

Kurschus, Annette, u. Dieter Beese [Hrsg.]: **Der Pfarrdienst in der Dienstgemeinschaft der Kirche.** Wissenschaft und Kirche im Dialog. Bielefeld: Luther-Verlag 2018. 270 S. Geb. EUR 9,95. ISBN 978-3-7858-0746-0.

Zum Pfarrberuf in der »Dienstgemeinschaft der Kirche« haben Präses Annette Kurschus und OKR i. R. Dieter Beese mit diesem Band die Zusammenfassung eines akademischen Symposiums herausgegeben, das im Dezember 2017 im Rahmen des landeskirchlichen Konsultationsprozesses zum Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche von Westfalen den »Personalbericht für die Landessynode 2015« (8) wissenschaftlich beleuchten sollte. Er enthält Aspekte, die die westfälische Problemlage für den Pfarrberuf auch für andere Landeskirchen interessant machen könnten.

Das Buch ist in drei Teile gegliedert. Während zunächst aus wissenschaftlicher Sicht fünf westfälische Stimmen zur Personalpolitik und Personalauswahl in Westfalen Stellung nehmen, so sind es im zweiten (Haupt-)Teil 23 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem deutschsprachigen Raum. Der abschließende dritte Teil fasst einerseits die Ergebnisse des Symposiums zusammen und will Konsequenzen für den Pfarrberuf in Westfalen und die Personalauswahl treffen. Dabei geht es in fünf Rahmenthemen zunächst um Möglichkeiten und Anforderungen landeskirchlicher Personalpolitik, Personalauswahl im Spiegel des evangelischen Bildungsverständnisses, dies im Horizont der sozialen Gestalt der Kirche samt Priestertum aller Getauften im Rahmen der kirchlichen Dienstgemeinschaft und auch um ökumenische Perspektiven (15).

Dem künftigen Personalmangel abzuhelpen sucht *Sigrid Graumann* mit Hilfe der Verteilung bisher pfarramtlicher Aufgaben, außer der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, diese durch weitere kirchliche Berufsgruppen wie Diakone, Gemeinde-, Sozial- oder Heilpädagogen, wahrnehmen zu lassen (21 f.). Einen Blick auf die Transformation kirchlicher Berufe sieht *Antje Roggenkamp*, da die traditionellen Zugangswege zum Pfarramt unter der Generation-Y nicht mehr länger automatisch beschrritten werden. Oftmals treten auch Quereinsteiger im späteren Berufsleben hinzu (29,31). Hier ist nach Roggenkamp an Religionslehrer ebenso zu denken wie an Diakone. Die für die nachwachsenden Generationen, im Gegensatz zu den Babyboomern, problematische Residenzpflicht der (gesamten) Pfarrfamilie avanciere in diesem Zusammenhang nun zu einem Hindernis für den Fortbestand des bisherigen Pfarramtes. Hier die Erosion von Gemeindegliedern durch den fehlenden Vor-Ort-Bezug von Pfarrpersonen, dort die grundrechtlich verbrieften Freiheitswünsche der jüngsten Generation für die eigene Lebensgestaltung und Wohnsitzwahl. Diese Spannung habe der Personalbericht nicht aufgelöst (33). »Geht es nur um die Fortführung bestehender Arbeitsprozesse oder nicht auch um die Transformation bestehender (Diskus-)Räume?« (36), fragt Roggenkamp. Die wissenschaftliche Begründung des theologischen Pfarramtes sehen *Traugott Jähnichen* und *Henning Wrogemann* mit dem Hinweis: »Das pfarramtliche Handeln wird durch eine »Zweitstruktur« von Mitarbeitenden aus anderen Bereichen [...] ergänzt« (44). Hierbei stehen vor allem humanwissenschaftliche Kompetenzen im Vordergrund. *Ralf Hoburg* sieht in der »Generation 17plus« vor allem das Abbild gesellschaftlicher Realitäten, da die Berufswahl stets Mode-

