

Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V.

Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde Leitbild mit Erläuterungen und Konsequenzen

Vorwort des Verbandsvorsitzenden

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

bereits im Jahr 1999 startete der Verband der Vereine Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. den Prozess der Entwicklung eines "Leitbildes für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde". Auf unterschiedlichen Foren wurden sowohl Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde, haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende als auch Meinungsbildner in der Kirche und Kirchenleitungen an der Entwicklung dieses Prozesses beteiligt. Das Deutsche Pfarrerblatt berichtete ausführlich über diese Foren. Heute legen wir Ihnen das Ergebnis dieser Überlegungen vor, das der Vorstand unseres Verbandes nach intensiven Beratungen mit den Vorsitzenden der Einzelvereine und den Vorsitzenden der Pfarrervertretungen in der EKD verabschiedet hat. Ich möchte an dieser Stelle herzlich dem Ausschuss danken, der dieses Leitbild erarbeitet und die eingegangenen Anregungen und Vorschläge ergänzt hat.

Dem Ausschuss gehörten an: Wolfgang Butz, Ulrich Conrad, Pia Dittmann-Saxel, Christian Fischer, Dr. Heiderose Gärtner, Hartmut Kurschat, Dr. Herbert Pflug, Lothar Scholz, Dr. Siegfried Sunnus, Dr. Peter von Tiling, Sigrid Unkel, Klaus Weber. Mein besonderer Dank gilt dabei Frau Dr. Heiderose Gärtner, die die Moderation dieses Leitbildprozesses innehatte und mit großem Einsatz an Zeit und Kraft die Entwicklung dieses Leitbildes bis zu seiner heutigen Fassung vorangetrieben und zum vorläufigen Abschluss gebracht hat. Sie wird auch den weiteren Prozess begleiten und an einer Fortschreibung arbeiten.

Leitbilder können Orientierung geben und Wege in die Zukunft weisen. Ein Leitbild stärkt die Identität und zeigt das Profil eines Berufsstandes. Mit dem vorgelegten Leitbild hoffen wir, den Auftrag unserer Arbeit unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen treffend zu formulieren und zu einer eigenen Standortbestimmung anzuregen.

Dabei sind wir uns bewusst, dass das vorliegende Leitbild nur eine Momentaufnahme sein kann. Es muss immer wieder überprüft, weiter entwickelt und neu formuliert werden. Aus diesem Grund finden Sie im letzten Teil der Ausführungen Leitfragen, die Kolleginnen und Kollegen aus den einzelnen Pfarrer- und Pfarrerinnenvereinen in Deutschland formuliert haben. Sie sollen helfen, einen eigenen Standpunkt zu bilden und in den unterschiedlichen Gremien das Leitbild zu diskutieren. Anregungen und Veränderungsvorschläge aus dieser Diskussion bitten wir Sie an:

Pfarrerin Dr. Heiderose Gärtner, Erzberger Str. 16, 67063 Ludwigshafen,
Tel. 0621/521808 pr., 06232/664205 d., eMail HUMGAERTNER@t-online.de

in schriftlicher Form weiterzugeben. Diese Voten werden helfen, das Leitbild aktuell zu halten und es immer wieder auf den aktuellen Stand zu bringen. Der vorliegende Text bietet Ihnen einen Anstoß, sich auf das Zentrum unserer Arbeit zu besinnen und sich darüber zu verständigen, auf welcher Grundlage wir in unseren Gemeinden den Dienst versehen.

Ihr Klaus Weber

Vorsitzender des Verbandes der Vereine
Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V.

Vorbemerkungen

Gliederung

Das Leitbild "Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde" wird im Folgenden in zehn Punkten entfaltet. Es wird ergänzt durch prononcierte, provokant formulierte Sätze, die Sie zur Diskussion einladen wollen.

An das Leitbild schließen sich Erläuterungen an, die zunächst die Rahmenbedingungen für den Beruf der Pfarrerin und des Pfarrers nennen. Es folgen dienstrechtliche Grundbestimmungen für den Dienst. In einem dritten Abschnitt werden die Konsequenzen für die Zukunft gezogen, d.h. es werden Punkte benannt, die neu oder anders geregelt werden sollen. Anschließend wird noch einmal der Weg des Diskussionsprozesses beschrieben. Am Schluss finden Sie Leitfragen, die Anregungen zum Umgang mit dem Leitbild und zu seiner Fortschreibung enthalten.

