

Ihr wisset,
dass die weltlichen
Fürsten herrschen
und die Oberherren
haben Gewalt.
So soll es nicht sein
unter euch; sondern
so, jemand will
unter euch gewaltig
sein, der sei
euer Diener.

Matthäus 20,25-26

AUS DEM INHALT:

- Kirche als Dienstgemeinschaft
 - Die Situation des Pfarrberufs
 - Der Nutzen der Gruppenämter
 - Die geistliche Leitung
 - Der Burnout
 - Der Dritte Weg
- Aus dem Pfarrverein
- Buchbesprechungen
- In memoriam



Liebe Leserin, lieber Leser!

Das Spiel „Galgenmännchen“ steht bei Schülern in der Schule immer noch hoch im Kurs. Sina müht sich, an der Tafel ein besonders langes Wort mit vielen Buchstaben durch Striche anzudeuten, ohne dabei den Überblick über die nur in ihrem Kopf gedachten Buchstaben zu verlieren. Die Tafel füllt sich. Wir rätseln. Ob durch den Religionsunterricht dazu inspiriert oder nicht: sie wählt das Wort „Gemeinschaft“. Das hat ja immerhin schon 12 Buchstaben. Doch kann es noch beliebig verlängert werden, denke ich mir: Vielleicht lebt Sina in einer größeren Hausgemeinschaft. 16 Buchstaben. Als Wertegemeinschaft versteht sich die EU. Doch dieses Wort gehört sicher noch nicht zu Sinas Begriffswelt. 17 Buchstaben. Das Wort Arbeitsgemeinschaft dagegen wird sie sicher kennen. Wer war nicht schon einmal ein Teil davon? 19 Buchstaben. Sina gehört zu einer Religionsgemeinschaft. Ob sie sich dessen bewusst ist? 21 Buchstaben. Vielleicht zählt sie sich später einmal zu einer Interessengemeinschaft. 22 Buchstaben. Oder zu einer Wohnungseigentümergeinschaft. 30 Buchstaben! Das topt nun alles! Als Pfarrerinnen und Pfarrer leben und arbeiten wir in einer Dienstgemeinschaft. Hat zwar nur 18 Buchstaben. Doch handelt es sich hierbei um einen ganz schön gewichtigen und vieldiskutierten Begriff, den wir zum Thema dieser Ausgabe der Pfarrvereinsblätter gemacht haben. Dienstgemeinschaft – das ist für die einen gleichzusetzen mit Konflikt, Unruhe und nicht enden wollenden Problemen. Andere erleben in ihr wohlthuende Arbeitsteilung, Entlastung, ge-

genseitige Förderung und Bereicherung. Wieder andere hinterfragen grundsätzlich die Tragfähigkeit dieses Begriffs für die Arbeitswelt in Kirche und Diakonie.

Es verheißt also eine spannende Lektüre zu werden, in die jeder die eigenen Deutungen und Erfahrungen mit der Dienstgemeinschaft, in die er gestellt ist, eintragen möge. Zur Entspannung empfehlen wir die Buchbesprechungen; zum erinnernden Gedenken und Danken die uns zugesandten Nachrufe auf verstorbene Mitglieder unserer Dienstgemeinschaft.

Mit einem „Gott befohlen“ für Letztere und einem geschwisterlichen Gruß für Sie verbleibe ich für das Tandem in der Schriftleitung Ihre



Hinweis auf die übernächste Ausgabe

Die übernächste Ausgabe 11-12/2013 dokumentiert den Badischen Tag der Pfarrerinnen und Pfarrer in Heidelberg.

Beiträge zur Diskussion oder Buchbesprechungen u. a. m. nehmen wir gerne entgegen. Bitte senden Sie Ihre Beiträge, am besten als Word-Datei, bis spätestens zum

11. November 2013

an die Schriftleitung.

Die kommende Ausgabe 10/2013 zum Thema „Gemeindeprojekte und Praxis-Highlights“ befindet sich bereits in Vorbereitung.

Blitzlichter zur Situation des (Gemeinde)Pfarrberufs

Dr. Marlene Schwöbel und Markus Engelhardt, Stadtdekanin von Heidelberg bzw. Stadtdekan von Freiburg, benennen aus eigener Erfahrung und Beobachtung problematische Entwicklungen im (Gemeinde)Pfarrberuf und plädieren mutig für ein Umdenken. Wir geben unverändert den Impulsvortrag, den beide auf der Dekanekonferenz am 28.01.2013 in Herrenalb gehalten haben, wieder. Es beginnt Marlene Schwöbel.

In den vergangenen Jahren haben sich das Pfarrerbild und der Pfarrberuf sehr schnell und sehr grundlegend verändert. Dieses ist der Ausgangspunkt für einige Beobachtungen, die wir gemacht haben. Mit Ihnen, Euch gemeinsam möchten wir uns darüber austauschen, ob diese Erfahrungen und Beobachtungen verallgemeinert werden können und wie wir in unserer Kirche damit konstruktiv umgehen sollten oder können.

Auf fünf Punkte möchten Markus Engelhardt und ich uns heute beschränken. Diese Punkte sind als Anregung zur Diskussion gedacht, vielleicht sind sie auch ein bisschen eine Provokation. Wir haben uns gewünscht, dass wir einmal zunächst unter uns diskutieren können, ohne die Kirchenleitung.

1. Package Deal?
2. Pfarramt und Familie
3. Welche Wertschätzung erfährt unsere Ausbildung in Kirche und Gesellschaft?
4. Das Verhältnis von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen
5. Residenzpflicht

1. Package Deal

In ihrem Buch „Pfarramt als Profession“ ging Isolde Karle noch von einem sog. package deal für PfarrerInnen aus. Das im Vergleich zu anderen Berufen mit ähnlich langer Ausbildung niedrige Gehalt werde aufgewogen durch Anerkennung in der Gesellschaft, durch das Wohnen im Pfarrhaus mit viel Platz, das Aufgehoben-Sein in der Gemeinde und die vielen Zeichen von Anerkennung in Naturalien oder durch die besonders respektvolle Behandlung in Dorf und Stadt. Zum package deal zählt auch die freie Verfügbarkeit der Arbeitszeit oder die Anerkennung vom „Studieren“ am Schreibtisch. Dass ein Pfarrer für Predigten und andere theologische Arbeiten Zeit am Schreibtisch braucht wurde gesehen, unterstützt und gewollt. Fast alles, was einmal mit diesem package deal zu tun hatte, hat sich dramatisch verändert. Das Wohnen in großen, oft schlecht isolierten Pfarrhäusern, selbst wenn sie von der Anrechenbarkeit der Miete in Stadt und Land günstig erscheinen, ist zu einer großen finanziellen Belastung geworden. Die Pfarrfamilie mit vielen Kindern, die viel Platz braucht, gibt es kaum noch. Die Energiekosten fressen alle Vorteile, die die angeblich billigen Dienstwohnungen versprechen, auf.

Eine freie Verfügbarkeit der Arbeitszeit ist durch viele Gremien, Kreise und andere abendliche Sitzungen, Besuche, andere Erwartungen der Gemeinden oder der Bezirke oder der Kirchenleitung nicht mehr gegeben. Zeit am Schreibtisch wird von Gemeinden und Kirchenleitung oft als unnötige Zeit verstanden. Der sichtbare Pfar-

rer, die Pfarrerin, die viel bewegt und überall in Gemeinde, Politik, bei gesellschaftlichen Veranstaltungen anwesend ist, ist wichtiger und anerkannter als jemand, der Zeit am Schreibtisch verschwendet. Gesellschaftliche Anerkennung für das Berufsbild und damit Respekt vor dem Amt verschwindet. Das Amt trägt die Person nicht mehr. Viel Kritik muss man aushalten lernen. Durch RU und Feiertage haben PfarrerInnen ca. 40 Wochen Urlaubssperre im Jahr. Die 7-Tage-Woche gibt die Möglichkeit für einen freien Tag, der oftmals aber kaum genommen wird oder genommen werden kann. Freie Wochenenden gibt es nicht, nur freie Sonntage. Durch Bezirksaufträge wird zusätzlich zu der „normalen“ Arbeit noch ehrenamtliches Engagement für den Bezirk erwartet. Stellen für die notwendige zusätzliche Arbeit stehen nicht zur Verfügung.

Ganz kurz etwas zum Gehalt: Ausschreibungen für Leiter der Verwaltungs- und Serviceämter sind erfolglos, wenn nicht mit A 14 ausgeschrieben wird. Mit einem A 13-Gehalt sind PfarrerInnen mittlerweile bei den schlecht bezahlten akademischen Berufen angekommen, zumindest im Vergleich mit anderen gleich intensiven Ausbildungsberufen (10 Jahre etwa bevor man sein erstes richtiges Gehalt verdient.)

