

Profession in der Krise

Das Pfarramt – eine überkomplexe Herausforderung

Frank Weyen

Viele Kolleginnen und Kollegen im Pfarrdienst klagen über wachsende administrative Tätigkeiten, die das Zeitbudget für die theologischen Aufgaben im Pfarrberuf schmälern. Die Folge sind eine zunehmende Unzufriedenheit und eine unübersichtliche und schon orientierungslos zu nennende Bestimmung dessen, was der Pfarrberuf sein soll. Frank Weyen charakterisiert die aktuelle Debatte und plädiert für eine theologische Rückbesinnung des Pfarrberufes.

Die Diskussion um pfarramtliche Aufgaben, die Leistungen für verwaltende Aufgaben im Pfarramt verursachen, stellen in der Gegenwart eine viel beklagte, aber wenig reflektierte Situation in den Vordergrund, die es zumindest für die Schweiz eigentlich nicht geben dürfte und für das Pfarramt in Deutschland, nach Willen der Kirchenordnungen der meisten Landeskirchen, nicht geben sollte. Blickt man in die Zürcher Kirchenordnung, so sind die Aufgabenteilungen zwischen theologischem und nicht-theologischem hauptamtlich beschäftigten Personal spezifisch aufgeteilt.¹ Beispielsweise aus der Kirchenordnung der Zürcher Landeskirche und auch anderer Landeskirchen geht eine klare Aufgabenteilung zwischen theologischem und nicht-theologischem Personal hervor, das keine verwaltungstechnischen Aufgaben dem Pfarramt zuordnet. Die Aufgaben der Pfarrpersonen sind begrenzt auf Gottesdienst, Predigt, Seelsorge und gegebenenfalls den kirchlichen Unterricht, der jedoch im Rahmen der religionspädagogischen Gesamtkonzeptes mithilfe von Sozialdiakoninnen und -diakonen wahrgenommen bzw. durch geeignetes pädagogisches Personal erfüllt wird. Es gibt also keinen formaljuristischen Grund zu behaupten Pfarrpersonen müssten im Bereich von Verwaltungsaufgaben entlastet werden, sofern sie diese Aufgaben nicht aus eigenem Antrieb an sich genommen haben, da diese in der Schweiz genuine Aufgaben der behördlich organisierten Kirchenpflege sind.²

1. Zum Verständnis vom Pfarramt

Das Bild vom Pfarramt in den evangelischen Landeskirchen ist an manchen Stellen von dem in der Schweiz unterschieden. Dazu gehört, dass Pfarrpersonen hier nicht angestelltes Personal, sondern Beamte mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten sind. Sie sind aufgrund der Verbeamtung Teil der konsistorialen Leitung der Kirche

und meist auch Vorsitzende der Kirchenvorstände bzw. der Presbyterien. Dies ist unabhängig von der konfessionellen Ausprägung der jeweiligen Kirchengemeinden oder dem Bekenntnis der Landeskirche, in denen ein Pfarrer seinen Dienst versieht. Pfarrpersonen unterstehen direkt dem Konsistorium im Rahmen eines Dienstherrenverhältnisses und nehmen beispielsweise für das Konsistorium nicht nur die Leitung der Kirchengemeinden wahr, sondern haben Siegel- und Beurkundungsrecht sowie Sitz und Stimme im Presbyterium bzw. im Kirchenvorstand, auf der Synode und sind in allen Gremien der Kirche als geborene Mitglieder qua Amt.

Stärker als in den deutschen Landeskirchen entspricht die durch die Zürcher Kirchenordnung exemplarisch bestimmte Rolle des Pfarrberufes dem, was seit Anbeginn des Pfarrberufes für diesen charakteristisch gewesen ist. Christian Grethlein drückt dies dadurch aus, dass er die biblisch-historischen Dimensionen des Pfarrberufes vor dem Hintergrund der reformatorischen Tradition als Bezug auf das christliche Leben und der Bewahrung der biblischen Lehren bestimmt. So eignen dem Pfarrberuf vor allem die oratio, die meditatio und die tentatio. Er bestimmt das Pfarramt also von seinen theologischen Gehalten her und damit als rein geistliches Amt, für das das Theologiestudium sowie die kirchliche Ausbildungsphase vorbereiten. Daher ist der Pfarrberuf bei Grethlein der primäre Ort für die Tradierung einer Kommunikation des Evangeliums. Dies habe sich in der Kirchengeschichte in den geistlichen Aufgaben des Parochus als Vorsteher der Parochie, in den Hausandachten im Pfarrhaus sowie in seinen gottesdienstlichen und seelsorglichen Funktionen niedergeschlagen. Erst in der Moderne wandelte sich die Berufung zu einem mit vielfältigen weltlichen Aufgaben versehenen Beruf und einer steigenden Komplexität. Kirche musste seit dem 19. Jh. unter dem Eindruck einer zunehmenden Urbanisierung verwaltet und auf die Anforder-

nisse der jeweiligen Gegenwart angepasst werden. Zum Prediger, Seelsorger und Gemeindepädagogen wurde nun, im Zuge der Ideen eines Vereinskirchenwesens durch Emil Sulze, auch die Funktion des verwaltenden Vereinsvorsitzenden an die Rolle des Pfarrers herangetragen. Grethlein nennt diesen »Rollenspatag« das Dilemma des Pfarrberufes.³