Grundsätzliches zur Leitbildentwicklung

Leitbilder zeigen das Profil eines Berufsstandes, einer Einrichtung. Sie geben Orientierung und weisen Wege in die Zukunft. Leitbilder stärken die Identität. Sie beschreiben die anzustrebende Wirklichkeit in dem Wissen, dass diese nur annähernd erreicht wird. Sie heben sich vom Ist-Zustand ab und beschreiben eine Vision, eine Zielvorstellung. Sie wird so real wie möglich beschrieben. Diese Vision erhält unser Streben aufrecht.

Wir entwickeln im Leitbild aber keine Utopie, d.h. keine unerreichbare Vorstellung. Unser Leitbild wird bestimmt durch den Auftrag und hat die Entwicklung unseres Tuns zum Ziel. Im Leitbild beschreiben wir präsentisch die zukünftige Wirklichkeit. Die Sätze sind knapp und klar formuliert. Bei der Leitbildentwicklung ist die Partizipation vieler am Prozess entscheidend.

Der Weg des Prozesses ist genauso wichtig wie das Ziel. Dieser Weg ermöglicht die Beteiligung vieler Ansichten und Meinungen. Ein Konsens wird angestrebt, er führt oft zu "Abschleifungen" des im Leitbild beschriebenen Zukunftsbildes. Allerdings wird

durch diesen Prozess ein Leitbild gewonnen, das viele mittragen und mit dem sie sich identifizieren können.

Mit diesem Leitbild beschreiben wir gemeinsam aus dem Berufsstand heraus ein konsens- fähiges Profil unserer Arbeit. Gerade dadurch wird die Kooperation mit anderen Diensten in den Gemeinden angeregt und vertieft.

Die Beschreibung der Aufgaben zeigt die Vielfalt des pfarramtlichen Dienstes. Es muss klar sein, dass niemand alles gleich gut kann. Schwerpunkte der Arbeit müssen vor Ort in der Gemeinde gemeinsam überlegt und umgesetzt werden. Gerade das ziel- orientierte Handeln gibt den Gemeinden ein spezifisches, unverwechselbares Profil.

Aus diesem Leitbild, aus diesem Selbstverständnis des Pfarrdienstes heraus, werden Eckpunkte des Dienstverständnisses heute benannt. Damit ist der Diskussionsprozess nicht zu Ende. An der Wirklichkeit des Pfarrdienstes will sich dieses Leitbild messen lassen. Der Diskurs wird weitergehen.

Zielgruppe

In diesem Leitbild wird vom Arbeitsfeld der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer ausgegangen. Der Gemeindepfarrdienst hat ein spezielles Gesicht. Seine Arbeitsbedingungen sind die Grundlage, auf der es entwickelt wurde. Grundsätzlich gilt jedoch alles, was hier erarbeitet worden ist, auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im gesamtkirchlichen Dienst. Allerdings sind deren Aufgabenbereiche so unterschiedlich, dass es nicht möglich ist, ein einheitliches Leitbild dafür zu entwickeln. Auf der Grundlage dieses Leitbildes kann für die verschiedenen Arbeitsbereiche jeweils ein passendes Leitbild entwickelt werden.

Perspektive

Die im Verband der Evangelischen Pfarrerinnen und Pfarrer entwickelten Positionen über das Amts- und Berufsverständnis und die daraus zu ziehenden Konsequenzen werden hier dargestellt. Dieser Text ist vielfach mit Mitgliedern von Kirchenleitungen, sowie mit der Dienstrechtlichen Kommission der EKD (Vertreterinnen und Vertreter des Vorstandes und Dienstrechtreferentinnen und -referenten der Landeskirchen) diskutiert worden. Auch wenn die Perspektive, aus der dieses Leitbild geschrieben ist, die der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer ist, so geht es doch um den gemeinsamen Weg von Pfarrerinnen und Pfarrern und Kirchenleitungen. Ein Konsens über das Amtsverständnis und die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Pfarrerinnen und Pfarrern wird angestrebt.