2. Familie und Beruf

Die Unzufriedenheit vieler KollegInnen steigt. Es wird immer komplizierter Familie und Beruf zusammen zu bringen. Fast alle Abende in der Woche sind belegt. Die noch in der vergangenen Generation typische Pfarrfamilie mit einer Pfarrfrau, die dem Ehemann den Rücken frei hält, gibt

es kaum mehr. Die 60 Stunden Woche, bei manchen mehr, ist familienfeindlich. Das Arbeiten bis 67 übrigens auch. Warum ist Kirche für die Berufsgruppe der PfarrerInnen allein in der Gesellschaft hier vorgeprescht? PfarrerInnen sind ausgelugt. Immer mehr Arbeit wird ihnen in den Zeiten der finanziellen Engpässe in Kirche zugemutet. Sekretärinnenaufgaben, Hausmeisteraufgaben etc. Das noch in manchen Dorfgemeinden selbstverständliche Ehrenamt ist in Städten oft nicht mehr auffindbar und auch in den Dörfern wird es weniger. Während früher ein großer Teil des Pfarrernachwuchses aus Pfarrfamilien stammte, wird diese Gruppe immer kleiner. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von unseren Kindern kaum mehr gesehen, auch die Bezahlung und die mangelnden Aufstiegschancen sind abschreckend. Der Pfarrberuf wird auf lange Sicht wie der der Lehrer und Erzieher zu einem Frauenberuf, bei dem die PartnerInnen dazu verdienen müssen.

3. Wertschätzung der Ausbildung

Die Wertschätzung des akademischen, anspruchsvollen und langen Theologiestudiums wird oftmals weder in Kirche noch in der Gesellschaft gesehen. Alle anderen Ausbildungswege in der Kirche werden gewürdigt und hoch geschätzt, sei es die Prädikantenausbildung oder die Arbeit von Ehrenamtlichen in Kreisen und Gremien. Die Ausbildung von PfarrerInnen wird abgewertet. Über Predigten von Theologen wird sich auch innerhalb der Kirche lächerlich gemacht. Welche Kompetenzen hat ein Pfarrer mehr als ein Laie? Diese Frage darf man schon kaum mehr stel-

len. Dabei müssen wir in den Kirchen aufpassen, dass wir bei diesen Debatten nicht gleichzeitig Theologie als Universitätsfach mit abwerten. Wenn jeder, der nicht Theologie studiert hat, dasselbe kann wie eine Pfarrerin, warum leisten wir uns dann noch die Fakultäten und die lange Ausbildung von Pfarrern?

4. Verhältnis von Ehrenamt und Pfarramt

Immer wieder erfahren wir es, dass Ehrenamt und Pfarramt gegeneinander ausgespielt werden. Es gibt in unserer Kirche aufgrund der personellen und finanziellen Engpässe einen großen Schwung hin zur größeren Wertschätzung von Ehrenamtlichen als von Hautamtlichen, ich behauptete einmal, dass das sowohl innerhalb von Gemeinden als auch durch die Kirchenleitung passiert. PfarrerrInnen werden unter Druck gesetzt von Ehrenamtlichen, seien sie Älteste oder Organisten, Leiter von Kreisen oder AusträgerInnen von Gemeindebriefen. Obgleich das Ehrenamt unglaublich hoch geschätzt wird, oder vielleicht gerade darum, gibt es gleichzeitig aber auch bei unseren Ehrenamtlichen eine große Unzufriedenheit. Rücktrittsdrohungen oder Einschalten von Presse haben zugenommen. Man spricht nicht miteinander, sondern ganz schnell übereinander. Ehrenamtliche fühlen sich in den Gremien oder Kreisen auch Eltern in Kindergärten als die besseren Architekten, besseren PfarrerrInnen, besseren Vertreter von Kirche in der Öffentlichkeit. Jeder will Wertschätzung von den hauptamtlichen, aber wenige geben sie den Hauptamtlichen.

5. Berufsbild Pfarrer

Das Berufsbild Pfarrer ist wunderbar. Wir haben so viel zu geben, so viel zu teilen. Es muss sowohl bei Kirchenleitung als auch in den Gemeinden wieder deutlich werden, was ein Pfarrer für eine Gemeinde bedeutet.

1. Zeit für Theologie muss wieder anerkannt werden
2. Die Wochenarbeitszeit für Pfarrer darf nicht mehr als 50 Stunden betragen
3. Über die Bezahlung muss neu nachgedacht werden
4. Die Residenzpflicht muss überdacht werden
5. Die 8 predigtfreien Sonntage sollen 8 freie Wochenende sein
6. Die weltlichen Feiertage dürfen nicht als Arbeitstage gewertet werden
7. Supervision für alle Hauptamtlichen muss selbstverständlich und gefördert werden
8. Das Berufsbild PfarrerIn muss wieder mehr gewürdigt werden, auch von der Kirchenleitung.

Ich greife Marlene Schwöbels einleitende Feststellung zum „Package Deal“ auf: „Daß ein Pfarrer für Predigten und andere theologische Arbeiten Zeit am Schreibtisch braucht, wurde gesehen, unterstützt und gewollt. Das hat sich dramatisch verändert.“ Das Pfarramt als „intellektuelles Amt der Erinnerung“ (Albrecht Grötzing¹) ist heute nicht mehr gut beleumdet. Beunruhigend ist, daß dies vor allem innerkirchlich gilt. Marlene Schwöbels Aussage „Zeit am Schreibtisch wird von Gemeinden und Kirchenleitung oft als un-

nötige Zeit verstanden“ deutet einen Paradigmenwechsel im Berufsbild an, der beunruhigt.

Wie tief diese Sicht auf den Pfarrerberuf innerhalb unserer Kirche inzwischen offenbar eingesickert ist, zeigt eine in der EKD kolportierte Aussage einer führenden (nichttheologischen) Person der evangelischen Kirche: „Pfarrerinnen und Pfarrer gehören nicht an den Schreibtisch und an den PC, sondern in die Häuser.“ Die Erinnerung daran, daß unsere Präsenz „in den Häusern“ zu den Essentials unseres Berufs gehört und daß da bei uns manches im Argen liegt, nehme ich ernst. Otto Dibelius hat vor Jahrzehnten die kernige pastoraltheologische These aufgestellt: „Die Qualität eines Pfarrers erkennt man an der Höhe seiner Schusterrechnung.“ Will heißen: ein Pfarrer ist so gut, wie weit die Wege sind, die er „in die Häuser“ unternimmt. Wie immer man dazu steht: Bischof Dibelius hätte sich niemals den ersten Teil jener Aussage zu eigen gemacht. Es hilft niemandem die theologische, intellektuelle Dimension unseres Berufs gegen die seelsorgerliche auszuspielen.

Meine Erfahrung ist: je mehr Zeit wir PfarrerInnen Zeit für den eigenen Schreibtisch finden (bzw. zugestanden bekommen), desto nachhaltiger und intensiver wird die Qualität unserer Arbeit „am Menschen“, also auch unserer Hausbesuche. In unseren Predigten gewinnen dann wir eine innere Nähe zu den Menschen in unseren Gemeinden, gerade zu einzelnen konkreten Schicksalen, wenn wir sie aus Stille und Konzentration heraus erarbeiten kön-

nen. Jesus konnte darum den Menschen ein Bruder sein, weil er sich immer mal wieder auch von ihnen weg in die Einsamkeit begeben hat. Ich erinnere mich meines früheren katholischen Nachbarpfarrers, der konsequent um 22 Uhr die Sitzungen verließ, um in seine Kirche zur eucharistischen Anbetung zu gehen, die dort jeden Abend um diese Zeit anberaumt war. Diese geistliche Disziplin hat mir Eindruck gemacht. Man muß das nicht auch so machen – aber die unaufdringliche Botschaft, die darin steckt, ist wichtig.

Das Problem aber ist, daß dieser Zusammenhang innerkirchlich wenig Akzeptanz erfährt. PfarrerInnen, die sich Zeit für eigene theologische Arbeit wie für geistliches Leben erretzen und dafür die Präsenz in diesem Kreis und jenem gemeindlichen Ausschuß beenden, gelten tendenziell als „fromm“ oder „abgehoben“ oder etwas verschoben. Das ist fast schon ein Todesurteil in der heutigen Zeit, in der das Bild des „Pfarrers zum Anfassen“ dominiert und, Marlene Schwöbel hat es angedeutet, der ubiquitäre *Macher* gefragt ist. Viele Ausschreibungstexte dokumentieren das. Kürzlich ließ sich der Personalchef einer norddeutschen Landeskirche mit der Aussage vernehmen, promovierte PfarrerInnen nehme er nicht gern. Dieser Mainstream ist für anders disponierte, intellektuell und/oder spirituell ausgerichtete KollegInnen bisweilen so erdrückend, daß manche von ihnen resignieren und nach wenigen Jahren in der Gemeinde nur noch eines im Sinn haben: schleunigst ab auf eine Funktionsstelle! Wieviel Potential geht dem Gemeindepfarramt damit verloren!

