. Durch empirische Erhebungen ergibt sich die Möglichkeit, Einblicke in die pastorale Berufswelt zu erhalten.

Zunächst können qualitative Erhebungen vorgenommen werden, die zum Ziel haben, anhand von repräsentativen Interviews pastorale Alltagsanforderungen zu erfassen. Darüber hinaus sind quantitative Erhebungen möglich, die je nach Befragungsdesign unterschiedliche Schwerpunkte, Auswahl der befragten Personenkreises oder Aufgabengebiete erfassen können. Die hier gebotenen Daten gehen auf die drei Vollerhebungen in deutschen Landeskirchen zurück.⁶ Mittlerweile liegen von der Befragung in der EKHN von 2001 und der Hannoverschen Befragung von 2004 Ergebnisstudien vor.⁷ Die Befragung der EKKW in 2002/2003 hat zwar zu vielfältigen Diskussionen (Dt. Pfarrerblatt Nr. 4/2004 und 09/2004) geführt, angemessene Analysen liegen zurzeit weder für die EKKW noch die Hannoversche Landeskirche vor. Auf der Grundlage der Daten, die in den Publikationen erfolgt sind, werden an dieser Stelle – soweit möglich – vergleichende und trennende Aspekte aufgezeigt.

3.1 Motivation – Innere Kündigung und Entkirchlichung der Pfarrpersonen gegenüber der Landeskirche

Bei allen drei Befragungen sticht ein Ergebnis fast gleichlautend in den Blick: Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben innerlich gegenüber der Landeskirche gekündigt.

Pfarrer und Pfarrerinnen agieren insofern „unkirchlich“, indem sie sich auf die eigenen Handlungsfelder mit den konkreten Aufgabenanforderungen konzentrieren und die gesamtkirchlichen Aspekte eher in Distanz zur eigenen Arbeit sehen. Ihr Beruf ist auf die jeweilige Stelle fokussiert. Die Pfarrpersonen nehmen die Gesamtorganisation, die sie einstellt, beauftragt und bezahlt, im Blick auf die eigene Berufsidentität und die Ausbildung eines Pfarrbildes nur distanziert wahr.

3.1.1 Landeskirche und Motivation

Aspekte einer landeskirchlichen „Entkirchlichung“ lassen sich aus den Ergebnissen verschiedener Fragen ableiten. Zunächst lässt sich anhand der Frage der Imageeinschätzung ergründen, welchen Stellenwert die Landeskirche einnimmt. Sodann sind die Zufriedenheitsdaten zu nennen, die angeben, wie sich die Pfarrpersonen durch leitende, verwaltende Stelle der Landeskirche vertreten oder wertgeschätzt werden. Es folgen die Themen, welche Kompetenzen den Leitungsorganen zugesprochen werden.

Tabelle 1 – Zufriedenheit mit dem Image der Landeskirche

Zufriedenheit mit dem Image der Kirche (Angabe der Frage-Nr.)			
Bewertungsskala	EKHN (6.2)	EKKW (14.4)	Hannover (9.2b)
vollkommen zufrieden	0,2%	0,4%	0,2%
sehr zufrieden	2,7%	3,3%	4,4%
zufrieden	34,2%	36,3%	49,4%
weniger zufrieden	48,5%	46,0%	37,6%
unzufrieden	14,5%	14,1%	8,5%

Tabelle 2 – Wertschätzung und Zufriedenheit durch landeskirchliche Vertreter oder Gremien

6 Die „Rohdaten“ zu den Befragungen finden sich für die EKHN als Download unter <http://www.pfazi.de> oder bei Dieter Becker/ Richard Dautermann: Pfarrberuf im Wandel, Frankfurt, 2. Auflage 2001, dies. (hg.), Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005, für die EKKW als Download unter <http://www.pa-ekkw.de> (Link zu <http://www.ekkw.de/pfarrerausschuss/images/Pfarrerbefragung%20EKKW.pdf> und für die Befragung in der hannoverschen Landeskirche als Download unter <http://www.evka.de/media/texte/befragung2005.pdf>.

7 Als Bücher liegen vor: D. Becker/R. Dautermann: Pfarrberuf im Wandel, Frankfurt 2001, dies. (hg.): Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005. Als PDF-Datei liegt zur Befragung in der LK Hannover: Antworten–Fragen–Perspektiven, hrsg. von IWS-Marburg, Internetdownload: <http://www.evka.de/media/texte/befragung2005.pdf>.

Zufriedenheiten der Pfarrpersonen mit Vertretung bzw. Wertschätzung durch...					
Landeskirche (Frage-Nr.) > Gremium	unzu- frieden	weniger zufrieden	zufrieden	sehr zu- frieden	voll- kommen zufrieden
EKHN (3.13)					
Kirchenleitung (3.13a)	37,1%	43,0%	18,3%	1,3%	0,3%
Kirchensynode (3.13g)	35,6%	40,9%	21,5%	1,6%	0,4%
Kirchenverwaltung (3.13c)	31,3%	35,3%	28,7%	4,0%	0,8%
Kirchenvorstand (3.13i)	7,8%	13,1%	38,9%	30,6%	9,6%
Hannover (9.3 – Wertschätzung)					
Landessuperintendent/in (9.3c)	7,8%	18,3%	41,6%	26,3%	6,0%
Landeskirchenamt (9.3 e)	17,5%	36,4%	39,0%	5,9%	1,1%
Landessynode (9.3 g)	19,7%	39,5%	36,8%	3,4%	0,7%
Gemeinde (9.3 k)	0,4%	2,8%	31,0%	49,1%	16,7%

Hannover (3.1 – Unterstützung im Alltag)					
> Gremium	schlecht	eher schlecht	eher gut	gut	sehr gut
Kirchenkreistag (3.1 a)	20,4%	40,6%	29,2%	9,1%	0,8%
Landeskirchenamt (3.1i)	15,0%	33,5%	35,4%	14,5%	1,6%
Landessynode (3.1o)	24,9%	44,4%	26,2%	4,1%	0,3%
Gemeinde					
EKKW (10.8 – Unterstützung im Berufsalltag)					
> Gremium	schlecht	eher schlecht	Zufrieden stellend	gut	sehr gut
Kirchenleitung (10.8 a)	7,9%	20,8%	45,7%	23,5%	2,1%
Landeskirchenamt (10.8d)	7,2%	21,9%	46,6%	21,9%	2,5%
Landessynode (10.8 i)	8,3%	38,6%	46,1%	6,8%	0,2%
Kirchenvorstand (10.8 l)	1,2%	4,2%	17,7%	43,5%	33,5%

Die unterschiedlichen Skalierungsansätze der Befragungen machen einen direkten Vergleich unmöglich. Zufriedenheit, Wertschätzung und Unterstützung bilden jeweils eigene Bewertungsschemata. Tendenziell zeichnet sich aber ein sehr hoher Anteil an Unzufriedenheit der Vertretung (66-80% in der EKHN), an Unzufriedenheit der Wertschätzung (53-60% in Hannover) und an Schlechtbeurteilung der Alltagsunterstützung (28-47% in der EKKW, 48-69% in Hannover) gegenüber landeskirchlichen Stellen ab. Bei keiner Frage können die beiden oberen positiven Werte (Sehr/vollkommen zufrieden bzw. gut/sehr gut) über die beiden negativen Werte dominieren.

Tabelle 3 – Kompetenzeinschätzung von Vorgesetzten

Beurteilung der Kompetenz der Vorgesetzten		
Bewertungsskala	EKHN (6.2)	EKKW
sehr gut	2,6%	Frage wurde ausgelassen. Kein Vergleich möglich.
gut	38,5%	
eher schlecht	34,5%	
schlecht	16,4%	
kein Thema	8,1%	

Hannover (5.3 – Leitungskompetenz)					
> Gremium	schlecht	eher schlecht	eher gut	gut	sehr gut
Kirchenkreistag (5.3 f)	13,2%	41,3%	35,2%	9,8%	0,2%
Landeskirchenamt (5.3 d)	14,3%	37,6%	36,3%	11,1%	0,7%
Landessynode (5.3 e)	13,1%	41,1%	38,4%	7,3%	0,2%
Kirchenvorstand (5.3g)	5,0%	18,7%	33,4%	33,4%	9,5%

Bei diesen Ergebnissen zeigt sich eine Tendenz sowohl in Hessen-Nassau als auch in Hannover. Die Bewertung der Vorgesetzten bzw. der Gremien scheint umso positiver je näher diese an der Basis der Kirchengemeinde sind. Insgesamt gesehen ist die Beurteilung der Leitungskompetenz eher mit schlecht bewertet. Bei über 50% der Befragten erscheinen die Kompetenzen hinsichtlich Führung und Leitung kirchlicher Organisationen und Personen in schlechtem Ansehen zu stehen oder es wurden schlechte Erfahrungen gemacht.

3.1.2 Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf

Was prägt das eigene Berufsbild der Pfarrpersonen?

Unzweifelhaft ist der Pfarrberuf aus Sicht der Berufsgruppe ein interessanter und abwechslungsreicher Beruf. In allen drei Befragungen werden die eigenen Wertschätzungen der gestalterischen Möglichkeiten und auch der beruflichen „Freiheiten“ betont. Gleichzeitig ist aber die Euphorie für den Beruf stark zwiespältig, wenn man auf die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf blickt.

Tabelle 4 – Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf

Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf?			
Bewertungsskala ("Note")	EKHN (6.1)	EKKW (14.1)	Hannover (9.1)
vollkommen zufrieden (1)	4,2%	9,6%	14,7%
sehr zufrieden (2)	36,6%	27,9%	21,2%
zufrieden (3)	45,7%	49,8%	27,0%
weniger zufrieden (4)	11,9%	9,8%	30,4%
unzufrieden (5)	1,6%	2,9%	3,8%
Ausspreizung der Einzelwerte			
Durchschnittswerte in Noten	2,701	2,685	2,787
Vollk. & sehr zufrieden	40,8%	37,5%	35,9%
Weniger & unzufrieden	13,5%	12,7%	34,2%

Die Spreizungen der Ergebnisse innerhalb der Berufszufriedenheit machen die Spannungen in der Berufsgruppe deutlich. Nach einer Durchschnittsberechnung „führt“ die EKKW die Zufriedenheit mit 2,685 vor Hessen-Nassau (2,701) und Hannover (2,787) an. Gleichwohl machen aber die beiden Amplituden der Zufriedenheitsskala (vollkommen / sehr zufrieden einerseits und weniger / unzufrieden andererseits) die Diskrepanzen deutlich. In Hannover scheint die Ausgangslage besonders prekär, weil sich die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf sich die Waage hält zwischen mehr und weniger zufrieden. Grundsätzlich zeigen solche Werte, dass ein erhebliches Identifikationsproblem mit dem eigenen Beruf besteht.

