



## Gravamina anlässlich meines Antrags auf Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst

Ein offener Brief

Von: Patrick Steger, erschienen im Deutschen Pfarrerblatt, Ausgabe 10/2016

Sehr geehrter Herr Landesbischof Bedford-Strohm,

am 14. Juni dieses Jahres habe ich mein Vikariat beendet – vorzeitig. Ohne Zweites Kirchliches Examen und aus freien Stücken. Ein paar Gründe zu dieser Entscheidung will ich als Anreiz für eine öffentliche Diskussion beitragen. Denn oft, so scheint mir, werden Nebelkerzen gezündet. Nicht, dass erst viel zu spät ein dann massiv virulenter Pfarrer- und Pfarrerinnenmangel allerorten bedauert und nach der scheinbar sinkenden Attraktivität des Pfarrberufs gefragt wird.

Die Fragen, die mich bewegen, mögen meine ganz persönlichen sein, aber im Kern betreffen sie wohl einige mehr, die eben das Lied des Brotgebers singen und deswegen keine Stimme erheben wollen oder können.

### 1. Sechs Monate Überlänge

Wer mehr Menschen in einen bestimmten Beruf bringen will, muss diesen maximal attraktiv machen. Strukturen des letzten Jahrhunderts sind dabei nicht immer förderlich. Das Vikariat dauert zweieinhalb Jahre. Damit sind es sechs Monate mehr, die in der gerne ausgeführten Analogie zum Referendariat der Lehramtsanwärter zu bedenken sind. Die Lernkurve ist mit dem Zweiten Examen offiziell dem Ausbildungsende nahe gekommen. Das Vikariat wurde einst aus Finanzgründen verlängert, um eben für diese weiteren sechs Monate eine günstige, voll ausgebildete Arbeitskraft zu beschäftigen. An den gestiegenen Anforderungen des Pfarrberufs und damit auch den Anforderungen an die Ausbildung während des Vikariates kann es nicht liegen, sonst müsste eine Examination an dessen Ende – nach den zweieinhalb Jahren – stattfinden. An den sechs Monaten Überlänge festzuhalten finde ich weder attraktiv noch zeitgemäß. Warum nicht zurück zu zwei Jahren Vikariat?

### 2. Modern sieht anders aus

Wer mehr Menschen im Pfarramt sehen möchte, muss diese Menschen maximal motivieren. Die Aussicht auf einen sicheren, sinnvollen Beruf reicht heute nicht mehr aus. Der Student muss zu einem langen Studium mit viel unpraktischem Ballast motiviert werden, die Vikarin zu einer langen Ausbildung mit der Aussicht auf Ordination und vielen, sogar grundrechtlichen Einschränkungen, was beispielsweise die Wahlfreiheit des Wohnortes angeht. Motivational besehen waren die vielen Kurswochen im Nürnberger Predigerseminar für mich oft näher am Bore-Out als an einer begeisternden Vermittlung und Reflexion kirchlichen Lebens gelegen. Lange Bodenbild-Monologe im Stuhlkreis mögen zwar einmal ihren pädagogischen Charme gehabt haben, begeistern konnten sie mich jedenfalls nicht. Mir kam es vor, als würden eigene Kreativitäten zugunsten altgedienter Selbstwahrnehmungsmantren vermieden. Modern und richtungsweisend sieht auf jeden Fall anders aus.

Dazu dann noch gegen Ende der Ausbildung bisweilen profilneurotische Examensprüfer mit sehr



eigenen Interpretationen des abzuprüfenden Leistungsumfangs. Zumindest decken sich Prüfermeinungen nicht immer mit der in Nürnberg vermittelten Marschroute. Schade. Das kann man doch auch besser und motivierender organisieren, auch wenn die Delinquenten noch nicht ordiniert sind. Es erschien mir zumindest zunehmend schleierhaft, wie ich dieses »gut, gerne, wohlbehalten« mit dem Brustton der Überzeugung intonieren hätte sollen.

### 3. Instrumente professioneller Personalentwicklung nutzen

Wer mehr Menschen gabenorientiert einsetzen will, muss Instrumente einer professionellen Personalentwicklung schaffen und konsequent umsetzen. Das ist bis dato nicht ersichtlich. Bei der Vergabe von Stellen an »Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst« – wieder grüßt ein vergangenes Jahrhundert – scheint die geographische Frage eine größere Rolle als die fachliche Eignung der Kandidaten einzunehmen. Dem sich langsam abzeichnenden Zusammenbruch altgeliebter parochialer Strukturen wird zumindest keine Rechnung getragen. Warum findet hier kein Umdenken statt und beispielsweise eine Besetzung strategisch entscheidender Positionen und Gremien mit unverbrauchten, jungen Spitzenkräften? Warum fragen kirchliche Entscheidungsträger nicht frühzeitig nach Entwicklungspotentialen und Begabungen ihrer zukünftigen Kolleginnen und Kollegen?

### 4. Gleichheit bei den Rahmenbedingungen

Wer mehr Menschen im Einsatz für die Gleichheit aller vor Gott sehen will, muss eine Gleichheit bei den Rahmenbedingungen schaffen. Hier nur ein Beispiel: Der ordinierte kirchliche Mitarbeiter bekommt Fahrtkosten mit dem eigenen PKW in Höhe von 35 Cent pro gefahrenem Kilometer ersetzt. Der Vikar bekommt für eine Fahrt zum Predigerseminar lediglich 18,3 Cent ersetzt. Zudem bekommen die Vikare bei einem zweiwöchigen Kurs in Nürnberg jeweils nur eine Hin- und Rückfahrt erstattet. Das ist weder gerecht noch sozial noch gleich. Auf mehrmalige Nachfrage wurde mir immer das zu kleine Fahrtkostenbudget genannt. Eine Behebung des Ärgernisses wurde nicht angestrebt. Wahrer Einsatz für Menschen im Vorbereitungsdienst sieht anders aus.

### 5. Kritik auf Augenhöhe aushalten

Wer unbequeme Leute wie Martin Luther in seinen Reihen wissen will – eine Kirche, die sich lutherisch nennt, sollte diesen Wunsch doch inne haben –, muss bereit sein, Kritik von unten auf Augenhöhe zu sehen. Wer keine Missstände abschaffen will oder kann, zeigt sich beratungs- und entwicklungsresistent.

Die Vikarinnen und Vikare der Evang.-Luth. Kirche in Bayern sind allesamt erwachsene Menschen mit akademischer Ausbildung. Behandelt sie dementsprechend – und die Kirche Jesu Christi kann in Zukunft immer noch von zukünftigen Pfarrerinnen/Pfarrern und nicht von Insolvenzverwaltern kirchlicher Reststruktur begleitet werden.

Mit dem Wunsch auf eine lebhaftere Diskussion verbleibe ich mit freundlichen Grüßen

Ihr



Patrick Steger

München, 3. August 2016

Deutsches Pfarrerverblatt, ISSN 0939 - 9771

Herausgeber:

Geschäftsstelle des Verbandes der ev. Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V

Heinrich-Wimmer-Straße 4

34131 Kassel