Leitbild Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde

Pfarrerinnen und Pfarrer...

... als Predigerinnen und Prediger

verkündigen öffentlich das Wort Gottes und verwalten die Sakramente. Sie bringen ihre persönliche Existenz, ihre Fragen, ihre Zweifel und ihre professionellen Fähigkeiten in Einklang. Sie pflegen geistliches Leben alleine und in Gemeinschaft. Ihr Ziel ist, glaubwürdig theologische Existenz zu verwirklichen.

... als Lebensbegleiter

sind qualifizierte Gesprächspartnerinnen und -partner in Lebensfragen. Sie sind als Zeitgenossen im Gespräch mit Frauen, Männern, Kindern und Jugendlichen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und unterschiedlicher Herkunft. In ethischen Konflikten helfen sie abzuwägen, Entscheidungen zu treffen und die Konsequenzen zu tragen. Sie sind herausgefordert zum Dialog mit Menschen anderer Religionen und Glaubensgemeinschaften. Sie begleiten die Entwicklungen in der Gesellschaft kritisch-konstruktiv. Im gesellschaftlichen Kontext stellen sie auch unbequeme Fragen.

... als Seelsorgerinnen und Seelsorger

sind Lebens- und Zeitgenossen. Sie hören zu, sind einfühlsam und verschwiegen. Sie haben ein Ohr für die Themen des Lebens und lassen die Frage nach Schuld zu. Die Erkenntnis ihrer eigenen Unvollkommenheit hilft ihnen, die Leiden und Nöte anderer zu verstehen. Aus dem Evangelium bieten sie Trost und Hoffnung.

... in pädagogischer Verantwortung

tragen Verantwortung für die Weitergabe des Glaubens. Sie fördern die religiöse Sprachfähigkeit und tragen zur Wertevermittlung bei. Sie fördern religiöse Sozialisation. Sie arbeiten religionspädagogisch im Bereich der Kindertagesstätten, in der Kinderkirche, in der Christenlehre und in der Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden. Sie erteilen Religionsunterricht in den Schulen. Die Erwachsenenbildung ist ein Teil ihrer pädagogischen Arbeit.

... und der diakonische Auftrag

tragen mit anderen zusammen Verantwortung für diakonische Arbeit. Sie erkennen Notsituationen und vermitteln Hilfen. Sie treten für die Schwachen in der Gesellschaft ein.

... und der missionarische Auftrag

richten sich mit ihrem Reden und Handeln an Menschen, die der Kirche fern stehen oder ihr nicht angehören. Mit ihnen wollen sie ins Gespräch über den Glauben kommen.

... und übergemeindliche Aufgaben

fördern die Zielgruppenarbeit. Sie machen Angebote, die auf spezielle Bedürfnisse, Lebenslagen und Lebensphasen zugeschnitten sind. Sie sehen ihre Arbeit vor Ort als Teil der Arbeit in der Region. Sie übernehmen gemeindeübergreifende Aufgaben und kooperieren mit Nachbargemeinden.

... in Leitung und Verwaltung

nehmen Aufgaben der Personalführung und der Verwaltung in Zusammenarbeit mit anderen wahr. Sie motivieren und fördern beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende. Sie vermitteln zwischen Personen und Gruppen. Sie geben Impulse, koordinieren und moderieren die Arbeit in der Kirchengemeinde. Sie sehen die Arbeit der Anderen und erkennen sie an.

... zwischen Amt und Person

haben eine fundierte theologische Ausbildung, sie sind selbstbewusst und lernfähig. Sie sind zur Kooperation und zur Selbstkritik fähig. Sie zeichnen sich durch Selbstdisziplin und Selbstorganisation aus. Sie sind im kritischen Gespräch mit denen, die Verantwortung tragen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Sie arbeiten kollegial mit allen Mitarbeitenden in der Gemeinde zusammen und suchen den Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen im Amt. Sie bringen Berufs- und Privatleben verantwortlich in Einklang.