3.1.3 Innere Kündigung?

Im Zusammenhang mit dem Pfarrberufsergebnissen kommt Peter Höhmann zu dem Schluss: „Insgesamt ist ... eine Richtung zu erkennen, auf die hin Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Unzufriedenheit kanalisieren. Die eigenen Handlungskompetenzen werden als positiv bewertet, Teilhabe an der Gesamtkirche und damit der positionale Bezug zu den Bedingungen, unter denen die Kompetenzen sich entfalten können und sollen, bleiben von diesem Urteil getrennt.“⁸

⁸ Peter Höhmann, Professionsbrüche im Pfarrberuf, in: Dieter Becker/Richard Dautermann (Hg.): Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005, S. 53-75, Zitat S. 57.

Die Ergebnisse der pastoralen Befragungen verweisen auf ein motivatorisches Defizit der Berufsgruppe. Weder das Image der Landeskirchen noch die Wertschätzung durch landeskirchliche Gremien und auch nicht die Kompetenz der Vorgesetzten werden von der Berufsgruppe hoch eingeschätzt.

Klassisch muss von einer schizophrenen Situation ausgegangen werden, wenn die Berufsgruppe, die in der Gesellschaft Kirche repräsentiert, das Image der Kirche und die Wertschätzung durch landeskirchliche Gremien derart negativ bewerten. Es kann von einer „inneren Kündigung“ seitens der Pfarrpersonen gegenüber der Landeskirche gesprochen werden.

3.2 Berufsverständnis zwischen Wunsch und Realität

Blickt man auf die Berufsrollen in der spezifischen Ausprägung so werden die weiteren Diskrepanzen deutlich.

Eine detaillierte Analyse liegt bisher lediglich für die EKHN Befragung in diesem Punkt vor. Das Team in Hannover hat versucht, aus der basalen Ergebnisauswertung Typologien zu generieren. Die vier Typen (kerygmatisch, kybernetisch, repräsentativ und diakonisch) gehen aber einen Schritt weiter als die hier verfolgte Analyse.

Deshalb seien kurz die Differenzierungen aus den EKHN Ergebnissen dargestellt. Es wird somit keine „Erklärung“ zu Berufstypen geboten, sondern die einer Theoriebildung vorauslaufende Darlegung der Anforderungen. Die unterschiedlichen Betrachtungen (z.B. Gemeindeamt versus Funktionsamt, Regionale Unterscheidungen im Gemeindeamt, Mann – Frau) ermöglichen empirische Nuancierungen, die gerade die Berufsdiskrepanzen im Berufsbild zwischen Theorie und Praxis verdeutlichen.

Aus den nachfolgenden Tabellen wird deutlich, dass die Brüche zwischen den Anforderungen und Rollenbildern im Pfarrberuf immer weiter aufspreizen. Die pastorale Selbstbestimmung unterliegt scheinbar einer Spannung, die sich aus den Anforderungen der Berufswirklichkeit zu ergeben scheinen.

Tabelle 5 – Berufsrollen zwischen Wunsch und Realität

3.10 Unterscheiden Sie bitte zwischen dem von Ihnen gewünschten PfarrerInnenbild und der tatsächlichen Situation, in der Sie sich befinden.							
Pfarrer/in...	Wunsch			Realität			Berufsdiskrepanzen
	ja	teils	nein	ganz	teils	nicht	
als Generalist/in	19,5%	41,6%	38,9%	52,5%	40,6%	6,9%	Muss Generalist/in sein, wünscht es aber nicht.
im Teampfarramt	50,6%	32,0%	17,0%	16,1%	35,9%	48,0%	Wünscht im Team zu arbeiten, hat es aber nicht.
als Leiter/in der Kirchengemeinde	15,7%	61,6%	22,7%	43,2%	46,5%	10,3%	Muss eher Leiter/in der Gemeinde sein, wünscht es aber nicht.
als „primus inter pares“	40,4%	36,3%	23,3%	13,1%	53,0%	33,9%	Wünscht eher 'Primus inter pares' zu sein, kann es aber aufgrund der Realität nicht.
als Manager/in	10,9%	53,5%	35,6%	39,6%	51,3%	9,1%	Muss Manager/in sein, wünscht es aber nicht.
theologische Leiter/in der Gemeinde	69,6%	28,1%	2,3%	41,1%	50,9%	8,0%	Wünscht theologische Leiter/in zu sein, aber die Realität spricht eher dagegen.
als religiöses und moralisches Vorbild	15,1%	51,7%	33,2%	27,3%	63,3%	9,4%	Muss religiöses und moralisches Vorbild sein, wünscht diese Rolle aber eher nicht.

Unzweifelhaft muss hinsichtlich der Eigenvorstellung und der Fremdvorstellung der Pfarrberuf als fragil bezeichnet werden. Die Anforderungen an die Berufsrolle, die die Pfarrpersonen empfinden, weicht eklatant von dem Wunsch ab, wie die Pfarrperson den Beruf auffüllen möchte. Wie schon in der Frage nach der Inneren Kündigung verweisen diese Ergebnisse auf die Brüche innerhalb des Pfarrberufs und der Pfarrpersonen selbst. Die Ergebnisse verweisen auf eine Berufschizophrenie, die zwischen Anspruch und Wirklichkeit auseinander zu dividieren scheint.

Peter Höhmann und Volkhard Krech haben diese Diskrepanzen in einem Artikel weitergehend untersucht.⁹ Sie kommen zu dem deutlichen Ergebnis. Der evangelische Pfarrberuf steht zunächst in dem Dilemma, dass die gesellschaftliche Nachfrage nach pastoralem Handeln rückläufig ist. „Ein weiterer Komplex an Strukturproblemen des Pfarrberufs als einer Profession besteht in den Divergenzen zwischen kirchlichem Organisationshandeln und pastoraler Interaktion.“ Die Pfarrperson und „der Pfarrberuf steckt gleichsam in einer Zwickmühle: Er befindet sich zwischen organisatorischen Anforderungen, die das Religiöse formalisieren, aber auch weit über religiöse Fragen hinausgehen, einerseits und der zunehmenden Diffusität des Religiösen sowie der religiösen Autonomie und der programmatischen und häufig auch reklamierten Kompetenz der Gemeindeglieder andererseits („Priesterschaft aller Gläubigen“).“¹⁰ Religiöse und theologische Deutungsmuster lösen sich zudem auf. Die Akzeptanz pastoraler Arbeit muss je neu individuell und situativ von jeder Pfarrperson in jedem pastoralen „Akt“ neu bewiesen und begründet werden. Die Versuche, theologische Antworten und pastorale Arbeit nicht mehr als eindeutige Erklärungsmuster des Gotteshandelns in der Welt darzustellen, sondern in der fraktalen und brüchigen Moderne die Themen der Uneindeutigkeit und A-Linerarität, also Ambiguität und Unsicherheit, zu besetzen, erweist sich als Paradigmenwechsel pastoraler Arbeit. Diese Wirklichkeitserfahrungen pastoraler Arbeit sind bisher nicht theologisch fundiert oder abgesichert. dementsprechend sind die neuen Antwortversuche auch noch kein reproduzierbares und gelerntes „Wissen“ pastoraler Arbeit. Diese Tendenz im Pfarrberuf lassen sich in dem Wunsch nach Teampfarramt, nach einer Gemeinschaft, die die Pfarrperson trägt (primus inter pares), und in einer begrenzten Pfarrfunktion (theologischer Leiter/in) in den Befragungsdaten nachzeichnen

3.3 Einflussfaktoren der Berufsrolle

Untersucht man die Daten zum Pfarrberuf auf ihre pastoralen Berufsrollen, so können verschiedene Einflussfaktoren benannt werden, die die Rollen des Pfarrers nuancieren.

3.3.1 Regionale Einflussfaktoren

Wählt man die Daten der Personen im Gemeindeamt aus, so ergeben sich interessante Verschiebungen zwischen regionalen Einflussfaktoren (Land, Vorstadt, Stadt) und die daraus gewünschten und realen Berufsrollen. Aus diesen Unterscheidungsmerkmalen ergeben sich folgende Rollenbilder:

Pfarrrolle zwischen Wunsch und Realität in ...

...ländlicher Region:

Realität: Die Rolle des Generalisten, der als vorbildhafter Leiter und Manager der Gemeinde mit theologischer Kompetenz agiert

Wunsch: Die Rolle des theologischen Leiters, der als Primus inter pares im Team leitet

... der vorstädtischen Region:

Realität: Generalist mit Zügen eines theologisch kompetenten leitenden Managers

Wunsch: Der theologisch kompetente Vorsitzende des Teams

... in der Stadt:

Realität: Generelle Anforderungen an Leitungs- und Managementaufgaben mit theologischer Ausrichtung

Wunsch: Theologischer Fachexperte im Team

Die einzelnen Nuancen sind keinesfalls als marginale Abweichungen zu bewerten. Vielmehr brechen an diesen Unterscheidungen unterschiedliche Berufsrollen und Berufsanforderungen aus den jeweiligen Pfarrstellen auf. Der Pfarrgemeindeberuf erscheint durch diese Auswertung nicht konsistent, sondern als ein vielschichtiges Gebilde. Die Schichtungen scheinen sich u.a. auch aus den regionalen Anforderungen zu ergeben. Es kann vermutet werden, dass die Anforderungen aus den einzelnen Kirchengemeinden zudem individuelle Prägungen und Anforderungen an die Berufsausübung stellen. Ein einheitliches und in sich konsistentes Gemeindepfarramt als Berufsanforderung ist somit kaum mehr konstaterbar. Die Unterscheidungen innerhalb von Stadtpfarrgemeinden ergibt zudem das Bild einer „arbeitsteiligen“ Berufsgestaltung. Dort, wo mehrere Pfarrpersonen in einem

⁹ Volkhard Krech/ Peter Höhmann: Die Institutionalisierung religiöser Kommunikation: Strukturprobleme der kirchlichen Organisation theologischer Professionalität, in: Thomas Klatetzki / Veronika Tacke (Hg.), Organisation und Profession, Opladen 2005, 199–220.

¹⁰ Krech/Höhmann (2005), S. 220.