6. Dienst und Privatheit

In der Tat gibt es Widersprüche zwischen der Unbeirrbarkeit, mit der unsere Kirchenleitungen „Ehe und Familie“ als Leitbild gesellschaftlichen und christlichen Lebens hochhalten, und manchen Bestimmungen des Pfarrerdienstrechts, die den Geist dieses Leitbilds im Blick auf unsere Berufsgruppe keineswegs atmen. Um nur ein Beispiel zu nennen: Was ist der sog. „predigtfreie Sonntag“, den das PFDG acht Mal im Jahr zugesteht, eigentlich wert, wenn die KollegInnen ihn nicht – was in jeder anderen Profession selbstverständlich wäre – als freies Wochenende nutzen, also sich vom Dienstort entfernen können?

Eine vom Pfarrverein 2008 initiierte Untersuchung über Burn-out-Gefährdungen unserer Berufsgruppe hat u. a. ergeben, daß die größte Belastung der Pfarrerschaft darin liegt, eine gesunde und der eigenen Arbeitszufriedenheit bekömmliche Zuordnung von Dienst und Privatheit zu entwickeln. Daß dies heute als so schwierig erlebt wird, hängt m. E. gar nicht so sehr mit den tektonischen Verschiebungen im Bild des Pfarrberufs und des Pfarrhauses zusammen, sondern vielmehr damit, daß diese kirchenoffiziell zwar wahr-, aber nicht erkennbar ernst genommen und d. h.: in verändertes kirchenleitendes Handeln überführt werden. Das Bild des Pfarrers, der Pfarrerin wie auch der Pfarrfamilie, das unserem PFDG zugrunde liegt, ist erstaunlich resistent gegen Veränderungen. Man geht immer noch ziemlich idealtypisch davon aus, daß der Ehepartner (jedenfalls, wenn es eine Ehepartnerin ist!) gewissermaßen mitordiniert ist, daß der

Auftrag beiden gilt. Die Vorstellung ist ja auch schön! Die überwiegende Realität aber ist längst eine andere.

Und dann eine Anmerkung zu Marlene Schwöbels Feststellung: „Der Pfarrerberuf wird auf lange Sicht wie der der Lehrer und Erzieher zu einem Frauenberuf, bei dem die PartnerInnen dazu verdienen müssen.“ Da taucht es also auf, das Gespenst, das seit geraumer Zeit umgeht in unserer Kirche: die *Feminisierung*. In einem Aufsatz zum Zölibat aus evangelischer Sicht beschreibt unser Bischof Ulrich Fischer etwas wehmütig den Verlust des klassischen Pfarrhauses, also mit Mann als Pfarrer und Frau als unentgeltlich tätige Pfarrfrau. Er schreibt dann: „So kommt es, daß die familiären Belastungen im Pfarrhäusern deutlich zugenommen haben – ganz besonders in den immer häufiger werdenden Fällen, wo das Pfarramt von der Ehefrau wahrgenommen wird, der Ehemann berufstätig ist und vielfältige familiäre Aufgaben von der Pfarrerin neben ihren beruflichen Beanspruchungen getragen werden müssen.“² Das stimmt sicherlich. Aber auffallend ist, daß er den (noch) wesentlich häufigeren umgekehrten Fall keiner Erwähnung für nötig hält. Wenn der Mann das Pfarramt hat und die Frau einen nichtkirchlichen Beruf, sind die familiären Belastungen im Pfarrhaus offenbar nicht so groß. Warum eigentlich?

„Im Pfarrhaus brennt noch Licht“: dieser Titel eines viel gelesenen Buchs aus den 70er Jahren ist sprichwörtlich geworden. Das Heimelige, Warme, das für viele da wohl mitgeschwungen hat, ist für meine

mittlere und erst recht für die jüngere Generation von uns PfarrerInnen eher zu einer Schreckensformel geworden. Denn in den Augen derer, die das so schön finden, ist das nie ausgehende Licht im Pfarrhaus der sprechende Ausdruck der Ideologie: „Ein Pfarrer ist immer im Dienst“. Das Pfarrhaus und die in ihm lebenden „Pfarrersleute“ haben den Gemeindegliedern rund um die Uhr zur Verfügung zu stehen. Wer in unseren „Pfarrvereinsblättern“ hinten die Nachrufe auf verstorbene KollegInnen liest, dem fällt auf, wie sehr dort das Inbild vom „Pfarrer mit Leib und Seele“ Urständ feiert. Ein solcher war so gut wie jeder dort bedachte Verstorbene. Und das meint dann: zu jeder Tages- und Nachtzeit verfügbar.

„Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktage“. Manche von uns haben das als Aufkleber auf ihrem PKW. Wer das liest und ein wenig weiß, wie es bei uns zugeht, könnte Rückfragen stellen. Etwa, wie es für uns mit dem Dritten Gebot steht. Vormittags ist Gottesdienst, und das ist auch keine Arbeit, sondern Fest. Die Arbeit dazu ist ja vorher getan. Aber dann *nach* dem Gottesdienst! Nicht nur, daß man manchmal erst anderthalb Stunden nach dem Orgelnachspiel in die Wohnung kommt, und das nicht etwa, weil „Kirchenkaffee“ war, sondern weil etliche Leute nach dem Gottesdienst und an der Kirchentür genau für den richtigen „Kairos“ halten, uns auf Dinge anzusprechen, die man viel besser ein, zwei Tage später per Mail oder am Telefon klären könnte. Sonntags finden Gemeindefeste statt, in der eigenen oder der katholischen Schwesterpfarrei, im Advent die

großen Bazole, am Abend dann Konzerte des Kirchen- oder Posaunenchores, und unsere Ehrenamtlichen schauen genau hin, wie die Pfarrersleute ihrer Präsenzpflcht nachkommen. Die an sich richtige Einsicht, daß Amtliches und Privates im Pfarrberuf schwer zu trennen sind, wird m. E. zunehmend so gedeutet, daß es einseitig *in Richtung der Amtsperson* verstanden wird. Und damit stehen PfarrerInnen unter dem alles verschlingenden moralischen Imperativ nach der Melodie: „Ein Pfarrer ist immer im Dienst“.

Wir müssten umgekehrt Konsequenzen ziehen aus dem Ineinander von Dienst und Privatheit, damit es auch Raum für Letzteres gibt. „Im Pfarrhaus brennt noch Licht“ muß so gesehen kein Schreckenswort bleiben, wenn es eben *auch* zum Zeichen dafür wird, daß gerade jetzt der Pfarrer, die Pfarrerin nicht zu sprechen ist, weil man ihm/ihr Zeit zu anderen Gesprächen zugesteht, mit dem Partner, mit den Kindern, mit Freunden. Oder: das brennende Licht kann ja auch bedeuten, daß der Pfarrer, die Pfarrerin nicht etwa deshalb für Gemeindeglieder jetzt nicht zu sprechen ist, weil er sich privat entspannt, sondern weil er für seine Gemeinde *betet*. Davon aber hört man wenig bis nichts. Oder haben Sie schon einmal eine Verabschiedung erlebt, wo dem/der scheidenden KollegIn von seinem Ältestenkreis ausdrücklich dafür gedankt wurde, daß er all die Jahre treu für die Menschen seiner Gemeinde gebetet hat? Ich bisher nicht.

Jedenfalls: von nur noch gehetzten, von einem Ausschuß über die nächste Len-

kungsgruppe zur übernächsten Diakonievereinigung taumelnden Pfarrern, die zwar überall anwesend, aber nirgendwo mehr wirklich da sind, hat keiner etwas. In meinem Verantwortungsbereich hat es in jüngerer Vergangenheit mehrere Fälle von Burn-out gegeben. Daß sich gegen diese Realitäten heute nicht nur die PartnerInnen, sondern auch die Kinder auflehnen, ist sehr verständlich. Dies ist einer unter etlichen Gründen, weshalb die Reproduktionskraft des Pfarrhauses dramatisch zurückgegangen ist. Welches Pfarrerskind erlebt den elterlichen Beruf so noch als attraktiv?