... als Teil der Gemeinschaft

sehen die besonderen Begabungen der anderen Mitarbeitenden und verstehen sich selbst als Teil dieser Gemeinschaft. Ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und das verschieden ausgeprägte Gemeindeprofil bereichern das Gemeindeleben. Sie bedürfen der Abstimmung. Die Ziele der Gemeindegemeinschaft und die Aufgaben in der Kirchengemeinde werden mit den Verantwortlichen zusammen entwickelt und umgesetzt. Angesichts der Vielfalt der Aufgaben werden gemeinsam Schwerpunkte gebildet, die dem Auftrag, der Gemeinde sowie der Pfarrerin und dem Pfarrer gerecht werden.

Gespräch und Diskussion

Wir wollen mit Ihnen ins Gespräch kommen und die Diskussion eröffnen:

Pfarrerinnen und Pfarrer leben mit der Gemeinde, sie

- überzeugen durch geistlich-theologische Kompetenz
- stiften zum Glauben an
- machen Lust auf spirituelles Leben
- inszenieren mit anderen zusammen ansprechende Gottesdienste
- mischen sich ein
- sind Dialogpartner in Lebensfragen
- wirken durch ihre Persönlichkeit
- bringen Beruf und Privatleben unter einen Hut
- fördern Begegnung und Gemeinschaft
- setzen aufs Team
- kennen ihre Stärken und Schwächen
- gehen neue Wege
- verstehen Medienarbeit als Teil ihrer Aufgabe
- stellen sich in den Weg, wo die Menschenwürde verletzt wird
- wissen, dass das Reich Gottes "Chefsache" ist

Erläuterungen

Rahmenbedingungen

Gesellschaft

Wir leben in einer Gesellschaft, die sich weiter aus differenziert (weltanschaulicher und religiöser Pluralismus, Lebensgestaltung, Einkommensverhältnisse, Mobilität, Lebenserwartung und Altersgefüge). Die Entwicklung zu einer transindustriellen Wissens- und Kommunikationsgesellschaft (Informationswesen, immaterielle Kommunikation und Produktion, Internet-Arbeitsplätze, Genchirurgie, Globalisierung von Konflikten) schreitet fort. Die Gesellschaft verändert sich durch Globalisierung, Internationalisierung, multikulturelles Leben und neue Religionen. Die Orientierung an Werten wird gefordert.

Mensch

Die Suche nach dem Sinn des Daseins und nach Lebensbewältigung bleibt. Die Sehnsucht nach Glück und das Bedürfnis nach Ganzheit angesichts der Zerstückelung von Lebenswelten verstärkt sich für alle, Frauen und Männer, Alte und Junge. Der Wunsch nach Heimat ist angesichts der Globalisierungs- und Flexibilisierungstendenzen da. Menschen stellen sich Herausforderungen, sie suchen Grenzerfahrung und versuchen Grenzüberschreitung. Heilende Erfahrungen angesichts unheilvoller Erlebnisse werden gesucht.

Kirche ist die Gemeinschaft der Glaubenden

Alle Christinnen und Christen stehen in einer unmittelbaren Beziehung zu Gott. Diese Gottunmittelbarkeit hat Luther mit dem "Priestertum aller Gläubigen" bezeichnet. Einige haben den Beruf der Pfarrerin oder des Pfarrers gewählt. Gemeinsam bilden sie die Kirche, jede und jeder an ihrer bzw. seiner Stelle.

Kirche hat die Aufgabe, das Wort Gottes zu verkündigen und die Sakramente zu verwalten

Sie weist auf den Anspruch Gottes hin und verkündigt seine Liebe. Sie steht ein für die Würde der Menschen, weil Gott den Menschen zu seinem Ebenbild geschaffen hat. Sie vermittelt spirituelle Erfahrungen in der individuellen und gemeinschaftlichen Begegnung mit Gott. Christliche Rituale und Symbole bieten Hilfe im Leben.