Team eine Stadt- oder Vorstadtgemeinde betreuen, werden die pfarrberuflichen Aufgaben schwerpunktmäßig zugeordnet. Deutlich wurde dies an einer Gottesdienstverpflichtung, die nicht jeden Sonntag bestand, und auch in der Zuordnung des Konfirmandenunterrichts an eine wechselseitige Betreuung durch eine Pfarrperson oder gar nur durch einen hauptamtlichen Gemeindepädago/-en/-in. Nicht eine inhaltliche Unterscheidung hinsichtlich der beruflichen Rollen und Anforderungen kann aus den Daten im Verhältnis zu den so genannten Funktionsämtern geschlossen werden, sondern lediglich formale Kriterien. Denn mit dem Begriff des Gemeindepfarramtes kann heute keine qualitative Aussage mehr zu inhaltlichen Anforderungen an den Pfarrberuf getroffen werden.

3.3.2 Pfarrrolle zwischen Mann und Frau

Eine neue Anforderung ergibt sich den Verschiebungen hinsichtlich des Geschlechts der Pfarrpersonen. Der Pfarrberuf wird weiblich. Hinter dieser Pointierung verbirgt sich die statistische Entwicklung, dass die Anzahl der männlichen Pfarrpersonen abnimmt und die Zahl der weiblichen Pfarrpersonen im Steigen begriffen ist. Beginnend mit den 2020er Jahren setzt sich bis zum Jahr 2030 die paritätische Geschlechtermischung im Pfarrberuf fort. Nach 2030 ist die überwiegende Mehrheit der Pfarrpersonen weiblich. Die heutigen Daten der Berufsanfänger verweisen möglicherweise auf ein Verhältnis von 1 zu 2. 66% der Pfarrpersonen wird im Jahr 2050 weiblich sein. Die hat Auswirkungen auf die Berufsrolle. Schon anhand der vorliegenden Daten lassen sich leichte geschlechtliche Unterschiede im Berufsverständnis nachzeichnen. Zwar sind die Rollenvorstellungen zwischen Männern und Frauen tendenziell gleich: Die jeweiligen Ausprägungen unterscheiden sich aber. Frauen im Pfarramt tendieren – nach den vorliegenden Daten¹¹ – mehr zur kooperativen Zusammenarbeit als die männlichen Kollegen. Im Team arbeiten und mit anderen Pfarrfrauen einen regen Austausch pflegen, scheint bei weiblichen Pfarrpersonen ausgeprägter. Umso deutlicher wird die Führungs- und Generalistenrolle von den Frauen abgelehnt. Ob eine neue Form der Zusammenarbeit sich durch den weiblichen Pfarrer anbahnt, kann nur vermutet werden. Deutlich scheint aber, dass die Art und Weise des Umgangs mit theologischen, organisatorischen und funktionalen Themen durch die Verweiblichung des Pfarrberufs eine neue Dynamik erhält, die mehr auf einer konstruktiv-gestaltenden Basis agiert.

3.4 Strukturelle Überlagerungen – Netzwerke pastoraler Betreuung

Die funktionalen Anforderungen haben auch das Gemeindepfarramt erreicht. Eine sinnlogische Unterscheidung zwischen Funktionsamt einerseits und Gemeindeamt andererseits erweisen sich als Illusion. Eine Kirchengemeinde ist kein abgeschlossener Raum oder ein fest gefügter Personenkreis. Vielmehr sind Kirchengemeinden geografische Flächen, in denen eine Fülle von kirchlichen Funktionen und pastoralen Tätigkeiten bewältigt werden. Diese werden nicht überwiegend vom Ortspfarrer erbracht, sondern durch eine Vielzahl von kirchlichen Mitarbeitern. Der Schulpfarrer wirkt in die Familien hinein. Die diakonischen Dienste in die Betreuung pflegebedürftiger. Die Medien mit ihren Gottesdiensten, Berichten oder auch den täglichen (Rundfunk-) Zusprüchen betreiben Meinungsbildung und führen auch religiöse Betreuung aus. Die regionalen Dienste der Kirchenorganisation wie Dekanatsjugendpfarrer, musikalische Angebote, Internetauftritte, Freizeitangebote, Erwachsenenbildung oder auch Kinderbetreuung greifen massiv in das Gebiet der Kirchengemeinde ein. Die Kirchengemeinde als die fundamentale Stammzelle kirchlicher Existenz zu bezeichnen, ist wirklichkeitsfremd. Weder erreicht ein Gemeindepfarrer alle seine Betreuungsmitglieder, noch erreicht er sie in einer gleichartigen Intention. Die heute vielfach beschriebene Machtdikrepanz zwischen so genannten Funktionsstellen und so genannten Gemeindestellen erweist sich lediglich auf dem Hintergrund einer verengten ekklesiologischen Kirchensicht als ideologisch tragfähig. Wirklichkeitsrelevant ist sie aber nicht. Pfarrpersonen in einer Kirchengemeinde oder in einer sonstigen Pfarrstelle agieren in einem ihnen zugewiesenen Betreuungsraum und nehmen dort spezifische Aufgaben wahr, die nicht vollumfänglich sind. D.h. Pfarrpersonen betreuen weder alle Mitglieder noch alle Angebote in einer Fläche. Die u.a. von Höhmann und Krech beschriebenen „Schließungstendenzen“ (Abschottung nach außen) verweisen eher auf evangelikale Tendenzen innerhalb eines evangelischen Kirchenverständnisses.

3.5 Seelsorge als pastorale Tätigkeit

Die Anforderungen an das, was ein Pfarrer, eine Pfarrerin als berufliche Aufgaben zu erfüllen hat, werden vielfältiger. Die Arbeitszeiten pastoraler Arbeit werden durchmischt von einer Fülle von Tätigkeiten, die sich nicht dem

11 Vgl. Becker/Dautermann (2005), 138ff

scheinbaren Professionsstatus des Berufs zuordnen lassen. Fragt man heute nach der Haupttätigkeit pastoraler Arbeit wird unisono die Seelsorge angeführt. Vergleicht man diese Angabe mit arbeitszeitlichen Untersuchungen, so ergeben sich erhebliche Diskrepanzen. Lediglich 2-5 % der Arbeitszeit wurde im untersuchten Kirchenkreis für Seelsorgetätigkeiten aufgewendet. Trotz der Hinzufügung der Arbeitszeiten für Geburtstagsbesuche wurden keine 10% der pastoralen Tätigkeit für Seelsorge verwendet. Einerseits ergab sich das Dilemma einer eindeutigen und akzeptablen inhaltlichen Bestimmung des Begriffs „Seelsorge“. Andererseits wurden aus quantitativen Aspekten die Werte schlicht angezweifelt, obgleich die Arbeitszeiten in 15 Minuten Taktungen über drei Wochen erhoben wurden. Dass scheinbar Quantität der Seelsorge auch ein bestimmendes Kriterium sein muss, verweist zudem auf die inhaltlichen Brüche pastoraler Arbeit. Denn niemand würde bei einem hauptberuflichen Feuerwehrmann anzweifeln, dass er lediglich bis zu 5% seiner Arbeitszeit wirklich Brände löscht und daraus gleich eine Berufs- oder Identitätskrise inszenieren. Die Bestimmung und Legitimation pastoraler Arbeit scheint aber aktuell sehr stark an den Begriff „Seelsorge“ gekoppelt. Weitere Untersuchungen zu diesem Themen und die Folgen für das Berufsverständnis steht aber noch aus. Höhmann und Krech haben zudem auf grundlegende Paradoxie pastoraler Seelsorge hingewiesen. „Einerseits wird die Autonomie der Lebenspraxis auch in religiöser Hinsicht anerkannt. Die interviewten Pfarrer und Pfarrerinnen wollen nicht missionieren und die Klienten nicht mit Glaubensinhalten indoktrinieren, die der lebensweltlichen Erfahrung ihrer Klienten möglicherweise fremd sind. Zugleich aber müssen die Pfarrer und Pfarrerinnen die Lebenspraxis ihrer Klienten in religiöser Hinsicht als ergänzungsbedürftig wahrnehmen; andernfalls wäre ihre Aufgabe überflüssig.“¹²

3.6 Zusammenfassung

Der Pfarrberuf diversifiziert. Und die Pfarrpersonen mit ihm. Vieles erscheint ähnlich, wenig ist aber bei genauerer Betrachtung gleich. Ein Gemeindepfarramt scheint es nicht mehr zu geben, weil in jeder Kirchengemeinde die individuellen struktur- und funktionsbedingten Anforderungen eigenartig/einzigartig sind.

Die empirische Wirklichkeit des Pfarrberufs, wie sich diese durch die quantitativen Erfassungen ergründen lässt, scheint sich in einem Widerspruch zur Theorievorstellung des Pfarrberufs zu stehen.

Betrachtet man die pastoralen Berufstheorie sowie deren Modelle einerseits und die pastorale Berufspraxis andererseits so zeigen sich eklatante Fehler innerhalb der Theoriemodelle, die in keiner Weise mit der Wirklichkeit des Pfarrberufs in Einklang gebracht werden können. Die umfassende Untersuchung, aus der dieser Artikel hervorgeht, hat eine Fülle von Beispielen dieser Diskrepanzen aufgelistet. Alle darzustellen, würde den Rahmen sprengen. Im Folgenden werden lediglich die vier Hauptaspekte weiter ausgeführt.

4 Pfarrberufe im Widerstreit zwischen Theorie und Praxis

Die dargestellten Problemanzeigen in Abschnitt 2.3 machen die Uneinheitlichkeit des Theoriebildes zum Pfarrberuf einerseits und die Abweichungen von der pastoralen Berufswirklichkeit (Kapitel 3) deutlich. Anhand der folgenden vier Hauptbereiche soll diesen Diskrepanzen nachgegangen werden.