7. Mangelnde Wertschätzung

Womit ich beim letzten Punkt bin, den Marlene Schwöbel thematisiert hat: das zunehmend belastete und belastende Verhältnis *PfarrerInnen-Ehrenamtliche*. Dazu einige Blitzlichter:

- Im Blick auf die finanzielle und damit personelle Langzeitentwicklung ist die starke *Fokussierung auf die Ehrenamtlichen*, die unsere Landeskirche seit Jahren betreibt, verständlich und zunächst einmal nicht zu kritisieren. Problematisch aber wird es, wenn „Karlsruhe“ bei zugespitzten Konflikten die Sorge, „engagierte Ehrenamtliche“ nicht vor den Kopf zu stoßen, höher veranschlagt als die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Wahrscheinlich sieht die Kirchenleitung dies anders. Ich kann nur sagen, wie betroffenen KollegInnen es erleben. Etliche PfarrerInnen, die unter Beschuß von Gemeindegliedern geraten sind, fühlen sich von der Kirchenleitung zu wenig unterstützt.

- Dem korrespondiert eine Realität, die zwar kaum veränderbar ist, aber von den Betroffenen als bitter und ungerecht erfahren wird. Wenn Konflikte, etwa mit einem ÄK, nicht mehr auflösbar sind, sind natürlich die betr. KollegInnen diejenigen, die gehen müssen. Das ist so wenig zu ändern wie daß bei Erfolglosigkeit eines Fußballclubs der Trainer und nicht die Mannschaft entlassen wird. Es wird aber dennoch von den KollegInnen als bittere Niederlage und Ungerechtigkeit erlebt, die ein Grundvertrauen in Kirche und ihre Leitung beschädigt.

- Unsere Ehrenamtlichen sind weithin dem eingangs erwähnten Inbild des Pfarrers als Macher, Betriebsnudel und omniprésente „eierlegende Wollmilchsau“ verpflichtet. Dies setzt viele KollegInnen unter einen hohen, auch physischen Druck. Der Wunsch, z. B. ein *Kontaktstudium* zu absolvieren, trifft in ÄK'n vielfach nicht mehr auf Verständnis. Statt eine Selbstverständlichkeit in Anspruch nehmen zu können, müssen sich KollegInnen für diesen Wunsch rechtfertigen, als stehe er in Spannung zum Berufsethos.

- Die Grundbefindlichkeit vieler Ehrenamtlicher ihren PfarrerInnen gegenüber ist nicht mehr (wie früher) dankbar, sondern kritisch. Es herrscht eine *Hermeneutik des Misstrauens und Verdachts* vor. Perennierend wird „zu wenig Kommunikation“ beklagt und „mehr Wertschätzung“ eingefordert – nach meinem Erleben oft von solchen, für die Wertschätzung eine Einbahnstraße ist und die in ihrem Kommunikationsverhalten raumgreifend über ihre/n

PfarrerIn, aber wenig *mit* ihm/ihr reden. Da kommt es schon mal vor, daß (wie 2012 in einer südbadischen Gemeinde geschehen) Gemeindeglieder ihre Freizeit damit zubringen, sich als „Plagiatsjäger“ zu betätigen und per Internet-Recherche ihren Pfarrer dabei „ertappen“, daß der für das Editorial des Gemeindebriefs eine Vorlage benutzt hat. Statt ihn persönlich darauf anzusprechen, wird das an die örtliche Presse durchgestochen. Und die Zeitung macht damit groß im Lokalteil auf. Der Kollege, dem so mitgespielt wurde, hat die richtige Konsequenz gezogen: er ist in einen andere Gemeinde gegangen.

- PfarrerInnen müssen heute landauf, landab Kompetenzen abrufen, die sie in der Ausbildung nie erworben haben. Ohne Grundkenntnisse in betriebswirtschaftlichen Sachverhalten kann man unseren Beruf im Grunde nicht mehr ausüben. Schließlich müssen wir in Schieflage geratene Haushalte konsolidieren und infolge dessen Stellen- und Gebäudekonzentrationsprozesse implementieren. Das ist belastend genug. Schwer erträglich wird es aber, wenn PfarrerInnen in den dabei fast überall entstehenden oft harten Konflikten sich von einer Kirchenleitung, die eben diese Prozesse von ihnen einfordert, gegenüber lautstarken „Wutchristen“ in den Gemeinden, die ständig nicht mehr geschützt fühlen.

- Ein Stoßseufzer zum Schluß. Ich finde den inflationären und oft fordernden Gebrauch der Vokabel „*Wertschätzung*“ in unserer Kirche demotivierend. Manchmal

kann ich dieses Wort nicht mehr hören. Aber da die sog. „Kultur der Wertschätzung“ nun einmal zum Grundaggregat unserer Kirche geworden ist, sage ich: zwischen der Wertschätzung, die unsere Kirchenleitung Ehrenamtlichen zukommen läßt, und der, die unserer Berufsgruppe entgegengebracht wird, gibt es eine Diskrepanz. Nur ein Beispiel: Unsere Synode ist jetzt dabei, die Amtszeitbegrenzung kirchenleitender Ämter zu realisieren – soweit dies Hauptamtliche betrifft. Von einer Begrenzung der Amtszeit *Ehrenamtlicher* in der Leitung von Gemeinde, Kirchenbezirk und Landeskirche indes spricht niemand. Obwohl dies in vielen Kirchen der weltweiten Ökumene längst gang und gäbe ist.

■ *Marlene Schwöbel, Heidelberg, und
Markus Engelhardt, Freiburg*

-
- 1 A. Grötzinger, Die Kirche – ist sie noch zu retten? Anstiftungen zu einem Christentum in der Postmoderne, Neukirchen-Vluyn 1998. Vgl. insb. S. 168–179
 - 2 U. Fischer, Chancen und Risiken zölibatären Lebens – eine evangelische Sicht. In: E. Garhammer (Hg.), Zölibat zwischen Charisma und Zwang, Würzburg 2011, S. 136

Kein „Ein-Mann-Pfarramt“

Ausgehend vom Gedanken der Dienstgemeinschaft geht Pfr. Dr. Jochen Kunath aus Freiburg dem Sinn und dem Nutzen von Gruppenämtern in unserer Landeskirche nach und sieht in ihnen eine Möglichkeit, der viel beschworenen Krise des Pfarrberufs zu begegnen.

Die Krise des Pfarrberufs ist bekannt und hinlänglich beschrieben. Die Gründe sind vielfältig, genauso die angedachten Lösungen.¹ Das Selbstverständnis, die Motivation, die Rahmenbedingungen des Pfarrberufs sollen sich dem Wandel der Zeit entsprechend ändern. Nahezu unhinterfragt ist die Dienstgemeinschaft in allen Kirchenverfassungen der Landeskirchen ein selbstverständlich hohes Gut, so auch in Baden. Sie bezieht sich generell auf das Miteinander und Zusammenwirken der Ämter und konkretisiert sich in verschiedenen Formen. Am konkretesten gewinnt sie in den sogenannten Gruppenämtern Gestalt: Der Zusammenarbeit von Pfarrerrinnen bzw. Pfarrern und anderen kirchlichen Berufen. Gruppenämter werden als Chance für die oft untergeordnet empfundenen Ämter/Berufe in der Kirche angesehen. Gruppenämter sind aber vor allem auch eine Chance für den in die Krise geratenen Pfarrberuf.²

Dienstgemeinschaft

Gruppenämter sind eine Form von Dienstgemeinschaft, eine spezielle. Die landeskirchlichen Gesetze und Ordnungen fassen den Begriff der Dienstgemeinschaft zunächst recht weit. Es wird von einer

Dienstgemeinschaft in der EKD und in der weltweiten Ökumene³ oder in den Kirchenbezirken⁴ oder im Gemeindebeirat⁵ gesprochen. Jeweils ist die Gemeinschaft des gegenseitigen Dienstes und die Art, Form und Verbindlichkeit der Zusammenarbeit verschieden.