Vor allem seit den kirchlichen Rückbaumaßnahmen, die in den 1990er Jahren ihren Anfang genommen haben und unter dem Eindruck sinkender Bevölkerungs- und Finanzentwicklungen stehen, wurde immer stärker der verwaltende Aspekt des Pfarrberufes in den Vordergrund gerückt unter Zurückdrängung seiner genuin theologischen Rollencharakteristika. Damit einher gehe auch die Wandlung von der Institution zur Organisation Kirche, so dass die pfarramtliche Rolle des Vereinsvorsitzenden gerade in Deutschland das Proprium des theologischen Fachkundigen in den Hintergrund treten lasse. Diese Tendenz ist, so kann hier konstatiert werden, in den schweizerischen Kirchen nicht denkbar, da behördliche und pfarramtliche Aufgaben auf unterschiedliche Personen und Kompetenzen verteilt sind. »Theologie ist dabei nicht als eine methodisch kontrollierte und kritisch distanzierte Reflexion verbindlicher Traditionen gefragt. Vielmehr geht es um die kommunikative Vermittlung einer auf die konkrete Lebensgestaltung bezogenen christlichen Perspektive, die sich im Alltag unter den Bedingungen des Pluralismus bewähren lässt.«⁴

1.1 Historische Betrachtung

Historisch betrachtet ist der evangelische Pfarrberuf, ausgehend von CA VII, auf öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung bezogen. Darin sind weitere Aufgaben nicht vorgesehen. Dies definiert zugleich das Proprium des geistlichen und theologisch kompetenten Berufsstandes. Pfarrer erfüllen damit die Position eines »leitenden Geistlichen«, was seit 1939 in Bayern erstmals auch in ein Pfarrergesetz gefasst worden war. Der theologische Beruf des »leitenden Geistlichen« wird beispielsweise von Grethlein als »Schlüsselberuf« für die Kirche bezeichnet, der aber primär nicht Verwaltungsaufgaben, sondern geistliche Aufgaben umfasse. Erst die Grundsätze für die Ausbildung von Theo-

loginnen und Theologinnen, die die EKD erstmals 1988, und 2014 in neuer Form aufgelegt hat, definieren Anforderungen an das Pfarramt, die sich nicht nur vom biblischen Befund, aus der Geschichte der Alte Kirche und aus den Auffassungen der Reformation herleiten lassen, sondern zusätzlich zu diesen Grundlagen auch eine gabenorientierte Motivations- und Qualifikationskompetenz sowie eine qualifizierte Führungskompetenz von Pfarrpersonen benennen. Dies war bis dahin neu und spitzt den bisher theologischen Beruf ganz allgemein zu einem modernen Verwaltungsberuf zu, was zugleich die Gefahr in sich birgt, dass der bei Isolde Karle auf der Prämisse des Vertrauens herausgearbeitete Professionsbegriff, den sie bei Rudolf Stichweh soziologisch in der Schule Niklas Luhmanns gefunden hat, ausgehöhlt wird, und der Pfarrberuf zu einem ganz normalen Verwaltungsberuf wie jeder andere in der öffentlichen Verwaltung gerät.⁵

1.2 Pfarrbilder

Die EKD hat in ihrer EKD-Impulsschrift »Kirche der Freiheit« (2006) den Pfarrberuf mit dem eines »leitenden Geistlichen« charakterisiert. Diese Bezeichnung biete nun die Gefahr, die bisherige Stellung von Pfarrpersonen in Kirche und Gesellschaft zu schwächen und damit zu de-professionalisieren bzw. nach Grethlein diesen als einen rein erwachsenenbildnerischen Beruf zu verstehen. Vor allem die sich aus CA VII herleitende Öffentlichkeit der Wortverkündigung rechtfertige die Öffentlichkeit des theologischen Pfarrberufes und damit das besondere nicht durch Verwaltungsaufgaben zu prägende Proprium des Berufes. Da, nach Grethlein, der Pfarrberuf ein theologischer ist, bedürfe dieser auch der weiteren theologischen Bildung, um, ebenso wie Ärzte und Juristen, auf dem neuesten Stand der Forschung zu sein und eine fundierte Auskunft über die wesentlichen theologischen Gegenwartsfragen geben zu können. Ein Bild vom Pfarrberuf, der das Pfarramt ausschließlich unter dem Gesichtspunkt des Managements (Perels), oder gar der Intendanz (Gundlach) stellt, entziehe diesem als Profession seinen traditionell theologischen Boden, so dass damit auch die Bedeutung des Pfarrberufes für die Kirche selbst in Frage gestellt werden dürfte. Zugleich verliere der Beruf so seine tentative Deutungskraft für die Gesellschaft, da mit einer De-professionalisierung dieser in die Reihe anderer Berufe gerate und somit seine besondere Stellung für die Legitimation der Kirche einbüße. Das bedeute, dass vielmehr das theologische Proprium des Pfarrberufes stärker in der Vordergrund treten müsse,

unter Zurückdrängung aller am Zeitgeist der neoliberalistischen Postmoderne orientierter Rollenzuschreibungen und Pfarrbilder, so dass letztlich die Theologie und die mit CA VII benannten pfarramtlichen Hauptaufgabenbereiche nur noch in homöopathischen Dosen durch die Kirche in die Gesellschaft eingebracht werden können. Dies könne letztlich nur einer Aushöhlung des Pfarrberufes Vorschub leisten und auch die gesellschaftliche Bedeutung der Kirche selbst aufs Spiel setzen. Denn der Pfarrberuf ist und bleibt nach Grethlein das Proprium der Kirche und damit ihr wesentlicher Schlüsselberuf.⁶