4.1 Das Verhältnis von Theorie und Praxis in der Theologie

Die geschilderten Diskrepanzen zwischen der Berufstheorie und der Berufspraxis betreffen ein Grunddilemma evangelischer Theologie und der ihr eigenen Erkenntnistheorie. Denn die Modelle zum Pfarrberuf sind Theorie, keine Praxis. Sie bilden eine Theoriewelt, ein Modell eben, um die erfahrene Wirklichkeit besser begreifen zu können. Wie beispielsweise eine Modelleisenbahn helfen kann die Komplexität der realen Eisenbahn in Ansätzen und in einer Überblicksfunktion zu erfassen, so müssen auch die vorliegenden Modelle zum Pfarrberuf verstanden werden. Anzunehmen, dass ein Modell wie beispielsweise das Professionsmodell von Karle die Wirklichkeit in der Theorie getreu abbilde, ist eine Illusion. Diese Illusion, dass Theorie Praxis wirklichkeitsgetreu abbildet, führt in vielen Fällen zu einer Ideologisierung von spezifischen Sichtweisen von Wirklichkeit. So ist – um bei Beispiel des Professionsmodells zu bleiben – der theoretische Zugang des Modells (die Berufssoziologie wesentlich von Stichweh kaum von Daheim) nicht mehr in seiner historischen Grundlegung angewendet, sondern als (Berufs-) Wirklichkeit in die Gegenwart projiziert. Deshalb ist die Kritik an dem Professionsmodell auch sehr umfang-

12 Höhmann/Krech (2005), S. 205f

reich und setzt an unterschiedlichen Punkten ein.¹³ Das Dilemma, das theologische Theorie als religiöse Wirklichkeit verstanden wird, ist in der evangelischen Theologie weit verbreitet. Es wird – und dies scheint die Ursache für die evangelisch-theologische Ambivalenz (d.h., Zwiespältigkeit) zwischen Theorie und Praxis zu sein – die Theorie vor die Praxiswirklichkeit gesetzt. Wirklichkeit ist nur „wirklich“ im Sinne dieses christlichen Wirklichkeitsverständnisses. Durch diese spezifische Brille des christlichen Verständnisses wird alle Wirklichkeit betrachtet, fokussiert und beurteilt. Letztlich drückt sich in der theologischen Theorie keine Wirklichkeit aus, sondern die Interpretation von Wirklichkeit.¹⁴

Wenn aber nun evangelische Theoriemodelle, und dazu sind auch die CA und die Rechtfertigungstheorie zu zählen, ihrer theoretischen Darlegung als allein gültige Wirklichkeitszugänge angesehen werden, dominiert ein Theoriemodell der Wirklichkeit die „reale“ Wirklichkeit. So dominieren auch in den dargestellten Berufsmodellen die Theorieansätze die Berufswirklichkeit. Die Theorie bestimmt, was in der Praxis und Berufswirklichkeit zu sein hat und als tolerabel anzusehen ist. Dies ist sehr problematisch. Denn in diesem Fall, wenn – um es symbolhaft auszudrücken – die Modelleisenbahn die Eisenbahnwirklichkeit der Menschen dominiert, kommt es unweigerlich zu erheblichen Brüchen und Verschiebungen. Und je weiter sich eine Theorie von der Praxis in der Wirklichkeit entfernt, sie aber dennoch dominieren will, desto rissiger wird der theoretische Überbau. Die Berufsmodelle scheinen sich deshalb allein in ihrer pastoralen Modelllandschaft und nicht in der Berufswirklichkeit bewegen zu wollen. Sie verwenden keine empirischen Daten und setzen sich nur am Rande mit den Problemen der beruflichen Wirklichkeit auseinander. Werden Modelle ideologisch, wie man bei dem Amtverständnis des „ewigen Heils“ im Modell der EKKW annehmen muss, müssen sie Brüche wider alle Berufswirklichkeit leugnen oder glätten. So werden im EKKW Modell die vielfältigen Verwerfungen im heutigen Pfarrberuf als Individualprobleme bagatellisiert, um sich so der organisations- oder personalstrategische Herausforderung für Kirchenleitung stellen zu müssen. Kolportiert werden diese Glättungen dann noch mit statistisch fragwürdigen Datenverwendungen wie dies beim deutschen Pfarrtag in Fulda vorgenommen wurde. Es darf nicht sein, was in der Theorie nicht sein soll.

Das Professionsmodell agiert sogar mit unrichtigen Behauptungen, wie „Pfarrerinnen und Pfarrer ... (werden) deutlich schlechter als Ärzte oder Richter bezahlt“¹⁵. Diese Behauptung von Karle war weder 1999 wahr noch lässt sie sich heute belegen. Auf dem Hintergrund der Ärztestreiks in 2006 ist deutlich geworden, wie z.B. Klinikärzte trotz einer Stundenbelastung von 70-90 Stunden pro Woche mit einem Bruttogehalt von unter 3.000 Euro ausgenutzt werden. Die offene Debatte zeigt auch, dass sich betroffene Berufsgruppen wie die der Pfarrpersonen scheinbar immer an Spitzenverdiener einer Referenzgruppe orientieren statt eine statistisch-empirische Betrachtung vorzunehmen. Dass Ärzte zudem im Gegensatz zur Pfarrperson auch den Marktgesetzen unterworfen sind, macht die steigende Anzahl von Insolvenzen unter Ärzten deutlich¹⁶. Auch hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Regelungen im Arbeitszeitgesetz sowie Gerichtsentscheidungen auf europäischer Ebene muss gerade heute ein professionssoziologischer Theoriezugang für den Arztberuf als unreal bezeichnet werden. Die „künstlerische“ Freiheit in den Professionsberufen ist heute eine Illusion. Die historischen Professionsberufe sind unter die glei-

13 Das berufssoziologische Professionsmodell auf den Pfarrberuf anzuwenden, ist differenziert schon 1977 in prägnanter Art durch Schibilsky/Marhold (1977, S. 50-52) erfolgt. Unter der Überschrift „Der Pfarrerberuf als Profession“ werden vor allem die Aspekte der Deprofessionalisierung des modernen Pfarrberufs thematisiert.

Die heutige Kritik zum Professionsmodell Karles ist vielfältig und verschieden. Gegen das generalisierte Gemeindeamt als Professionsort, und damit gegen die Professionstheorie als solche, richtet sich aus ekklesiologischer Sicht Uta Pohl-Patalong (2003, S. 244f). Gegen die organisatorisch-funktionale Ideologisierung der Pfarrperson wendet sich Michael Klessmann (2004, S. 538ff) aus personaler und pastoralpsychologischer Sicht. Grundsätzlich aus reformatorischen, organisations- und berufssoziologischen Perspektiven argumentiert Christian Grethlein (2001) gegen die professionssoziologische Sichtweise. Volkhard Krech (2002) sieht aufgrund der pastoralen Handlungslogik grundsätzliche Anfragen an eine pastorale Professionstheorie. Gegen eine rein verwalterische Pfarramtstätigkeit im Professionsmodell wendet sich Eberhard Winkler (2001, S. 339-342). Peter Höhmann (2005) fügt kritische Anmerkungen aufgrund empirischer Erkenntnisse zum Pfarrberuf gegen Karles Theorie an und verweist auf die Professionsbrüche, die dem heutigen Pfarrberuf immanent sind. Und nicht zuletzt ich selbst kritisiere die methodische Verwendung des historischen Professionsmodells als Identitätsmodell für die heutigen Pfarrberufe und argumentiere mit erkenntnistheoretischen sowie empirischen Erkenntnissen gegen das Modell (2005b).

14 Ob nun Theologie nicht mehr als Begründungswissenschaft, sondern als Interpretationspraxis (vgl. Ingolf U. Dalferth, *Evangelische Theologie als Interpretationspraxis*, 2004) anzusehen ist, wird zurzeit diskutiert. M. E. trägt aber diese Form der „Umformulierung“ erkenntnistheoretischer Vorgaben der evangelischen Theologie immer noch die Züge einer Apologie von christlichem Glauben in sich.

15 Karle Isolde: Was heißt Professionalität im Pfarrberuf?, *Deutsches Pfarrerblatt* 1/1999, S. 6

16 Creditreform, ein Anbieter von Wirtschaftsinformationen, beziffert Anfang 2006 die Insolvenz von Arztpraxen für das Jahr 2005 auf 240 gegenüber 115 in 2004. Diese Zahl ist die Spitze eines Eisberges, denn es schließt jährlich eine Vielzahl von Arztpraxen aus wirtschaftlichen Gründen. Es wird geschätzt, dass ein Drittel der niedergelassenen Ärzte zwischen 1500 und 2000 Euro monatlich verdienen. Vgl. http://healthcare.monster.de/9076_de-de_p1.asp

chen Diktionen gefallen wie alle anderen Berufe auch. So schreibt die Gebührenordnung für Ärzte Behandlungszeiten und Einkommen vor. Die Pensen (die zugewiesene Tagesarbeit) für Richter legen die gerichtliche Bearbeitungsdauer von Klagen fest (z.B. insgesamt 170 Minuten Bearbeitungszeit für eine Mietrechtsklage). Der Arzt- und der Richterberuf unterscheiden sich arbeitsrechtlich und arbeitstechnisch faktisch nicht mehr von dem eines KFZ-Mechanikers, Straßenfegers oder Fließbandarbeiters. Gleichwohl sind Ähnlichkeiten zwischen Pfarr- und Arztperson deutlich. So werden auch Ärzte¹⁷ als „gesundheitspolitische Kostentreiber“ stigmatisiert wie dies auch im EKD-Papier „Kirche der Freiheit“ verdeckt und offen propagiert wird. Ein weiteres Beispiel der Glättung der Wirklichkeit durch eine Theoriebrille ist die professionstheoretische Berufsrolle des Generalisten. Eine Kanalisierung der Ausbildungen hin zu „klassischen“ Professionsberufen in Theologie, Medizin, Jura kann nicht mehr verzeichnet werden. Eine Vielzahl von Medizinern, Theologen oder Juristen sind eben nicht mehr in den klassischen Professionsberufen („Pfarrer“, Arzt, Richterin) tätig, sondern in anderen Bereichen der Gesellschaft, Wirtschaft, Kanzleien oder funktionalen Berufszweigen. Die Europäisierung aller Berufsfelder führt letztlich zu einer Veränderung der gesetzlichen Grundlagen gerade für den Beruf des Arztes. Es liegt somit in Karles Modell ein eklatantes Wirklichkeitsdefizit vor, das verhindert, die historische Betrachtung aus professionstheoretischer Sicht mit den aktuellen pastoralen Berufsansforderungen in Verbindung zu bringen. Aus statistischen Daten lässt sich eindrücklich belegen, dass die Professionsausbildung keinesfalls automatisch in einen Generalistenberuf (Gemeindepfarramt, Richter, Hausarzt), sondern in einen Spezialistenberuf führt. Lediglich 2/3 aller Pfarrpersonen sind exklusiv im Gemeindepfarramt tätig, welchen Karle als Generalistenberuf bezeichnet. Außerdem ist aufgrund der diversifizierten Anforderungen im jeweiligen Gemeindeamt eine Vergleichbarkeit der Pfarrstellen in einer Kirchengemeinde nur noch bedingt vergleichbar.¹⁸ Von den ca. 20.000 Richtern im Bundes- und Landesdienst sind ca. 55 % an Amtsgerichten tätig.¹⁹ Und von ca. 304.000 Ärzten in Deutschland sind lediglich 20% als Hausärzte (Allgemeinmediziner) tätig.²⁰

Theorie vor Wirklichkeit – dies scheint die bestimmende Methode in der theologischen Theorie zu sein. Sie wird auch, blickt man in systematisch-theologische Landschaft immer noch – wenn auch in Nuancen – als der alleinige Wirklichkeitszugang in der Theologie propagiert.