Grundlegend ist das, was die Grundordnung zur Dienstgemeinschaft der verschiedenen Ämter sagt⁶: *„Die Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und Unterweisung werden in einer Vielzahl von kirchlichen Ämtern und Diensten wahrgenommen. Sie entfalten sich im pfarramtlichen Dienst, im liturgisch-musikalischen, lehrend-erzieherischen, seelsorglich-beratenden und diakonisch-sozialen Bereich. ... Die besonderen Gaben und Kräfte Einzelner wirken in den verschiedenen Ämtern und Diensten der Kirche in partnerschaftlicher Zuordnung zusammen. Die in der Kirche Mitarbeitenden bilden eine Dienstgemeinschaft und sind in ihrer Ausübung an den Auftrag der Kirche gebunden. Sie tragen die Mitverantwortung dafür, dass er in den Gemeinden und in der Welt in rechter Weise erfüllt wird.“⁷*

Daraus erwächst direkt die Pflicht der Pfarrer zur Dienstgemeinschaft: *„Pfarrerrinnen und Pfarrer sollen die Gemeinschaft untereinander und mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflegen. Sie sollen bereit sein, in Lehre, Dienst und Leben geschwisterlichen Rat anzunehmen und zu geben.“⁸* Konkretisiert wird dies überparochial in der Pflicht der Teilnahme an Pfarrkonventen bzw. Pfarrkonferenzen⁹ und in der Pflicht einer überparochialen Zusammenarbeit.¹⁰ Diese Gemeinde übergreifenden Dienstgemeinschaft ist in der

Grundordnung eigens als Arbeitsform für Gemeinden verankert: „*Benachbarte Pfarrgemeinden können zur Wahrnehmung gemeinsamer Aufgaben auf bestimmten Gebieten des pfarramtlichen Dienstes im Einvernehmen mit dem Bezirkskirchenrat eine überparochiale Zusammenarbeit vereinbaren. Soweit eine Pfarrgemeinde einer Kirchengemeinde mit mehreren Pfarrgemeinden angehört, ist das Einvernehmen mit dem Kirchengemeinderat herzustellen.*“¹¹

Für den parochialen Bereich kennt die Grundordnung als sozusagen engere Form der Dienstgemeinschaft das Gruppenpfarramt bzw. das Gruppenamt:

„*Bestehen in einer Pfarrgemeinde mehrere Pfarrstellen, bilden diese ein Gruppenpfarramt. Pfarrstellen können durch Beschluss des Bezirkskirchenrates auch mit anderen landeskirchlichen Stellen zu einem Gruppenamt zusammengefasst werden.*“¹²

Entsprechend der grundlegenden Formulierung in Bezug auf das Zusammenwirken der einzelnen Ämter in der Kirche dürfte das Gruppenamt die engste Form der Dienstgemeinschaft in der Ordnung der badischen Landeskirche darstellen. Das Gruppenamt ist eine gewollte und rechtlich verbindliche Arbeitsform, deren Ausgestaltung in weiteren Gesetzen und Ordnungen konkretisiert wird.¹³

Leitung als „Dienstgemeinschaft“

Neben diesen Formen der Dienstgemeinschaft gibt es noch eine weitere Art von gemeinschaftlichem Zusammenwirken im Dienste der Gemeinde. Es sind dies der

Ältestenkreis bzw. Kirchengemeinderat und in Folge dessen (da sich die Kirche von den Gemeinden aus aufbaut) die Zusammensetzung und Zusammenarbeit der weiteren Leitungsgremien, zum Beispiel bis hin zum Oberkirchenrat. Dieser selbst stellt eine Gemeinschaft von theologischen und nicht-theologischen Mitgliedern dar. Der Ältestenkreis als fundamentales Ordnungselement ist der „Prototyp“ dieser Art von Dienstgemeinschaft. Zweck dieser Dienstgemeinschaft ist das Leiten von Gemeinde: „*Die Kirchenältesten bilden mit der Gemeindepfarrerin bzw. dem Gemeindepfarrer sowie den nach gesetzlicher Regelung mit der Leitung einer Gemeinde beauftragten Personen den Ältestenkreis. Dieser leitet die Gemeinde und trägt die Verantwortung dafür, dass der Gemeinde Gottes Wort rein und lauter gepredigt wird, die Sakramente in ihr recht verwaltet werden und der Dienst der Liebe getan wird.*“¹⁴

Dabei ist zweierlei für diese Art der Dienstgemeinschaft bemerkenswert: Zum einen inkludiert sie ehrenamtlich Tätige und stellt so eine Dienstgemeinschaft von beruflich und ehrenamtlich Tätigen dar, die letztlich auf der Gemeinschaft des Priestertums aller Getauften fußt und das Spannungsfeld von Amt und Gemeinde abbildet. Zum anderen sind die beruflich Tätigen und deren (oben kurz beschriebene) Dienstgemeinschaft bzw. deren Aufgaben Teil der Dienstgemeinschaft „Ältestenkreis“ und so überschneiden sich hier Fragen, die mit dem Miteinander von beiden Arten von Dienstgemeinschaften zu tun haben.¹⁵

Das Gruppenamt

Die Dienstgemeinschaft der verschiedenen Ämter oder Berufsgruppen in der Kirche haben ihre Gemeinschaft im Dienst für die Kirche bzw. für den Herrn der Kirche, Jesus Christus, und der ihr von ihm aufgetragenen „Kommunikation seines Evangeliums“.

Sie dienen also gemeinsam der „Kommunikation des Evangeliums“. Im „Gruppenamt“ hat dieser allgemeine Dienst eine besondere und rechtlich verbindlich geregelte Form gefunden. Das Besondere ist dabei eine bestimmte bzw. besondere Gemeindesituation, -struktur oder -konzeption, die es sinnvoll oder erforderlich macht, dass die kirchliche Arbeit in dieser Form des Gruppenamtes getan wird.

Dabei wird „Gemeinde“ in besonderer Weise wahrgenommen und gestaltet. Dies liegt zunächst und vordergründig in ihrer Größe begründet. Diese erfordert eine andere Struktur der kirchlichen Arbeit und ermöglicht überhaupt erst eine Mehrzahl von beruflich Tätigen in einer Gemeinde. Die Größe selbst aber benötigt eine differenziertere Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben und damit eine deutlichere und spezifischere Konturierung gemeindlicher Tätigkeitsfelder.

Dies ist an sich auch in weniger großen Gemeinden der Fall. Dort wird die Pfarrerin oder der Pfarrer als „eierlegende Wollmilchsau“ zum Generalisten gemacht, der theoretisch alle möglichen Arbeitsfelder abdeckt; in größeren Gemeinden ist dies nicht leistbar, und so wird die „Funktion“ der „eierlegenden Wollmilchsau“ auf eine Dienstgruppe übertragen. Dort kommt es aber folgerichtig zur Ausdifferenzierung

und Spezialisierung unter den verschiedenen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft. Insofern und auch rechtlich gesehen ist das Gruppenamt (wie auch das Gruppenpfarramt) das Nachfolgeinstitut des Pfarramtes.

Neben diese beiden Bedingungen (Gemeindegröße, differenzierte Aufgabenfelder), die die Gemeindesituation beschreiben, tritt noch als weicher Faktor der besondere Wille zur Zusammenarbeit bzw. das „Vorlegen einer Gesamtkonzeption“, in dem sich dieser besondere Wille äußert. Diese Bedingung liegt sozusagen zwischen Gemeindesituation und Mitgliedern des Gruppenamtes. Ganz auf der Seite der Mitglieder des Gruppenamtes liegt aber die Frage nach ihrer Befähigung bzw. Eignung für das Gruppenamt.

Interessanterweise wird in Bezug auf die PfarrerInnen die Frage der Eignung für ein Gruppenamt weniger oder selten problematisiert, anscheinend wird vorausgesetzt, dass sie für das Gruppenamt geeignet sind. Auch wenn das Gruppenamtsgesetz nicht ausdrücklich so meint, trifft dies auf die anderen kirchlichen Berufsgruppen nicht so zu. Hier muss ein Nachweis der Qualifikation erbracht werden.¹⁶ Diese Eignung ist eher formaler Art und liegt (1) in der Spezifität ihrer Ausbildung, (2) der Fähigkeit, Arbeitsfelder auszufüllen, die eine besondere Verantwortung bedürfen, und (3) in der Bereitschaft, sich (weiter) zu qualifizieren.¹⁷

So haben alle Mitglieder im Gruppenamt die gleichen Pflichten und auch Rechte, insbesondere hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu den kirchlichen Organen. Das heißt, die anderen kirchlichen Berufsgrup-

pe haben in Folge der Zugehörigkeit zu einem Gruppenamt die gleichen Rechte wie die PfarrerInnen, sind also zumeist stimmberechtigte Mitglieder in den Leitungsorganen, denen sie angehören. Dies ist eine Rechtsfolge aus den Gruppenamt ist und nicht seine Hauptintention. Das Gruppenamt ist eine besondere, gemeinsam wahrgenommene Art der Kommunikation des Evangeliums, die um dieser Kommunikation willen eine Gleichordnung der Ämter aus sich heraus und ins Recht setzt.

Wenn auch nicht badisch, aber dennoch recht schön, fasst dies die rheinische Landeskirche¹⁸, die das „Gemeinsame Pastorale Amt“ 2005 offiziell eingeführt hat, zusammen: *„Das Gemeinsame Pastorale Amt bietet diese Möglichkeit. Pfarrerinnen, Pfarrer, Diakoninnen, Diakone, Gemeindegliederinnen, Gemeindeglieder, Gemeindepädagoginnen, Gemeindepädagogen arbeiten hier im Team zusammen. Gemeinsam tragen sie Verantwortung für Verkündigung, Seelsorge, Bildung und Diakonie in der Gemeinde. Sie sind jeweils für einen Seelsorgebezirk zuständig. Ihr berufsspezifisches Können bringen sie arbeitsteilig in die Angebote für Zielgruppen ein. An der Leitung der Gemeinde wirken sie gemeinsam mit.“*¹⁹

Neueste Anfrage an das Gruppenamt

An diesem Punkt überschneiden sich die oben im ersten Exkurs kurz skizzierten Dienstgemeinschaften auf der Ebene der kirchlichen Leitungsgremien (z.B. Ältestenkreis) bzw. auf der Ebene der kirchlichen Berufsgruppen. Die Frühjahrssynode unserer Landeskirche hat das Stimm-

recht für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone beschlossen und nun fragt sie sich, wie sich diese Veränderung auf die Bestimmungen und den Sinn von Gruppenämtern auswirkt.