2. Pfarramt in Zeiten der Multikomplexität

Blickt man detailliert auf die Klagen von Pfarrerinnen und Pfarrern hinsichtlich ihrer Arbeitsmehrbelastung durch Verwaltungstätigkeiten, die nicht zum genuin theologischen Proprium des Rollenverständnisses von Pfarrpersonen gehören, dann ergeben sich mehrere Herleitungen:

1. Die Klage über die Mehrbelastung durch Verwaltungstätigkeiten kann als Symptom für eine tiefergehende Problematik identifiziert werden, analog der Klagen über die Mühen und die Zukunft des Pfarrhauses in den 1990er Jahren.
2. Die Mehrbelastung durch Verwaltungsaufgaben im Pfarramt wird von der Mehrzahl der Pfarrpersonen zu Ungunsten von seelsorglichen Aufgaben problematisiert.
3. Pfarrpersonen beklagen Anforderungen an ihren Beruf, da Verwaltungstätigkeiten nicht zum Lehrportfolio der Ausbildung in der zweiten (kirchlichen) Ausbildungsphase gehören.
4. In den schweizerischen Landeskirchen ist die einjährige kirchliche Ausbildung nach dem Studium zu kurz bemessen, so dass grundlegende Fertigkeiten für das Pfarramt von den zuständigen Lehrpersonen im Vikariat nicht im ausreichenden Maße vermittelt werden. Zum Vergleich: In Deutschland ist das Vikariat auf 30 Monate ausgelegt.

2.1 Berufszufriedenheit

»Pfarrerinnen und Pfarrer sind gemessen an den zeitintensivsten Tätigkeiten ihrer beruflichen Tätigkeit in überwiegendem Maße als Theologinnen und Theologen gefordert. Das bedingt eine relativ hohe Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf.«⁷ Daher werden in der Hannoverschen Landeskirche die Arbeitszeiten von Pfarrpersonen mit durchschnittlich 55,7 Wochenarbeitsstunden angegeben. Im Kirchenkreis Barmen (EKiR)

arbeiten Pfarrpersonen durchschnittlich 66,03 Stunden pro Woche. In letzterer liegen die zu betreuenden Seelsorgebezirke allerdings im Gegensatz zu Hannover bei rund 3000 Seelen. Die Bayerische Landeskirche geht global von 54 Wochenstunden aus. »Erstaunlicherweise wird kaum diskutiert, ob es ethisch überhaupt zu verantworten und mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu vereinbaren ist, dass Kirchenleitungen von vornherein und selbstverständlich von einem Stundensoll von beispielsweise 54 Stunden ausgehen«⁸, fragt Michael Klessmann.

Dem entsprechen auch neuerdings die Bemühungen um die Einführung eines sog. Terministundenmodells in Westfalen. Hier scheint man die Problematik in den Blick genommen zu haben. Pfarramtliche Kern-tätigkeiten sind dabei alle diejenigen Tätigkeiten, die den Menschen zugewandt geschehen und den Geistlichen für den Pfarrberuf erfordern. »Was dagegen dazu dient, den institutionellen und organisatorischen Rahmen der Tätigkeiten zu sichern, wird nicht zu den pfarramtlichen Aufgaben gerechnet. [...] Pfarrerinnen und Pfarrer verstehen sich in erster Linie als theologische und pastorale Profis und weniger als Fachleute für Gemeinde-Management.«⁹

Daraus ergibt sich für Becker/Dahm/Erchsen-Wendt die Folge, dass die Arbeitszufriedenheit bei Pfarrpersonen, die sich vorwiegend mit ausbildungsgemäßen Arbeitsanforderungen konfrontiert sehen, höher ist als bei denjenigen, die sich mit Verwaltungsaufgaben abgeben müssen. Daraus folge, dass Pfarrpersonen, die sich stärker als andere mit verwaltungstechnischen Organisationsaufgaben befassen, sich ihrem Arbeitgeber evangelische Kirche, vertreten durch Landeskirche oder durch die kreiskirchliche Verwaltung, innerlich weniger verbunden fühlen als diejenigen, die diese Aufgaben nicht erfüllen müssen. Das bedeutet, dass Pfarrpersonen weniger stark aus ihrem Berufsfeld innerlich wie äußerlich aus- oder gar abwandern, je mehr diese das Gefühl haben, dass ihr Ausbildungsziel erreicht worden ist und der Pfarrberuf vom inneren Gehalt der Profession her ausgefüllt werden kann.