Kirche bezeugt die Existenz Gottes in der Welt

Kirche begleitet gesellschaftspolitisches Handeln. Sie bezieht Position und gibt zu aktuellen Fragen am Wort Gottes orientierte Stellungnahmen ab. Sie bietet für Entscheidungsprozesse Zielvorgaben im Sinne biblischer Grundeinsichten an. Kirche hat einen eigenständigen Bildungsauftrag. Sie weist durch ihre Verkündigungs-, Seelsorge- und Bildungsarbeit, durch Rituale, Symbole und mit ihren Gebäuden auf die Gegenwart Gottes in der Gesellschaft hin.

Kirche verkündigt das Wort Gottes in der Tat

Das Engagement für die "Geringsten" ist eine genuin christliche Aufgabe. Der praktische Einsatz für bedürftige Menschen ist ebenso wichtig wie die Mahnung an die Gesellschaft zur Fürsorge und Mitsorge. Gerade auch in Wahrnehmung diakonischer Verantwortung begleitet Kirche politische und gesellschaftliche Vorgänge kritisch.

Kirche ist ökumenische Kirche

Kirche lebt in der weltweiten Beziehung aller Christinnen und Christen zueinander. Sie fördert das Verstehen für nichtchristliche Religionen und sucht nach Bedingungen für ein friedliches Miteinander.

Grundbestimmungen

Ordination

Die Ordination beinhaltet den Auftrag und das Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Sie ist unverzichtbare Voraussetzung für die Anstellung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den kirchlichen Dienst. Die Ordination ist auf Lebenszeit angelegt und mit einem konkreten Dienstauftrag verbunden.

Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

In den Ev. Landeskirchen sind die Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer öffentlich-rechtlich geregelt. Dieses Dienst- und Treueverhältnis auf Lebenszeit entspricht in guter Weise dem auf Dauer angelegten Charakter der Ordination sowie der Einheit von Person und Amt, die der Pfarrdienst erfordert. Zum Wesen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses gehört eine umfassende Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die eine ausbildungs- und amtsangemessene Alimentation einschließt. Dieser Fürsorgepflicht entspricht die Verpflichtung von Pfarrerinnen und Pfarrern zur Loyalität gegenüber ihrem Auftrag.

Besoldung

Die Pfarrbesoldung ist so ausgestaltet, dass sie der erwarteten Qualifikation entspricht (akademische Ausbildung). Sie orientiert sich an den Regelungen für die Beamtinnen und Beamten des öffentlichen Dienstes (höherer Dienst) mit vergleichbarer Ausbildung.

Unversetzbarkeit

Pfarrerinnen und Pfarrer sind in ihren geistlich-theologischen Aufgaben frei und im Rahmen ihres Ordinationsversprechens nur ihrem Gewissen verpflichtet. Dem dient der Grundsatz der Unversetzbarkeit. Der Grundsatz der Unversetzbarkeit gilt nicht uneingeschränkt. Die Pfarrergesetze der Landeskirchen enthalten eine Reihe von Tatbeständen, die die Versetzung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers auch gegen ihren oder seinen Willen ermöglichen.

Teilbeschäftigungen

Teilbeschäftigungen für Pfarrerinnen und Pfarrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind rechtlich nur im Dienstumfang von mindestens der Hälfte eines vollen Dienstauftrages zulässig. Es handelt sich um Dienstverhältnisse im vollen Sinne, jedoch mit eingeschränktem Dienstauftrag.

Residenzpflicht und Präsenzpflicht

Die Residenzpflicht ist für Pfarrerinnen und Pfarrer rechtlich geregelt und beinhaltet die Pflicht, in der Gemeinde zu wohnen. Sofern am Dienort eine Dienstwohnung oder ein Pfarrhaus vorhanden ist, gilt die Dienstwohnungspflicht. Die Verbindung von Kirche und Pfarrhaus ist vielen Kirchenmitgliedern selbstverständlich. Die Praxis der

Residenzpflicht stellt sich in den Landeskirchen unterschiedlich dar. Pfarrerinnen und Pfarrer haben Präsenzpflicht. Sie müssen erreichbar sein.

Ausbildung

Pfarrerinnen und Pfarrer haben eine akademische Ausbildung. In Ausnahmefällen ist ein Zugang ohne einen Hochschulabschluss möglich. Der akademischen Ausbildung schließt sich die praktisch orientierte Ausbildung an, die das breite und differenzierte Spektrum kirchlicher Arbeit berücksichtigt.