In der Begründung zur Gesetzesvorlage wurde deswegen eine Differenzierung angedeutet zwischen der Teilhabe an der gemeindlichen Leitungsfunktion und an der pfarramtlichen Leitungsfunktion. Dreierlei ist daran nicht unproblematisch:

1. In den landeskirchlichen Gesetzen wird nur äußerst sparsam und nicht klar beschrieben, was „pfarramtliche Leitung“ eigentlich meint. Art. 91 GO sieht im Amt der Pfarrerin/des „die Aufgaben des Predigtamtes, der Leitung und der Verwaltung in einer rechtlichen Gestalt vereinigt“. Das Pfarrdienstgesetz führt in § 15 aus: *„Pfarrerinnen und Pfarrer haben die ihnen obliegenden Verwaltungsaufgaben gewissenhaft zu erfüllen. Zu den Verwaltungsaufgaben gehören insbesondere die Führung der Kirchenbücher, die pfarramtliche Geschäftsführung einschließlich der Registratur und in Gemeinschaft mit dem Kirchengemeinderat oder Ältestenkreis die Verwaltung des kirchlichen Vermögen.“* Abgesehen davon, dass wohl mit pfarramtlicher Leitung eigentlich pfarramtliche Verwaltung gemeint ist (bzw. die Leitung eines Pfarramtes/Pfarrbüros), ist bei der o.g. Beschreibung der Verwaltungstätigkeiten nicht einsichtig, warum diese dem Pfarrer bzw. Gruppenamt vorbehalten bleiben muss.

2. Gleich, wie pfarramtliche Leitung beschrieben wird, müsste das Verhältnis von

dieser Art Leitung und Gemeindeleitung bestimmt werden und zwar so, dass eine signifikante Differenz sichtbar ist. M. E. kann aber die Leitung eines Pfarramtes kaum anders gedacht werden als eine Teilaufgabe von Gemeindeleitung; die wiederum auch allen GemeindediakonInnen zusteht.²⁰

3. Wenn die pfarramtliche Leitung zum signifikanten Unterscheidungsmerkmal gemacht wird, so wird das, was ein Gruppenamt ist, impliziert an „pfarramtlicher Tätigkeit“ gemessen und die im Gruppenamt intendierte Gleichordnung der Berufsgruppen fast ad absurdum geführt. So wird zum Beispiel die Zugehörigkeit einer Gemeindediakonin zum Gruppenamt des Öfteren damit gerechtfertigt, indem darauf verwiesen wird, dass sie fast so arbeitet wie der Pfarrer im Gruppenamt. Das kann aber nicht der Sinn dieser Dienstgemeinschaft sein, in der alle Berufsgruppen je ihre Profession entfalten sollen.

Es hilft vielleicht angesichts dieser nicht unproblematischen Punkte die Ebenen klar zu trennen: Das Stimmrecht der GemeindediakonInnen bezieht sich auf die Dienstgemeinschaft in der Leitung. Die Arbeitsform Gruppenamt bezieht auf die Dienstgemeinschaft von kirchlichen Berufsgruppen. Spannend würde es dort werden, wo sich beide sozusagen überkreuzen. Dies kann aber im Grunde nicht der Fall sein; denn dort, wo keine Gruppenämter bestehen, sind alle Gemeindediakoninnen gleichermaßen stimmberechtigte Mitglieder des Ältestenkreises (genauso wie die PfarrerInnen). Dort, wo ein Gruppenamt

besteht, müssten alle GemeindediakonInnen Mitglieder des Gruppenamts sein und hätten dieselben Rechte wie die anderen Mitglieder. Es gibt also keine zwei Klassen von GemeindediakonInnen, sondern zwei Arten von Gemeinden, eine, die eine/n PfarrerIn und eine/n GemeindediakonIn hat, und eine, die ein Gruppenamt als Arbeitsform hat. Das Stimmrecht für GemeindediakonInnen macht das Gruppenamt nicht obsolet, im Gegenteil.

Dies wendet auch noch mal den Blick auf die Frage nach den Voraussetzungen für die „Errichtung von Gruppenämtern“: Dabei sollte ganz der Blick auf die Gemeindegemeinschaft gerichtet sein. Es müssten Gemeindegemeinschaftskriterien beschrieben werden, die ein Gruppenamt als sinnvoll und nötig erachten. Dass die Landeskirche generell für eine plurale Landschaft von Gemeindegemeinschaften ihre Mitarbeitenden ausbildet, müsste vorausgesetzt werden.²¹ Bei der Ausbildung von PfarrerInnen wird dies nahezu unhinterfragt getan, bei GemeindediakonInnen ist man da – warum auch immer – skeptischer.²²

Eierlegende Wollmilchsau²³

Die Krise des Pfarrberufs ist zu guten Teilen die Krise der „eierlegenden Wollmilchsau“. Unter postmodernen Gemeindegemeinschaftsverhältnissen hat sich diese extrem verschärft. Gruppenämter können dafür eine Abhilfe darstellen; natürlich nicht dadurch, dass sie flächendeckend eingeführt würden, aber dort, wo es geht und sinnvoll ist, sollten Gruppenämter die Regel werden. Gruppenämter haben leider nicht den besten Ruf und manch leidvolle Geschichte hinter sich, aber sie werden wieder zu-

kunftsträchtig. Die Vorteile, die sie bieten können, lesen sich wie Antworten auf manch quälende Symptome der Krise des Pfarrberufs. So formulieren die landeskirchlichen Empfehlungen für die Errichtung von Gruppenämtern unter dem Abschnitt: „Vorteile bei Errichtung eines GPA/GA“: *„Wenn sich eine Gemeinde für die Errichtung eines GPA/GA entscheidet, erwartet sie davon gewisse Vorteile gegenüber dem herkömmlichen ‚Ein-Mann-Pfarramt‘. Diese Vorteile können bestehen: in einer Entlastung der Mitglieder der Dienstgruppe, in einer Intensivierung und Verbesserung der Arbeit durch Spezialisierung, in der gegenseitigen Anregung und Ergänzung durch die Arbeit in einer Gruppe, in der Bewältigung von Aufgaben, die im Alleingang nicht zu schaffen sind, in der Ermöglichung neuer Arbeitsformen.“*²⁴

Auch auf dem Land werden sich Gemeinden immer stärker ausdifferenzieren und multiperspektivische Arbeitsformen erfordern. In Städten ist das schon zu großen Teilen im Vollzug und zu spüren, auch durchaus von Schwierigkeiten und Prozessen des Umlernens begleitet. Gruppenämter sind eine postmoderne Form der „eierlegenden Wollmilchsau“ und antworten multiperspektivisch auf die erforderliche Gemeindegemeinschaft. Fast euphorisch formuliert dies die rheinische Landeskirche: *„Das Gemeinsame Pastorale Amt ist ein Modell für innovative Gemeindegemeinschaft. Es orientiert sich an der Leitvorstellung ‚Missionarisch Volkskirche sein‘. Die Wahrnehmung der genauen Inhalte der biblischen Botschaft und die Wahrnehmung der immer differenzierter werdenden Le-*

*bensbezüge in unserer Zeit müssen zusammenkommen und zusammenwirken. Dieses zu leisten ist für eine Berufsgruppe allein immer schwerer. Die Pfarrerin oder der Pfarrer hat sich mit immer mehr soziologischen, psychologischen, pädagogischen und diakoniewissenschaftlichen Erkenntnissen auseinander zu setzen. Andere Berufe bringen diese Erkenntnisse aus ihrer Ausbildung mit. Warum sollen sie nicht im Blick auf den großen Auftrag ‚Kommunikation des Evangeliums‘ zusammenarbeiten.“*²⁵

Dabei geht es nicht, wie manchmal befürchtet, um eine Nivellierung der Unterschiede, sondern gerade darum, diese fruchtbar zu machen für die Gemeinde. Die Kommunikation des Evangeliums ist komplex und bedarf einer komplexen Dienstgemeinschaft.²⁶ Alle dienen dem einen und sich untereinander, die Gleichberechtigung besteht in der Teilhabe am allen Gemeinsamen und Aufgetragenen. Dieses dient sodann der Leitung der Gemeinde und ist gleichzeitig ein Teil davon.