Dieser Weg, die (Berufs-) Wirklichkeit im Blick auf die gültige Theorievorstellung zu glätten, entpuppt sich aber als gefährlich. Die kirchliche, die pastorale und die theologische Wirklichkeit sind mittlerweile derart rissig geworden, dass weder die beschriebenen Berufsmodelle noch eine historische Betrachtung, was der Pfarrberuf zu sein habe, sich als hilfreich für die Berufspraxis erweist. Es besteht die Gefahr der Selbstillusionierung sowohl für die evangelische Theologie als auch für den Pfarrberuf. Die Umbrüche in der Wirklichkeit von Pfarrfrauen und Pfarrern einerseits und der universitären Theologie andererseits zwingen zu einem grundlegenden Paradigmenwechsel.

Der Pfarrberuf in seiner berufsspezifischen Anstellungssituation wird als (finanzielle?) Schlüsselfunktion angesehen. Forderungen einer pfarrberuflichen Qualitätsanhebung sowie eine Gehaltsreduzierung treten offen zu Tage, ohne dass auch nur annähernd die Erfordernis und die Sinnhaftigkeit solcher Maßnahmen empirisch belegbar wäre. Die universitäre Theologie befindet sich einer Phase fundamentaler Neubestimmung. Formale Anforderungen wie Masterstudiengänge, die ohne kirchliche Vernetzung erfolgen können, sollen den Anschein einer evangelisch-kirchlichen Tendenzwissenschaft widerlegen. Gleichwohl sind die erkenntnistheoretische Grundlegung und die methodische Eigenart der evangelischen Theologie (Theorie vor Wirklichkeit) weiterhin wissenschaftlich nicht unumstritten. Alle drei evangelischen Fundamente in Deutschland, die Landeskirchenorganisation, der

17 Vgl. zu den Problemen des Arztberufes besonders die Informationen des Marburger Bundes, der Vereinigung von Ärzten unter der Internetadresse <http://www.marburger-bund.de> oder die Zufriedenheitsstudie von Kaiser (2002). Lt. Marburger Bund haben 146.000 Krankenhausesärzte jährlich rund 50 Millionen unvergütete Überstunden geleistet. Studien bewiesen, dass 30-Stunden Schichten und Wochenarbeitszeiten von 80 Stunden Regel statt Ausnahme seien.

18 Vgl. Peter Höhmann: Professionsbrüche, S. 52-73 und Dieter Becker: Pfarrberufe zwischen Vision und Realität, S. 103-181 in: Becker/Dautermann, Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005. Für die Auswertungen in Kurhessen-Waldeck und Hannover ergeben sich bei der detaillierten Analyse ähnliche Ergebnisse: Der Pfarrberuf ist brüchig und diversifiziert in verschiedene Pfarrberufsanforderungen.

19 Vgl. Daten des Statistischen Bundesamt (<http://www.destatis.de> => Rechtspflege) und Daten des Deutschen Richterbundes (<http://www.drbb.de>), sowie die Informationen im Beitrag von Herrler (2004). Herrler beschreibt die neuen Leistungsdaten für die Bearbeitung von Rechtssachen im Gerichtsverfahren. So werden z.B. 170 Minuten „Richterzeit“ für die Bearbeitung eines gerichtlichen Mietstreites veranschlagt.

20 Daten vom Statistischen Bundesamt (<http://www.destatis.de> => Gesundheitswesen und Daten des Marburger-Bundes (<http://www.marburger-bund.de>), sowie http://wido.de/fileadmin/wido/downloads/pdf_ggw/GGW_3-03_21-31.pdf (Zahlen für 1999)

Pfarrberuf und die evangelische Theologie universitärer Prägung weisen erheblich Risse und Brüche hinsichtlich Struktur, Inhalt und Legitimation auf. Die Ursache dafür liegt meines Erachtens in der Widerspenstigkeit heutiger theologischer Theorie, empirischen Erfahrungen einen Vorgang vor theoretischen Modellen einzuräumen.

Das Schlachtfeld dieses Krieges zwischen Theorie und Wirklichkeit ist der Pfarrberuf, weil er allein die Schlüsselstelle zu allen drei evangelischen Fundamenten darstellt. Die Opfer sind die Pfarrpersonen, die von einer heute betriebswirtschaftlichen Veränderungstheorie und morgen zu einer nächsten gejagt werden. Das evangelische Münchenprojekt, von McKinsey-München initiiert und mit dem alles begann, ist ein Beispiel, wie viele Opfer und Kränkungen zurück bleiben, wenn (hier: beratende) Theoriemodelle billigend auf kirchliche Wirklichkeit treffen dürfen. Dass die Pfarrpersonen im Fokus stehen, muss in dem Selbstbild der Kirchen verortet werden. Denn andere Lösungen der Finanz- und Akzeptanzkrise wie beispielsweise die „Züchtigung der Gemeindeglieder“ im Blick auf Frömmigkeit und Spendenaufforderungen kommen seltsamerweise nicht in den Blick. Die Pfarrperson wird eben heute nicht mehr als Autorität seitens der Kirchenleitung angesehen, sondern allein als „variables Personal“, dem man scheinbar nur mit „Verordnungen, Drohungen und Vorwürfen über Leistungsdefiziten“ beikommen kann. Die Kirchen sollten sich aber bewusst sein, dass eine Landeskirche – egal welcher Größe – auf absehbare Zeit ohne „Pfarrer/innen“ weder agieren noch bestehen kann. Treibt man das Spiel zu weit, sollten sich Bischöfe und Kirchenleitungen vor Augen führen wie sich der medizinische Professionsberuf durch Streiks gegenüber kommunalen Organisationen sein Recht zu erkämpfen vermochte. Und warum sollten nicht Pfarrauschüsse und Pfarrvereine – in Anlehnung an die Ärztestreiks (das wäre ein professionstheoretisches Lernen!) – in einem Schulterschluss zu einem beruflichen Interdikt (Verweigerung der Sakramente und Kasualdienste) aufrufen, um den Kirchenorganisationen glaubhaft zu verstehen zu geben, dass der Pfarrberuf und seine Mitarbeiter nicht als variable betriebswirtschaftliche Masse anzusehen ist.

Die empirischen Daten in den Landeskirchen verweisen, wie oben gezeigt wurde, auf eine eindeutige „innere Kündigung“ der Pfarrpersonen gegenüber der Landeskirche. Sie ernst zuzunehmen, wäre ein Schritt die pastorale Berufswirklichkeit vorrangig vor einer theoretischen Verortung wahrzunehmen. Es erscheint es erforderlich, das methodische Konzept der evangelischen Wissenschaft umzukehren.

Die erste Feststellung lautet: Nicht die Theorie darf die Praxis bestimmen, sondern die religiöse und pastoralberufliche Praxis ist als vorauslaufende Grundlage zu verstehen, theologische Theoriebildung zu betreiben. Dieser Weg wäre verbunden mit der Neubewertung einer „hermeneutischen“ Methode, die scheinbar arbiträre Theorien zur „Gültigkeit“ jenseits empirischer Erkenntnisse verhelfen kann.

4.2 Theorieumbruch – Ungeklärte Begriffe

Neben einer neuen Verhältnisbestimmung, wie Theorie und Praxiswirklichkeit innerhalb der theologischen und kirchlichen Theoriebildung aufeinander zu beziehen sind, muss für den Pfarrberuf ein grundsätzliches Begriffsdilemma konstatiert werden. Die ehemals eindeutig abgegrenzten Begriffe wie beispielsweise „Pfarrer“, „Gemeinde“, „Kirche“, „Evangeliumsverkündigung“ weisen erhebliche Spreizungen in ihrer inhaltlichen Wahrnehmung auf. Was eine Pfarrperson heute ist, welche Funktionen sie wahrzunehmen hat und wodurch sie eigentlich „Pfarrer/in“ ist – all das ist heute inhaltlich sehr diffus und wird in den Theoriemodellen recht konträr ausgesagt. Der klassische Pfarrberuf, mit seinen Ausprägungen in Predigt, Kasualien und KU, ist ein Bild, ein Theoriemodell der Vergangenheit. Es existiert nur dort, wo klassische Volkskirche als Kerngemeinde noch annähernd funktioniert. Diese Berufsform ist heute eine verschwindende pastoralberufliche Randerscheinung. Neue Formen der pastoralen Berufsausübungen ergeben sich aufgrund der geänderten Berufsanforderungen aus den Pfarrstellen, den organisatorischen Entwicklungen und gesellschaftlichen Veränderungen. Die Unterscheidung zwischen „Gemeindeamt“ und „Funktionsamt“ ist dabei wenig hilfreich, obgleich sie sehr ideologisch in den heutigen Diskussionen der Verknappungsprozesse eingesetzt werden. „Nur ein Gemeindepfarrer ist ein guter Pfarrer“, dies scheint die Glaubenshymne kirchlich landauf, landab zu sein. Bleibt man genau, so existiert ein „Gemeindepfarramt“ überhaupt nicht. Kirchenrechtlich gibt es nur ein „Kirchengemeindepfarramt“, das den räumlichen Abgrenzungen der Kirchengemeinde und seinen eigenen spezifischen Anforderungen bzw. Strukturmerkmalen unterliegt. Und: Keine Kirchengemeinde gleicht der anderen; weder in ihren regionalen, baulichen, personalen oder religiösen Aspekten. Zwei Kirchengemeinden, nebeneinander gelegen, können völlig konträre Pfarrberufsanforderungen generieren, wie auch schon das Exempel zu Beginn gezeigt hat. Dies gilt auch innerhalb jeder

Landeskirche und jedes Kirchenkreises. Die gängigen Begriffe der Kirche sind heute unpräzise geworden, weil die religiöse und kirchliche Wirklichkeit sich verändert hat. Sie verschleiern noch, dass eine Aufspaltung, eine Diversifizierung der Strukturen und Anforderungen erfolgt ist. Selbst der Begriff des „Pfarrers“ ist heute lediglich aus formalen Aspekten zu beschreiben. Allein durch eine Ernennungsurkunde zum Pfarrer, zur Pfarrerin wird der Begriff legitimiert. Die Strafprozessordnung (§ 51.1) verwendet den Begriff des „Geistlichen“, der ein Zeugnisverweigerungsrecht besitzt. Damit scheinen auch im evangelischen Bereich die Personen bezeichnet zu werden, die seelsorgerliche Tätigkeiten ausüben wie Ordinierte, Pfarrvikare, ehrenamtlich Ordinierte, Pfarrer zur Anstellung. Bleibt die Frage, ob dann auch Hospizangestellte oder zur Verkündigung berufene Prädikanten dazu gehören.