Fortbildung und Weiterbildung

Pfarrerinnen und Pfarrer sind zu regelmäßiger Fortbildung berechtigt und verpflichtet. Sie erwerben sich durch Weiterbildung Zusatzqualifikationen.

Konsequenzen

Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Die Beschäftigung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis darf nur im Ausnahmefall und nach klaren Kriterien erfolgen (z.B. zeitliche Befristung eines Auftrags, Überschreitung des Höchstalters). Die Art des Dienstverhältnisses darf nicht zum Instrument für die Personalplanung werden. Eine Beeinträchtigung durch Krankheit darf nicht automatisch zum Ausschluss vom öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis führen. Eine Schlechterstellung von behinderten Pfarrerinnen und Pfarrern ist zu vermeiden.

Besoldung

Die Pfarrbesoldung muss so ausgestaltet sein, dass sie einer akademischen Ausbildung entspricht und damit auch attraktiv für die Studienwahl wird. Die Orientierung der Pfarrerinnen- und Pfarrbesoldung am höheren öffentlichen Dienst muss erhalten bleiben. Die Pfarrbesoldung ist in allen Landeskirchen so auszugestalten, dass es zu keiner Abwerbung kommen kann. Von geringer Besoldung sind die östlichen Gliedkirchen der EKD in besonderer Weise betroffen. Die Besoldungsunterschiede zwischen Ost- und Westkirchen sind zu verringern. Wir fordern eine schrittweise Anhebung der Besoldung. Dabei muss das zwischen den Kirchen bestehende Finanzausgleichssystem überdacht werden. Wir fordern eine angemessene Ruhestands- und Hinterbliebenenversorgung in allen Gliedkirchen. Besonders zu beachten sind dabei die Pfarrerinnen und Pfarrer, die in Teildienstverhältnissen gearbeitet haben und die nichtberufstätigen Partnerinnen und Partner und Hinterbliebenen.

Unversetzbarkeit

Die Versetzungsregelungen im Pfarrerdienstrecht müssen rechtsstaatlichen Grundsätzen entsprechen. Eine Versetzung mangels gedeihlichen Wirkens darf nur erfolgen, wenn andere Maßnahmen der Konfliktlösung erfolglos geblieben sind. Versetzungen müssen grundsätzlich in eine neue Tätigkeit führen. Erscheint eine

Versetzung in den Warte- und Ruhestand unausweichlich, so bedarf es eines ausreichend rechtlichen Schutzes der betroffenen Person. Wir fordern eine kontinuierliche Begleitung im pfarramtlichen Dienst. Die Aufgaben der Personalführung müssen so wahrgenommen werden, dass Konflikte im Vorfeld besprochen, möglichst geklärt und gelöst werden. Die Pfarrervertretungen sind in geeigneter Weise zu beteiligen.

Teilbeschäftigungsverhältnisse

Erzwungene Teilbeschäftigungen darf es nicht geben. Dies gilt insbesondere für Berufsanfängerinnen und -anfänger oder für Stellenteilungen von Ehepaaren. Ebenso dürfen Teilbeschäftigungen nicht erzwungen werden, wenn bereits ein volles Dienstverhältnis besteht. Teilbeschäftigung darf kein Mittel der Personalplanung sein. Teilbeschäftigungsverhältnisse im Einvernehmen von Dienstgebern und Dienstnehmern bzw. -nehmerinnen, die vor allem aus familiären Gründen gewünscht werden, müssen möglich sein. Die Aufgaben müssen klar abgegrenzt sein. Wir fordern familienfreundliche Strukturen und Arbeitsbedingungen. Dazu gehört, dass die Teilung von Leitungsaufgaben möglich wird.