Das „Eigentliche“ des Pfarrberufs wird sodann neu sichtbar im Gegenüber und in Angewiesenheit zu den anderen kirchlichen Berufen. Die verschiedenen klassischen Tätigkeitsfelder von Kirche werden immer mehr zu in allen Bereichen anzutreffenden und sich überlagernden Grunddimensionen. Spezifische kirchliche Berufsgruppen werden sich kaum noch auf bestimmte Tätigkeitsfelder zuordnen lassen. Nur im Zusammenwirken verschiedener Berufsgruppen lassen sich die Grunddimensionen in den Arbeitsfeldern entfalten. Diese Multiperspektivität lässt sich

postmodern nicht aufheben durch die Etablierung einer Metaperspektive. Deswegen kann einem Beruf, auch nicht dem Pfarrberuf, die Zusammenschau (wie auch immer) als Tätigkeit zugeschrieben werden. Dementgegen wird der Pfarrerin/dem Pfarrer immer mehr die Aufgabe zukommen, die ihm aus seinem Theologiestudium erwachsen ist: für die immer strittige Wahrnehmung Gottes mutig und kreativ einzutreten.

■ Jochen Kunath, Freiburg

- 1 Vgl. grundlegend dazu das neueste und umfassende Buch von Michael Kleßmann: „Das Pfarramt. Einführung in die Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen, 2012., sowie der instruktive Vortrag der an der Diskussion neben Isolde Karle besonders engagierten Uta Pohl-Patalong: „Theologin – Managerin – Mädchen für alles. Herkunft und Zukunft des Pfarrberufs“, den sie am 26.4.2010 vor dem bayerischen Pfarrerrinnen- und Pfarrerverein gehalten hat; abgedruckt im Korrespondenzblatt 2010, S. 93–101. Instruktiv ist auch: Christian Grethlein: „Pfarrer – ein theologischer Beruf!“, Frankfurt 2009, sowie: Ulrike Wagner-Rau: „Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels“, Stuttgart 2009.
- 2 Das Impulspapier der EKD „Kirche der Freiheit“ hat diesen Zusammenhang, trotz intensiver Reflexion über den „Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden“ (Leuchtfener 4–6) nicht im Blick.
- 3 „Die Evangelische Landeskirche in Baden ist eine Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland und steht in Kirchengemeinschaft mit allen Kirchen, die der Gemeinschaft evangelischer Kirchen in Europa – Leuenberger Kirchengemeinschaft angehören. Diesen Kirchen gewährt die Landeskirche volle Abendmahls-, Kanzel- und Dienstgemeinschaft. Die Evangelische Landeskirche in Baden steht in der Gemeinschaft des Ökumenischen Rates der Kirchen. Mit ihm sucht sie die Zusammenarbeit mit allen christlichen Kirchen und Gemeinschaften. Als Unionskirche weiß sie sich dabei verpflichtet, kirchentrennende Unterschiede zu überwinden und die in Christus vorgegebene Einheit der Kirche im Dienst an der Welt sichtbar werden zu lassen.“ (Art 4 GO).

- 4 „Der Kirchenbezirk nimmt seine Aufgaben in einer eigenständigen Dienstgemeinschaft wahr. Zu diesem Zweck kann er bezirkliche Dienste, Ämter und Einrichtungen schaffen und eigene Arbeitsformen entwickeln.“ (Art 32 (1), vgl. DekLeitG §2 (1) 3.)
- 5 Gemeindebeirats GO § 3 (1).
- 6 Grundlegend bringt die vierte These der Barmer theologische Erklärung den Gedanken der Dienstgemeinschaft zum Ausdruck: „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“
- 7 GO Art 89 (1) und (3).
- 8 PfdG § 22.
- 9 „Pfarrerrinnen und Pfarrer sollen sich regelmäßig im Pfarrkonvent oder in entsprechenden Einrichtungen zusammenfinden. Hierbei sollen sie die Ergebnisse ihrer theologischen Fortbildung und die Erfahrungen ihres Dienstes sowie ihre Beschäftigung mit aktuellen Fragen des öffentlichen Lebens in die Gemeinschaft einbringen. An dienstlichen Veranstaltungen, die der theologischen oder praktischen Förderung dienen, insbesondere an Pfarrkonferenzen, haben sie teilzunehmen.“ (PfdG § 23 (1) und (2)).
- 10 „Haben benachbarte Gemeinden auf bestimmten Gebieten des pfarramtlichen Dienstes eine überparochiale Zusammenarbeit vereinbart (Dienstgruppe), sind die Pfarrerrinnen und Pfarrer dieser Gemeinden verpflichtet, sich im Rahmen der getroffenen Absprachen an den vereinbarten Aufgaben zu beteiligen. Der Evangelische Oberkirchenrat wird ermächtigt, die Voraussetzungen für die Bildung, die Ausgestaltung und Beendigung einer solchen Dienstgruppe durch Rechtsverordnung zu regeln.“ (PfdG § 23 (3))
- 11 GO Art 15b (2).
- 12 GO Art 15a (2)
- 13 Diese werden im Zuge der Einführung des Stimmrechts für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone laut dem Rechtsreferat Veränderungen erfahren. Aber dazu weiter unten.
- 14 GO Art 16 (1).
- 15 Siehe weiter unten.
- 16 Einen anderen Weg geht EkiR in ihrem „Kirchengesetz über das Gemeinsame Pastorale Amt“, wenn sie als Voraussetzung für alle Mitarbeitenden im „Gemeinsamen Pastoralen Amt“ fordert, dass sie ordiniert sein müssen. Gleichwohl sieht das Ordinationsrecht in der EkiR die Ordination von Gemeindepädagogen bzw. Prädikanten vor.
- 17 Vgl. GruppenG § 1.
- 18 Wobei durchaus mitbedacht werden muss, dass die Kirchenverfassung der rheinischen Landeskirche eine andere ist als die der badischen Landeskirche, die rheinische Landeskirche hat den (presbyterial-)synodalen Typus einer Kirchenverfassung.

- 19 <http://www.ekir.de/www/mobile/ueber-uns/gemeinsames-pastorales-amt-875.php?mobile=1>, abgerufen am 5.8.13.
- 20 Es sei hier angemerkt, dass die GemeinlediakonInnen nicht das „volle“ Recht in Bezug auf die Beteiligung an der Gemeindeleitung zugestanden bekommen haben: Sie können weder Vorsitzende von Ältestenkreisen oder Kirchengemeinderäten werden noch sind sie geborene Mitglieder der Bezirkssynoden. Ersteres mutet deswegen etwas merkwürdig an, da ehrenamtlich Tätige durchaus Vorsitzende von Ältestenkreisen oder Kirchengemeinderäten werden können; dies aber anscheinend beruflich Tätigen, wenn sie nicht Pfarrer oder Mitglieder eines Gruppenamtes sind, nicht können.
- 21 Eindrücklich explizierte dies Prof. Renate Kirchhoff von der EH Freiburg in ihrem Vortrag vor der Landessynode im Frühjahr 2013: „Das Berufsprofil der Gemeinlediakone und GemeinlediakonInnen“. Deutlich zeichnet das (neueste) Studienbuch „Gemeindepädagogik“ (Göttingen 2012) die anspruchsvolle Komplexität der Tätigkeit von „Gemeindepädagogen“ nach. Neben anderen ist der an der EH Freiburg GemeinlediakonInnen ausbildende Prof. Dirk Oesselmann Herausgeber und Mitautor dieses Studienbuches.
- 22 Es wäre – bei entsprechendem Ausbildungscurriculum – denkbar, dass weitere kirchliche Berufe, wie Kirchenmusiker oder Prädikanten, ins Gruppenamt integriert werden könnten; wenn es die Gemeindesituation bzw. -konzeption für sinnvoll betrachtet. Dass damit rechtliche Folgefragen entstehen (stimmberichtigte Mitgliedschaft im Ältestenkreis) ist klar, könnte aber vielleicht so gelöst werden, dass man darüber nachdenkt, dass das Stimmrecht derer, die Mitglieder im Gruppenamt sind, flexibler gehandhabt wird.
- 23 Immer noch wegweisend, aber leider wenig rezipiert ist das Arbeitsergebnis der vom Evangelischen Oberkirchenrat eingesetzten „Arbeitsgruppe Pfarramt“ vom August 1998: „Der Beruf der Pfarrerin und des Pfarrers in der Gemeinde – Überlegungen zur Zukunft des Pfarrberufs“. Auf den Seiten 17ff. wird explizit und breit für Dienstgruppen gewonnen.
- 24 „Erfordernisse und Kriterien für die Errichtung von Gruppenpfarrämtern u. Gruppenämtern Bekanntmachung des Evangelischen Oberkirchenrats vom 3. Februar 1982“ (Niens/Winter 410.220 Errichtung von GPA/GA.)
- 25 Siehe Anmerkung 19.
- 26 Vgl. dazu den Aufsatz von Gotthard Fernor: „Cantus Firmus und Polyphonie – der eine Dienst und die vielen Ämter. Zur Theologie kirchlicher Berufe, In: Past 2012, 324–340.