wellen unterliege (124). Die westfälische Momentaufnahme im Abi-Jahrgang 2013/14 verdecke, dass die Maturität künftig wieder abnehmen werde (125). »Die Studierendenlandschaft und die Gruppe der Studieninteressierten setzt sich deutlicher als noch vor 25 Jahren aus sogenannten kleinbürgerlichen Milieus zusammen und zählt vermutlich nicht zur ›akademischen Leistungselite‹ eines jeweiligen Abiturjahrganges.« (126) Daher zeige der landeskirchliche Personalbericht auch eine »gefährliche Binnenorientierung« (126). Denn Alternativen geraten so aus dem Blick. Eine Ordination von Prädikanten und Praktikantinnen werde zur Deprofessionalisierung des Pfarrberufes beitragen. Hier sei der Blick nach außen zu richten und den Diakonen und Diakoninnen mit genuin theologischer Ausbildung das Arbeitsfeld Pfarramt zu eröffnen. (128.127) Zudem sei das kirchliche Dienstrecht nicht mehr zeitgemäß, da es der Wertschätzung des Personals im Wege stehe. »Wertschätzender und würdiger Umgang mit Personal sei die beste ›Unternehmenswerbung‹« (130). *Beate Hofmann* fordert in diesem diakonischen Fokus über die Vielfalt kirchlicher Gemeindeformen und Arbeitsweisen nachzudenken, um der Milieuverengung von Kirche entgegenzuwirken (134). Dabei legt sie gemeinsam mit *Ralf Homann* und *Sigrid Graumann* das Gewicht auf die Verknüpfung des Pfarrberufes mit anderen kirchlichen Berufszweigen und fragt: »Gibt es ein Gesamtkonzept für die Wahrnehmung unterschiedlicher kirchlicher Arbeitsfelder und für das Zusammenspiel der unterschiedlichen beruflichen Kompetenzen, das mit den Herausforderungen einer ausdifferenzierten und diverser werdenden Gesellschaft verbunden ist?« (135) Das Festhalten an der Parochie als primärer Organisationsform von Kirche vor Ort verstärke nach Hofmann die »Enttheologisierung bzw. Säkularisierung der Diakonie« (136). Abschließend bietet *Harald Schröter-Wittke* Anhaltspunkte für eine abnehmende Attraktivität des Pfarrberufes in der Generation 17plus. Hier nennt er Faktoren wie die Familienfreundlichkeit mit voremanzipatorischer Residenzpflicht für Pfarrfamilien samt behinderter Work-Life-Balance in Beruf, Familie und Privatleben. »[...] das reicht von der öffentlichen Anerkennung bis hin zur Bezahlung [...]« (189).

Gänzlich ausgeklammert bleiben in der Diskussion allerdings zwei entscheidende Faktoren, die elementar mit der Attraktivität des Pfarrberufes in Beziehung stehen. Einerseits die Frage der Entkoppelung von der Tarifstruktur aller Landeskirchen innerhalb der EKD, da in Westfalen, gegenüber dem Rheinland, der Landesbeamtentarif NRW, statt der Bundesbesoldungsordnung, zugrunde gelegt wird, und auch die Durchstufung nach A 14 gekappt worden ist. Gleichzeitig liegt in Westfalen die Dienstwohnungsvergütung im Vergleich zur EKIR um rund 200 EURO höher. Die fehlende angemessene Besoldung wird andererseits dann zu einem Problem, wenn gleichzeitig gegenüber den nachwachsenden Theologengenerationen 17plus auf die Beibehaltung der voremanzipatorischen Residenzpflicht für die Pfarrfamilie rekuriert wird. *Alexander Deeg* (79), *Christian Grethlein* (104), *Henning Wrogemann* (53) und *Harald Schröter-Wittke* (189) verweisen daher besonders auf die gegenüber der »Generation-Y« in dieser Hinsicht wenig attraktiven Rahmenbedingungen für einen auch künftig eher voremanzipatorisch-traditionell ausgerichteten Pfarrberuf, was zudem für die späten Babyboomer zu einem Ungleichgewicht im Anspruch auf eine angemessene und standesgemäße Besoldung gegenüber den Kollegen benachbarter Landeskirchen führt.

Der Sammelband gibt einen guten, zuweilen kritischen Überblick über »westfälisch Hausgemachtes« und bietet auch für alle anderen EKD-Landeskirchen Hinweise darauf, wie man es möglicherweise besser machen könnte. Jedenfalls liefern die wissenschaftlichen Expertisen hierfür wichtige Anhaltspunkte.