Die Folge eines Dienstes nach Vorschrift kann für den Arbeitgeber Kirche hinsichtlich der Arbeitsauffassung ihres Schlüsselpersonals als Drohung und Warnsignal gedeutet werden. Zugleich wirke sich der Faktor eines hohen Verwaltungsaufwandes zu-

gleich als Hemmnis für die weitere Durchführung von Reformen innerhalb der Kirche aus. Daher halten es Dreiviertel der befragten Pfarrpersonen für unabdingbar, die Verwaltungsarbeit im Pfarramt auf ein Minimum zu reduzieren. Geschehe dies nicht, so Becker/Dahm/Erichsen-Wendt, so sinke der Faktor Zufriedenheit im Pfarramt um 22% ab. »Maßnahmen zur Verminderung von Verwaltung können also die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf steigern. [...] Daher sollte bei allen Reformen und Strukturveränderungen geprüft werden, wie sie sich auf den Verwaltungsanteil in der pfarramtlichen Tätigkeit auswirken. Will man Verzögerungen und Widerstände durch Pfarrinnen und Pfarrer vermeiden, wird man darauf achten müssen, dass die Neuerungen nicht mit vermehrtem Verwaltungsaufwand einhergehen.«¹⁰

2.2 Das Pfarramt als soziologische Führungsposition

Vor diesem Hintergrund soll nun ein Blick in die sozialwissenschaftliche Management- und Leadership-Forschung vorgenommen werden. Denn Pfarrpersonen, so die Hypothese, unterliegen in ihrer Führungsaufgabe den gleichen gesellschaftlichen und manageriellen Anforderungen wie herkömmliche Führungskräfte in wirtschaftlich arbeitenden Unternehmen auch. Als wirtschaftendes Unternehmen stellt eine sich nach dem Vereinsmuster aufstellende Kirchengemeinde keine gesellschaftliche Sonderform dar.

Eine Führungskraft hat einen ganzen Katalog von Aufgaben zu erfüllen. Diese zeigen deutliche Überschneidungen zu den Beobachtungskategorien des Leader Observation System (LOS) der Verhaltenstheoretiker Luthans & Lockwood 1984.¹¹ Luthans & Lockwood haben dabei 457 Führungskräfte in verschiedenen Stichproben beobachtet und ihre Tätigkeiten in den detaillierten Kategorien erfasst. Dabei kamen diese im Sinne einer Taxonomie zu folgenden Beobachtungskategorien (aus dem LOS):

- Informationsaustausch
- Schreiarbeit
- Planen/Koordinieren
- Entscheiden/Problem lösen
- Kontrollieren
- Interagieren mit Externen
- Soziale Kontakte pflegen
- Motivieren/Verstärken
- Disziplinieren/Bestrafen
- Konflikte handhaben
- Personal beschaffen
- Personal entwickeln

Der Aufgabenkatalog enthält Aufgaben, die auch tatsächlich von Führungskräften wahrgenommen werden. Im Rückgriff auf die

Forschungsergebnisse von Luthans & Lockwood wird zudem deutlich, dass die sogenannte Beziehungsarbeit für Führungskräfte von erheblicher Bedeutung ist.¹² Mit der Beziehungsarbeit wird bereits auf einen weiteren Themenkomplex, dem der Emotion, verwiesen. Dabei fällt auf, dass die Vereinbarung von sinnvollen Arbeitszielen oder die Einweisung von Mitarbeitern detailgenaue Aufgabenkenntnis erfordern, die in komplexen Sachgebieten für die Führungskräfte schwierig sein können¹³,

die Beziehungskomponente steht bei diesen Aufgaben jedoch noch nicht im Vordergrund. Die Einweisung von Mitarbeitern in ihr Aufgabengebiet und die Vermeidung von Über- oder Unterlastung der Mitarbeiter sollen dafür sorgen, dass die Aufgabenerledigung gesichert werde. Eine gute Einweisung ermöglicht den Mitarbeitern, dass sie schnell mit der Aufgabenerledigung beginnen können. Natürlich haben diese Aufgaben auch eine soziale Komponente; so ist die Einweisung z.B. erst erfolgreich vollzogen, wenn der Mitarbeiter sich unter Berücksichtigung fachlicher und sozialer Aspekte in die Organisation eingegliedert hat.¹⁴

Die drei weiteren Aufgaben zu den Arbeitsbedingungen, der Förderung von Leistungswillen und Verantwortung unter Beachtung der Grundsätze für Zusammenarbeit sollen die Aufgabenerledigung zwar auch unterstützen, aber hier sind die Ziele des Führungshandeln, dass Vertrauen und Kooperation gestärkt werden, die sich indirekt wieder positiv auf die Aufgabenerledigung auswirken.

Dieses Aufgabenspektrum von Führungskräften, beispielsweise in einer der Kirche vergleichbaren öffentlichen Verwaltung, verdeutlicht, dass Pfarrpersonen unter dem Eindruck von Führungsverhalten ihren Arbeitsalltag gestalten müssen. Damit stehen diese unter den gleichen Anforderungen wie Führungskräfte in anderen Arbeits- oder Anforderungsbereichen. Es muss jedoch dabei beachtet werden, dass Führungsanforderungen nicht mit Managementaufgaben zu verwechseln sind. Managementaufgaben haben im Koordinieren und Organisieren ihre Schwerpunkte. Führung jedoch ist wesentlich komplexer zu gestalten als bloßes Organisationsmanagement, auch wenn es partielle Berührungspunkte zwischen beiden Sphären des beruflichen Alltags in Organisationen geben sollte.¹⁵

Auch hierarchisch untergeordnete oder mittlere Ebenen von Organisationen müs-

sen Arbeitsabläufe organisieren bzw. »managen« können. Dies ist also nicht primär eine Aufgabe von Führungskräften, wohl aber sollten diese um die Bedeutung des Managements von Organisationen wissen und damit auch die Arbeitsanforderungen des ihnen unterstellten Personals einschätzen können.¹⁶

Managementaufgaben haben im Koordinieren und Organisieren ihre Schwerpunkte, Führung jedoch ist wesentlich komplexer.