Gemeinde – dieser Begriff ist heute theologisch und religiös schillernd und vielschichtig interpretierbar, so dass er kaum noch angemessen verwendet werden kann. Was eine Kirchen-Gemeinde ist, lässt sich dagegen räumlich eindeutig definieren. Es ist der „Kirchenbezirk einer Landeskirche“, mit den darin Erstwohnsitz gemeldeten oder umgemeindeten Mitgliedern. Die begriffliche Beschreibung ist auch hier in Bewegung geraten. Uta Pohl-Patalong redet aufgrund funktionaler Gliederung von „Kirchlichen Orten“. Ich selbst beschreibe aus strukturfunktionalen Aspekten ein kirchlich-organisatorisches Netzwerk mit sich überlagernden „Betreuungsräumen“, die an einzelnen Knotenpunkten vernetzt sind. So vernetzen sich in der Fläche einer traditionell als eigenständig angesehen Kirchengemeinde mehrere Betreuungsräume wie beispielsweise die lokale Gemeinde, Dekanatsfunktionen, Krankenhausesseelsorge, Schulpfarrer oder landeskirchliche Funktionen.

Die zweite Feststellung lautet somit: Die gewohnten Begriffe wie Pfarrer, Gemeinde, Kirche sind schillernd und vieldeutig. Eine Klärung für die heutigen Anforderungen erscheint zwingend, um angemessen die Wirklichkeitsbezüge in einer Theorie abbilden zu können.

4.3 Singularitätsthese „Pfarrberuf“

Bis in die jüngere Vergangenheit wurde der evangelische Pfarrberuf – in einer auffälligen Analogie zum katholischen Priesterberuf – von anderen Berufen isoliert. „Der Pfarrer ist anders.“, so die berühmt gewordene These von Manfred Josuttis. Vor allem die Identitätsphase in den 1980er Jahren hatte dem Pfarrer, der Pfarrerin nicht lediglich einen Berufsstatus zugeordnet, sondern aufgrund seiner Identitätsposition eine singuläre Stellung in der Gesellschaft und Kirche ausgemacht. „Es dürften wenige Berufe in unserer Gesellschaft geben, die so stark wie der des Theologen von der eigenen Identifizierung mit dem Beruf leben und auf sie angewiesen sind.“²¹ „Der Pfarrer symbolisiert mit seiner Person in seinem Beruf eine Ganzheit, die in unserer parzellierten, das Leben in einzelne Segmente zerlegenden Gesellschaft verloren zu gehen scheint.“²² Der Pfarrer gilt „als der Repräsentant und Vermittler der Kirche“²³. Die Berufsvorstellung ist in diesen Jahren geprägt von der Ganzheitlichkeitsthematik. Sie ist ausgelöst von Umwelt-, Nachrüstungs-, Selbstbestimmungsthemen, die zu Beginn der 1980er Jahre wirklichkeitsbestimmend waren. Viele Pfarrer und Pfarrern, die heute in Pension gehen, verdanken dieser Sichtweise ihr Wirkung und Motivation in sozialen, ökologischen, internationalen Brennpunkten. Bekannte pastorale Identifikationsprojekte waren die „Dritte-Welt-Läden“, das „Umwelt- und Schöpfungsengagement“, die „Nicaragua-Beteiligung“. Der Pfarrer, die Pfarrerin wurden schließlich zum Träger des Amtes und zur Repräsentanz der Kirche stilisiert. Der Pfarrer trug – so diese Vorstellung – das Amt.

Aufgrund des sich in den 1980er Jahren abzeichnenden Booms an Theologen, die in den Pfarrberuf strebten, setzten verschiedene Auswahlssysteme der Kirchen ein. Sie hatten inhaltlich zur Folge, dass der zukünftige Pfarrer, die zukünftige Pfarrerin seine eigene Kirche als wirtschaftlich denkender Arbeitgeber verstand und weniger als evangelische Kirche. Diese Situation, Landeskirche als Wirtschaftsorganisation zu betrachten, wurde durch die Veränderungsprozesse von 1995 bis heute weiter vertieft. Die Folge dieses Handelns scheint die beschriebene innerliche Kündigung der Pfarrpersonen gegenüber ihrer Landeskirche zu sein.

21 Marhold, Wolfgang u.a.: Religion als Beruf, Band 1: Identität der Theologen, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1977; Band 2: Legitimation und Alternativen, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1977, S. 10. Diese damals so exklusive Betonung der Besonderheit des Berufsstandes des „Theologen“ mutet im Horizont heutiger Mitarbeitermodelle für Unternehmen antiquiert an. Diese Identifikationsfrage hat heute für jeglichen Beruf und jegliche berufliche Betätigung Allgemeingültigkeit.

22 Marhold, Wolfgang: Die soziale Stellung des Pfarrers. Eine sozialgeschichtliche und empirisch orientierte Skizze, in: Martin Greiffenhagen (Hg.): Das evangelische Pfarrhaus. Eine Kultur- und Sozialgeschichte, Stuttgart, 2. Aufl. 1984, S. 175-194, 192

23 Ebd., S. 190

Die Versuche, den Pfarrberuf einer privilegierten Berufsgruppe zuzuordnen (Professionstheorie) greifen letztlich zu kurz. Alle Berufe befinden sich im Umbruch und richten sich aufgrund der Wirklichkeitsveränderungen neu aus.

Als dritte Feststellung muss konstatiert werden: Der Pfarrberuf ist heute allein deshalb anders, weil diese Berufsstruktur den Landeskirchen die Möglichkeit gibt, fast alles den Pfarrpersonen – von unrenovierten Pfarrhäusern über fehlende Arbeitszeitregelungen bis hin zu sinkenden Gehältern – auferlegt werden kann. Der Pfarrberuf bewegt hinsichtlich seiner Absicherungsthematik in einem „rechtsfreien Raum“. Hinsichtlich seiner beruflichen Anforderungen unterscheidet sich der Pfarrberuf aber kaum von anderen Berufen. Ein vergleichbarer Berufsstand kann – wie bei Luther schon – im kommunalen Bürgermeister-Beruf gesehen werden.

4.4 Kirchentheorie und Pfarrberuf

Ausgelöst durch grundlegende Ablösungserfahrungen und gesellschaftliche Erosionen wie Religiositätswandel, Freizeitverhalten, Gesellschaftsveränderungen u. a. durch die Wiedervereinigung, ökonomische Verschiebungen durch Europäisierungs- und Globalisierungstendenzen oder auch die betriebswirtschaftliche Ausrichtung karitativer und kirchlicher Organisationseinheiten treten Brüche innerhalb der Landeskirchen deutlich zu Tage. Die zukünftigen Entwicklungen werden teils recht unterschiedlich bewertet. Das EKD-Papier „Kirche der Freiheit“ zeichnet eine progressive Situation im Jahr 2030, die vor allem durch kirchensteuerliche Erwägungen geprägt ist. Die Auswahl des Zeitraums bis 2030 scheint bewusst aus dramaturgischen Erwägungen gewählt. Kürze Zeiträume hätten weniger Dramatik. Längere Hochrechnungen, z.B. bis 2070, ergäben Unsinniges, weil es dann gar keine deutschen evangelischen Kirchenmitglieder mehr gäbe. Aktuelle Realität ist: Die Kirchensteuer beträgt momentan durchschnittlich zwischen 12-16 Euro mtl. pro Mitglied in den Westkirchen oder die 6-8 Euro in den Ostkirchen. Die Panik vieler kirchenleitender Personen ist deshalb begründet, weil nicht jedes Mitglied, sondern lediglich 40% Kirchensteuern zahlen. Ca. 10-15 % der Kirchenmitglieder, meist besser verdienende Singles zwischen 30 und 50 Jahren, steuern mehr als 50% des Steueraufkommens der Kirchen bei. Die Ängste vor der Finanzentwicklung ist im Grunde eine Angst, die sich aus der Verquickung mit dem bundesdeutschen Steuersystem ergibt. Dass sich die Strategien der Zukunft von Landeskirchen deshalb meist nur innerhalb eines weiter erodierenden Finanzierungssystems bewegen, muss verwundern. Der Pfarrberuf kommt, vor allem durch die mit Gehalt entlohnte Pfarrperson besonders in den Blick der Begehrlichkeit. Ca. 1/3 aller Finanzaufwendungen entfallen auf die Personalkosten der Pfarrpersonen. Die Frage der finanzierbaren Kirchenorganisation der Zukunft ist deshalb eng mit der Stellung des Pfarrberufs verbunden. Eine detaillierte Analyse der aktuellen Kirchensituation ist somit in besonderer Weise erforderlich. In der aktuellen Literatur zu Fragen der Kirchenorganisation tauchen immer wieder Beschreibungen von Verwerfungen auf, die in unterschiedlicher Weise und auf allen Ebenen der Kirchenorganisation festgestellt werden. Solche Brüche der Kirchenorganisation werden beschrieben als Konflikt zwischen Parochie und Nicht-Parochie²⁴, als Diskrepanz zwischen Mitglieder mobilität und Stadtgemeinden²⁵, als differierende Interessen (z. B. evangelikale zu evangelischen, Bildungs- zu Hauskreisinteressenten) unterschiedlicher Mitgliedergruppen innerhalb einer Kirchengemeinde²⁶, als Minderheitenkirche in Ostdeutschland²⁷ oder auch als Profilkrisis²⁸. Sicher ist, dass es aktuell eine grundlegende Existenzbedrohung der evangelischen Kirchen in Deutschland, weder ideologisch noch finanziell nicht gibt. Betrachtet man sich das Anlagevermögen der Kirchen wird die Diskussion um eine drohende Insolvenz einer Landeskirche nur aus der Sicht des Umlaufvermögens evident. In dieser Betrachtung haben aber vorrangig die Reduktion von Finanzmitteln einerseits und die Abhängigkeit von einer hohen (Personal-) Kostenstruktur der etablierten Kirchenstrukturen andererseits verdeutlicht, dass Handlungsspielräume innerhalb einer derart kostenintensiven Ausdifferenzierung lieb gewonnener kirchli-

24 Uta Pohl-Patalong: Ortsgemeinde und übergemeindliche Arbeit im Konflikt. Eine Analyse der Argumentationen und ein alternatives Modell, Göttingen 2003

25 Frank Löwe: Das Problem der Citykirchen unter dem Aspekten der urbanen Gemeindestruktur, Münster 1999. Ders.: Plurale Gemeindestruktur in der Großstadt, in: Uta Pohl-Patalong (Hg.): Kirchliche Strukturen im Plural, Schenefeld 2004, S. 157-165.