Residenzpflicht

Die Veränderung des Berufsbildes und die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen von Pfarrerinnen und Pfarrern fordern zu neuen Überlegungen bezüglich der Residenz- und Dienstwohnungspflicht heraus. Pfarrerinnen und Pfarrer wollen Zeit für ihr Privatleben haben. Die Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben müssen sie in erster Linie selbst gestalten. Wir fordern, dass sie dabei von den Kirchenleitungen unterstützt werden. Ein transparentes und funktionierendes Vertretungssystem kann die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtern. Das Leben für die Pfarrerinnen und Pfarrer und deren Familien im Pfarrhaus muss von den Kirchenleitungen wieder attraktiv gemacht werden. Auch über finanzielle Entlastungen ist nach zu denken.

Ausbildung

Studierende müssen so begleitet werden, dass ihre Persönlichkeit sich entwickeln kann und geistliches Leben eingeübt wird (evtl. Begleitung durch einen Spiritual).

Fortbildung und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung ist unerlässlich. Sie müssen der Pfarrerin und dem Pfarrer ermöglicht werden. Dazu gehört die Einrichtung des Studienseesters oder auch die Ermöglichung einer Lang-zeitfort- und Weiterbildung. Wir fordern Dienstbefreiung und finanzielle Unterstützung für Fortbildungen. Der Pfarrer oder die Pfarrerin müssen die Vertretung nicht selbst regeln. Auch beurlaubte Pfarrerinnen und Pfarrer müssen die entsprechenden Fortbildungsmöglichkeiten erhalten.

Der Weg

Es war ein weiter Weg bis zu diesem Entwurf. Die Erstellung des Entwurf eines Leitbildes: "Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde" begann mit den Stimmen derer, die tagtäglich mit Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten, sei es haupt-, neben- oder ehrenamtlich.

Am 28.09.1999 in Bad Herrenalb wurden Vertreterinnen und Vertreter der Gemeinden auf dem Forum I des Verbandes gefragt, wie sie die Pfarrerin und den Pfarrer erleben. Durch die Brille der Pfarrfrau, des Landeskirchenmusikdirektors, der Kirchenjuristin, des Personalreferenten, der Präsidentin der Landessynode, des Gemeindegemeinderats, der Kirchenpresse, der Universität haben wir die Pfarrerin und den Pfarrer vor Augen geführt bekommen. Diese Ergebnisse wurden im Deutschen Pfarrerbericht 6/2000 Seite 291-293 dokumentiert und reflektiert. Eine breit angelegte Aussprache über die Rolle der Pfarrerin und des Pfarrers wurde angeregt.

Diese Ergebnisse flossen in das Forum II Pfarrerbild: "Reflexionen zum Pfarrer- und Pfarrfrauenbild" ein. Es fand am 03./04.07.2000 in Eisenach statt. Dort wurden soziologische Gesichtspunkte zum Pfarrdienst als Berufs- und Lebensform diskutiert, die Sicht der Kerngemeinde und der Kirchenfernen wurde differenziert, das Gemeindebild als Grundlage des Pfarrerbildes besprochen und die Frage nach der Veränderung der Berufsrolle durch die Pfarrfrauen, durch den Funktionspfarrdienst und den Teildienst gestellt. An dieser Diskussion konnten sich alle Kolleginnen und Kollegen via Pfarrerbericht beteiligen (Deutsches Pfarrerbericht 10/2000 Seite 527-531).

Eine vom Vorstand des Verbandes der Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland berufene Arbeitsgruppe wurde beauftragt, ein Leitbild "Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde" zu entwickeln, breit zu diskutieren und Leitlinien für die Zukunft zu formulieren. Diese Arbeitsgruppe bestand aus dem Vorsitzenden des Verbandes der Evangelischen Pfarrerinnen und Pfarrer, aus Mitgliedern der Fuldaer Runde (regelmäßige Zusammenkunft der Vorsitzenden der Pfarrervereine und der -vertretungen und des Verbandsvorstandes) und aus Mitarbeitenden in der Dienstrechtlichen Kommission. Der Entwurf des Leitbildes wurde immer wieder mit einer größeren Gruppe Kolleginnen und Kollegen "gegengelesen", die in der Fuldaer Runde und im Vorstand organisiert waren. Nach der Rückkopplung in den Vorstand wurde das Pfarrerbild der Fuldaer Runde und der Dienstrechtlichen Kommission (März 2001) vorgelegt. Danach wurden die angeregten Veränderungen in der Arbeitsgruppe diskutiert und flossen in das Leitbild mit ein.