Es wird also deutlich, dass Pfarrpersonen als Führungskräfte in der Kirche unter ähnliche Herausforderungen gestellt sind wie Führungskräfte in Organisationen

jedweder Art. Dies trifft nicht nur auf die Anforderungen in technischer Hinsicht, sondern vor allem auf die Anforderungen in Hinblick auf die Beziehungskomponente der Interaktion zwischen anwesenden Personen zu. Zugleich wirkt diese Feststellung relativierend hinsichtlich einer von Isolde Karle angenommenen herausgehobenen Stellung der theologischen Profession. Alle drei bei Karle unter der Prämisse des Vertrauens herausgearbeiteten Professionen (Medizin, Rechtswissenschaften, Theologie) unterliegen hinsichtlich ihrer Rolle den gleichen Führungsparadigmen wie andere Führungspositionen in Organisationen auch.

2.3 Multikomplexe Anforderungen an das Pfarramt in der Generalistenrolle

Es muss hier jedoch auch bedacht werden, dass die immer noch geforderte Generalistenrolle im Pfarramt zu einer multikomplexen Steigerung der Aufgabenvielfalt führt. Während von 200 Jahren Pfarrer neben ihren pastoralen Kernaufgaben noch standesamtliche Verwaltungsaufgaben subsidiär für die staatlichen Behörden sowie die eigene landwirtschaftliche Selbstversorgung ihrer Familie zu übernehmen hatten und seelsorgliche Aufgaben eher an Kasualien ausgetragen wurden, scheint der Pfarrberuf heute aufgrund seiner grundlegenden Gesellschaftsbezogenheit durch vielfältige komplexe Anforderungen gekennzeichnet zu sein. Diese Komplexitätssteigerung geht mit einer Irritation im Selbstverständnis der eigenen pastoralen Identität einher. »Die Pfarrperson agiert als Generalist mit strukturell- und fachlich-leitender Funktion. Sie sind Manager/in und persönliches Vorbild in religiösen und moralischen Fragen. Es besteht die Gefahr, dass aus solchen Diskrepanzen eine »gestörte Rollenidentität« erwächst.«¹⁷

Michael Klessmann beschreibt neben der in der Pfardienstordnung niedergeschriebenen Verpflichtung von Pfarrpersonen auf

Verwaltungstätigkeiten beispielsweise in der Evang. Kirchen von Berlin und Brandenburg etc. (EKBO) die zunehmende Arbeitsverdichtung, die 60% der Pfarrpersonen beklagen, als einen weiteren Faktor, der sich zu den teils unübersichtlich vielfältigen pastoralen Aufgaben hinzugesellt (50,8%). Dies sei verbunden mit dem finanziellen Schrumpfungsprozess, den 48,3% als problematisch empfinden sowie der mangelhaften Planbarkeit des Pfarralltages beispielsweise durch unplanmäßige Bestellungen (36,3%).¹⁸ Ferner werden von den befragten Pfarrpersonen Verwaltungstätigkeiten mit 34,4% als störend empfunden sowie der Verlust an gesellschaftlicher Bedeutung der Kirche und der damit verbundenen Kränkung der Profession (26,8%) innerhalb einer postmodernen Optionsgesellschaft.¹⁹ Das Pfarramt zeichne sich nach Klessmann durch Überkomplexität aus, so dass hohe Anforderungen an die Amtsinhabenden sowohl aus der Gemeinde, der Mittelebene wie aus den Landeskirchenämtern gestellt werden.²⁰ Richard Reuter betont ebenso wie schon Martin Schian in den 1920er Jahren in diesem Zusammenhang, dass dem Pfarrberuf zwar ein hohes Sozialprestige zukomme, der Beruf jedoch in einem Dilemma der Postmoderne stecke, das auch andere Ämter treffe. In der Postmoderne trage gegenwärtig nicht mehr das Amt die Person, so dass diese meist unumstritten dieses ausfüllen könne, sondern es müsse immer stärker die Person das Amt tragen und sich dessen als würdig erweisen, was zugleich den öffentlichen Druck auf die Person des Amtsinhabers erhöhe. Die Pfarrpersonen müssen die Symbolisierungsleistungen, die mit dem Amt bis dato verbunden gewesen waren, nun im Diskurs des Lebens täglich neu aushandeln und stehen damit unter ständiger Beobachtung von außerhalb wie von innerhalb der Kirche. Die Ordinationsvorhalte bestärken diese Tendenz heute noch zusätzlich, wengleich diese in einer anderen gesellschaftlichen Stellung von Pfarrpersonen seinerzeit festgeschrieben worden waren und so auch gemeint seien.²¹ »Aber es bedeutet auch eine oft zu schwere Last. Sie müssen sich ständig ausweisen und ständig beweisen, mehr noch: sie sollen ihre Botschaft ausweisen. Das Evangelium wird für so gut gehalten, wie die Pfarrerrinnen oder der Pfarrer ist, die es predigen. Das aber ist zu viel für die Schulter eines Menschen.«²²