26 Dieter Becker: Sind die Evangelikalen noch zu retten? Wege aus einer kirchlich-theologischen Sprachirritation, in: DtPfrBl 9/2003, S. 461-463

27 Wolfgang Ratzmann: Ausbau, Rückbau oder Umbau? Kirchliche Strukturen für Ostdeutschland, in: Uta Pohl-Patalong (Hg.): Kirchliche Strukturen im Plural, Schenefeld 2004, S. 147-156

28 MCKINSEY (Arbeits team Dekanat München): Die Ergebnisse der McKinsey-Studie im Dekanat München der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, in: Unternehmen Kirche-Organisationshandbuch für Pfarrer und Gemeinde, Loseblatt-Sammlung, Stadtbergen/Aachen (10. Lieferung 1996), Abschnitt 3-3.2, S. 45-70

chen Vielfalt erheblich eingeschränkt sind. Reduzierte Kircheneinnahmen folgen immer notwendigerweise zu Personalabbau oder Substanzveräußerungen von Gebäuden und Grundstücken. Der Personalabbau wurde lange Zeit von unten nach oben durchgeführt; von Sekretariats-, Verwaltungs-, Küster-, Gemeindepädagoginnenstellen durchgeführt. „Kalte“ Personalkosteneinsparung durch Nichteinstellung bzw. Nichtwiederbesetzung oder „heiße“ Einsparungen durch Stundenreduzierung oder Entlassungen sind Erfahrungen der jüngsten Kirchengeschichte in Deutschland. Diese entstandenen Krisenerfahrungen haben auch zu einschneidenden Veränderungen im Berufsbild der Pfarrpersonen geführt. Die Ökonomisierung kirchlichen Handelns (Bischof Weber²⁹), die unzweifelhaft gegenwärtige Leitung kirchlicher Strukturen maßgeblich mit beeinflusst, hat u. a. zu einer Personalkostendebatte des Pfarrberufs und auch zu einer Leistungs-Nutzen-Nachfrage im konkreten Pfarramt geführt. Diese Diskussion führte zu einer Identitätskrise der Pfarrpersonen. Peter Höhmann³⁰ spricht in diesem Zusammenhang von Professionsbrüchen.

Der Pfarrberuf ist vielfältig vernetzt mit der Frage nach der zukünftigen Struktur der evangelischen Kirche in Deutschland. Eine neue Kirchentheorie, als ein zukunftsweisendes theoretisches Modell der Kirchenorganisation ist erforderlich, um die neuen Anforderungen der Wirklichkeit im Überblick erfassen zu können. Der durch die funktionale Ausrichtung von Karl-Wilhelm Dahm³¹ geprägte Begriff der Kirchentheorie ermöglicht es, jenseits theologisch-dogmatischer Engführung, Kirche als Organisation zu erfassen und zu beschreiben. Reiner Preul unternahm 1997 in seinem Buch „Kirchentheorie“ einen Versuch, kybernetisches Gedankengut und systemtheoretische Begrifflichkeiten in eine ekklesiologische Gedankenwelt einzuführen. So hilfreich dieser Versuch war, der Ansatz schaffte es aufgrund inhaltlicher Diskrepanzen nicht, eine wirkliche Kirchentheorie zu entwickeln. Gleichwohl muss Preuls Ansatz als Zwischenstufe zu einer heute angemessenen Kirchentheorie angesehen werden. Die heutigen Versuche innerhalb der Organisations- und Komplexitätstheorie gehen vom Netzwerkgedanken aus, um die Schichtungen und Vernetzungen komplexer Organisationsstrukturen beschreiben zu können. Bisher wurde aber weder empirisch noch theoretisch eine angemessene Korrelation zwischen einer Kirchentheorie und der aktuellen Netzwerk- bzw. Graphentheorie hinsichtlich einer Kirchenorganisation hergestellt. Mein eigener Versuch einer struktur-funktionalen Kirchentheorie geht zwar darauf ein, ist aber lediglich der Beginn der Debatte um ein „skalenfrees Kirchennetzwerk“. Was Kirche ist, wie Kirche verstanden werden muss und wodurch Kirche als Netzwerkorganisation strategisch analysiert oder gar gesteuert werden kann – diese Form der kirchentheoretischen Betrachtungsweise steht noch aus. Diesen Weg zu begehen, erscheint hinsichtlich der aktuellen Strategieanforderungen der Kirchen notwendig.

5 Ausblick: Pfarrberuf

Lediglich zwei Aufgabenfelder können an dieser Stelle angedeutet werden. Zunächst stellt sich die grundlegende Frage nach der Verhältnisbestimmung zwischen einem theologisch-empirischen und einem theologisch-theoretischen Wirklichkeitszugang. Dieser Weg führt m.E. notwendigerweise zu einer neuen Methode innerhalb der evangelischen Theologie, die empirische Daten als unerlässliche Voraussetzung für die Entwicklung von theologischen Theorien von/über Gott, Glaube und Kirche ansieht. Schließlich stellt sich im Blick auf den Pfarrberuf, der – wie gezeigt wurde – als das Praxisfeld von Theologie, Glaube und Kirche in der Wirklichkeit gelten muss, die Frage nach einer personalstrategischen Ausrichtung. Beide Ansätze werden an dieser Stelle lediglich skizzenhaft vorgestellt.

5.1 Das Modell einer konstruktiven Theologie für die Wirklichkeit

Es wurde aufgezeigt, dass die Ursachen der kirchlichen Grundprobleme und der universitären Theologie in den theologischen Erkenntnismethoden liegen. Die Wirklichkeit mit ihren gesellschaftlichen Wandlungs- und Veränderungsprozessen ist – vergleichbar mit dem Wandel in den Jahren nach dem ersten Weltkrieg – mit den bestehenden theologischen Theoriemodellen nicht mehr angemessen aussagbar. Weder dialektische noch existenziale noch schöpferische oder rechtfertigungstheologische Theoriezugänge zur Wirklichkeit erschließen auch nur annähernd die veränderte Wirklichkeit und der sich daraus verändernden Bedeutung christlicher Existenz heute. Zudem erweisen sich die Sprachmuster a la Barth, Tillich, Jüngel, um nur einige zu nennen, in ihrer Theoriegewalt

29 Friedrich Weber: Zum Problem der Ökonomisierung kirchenleitenden Handelns, in: DtPfrBl 6/2001, S. 291-294

30 Peter Höhmann: Professionsbrüche im Pfarrberuf, in: Becker/Dautermann: Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005, S. 53-75

31 Karl-Wilhelm Dahm: Beruf: Pfarrer, München 1971, 3. Auflage 1974

als augurisch. Nur dem, der den Theoriezugang als Jünger nachvollzieht, dem ist eine ähnliche „Offenbarung“ vielleicht möglich. Sehern und Propheten gleich werden Modelllandschaften des christlichen Glaubens entworfen, die unter heutigen Wirklichkeitsbedingungen lediglich ein Kopfschütteln hervorrufen. Weder die äußeren gesellschaftlich-politischen Umstände noch die innerkirchlichen Strukturanforderungen erlauben es, eine Prolongierung einer dergestaltigen augurischen Theologie das Wort zu reden. Kirche und Theologie befindet sich erneut in einem reformatorischen Umbruch. Unter diesen Bedingungen sind neue Begriffe, Deutungsinhalte, Theoriemodelle zu entwerfen, die es ermöglichen, christlichen Glauben heute zu erfassen und in dieser Welt zu leben. Theologische Theorie und religiöse Praxis sind so aufeinander zu beziehen, dass die Wirklichkeitswahrnehmungen z. B. des Pfarrberufs und die theologischen Theoriemodell kompatibel werden. Aus den vorangegangenen Darstellungen erscheint deshalb eine Umkehrung der theologischen Methode erforderlich. Weder darf die Theorie die Theologie domestizieren noch dürfen die empirischen Zugänge zur Wirklichkeit als Sekundär- oder Tertiärerkenntnis betrachtet werden. Vielmehr tritt heute – zaghaft beginnend vor allem im pastoraltheologischen Bereich – die empirische Wirklichkeitserfassung an die Stelle der hermeneutischen Theoriegebilde.

Wie könnte demnach eine neue Theorie der evangelischen Theologie aussehen und welche Grundprämissen wären zu beachten? Im Folgenden werden einige Grundthesen zu einer neuen theologische Wirklichkeitserfassung und theologischen Theoriebildung zur Diskussion gestellt. Eine Ausarbeitung in ein „geschlossenes“ theologisches System steht als Anforderung im Raum.

- (Theologische) Theorie wäre Ergebnis, nicht Voraussetzung empirischer Wirklichkeitsbetrachtung (Empirisches Induktionsprinzip erhält den Vorrang vor Deduktion oder hermeneutischen Konstrukten)
- Jede theologische Theorie, auch die der Dogmatik, müsste sich in Korrelation zu der empirischen Wirklichkeitserfassung entwickeln. Der Korrelation zur empirischen Wirklichkeit des Glaubens beispielsweise wäre einer Theoriebildung prämissenhaft vorauslaufend. Die Prolegomena einer Dogmatik müssten empirisch und deskriptiv an der vorfindlichen Wirklichkeit orientiert sein.
- Dogmen werden zu empirischen und damit variablen Größen der jeweiligen Zeitgeschichte.
- Theologische Theorie müsste sich daran messen lassen, ob sie zu einer konstruktiven Wirklichkeitsgestaltung der Zukunft geeignet scheint.
- Jede Theologie und jede theologische Aussage bliebe falsifizierbar hinsichtlich empirischer Wirklichkeitsveränderungen. Ein absoluter Wahrheitsanspruch erweist sich als unaussagbar, weil alle Theologiemodelle – wie die Menschen auch – einer Endlichkeit unterworfen sind
- Das Reden von Gott wäre primär ein Reden über Gottesbilder und Vorstellungen von Gott. Was ein christlicher Gott ist oder war, plan oder plante, schafft oder schuf, kann aus wissenschaftlicher Sicht interpretiert oder aus christlicher Sicht bezeugt werden. Wissenschaftlich wäre die Rede über Gott systematisch-theologisch, christlich als erbaulich oder apologetisch zu bezeichnen. Der Ort der Wissenschaft ist universitär, der Ort der Apologetik kirchlich. Eine Synergie erweist sich aus ideologischen Überlegungen als problematisch. Ein Reden von Gott ist möglich, aber nicht mehr im wissenschaftlichen Sinne. Existenziale Modelle wie beispielsweise von Bultmann oder augurische Dogmatiken wie beispielsweise Barths müssten sich einer empirischen Erkenntnis unterwerfen, um als theologische Wissenschaft gelten zu können. Als Apologetik oder Erbauungsliteratur wären sie nach wie vor hilfreich. Als eigenständige theologische Disziplin verwies „Apologetik“ neben der Systematischen Theologie auf die kirchliche Deutungsebene von theologischer Wissenschaft.
- Eine konstruktive wissenschaftliche Theologie hingegen kann nicht Apologetik sein, sondern orientiert sich an dem Versuch, gestaltend Wirklichkeit zu erforschen und hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung zu interpretieren.
- Begriffe wie Auferstehung, Gott, Gnade sind demzufolge als theoretisch-theologische Konstrukte aus empirischer Sicht zu erfassen und zu interpretieren. Als apologetische Deutungen werden Sie zu Glaubensinhalten.
- Theologen werden zu Empirikern theologischer Theoriemodelle. Pfarrpersonen nehmen aber die Funktion des Apologeten der Kirchenorganisation in der Welt wahr. Damit wäre einerseits eine klare Rolle des Pfarrberufs als Kirchenrepräsentant etabliert und die Rolle des Theologen methodisch wissenschaftlich geprägt.