Das Forum III: Kommunikationsinitiative: Leitbild "Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde" fand im Rahmen der Fuldaer Runde am 26.9.01 in Wilhelmshaven statt. Mit der Veröffentlichung des Entwurfs des Leitbild "Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde" (Deutsches Pfarrerbericht 5/2001 Seite 241-244) ist der Verband an die vorwiegend interne Öffentlichkeit getreten. Es hat sich gezeigt, dass dadurch Landeskirchen angeregt wurden, ebenfalls Leitbildprozesse anzustoßen.

Das Forum III diente der Verdichtung und Vertiefung der Leitbilddiskussion. Die eingegangenen Reaktionen wurden systematisch dargestellt und zur Kenntnis genommen. Über den Diskussionsprozess in den Pfarrer- und Pfarrfrauenvereinen und -vertretungen wurde berichtet. Eine Synopse zur Erfassung der Veränderungsvorschläge wurde in Auftrag gegeben. Sie wird fortgeschrieben. Dazu

wurden von der Fuldaer Runde gemeinsam Themenkreise heraus gearbeitet, die weiter diskutiert und bearbeitet werden müssen. Die Fuldaer Runde entwickelte in Arbeitsgruppen Leitfragen, mithilfe derer in den Pfarrer- und Pfarrerinnenvereinen und-vertretungen der Diskussions- und vor allem Kommunikationsprozess weitergehen kann. Eine breite Beteiligung an der Entwicklung des Leitbildes für Pfarrerinnen und Pfarrer, die der Leitbildprozess von Anfang an intendierte, soll noch stärker ermöglicht werden (Bericht darüber von Sabine Sunnus in Deutsches Pfarrerblatt 11/2001 Seite 567-568).

Konsens war in Wilhelmshaven auch, dass das Leitbild mit der Beschlussfassung nicht festgeschrieben werden darf. Es wird kein "totes Papier" produziert. Unser Ziel ist die Überprüfung des Leitbildes an der Realität des Pfarramtsalltags und seine ständige Weiterentwicklung im Diskurs.

Leitfragen

Wie können Sie mit diesem Leitbild weiter arbeiten? Die Fuldaer Runde hat Leitfragen entwickelt, die Ihnen die Weiterarbeit erleichtern sollen. Unter folgenden Gesichtspunkten kann das Leitbild diskutiert werden:

1. Bitte überlegen Sie, welche Aussagen in den Rahmenbedingungen und im Leitbild unumstritten sind!
2. Entwickeln Sie Fragen oder Positionen zu den strittigen Aussagen!
3. Welche unverzichtbaren Elemente des Pfarrdienstes müssen im Leitbild noch angesprochen werden?
4. Was bedeutet das Leitbild für das Verhältnis: Gemeinde - Pfarrerin/Pfarrer?
5. Welche Perspektive enthält das Leitbild für die, die Theologie studieren wollen?
6. Wie kann eine Vision des Pfarrberufes für die Zukunft aussehen?
7. Wie können die im Leitbild vertretenen Positionen verwirklicht werden?
8. Wie können diese Positionen zu einem Teil der Personalplanung und -führung werden?
9. Wie kann unser Beruf attraktiver für Studienanfängerinnen und -anfänger werden?

Beteiligen Sie sich an der Diskussion im Internet, www.pfarrverband.de
oder schicken sie Ihre Anmerkungen an:

Dr. Heiderose Gärtner
Erzberger Straße 16
67063 Ludwigshafen
Tel. 06 21 / 52 18 08 pr., 0 62 32 / 66 42 05
e-mail HUMGAERTNER@t-online.de

Impressum

Herausgeber:

Verband der Vereine Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V.
Pfarrer Klaus Weber
Rinnig 8
96264 Altenkunstadt

Prozessmoderation:

Dr. Heiderose Gärtner
Erzbergerstraße 16
67063 Ludwigshafen

Hinweis:

Dieses Dokument ist Urheberrechtlich geschützt und elektronisch abrufbar unter
<http://www.pfarrverband.de>.