2.4 Pfarrerrinnen und Pfarrer auf Identitätssuche

Dabei werde, wie bei Grethlein bereits gesehen, die theologische Schlüsselkompetenz von Pfarrpersonen meist durch die Mehr-

heit der theologisch unkundigen Nichttheologinnen und -theologen in den Kirchengemeinden und Landeskirchenämtern ausgeblendet und es werden Arbeitsanforderungen an das Pfarramt herangetragen, die dem inneren Kern der Profession nicht mehr entsprechen. Die Überkomplexität nach Klessmann entsteht dann, wenn eine Pfarrperson dem theologischen Alleinstellungsmerkmal des Pfarrberufes entsprechen möchte, dies aber als nicht-opportune Gepflogenheit von der kirchlichen Binnenwelt, in der dies geschehen soll, abgelehnt wird. Als Fluchtreaktionen ergeben sich sodann Selbstbilder von auf Identitätssuche befindlichen Pfarrpersonen²³, sich selbst als Gemeindeformer und vereinsvorsitzender Hüter eines Pfarrbezirkes (Sulze), Persönlichkeit (M. Schian), Zeuge (K. Barth), Kommunikator (E. Lange), Helfer (K.W. Dahm), Geistlicher (M. Josuttis), Religionshermeneut (W. Gräb), Theologe (C. Grethlein/A. Grözinger), Professioneller (I. Karle), Schwellenkundiger (U. Wagner-Rau), Kompetenenträger (EKiR, EKKW, EKBO), Manager (H-U. Perels), Intendant (T. Gundlach), Abenteurer (S. Hauerwas), Brückenfunktionsträger (I. Karle), Flaneure (W. Benjamin, A. Grözinger), Resonanzexperten (H. Rosa), Empowermentexperten (A. Deeg), Künstler, Spiritual oder Schamane etc. zu deuten, da die eigentliche Professionskompetenz binnenkirchlich nicht mehr erwünscht zu sein scheint. Dennoch muss auch hier betont werden: Die Aufgaben, die das Pfarramt wahr-

zunehmen hat, sind durch die Kirchenordnungen unter Rückgriff auf die Bekenntnisse der Reformationszeit deutlich konturiert, so dass Pfarrpersonen theoretisch die Möglichkeit hätten, sich professionsgemäß darauf zu berufen, ohne die Furcht haben zu müssen, hinsichtlich dieser Position innerhalb der kirchlichen Hierarchie in Misskredit zu geraten. So kam Alfred Jäger bereits 1993 zu dem Schluss, dass Menschen in schlechten Strukturen trotz bester Eignung in kürzester Zeit körperlich und seelisch (Burn-out) zugrunde gehen können.²⁴

Die Badische Kirche liefert dazu auch Zahlen, denn rund ein Fünftel (20%) der Pfarrpersonen in Baden leiden unter medizinisch relevanten stressbedingten Gesundheitsstörungen. Dieser Wert liege zwar niedriger als derjenige von Lehrpersonen an allgemeinbildenden Schulen, jedoch höher als der statistische Durchschnitt der Bevölkerung. Dabei muss aber auch bedacht werden, dass die

Anforderungen, die aufgrund einer brüchig gewordenen öffentlich-authentischen Wirkung der Kirche im Ganzen, die gesamte Verantwortung für die Geltung der Kirche innerhalb einer pluralen und pluriformen Gesellschaft der Postmoderne auf die Pfarrpersonen zu verlagern, diese überfordern muss. Eine Kirche, die aufgrund einer teils schonungslosen medialen Kritik ständig auf ihr makelloso Image bedacht ist, dass die Kirche ohne Flecken und Runzeln öffentlich erhalten bleibe, verlangt, dass die Pfarrpersonen mit ihren Familien und mit ihrem Leben zeugnishaft dafür einstehen sollen. Es gilt allerdings, dass »menschliches Leben [...] viel zu sehr grundsätzlich brüchig, endlich, fragmenthaft, von Ambivalenzen durchzogen [ist]«²⁵, sodass Pfarrpersonen für sich allein in einem ihnen zunächst fremden und fremdbleibenden Umfeld für die Wahrheit des Evangeliums einstehen müssen.