5.2 Personalstrategische Planung des Pfarrberufs

Die heutige Diskussion um die Vielzahl der Berufsanforderungen des Pfarrberufs muss unter den dargestellten Aspekten hinsichtlich der empirischen Berufswirklichkeiten geführt werden. Dabei sind die strukturellen Anforderungen der jeweiligen Pfarrstelle mit dem Profil der jeweiligen Pfarrperson in Beziehung zu setzen.

5.2.1 Struktur-funktionale Profilierung der jeweiligen Pfarrstelle

Die Zukunft des Pfarrberufs ist die Zukunft der einzelnen Pfarrberufe. Was bedeutet diese Aussage? Die einzelnen spezifischen Anforderungen in den jeweiligen Pfarrstellen haben unterschiedliche Anforderungen an die Pfarrperson etabliert, die sich nicht mehr aus einer „universellen Grundstruktur“ bestimmen lassen. Ebenso sind die Differenzierungen zu beachten, die sich aus den unterschiedlichen Aufgaben der Gemeinde-, Schul- oder Funktionspfarrstellen ergeben. Die konkrete (räumliche und innere) Struktur einer Pfarrstelle ist nach ihren funktionalen Anforderungen zu erfassen und zielorientiert zu beschreiben. Wenn heute jemand im Gemeindepfarramt tätig ist, kann definitiv keine allgemeingültige Berufsanforderung mehr festgestellt werden. Weder über die Anzahl der Gottesdienstverpflichtung (3 x pro Sonntag in 3 verbundenen Vorstadtgemeinden oder 1 x pro Monat im Stadtteampfarramt) noch über den verwaltungstechnischen Aufwand (Kindertagesstätten oder Baumaßnahmen) lassen sich wirklichkeitsrelevante Aussagen treffen. Allein die individuelle Betrachtung einer jeden Pfarrstelle sowie ihre struktur-funktionale Profilierung anhand der spezifischen pastoralen Anforderungen und der historischen Entwicklung geben Aufschluss, welche Anforderungen, Funktionen und Rollen von der Pfarrperson erwartet werden. Die Benennung dieser Anforderung ist der erste und entscheidende Schritt, um eine sachgemäße kirchliche Ausprägung dieser Pfarrstelle zu ermöglichen.

5.2.2 Gabenprofilierung der jeweiligen Pfarrperson

Die pastorale Generalistenrolle – egal, ob darunter eine Pfarrperson verstanden wird, die generell (primär) für alle und alles als zuständiger Ansprechpartner gilt, oder ob damit eine Pfarrperson definiert ist, die in einer generellen (Heils-) Funktion verantwortlich zeichnet (Karle) – ist sowohl empirisch als auch theoretisch eine Mär. Sie beschreibt weder sachgerecht, was die detaillierten Tätigkeiten im jeweiligen Pfarrberuf sind, noch macht diese Rollenbeschreibung deutlich, was das eigentlich Theologische des Pfarrberufs ist. Die Pfarrpersonen sind in ihren persönlichen, beruflichen und strukturellen Eigenarten derart different, dass von der Pfarrperson nicht gesprochen werden kann. Jede/r Pfarrer/in ist per se anders. Diese Andersartigkeit ist aber kein Zuspruch durch den Pfarrberuf oder das Amt des Pfarrers/der Pfarrerin, sondern ergibt sich wie bei allen anderen Berufen auch aus dem Profil (dem Charakter und den Talenten) der Person. Ein wichtiger Punkt muss an dieser Stelle deutlich gemacht werden. Die Berufung zum Pfarramt ist keine individuelle Entscheidung, sondern eine organisatorische. Die Berufung ist allein per Urkunde mit Dienstsiegel das, was man darunter zu verstehen hat. Die träumerischen Anmutungen evangelikaler Grüppchen können als Irrung unbeachtet bleiben. Ungeachtet dieser Form der landeskirchlichen Berufung durch einen Rechtsakt, die pastoralen Verwalter aus der Sicht der Landeskirchen zu etablieren, bleibt allen evangelischen Christen das Priesteramt zugesprochen. Gnade bedarf eben nicht mehr eines katholischen Hierarchiedenkens, sondern ist im evangelischen Denken eine direkte Zusage Gottes an den Einzelnen. Ein Priester zur Heilsvermittlung wird damit obsolet.

Wichtiger für den einzelnen Pfarrberuf wird somit die Fähigkeit der jeweiligen Pfarrperson, die gestellten beruflichen Anforderungen bearbeiten zu können. Der Pfarrberuf ist damit ein normaler innerweltlicher Beruf, in dem die jeweilige Person dort am besten eingesetzt ist, wo ihre Gaben effizient für die Landeskirche zur Geltung kommen.

5.2.3 Aufgabe: Profile verbinden

Für die Zukunft der Landeskirche bedeutet dies, die richtigen Gaben der Pfarrpersonen an die jeweiligen erforderlichen Pfarrberufsstellen zu bringen. Es geht darum das Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle (des Betreuungsraums) mit dem entsprechenden Profil der Pfarrperson zu besetzen. Wie kann dies geschehen? Erforderlich ist als personalstrategische Aufgabe zweierlei. Zunächst muss für die jeweilige Pfarrstelle definiert werden, welche Funktionen und Anforderungen gerade diese Stelle (also der von einer strukturellen Anforderung eingegrenzte Betreuungsraum) hinsichtlich der gesamtkirchlichen Aufgaben zu erfüllen hat. Ob Kirchengemeinde, Dekanatsjugendamt, Bischof oder Krankenhaus – jede dieser Stelle ist ein geografisch definierter Betreuungsraum mit spezifischen Aufgaben. Dabei sind die einzelnen Betreuungsräume, in denen die Pfarrpersonen zu wirken haben, nicht hermetisch voneinander abgegrenzt, sondern bilden eine Art funktionales Netzwerk der

Landeskirche. So wirkt der Landesjugendpfarrer, der für eine spezifische Funktion im Betreuungsraum ‚Landeskirche‘ (das ist die geografische Fläche der Landeskirche) eingesetzt ist, direkt in den kirchengemeindlichen Betreuungsraum hinein. Die Krankenhauspfarrstelle betreut den Raum des Krankenhauses und den Wohnort der Familie eines Kranken. Auch dieser Betreuungsraum hat seine „Verlinkungen“ oder „Netzknoten“ innerhalb verschiedener kirchengemeindlich begrenzter Betreuungsräume. Die Landeskirche ist somit nicht ein Verbund von abgegrenzten individuellen Kirchengemeinden, sondern ein Netzwerk bei denen eine Vielzahl von Betreuungsräumen mit unterschiedlichen funktionalen Aufgaben verbunden sind. Der heut sich aufdrängende Eindruck von „Kirchengemeinden als Sperrgebiet landeskirchlicher Netzwerkaufgaben“ ist aber weder evangelisch-landeskirchlich haltbar noch aus organisatorischen Aspekten.

Der jeweilige Betreuungsraum hat sich gerade an den „Knotenpunkte“, in denen sich verschiedene Betreuungsräume verzahnen, zu öffnen, zu verbinden und somit der Gesamtzielsetzung der Landeskirche Vorschub zu leisten. In jedem Betreuungsraum ist zu definieren, was die jeweilige Kirchengemeinde, die konkrete Schulpfarrstelle, das spezifische Krankenhaus oder auch die Militärseelsorgestelle zielorientiert für die Landeskirche zu leisten hat. Aus diesem Leistungsprofil ergibt sich zwangsläufig die Anforderung an den pastoralen Beruf bzw. an die Pfarrperson, sofern sie überhaupt erforderlich ist. Es könnte sehr wohl als Ergebnis eines Profilierungsprozesses festgelegt werden, einen Kirchenmusiker, Pädagogin, Manager einzustellen, denn eine/n Pfarrer/in.

Die entsprechenden Anforderungen der Stelle bzw. des Betreuungsraumes müssten einhergehen mit einer Profilierung der Pfarrpersonen. Es wäre zu ermitteln, welche Eignungen die im Dienst befindlichen pastoralen Personen mitbringen. Ein Assessment, eine Persönlichkeitsprofil, ein individualisierten Fort- und Weiterbildungsplan – all das würde erforderlich sein, um das Profil einer Pfarrperson zu benennen.

Verzahnt werden könnten beide Profile, das Profil der Stelle und das Profil der Person, bei der Neubesetzung von Pfarrstellen oder im Falle eklatanter Kompetenzmängel. Dass ein Pfarrer/ eine Pfarrerin alles kann (vom Predigen bis Kirchenbauen) ist wirklichkeitsfremd und erweist sich aus evangelisch-theologischer Sichtweise als töricht.

Eine evangelische Personalstrategie heute erfordert somit eine strukturelle Methode bei der Profilierung der Pfarrperson und eine inhaltliche Hilfestellung aufgrund der Ausdifferenzierung der pfarrberuflichen Anforderungen, die nach klaren strategischen Vorgaben entwickelt, umgesetzt und evaluiert wird.