So kommt Klessmann zu dem Schluss, dass Pfarrpersonen in der Brüchigkeit des Daseins als Menschen, in all ihrer Unvollkommenheit das Evangelium verkündigen müssen, aber nicht in einem moralischen Sinne als heiligengleiche Vorbilder für die Wahrheit dessen.²⁶ Denn die »Totalrolle« des Pfarramtes unterliege menschlicher Fehlerhaftigkeit eines »simul iustus et peccator«. Wer hier mehr und anderes vom Pfarramt verlangt, verfehle zugleich den Erlösungsanspruch des gefallenen Menschen, der in Kreuz und Auferweckung Jesu Christ für die Menschheit verbürgt sei. Gerade Verantwortliche auf

Die Aufgaben, die das Pfarramt wahrzunehmen hat, sind durch die Kirchenordnungen seit der Reformationszeit deutlich konturiert.

den konsistorialen Ebenen der Kirche müssen sich diese unverzichtbare theologische Bedingung bewusst machen. Das Pfarramt sei daher unter dieser grundlegenden Prämisse administrativ in aller Freiheitlichkeit des Handelns zu gestalten und zugleich von juristischen Zwängen innerhalb der verfassten Kirche als Körperschaft öffentlichen Rechtes zu befreien. »Kirchliche Reformanstrengungen schreiben in der Regel den Pfarrerrinnen und Pfarrern eine besondere Verantwortung für die angestrebten Reformen zu. Strukturveränderungen werden auf der Leitungsebene geplant, die Vertreter und Vertreterinnen des »Schlüsselberufs« der Kirche sollen die Planungen dann durch herausragende Leistungen umsetzen und verwirklichen.«²⁷ Daraus kann und muss eine Multi- und Überkomplexität des Pfarrberufes in der Kirchengemeinde entstehen, so dass zunehmend mehr Pfarrpersonen in funktionale kirchliche Dienste abwandern oder gar den Dienst quittieren.²⁸

3. Fazit: Eine Profession in der Krise

Pfarrerinnen und Pfarrer als Theologinnen und Theologen vertreten heute eine »Profession in der Krise«. Die erlernten Professionalitäten werden scheinbar im Berufsalltag nicht mehr eingefordert. Isolde Karle beschreibt den Pfarrberuf als in der De-professionalisierung befindlich.²⁹ Dabei gelte, unter der bei Karle auf der Basis der aus der Luhmann-Schule stammenden soziologischen Analysen von Rudolf Stichweh gewonnenen Einsichten, dass Medizin, Rechtswissenschaften und Theologie unter der Prämisse des Vertrauens be-

Elementar für den Pfarrberuf ist es, diesen als genuin theologisch zu verstehen.

sonders herausgehobene öffentlich tätige Professionen seien, dass von Medizinern und Juristen die verlässlichste und neueste fachliche Expertise gefordert werde, dass Pfarrpersonen jedoch nur gute Unterhaltungskünstler seien und ihre akademische Bildung verleugnen sollten.³⁰ Daher haben verantwortliche in den Kirchengemeinden und Kirchenleitungen zwei Möglichkeiten:

1. Entweder sie leisten der De-professionalisierung des Pfarramtes im ständigen Blick auf sinkende Mitgliederzahlen, Finanzmittel und öffentliche Darstellung in den Medien durch Enttheologisierung des Berufsstandes Vorschub oder
2. sie nehmen bewusst das Proprium des kirchlichen Schlüsselberufes als akademisch gebildete Theologinnen und Theologen im Pfarrberuf ernst und begnügen sich mit Authentizität im Pfarramt.

Im ersten Fall würde dies zur Aushöhlung des Schlüsselberufes beitragen und im Umkehrschluss die Existenz der verfassten Kirche überhaupt gefährden. Im zweiten stellen sich Kirchenleitungen und Kirchenvorstände den gesellschaftlichen Realitäten nachlassender Bindekräfte der »großen Erzählungen« in der Postmoderne (Lyotard, Grözinger) allerdings mit einer authentischen Theologenschaft, die wiederum professionell und kompetent darüber Auskunft geben kann, was in dieser Welt christlicher Glaube bedeutet und was nicht. Derzeit sind beide Tendenzen in der Schweiz. Daher ist es, mit Christian Grethlein und Albrecht Grözinger gesprochen, elementar für den Pfarrberuf, diesen als genuin theologischen zu verstehen und auch hinsichtlich seines theologischen Propriums mithilfe der wissenschaftlichen Theologie an der Universität zu stärken und so wieder zu professionalisieren.

Anmerkungen:

- 1 Das bedeutet, dass eine Pfarrperson, die sich im Kanton Zürich über zu viel Verwaltungsaufgaben beklagt, damit eine grundsätzliche Frage an die Kirchenpflege richten muss, die scheinbar ihren genuine Aufgaben als behördliche Leitung der Kirchengemeinde nicht nachkommt, also ihre Verwaltungstätigkeit nicht im vorgesehenen Maße erfüllen dürfte.
- 2 Vgl. zum Ganzen: Klessmann, Michael (2012): Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie, 84-82. Sollten Pfarrpersonen Sachzwänge für ein Übermaß an Verwaltungsarbeit anführen, so muss auf psychotherapeutischer Ebene danach gefragt werden, ob diese Personen für das Pfarramt geeignet sind, da sie sich scheinbar nicht ausreichend gegen Anforderungen, die von außen an sie herangetragen werden, abgrenzen können.
- 3 Vgl. Grethlein, Christian (2009): Pfarrer – ein theologischer Beruf! Frankfurt/M.: Hansisches Dr.- und Verl.-Haus (Edition Chrismon), 65.
- 4 Grethlein, a.a.O., 71; vgl. zum Ganzen: Ders., a.a.O., 1-71.
- 5 Vgl. dazu Karle, Isolde (2001): Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft. Gütersloh: Kaiser, Gütersloher Verl.-Haus (Praktische Theologie und Kultur, 3); Beintker, Michael (2014): Theologische Ausbildung in der EKD. Dokumente und Texte aus der Arbeit der Gemischten Kommission/Fachkommission I zur Reform des Theologiestudiums (Pfarramt und Diplom) 2005-2013. Leipzig: Evang. Verl.-Anst.
- 6 Zum Ganzen vgl.: Grethlein, Pfarrer.
- 7 Becker, Dieter; Dahm, Karl-Wilhelm; Erichsen-Wendt, Friederike (2009): Arbeitszeiten im heutigen Pfarrberuf. Empirische Ergebnisse und Analysen zur Gestaltung pastoraler Arbeit. Frankfurt: AIM-Verl.-Haus (Empirie und kirchliche Praxis, Bd. 5), 109; zum Ganzen vgl.: Dies., a.a.O., 103-109.
- 8 Klessmann, Pfarramt, 97; vgl. zum Ganzen: Ders., a.a.O., 95-97.
- 9 Becker/Dahm/Erichsen-Wendt, Arbeitszeiten, 119; zum Ganzen vgl.: Dies., a.a.O., 110-119.
- 10 Becker/Dahm/Erichsen-Wendt, a.a.O., 126/127. Vgl. Dies., a.a.O., 120-148; zum Ganzen vgl. auch: Klessmann, Pfarramt, 92.
- 11 Vgl. Neuberger, Oswald (2002): Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung; mit zahlreichen Tabellen und Übersichten. 6., völlig neu bearb. und erw. Aufl. Stuttgart: Lucius und Lucius (UTB für Wissenschaft, 2234), 475.
- 12 Vgl. Neuberger, a.a.O., 474.
- 13 Vgl. Rosenstiel, Lutz von (Hg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches

Personalmanagement. Unter Mitarbeit von Erika Regnet und Michel E. Domsch. 7., überarb. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 47.

- 14 Vgl. Bröckermann, Reiner (2014): Einarbeitung neuer Beschäftigter. In: Lutz von Rosenstiel, Führung, 158-166; 158.
- 15 Unter Management versteht man daher eher die konkrete Organisation von Arbeitsaufgaben und -abläufen. Das Wort leitet sich vom englischen »to manage« (etw. handhaben, mit etwas zurecht kommen, etwas bewältigen, fertigbringen, bewirtschaften, beaufsichtigen) her. Das italienische »maneggiare« stellt die Führungs- bzw. (An-)Leitungskomponente in den Vordergrund (an der Hand führen, zu lateinisch »manus« = Hand). Die Verwendung im engeren Sinne »etwas führen, leiten« stellt in der deutschen Sprache eine Bedeutungsverengung des englischen Wortes dar und kann nicht direkt mit Führungsverhalten von Verantwortlichen in Organisationen gleichgesetzt werden.
- 16 Vgl. dazu den Beruf des Büromanagements in größeren Unternehmen, ein Beruf, der in früheren Zeiten als Sekretariat mit Sekretärinnen etc. bezeichnet worden ist.
- 17 Becker bei Klessmann, Pfarramt, 95, 126-136.
- 18 Letzteres gilt allerdings nicht für Pfarrämter in der Schweiz, da hier oftmals überwiegend das Amtswochenystem gilt, nach dem Abteilungen längerfristig bekannt und durch die kommunalen Behörden anhand eigener Arbeitszeitregelungen organisiert werden, so dass ein unternehmerisch tätiges Bestatterwesen fehlt.
- 19 Vgl. hierzu Krech, Volkhard; Höhmann, Peter (2005): Die Institutionalisierung religiöser Kommunikation. Strukturprobleme der kirchlichen Organisation theologischer Professionalität. In: Thomas Klatetzki (Hg.): Organisation und Profession. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (Organisation und Gesellschaft), 199-220. 96.
- 20 Zur Multikomplexität der pfarramtlichen Identität siehe die Grafik bei Neuberger, Führen und führen lassen, 320.
- 21 Vgl. Reuter, 2014, 14; vgl. auch: Klessmann, Pfarramt, 116-117.
- 22 Steffensky, Fulbert (2004): Nicolaigasse. der Pfarrer und das Pfarrhaus in der Literatur. Stuttgart: Radius, 14; Klessmann, Pfarramt, 117.
- 23 Als historische Metaphern für den Pfarrberuf galten: Hirte (Pastor), Spiritual, Prophet, Hebamme (Mäeuth), Diener, Helfer, Freund, Weiser; vgl. Klessmann, Pfarramt, 212-214.
- 24 Vgl. Jäger, Alfred (1993): Konzepte der Kirchenleitung für die Zukunft. Wirtschaftsethische Analysen und theologische Perspektiven. Gütersloh: Gütersloher Verl.-Haus, 209.
- 25 Klessmann, Pfarramt, 118.
- 26 Vgl. Klessmann, a.a.O., 118/119.
- 27 Klessmann, a.a.O., 187.
- 28 Becker/Dahm/Erichsen-Wendt, Arbeitszeiten.
- 29 Vgl. Karle, Profession.
- 30 Vgl. Grethlein, Pfarrer.