„Öllämpchen statt Kerze“ Ergebnisse zweier Pfarrkonvente im KB KA-Land zum Thema „Burnout“

Das Thema Burnout im Pfarrberuf wird in Baden seit der Befragung, die im Frühjahr 2008 von einer Arbeitsgruppe unter Leitung von Prof. Joachim Bauer von der Universität Freiburg unter den PfarrernInnen unserer Landeskirche zu den psychischen Belastungsfaktoren im Pfarrberuf durchgeführt wurde, verstärkt wahrgenommen. In der Folge hat sich der Kirchenbezirk Karlsruhe-Land zweimal diesem Thema gestellt. Pfarrer Christoph Lang fasst im Auftrag der Arbeitsgruppe die Ergebnisse in einer Art Werkstattbericht zusammen.

Der Pfarrkonvent des Kirchenbezirks Karlsruhe-Land hat sich im Juli 2012 und im März 2013 mit dem Thema *Burnout* beschäftigt. Im Juli 2012 legte Prälat Prof. Dr. Traugott Schächtele einen Akzent auf die Ursachen für das Phänomen Burnout bei PfarrernInnen und Pfarrern. Unter dem Thema „*Brennen ohne auszubrennen – vom guten Umgang mit mir selbst*“ wurde sowohl im Plenum als auch in den Kleingruppen deutlich, dass es *persönliche*, aber auch *strukturelle* Faktoren sind, die hier Beachtung verdienen. Um diese Faktoren sowohl individuell als auch strukturell weiter zu bedenken und Wege zur Lösung zu finden, wurde ein Folgetermin verabredet.

Im März 2013 lautete unser Thema somit: „*Brennen ohne auszubrennen II – Konkrete Schritte und Übungen*“. Dazu hatten wir Prof. Dr. Andreas von Heyl eingeladen, u. a. Verfasser von „Das Anti-Burnout-Buch für PfarrernInnen und Pfarrer“ (Freiburg 2011).

Zur *individuellen Ebene* der Prävention von Burnout und negativen Stressfolgen verwies Prof. von Heyl u. a. auf „Grundelemente professioneller Hygiene im geistlichen Amt“, wie er sie auch in seinem Buch entfaltet. Mit den Schlagworten „Bewegung und Meditation“ ist dieses Feld gut umrissen. Leitbild könnte hier das Öllämpchen sein, das sich – anders als eine Kerze – nicht verzehrt, sondern immer wieder neu füllen lässt.

Zur *strukturellen Ebene* der Prävention von Burnout und negativen Stressfolgen bildeten sich in einer Gruppenarbeit („Konferenz der Gesundheitsbeauftragten“) Teams mit dem Auftrag, ein Fünf-Punkte-Programm zur Prävention zu entwickeln. Die Ergebnisse, die aus unserer Sicht wertvoll und bedenkenswert sind über unseren Bezirk hinaus, wollen wir hiermit präsentieren und weiterleiten (z. B. an die Personalabteilung, die Abt. für Fort- und Weiterbildung, die Prälaturen, das Kollegium des EOK).

Unser gemeinsames Anliegen:

Um das Öllämpchen immer wieder aufzufüllen zu können, braucht es neben persönlicher Disziplin und Achtsamkeit auch *strukturelle Rahmenbedingungen*, die vonseiten des Dienstherrn, unserer Landeskirche, zu gestalten sind. Wir bitten darum diejenigen, die für die strukturellen Rahmenbedingungen im Pfarrberuf verantwortlich sind, um Beachtung und Beratung der hier vorliegenden Beobachtungen, Ideen, und Forderungen.

„Ein 5-Punkte-Sofortprogramm“ – Zusammenfassung

Im Folgenden haben wir eine „*Top-Five*“-Liste aus den Ergebnissen der Gruppen-

arbeit erstellt. Die Einzelvoten sind im Anhang jeweils nachzulesen. Danach sind auch die Ergebnisse des vorausgegangenen Pfarrkonvents mit Prälat Prof. Dr. Schächtele („Belastendens“, „Entlastendens“) aufgelistet.

Themenbereich 1:

„Freier Tag“ bzw. „Freies Wochenende“

Drei von vier Kleingruppen sehen hier oberste Priorität: Regelungen zu treffen, die den freien Tag „sichern“ und die dazu auch „predigtfreie Wochenenden“ erlauben sowie Belastungen der Feiertage kompensieren (bis hin zur Frage nach der Aufhebung der Präsenzpflicht)

Themenbereich 2:

„Sorge für Leib, Seele und Geist“

Einen zweiten Schwerpunkt sehen die Kolleginnen und Kollegen in der Notwendigkeit, Angebote zur Stärkung von Leib, Seele und Geist als „Dienstzeit“ wahrnehmen zu können. Spirituelles Auftanken (z. B. als FWB-Woche zusätzlich zu den 14 Fortbildungstagen) gehört genauso dazu wie die Frage danach, ob und wie das Salutogenese-Konzept der Landeskirche bei den Pfarrerinnen und Pfarrern bekannt ist und dessen Angeboten wahrgenommen werden

Themenbereich 3:

„Coaching & Supervision“

Die Angebote aus den Bereichen Beratung, Coaching und Supervision sowie Gemeindeberatung sollten aktiv beworben und von der Landeskirche kostenfrei (evtl. mit geringer Eigenbeteiligung) angeboten werden – sie dienen dazu, Themen wie Selbstma-

nagement, Reflexion von Rolle und Amt, Umgang mit Konflikten usw. zu bearbeiten und ermöglichen eine Grundhaltung der „distanzierten Anteilnahme“ (v. Heyl)

Themenbereich 4: „Verwaltung“

Das Hinzuziehen von Bau- und Verwaltungsfachleuten, die Installation von Fachleuten auf Bezirksebene zur Unterstützung und Entlastung (z. B. im Bereich der Kitas oder bei Bauvorhaben) wird hier angeregt.

Einzelthemen

Als Einzelthemen wurden jeweils einmal genannt:

- Entlastung durch Team-Arbeit (z. B. Gottesdienst-Pool);
- Religionsunterricht nur freiwillig;
- Tätigkeitsprofil von Pfarrerinnen und Pfarrern offensiv durch Landeskirche kommunizieren;
- kollegialer Austausch

Anhang 1:

Die Ergebnisse der Gruppenarbeiten vom März 2013 im Einzelnen

Das Fünf-Punkte-Programm

Gruppe 1:

1. Einen freien Tag in der Woche als Anspruch
2. Pflege von Leib, Seele und Geist über gesamte Berufslaufbahn als berufsbegleitende „Pflicht“, beginnend in der Ausbildung
3. Entlastung durch Team-Arbeit (z. B. Gottesdienst-Pool)
4. Religionsunterricht nur freiwillig
5. Auslagerung von Verwaltungsarbeit

Gruppe 2:

1. Predigtfreies Wochenende (statt „predigtfreier Sonntag“)
2. Aufhebung der Präsenzpflcht (Einsatz moderner Medien)
3. „Dienstzeit“ für körperliche und geistliche Auferbauung (z. B. Einkehrtage u. ä.)
4. kein Stress
5. Supervision und Coaching

Gruppe 3:

1. Kompensation der Feiertage
2. Bau- und Verwaltungsfachleute zur Verfügung stellen
3. Spirituelles Auftanken 5 Tage/Jahr zusätzlich zu den FWB-Tagen
4. Supervision aktiv und kostenfrei von der Landeskirche anbieten
5. Tätigkeitsprofil von Pfarrerinnen und Pfarrern offensiv durch Landeskirche kommunizieren

Gruppe 4:

1. Verwaltungsarbeit abgeben (z. B. Kita)
2. Sabbat gestalten, Rhythmus (z. B. persönlicher stiller Tag, Familientag)
3. Kollegialer Austausch, Supervision, Coaching
4. Selbstmanagement
5. Hobbypflege, Privatsphäre

Anhang 2:

Ergebnisse Pfarrkonvent Juli 2012: „Belastendes“ und „Entlastendes“

„Brennen ohne auszubrennen I: Vom guten Umgang mit mir selbst“: Belastendes

- Unterricht in der Hauptschule
- Mangelnde Abgrenzung

- ständige Verfügbarkeit
- nie fertig werden
- schlechtes Gewissen
- Professionalisierung
- innerdienstlich: Zuständigkeiten, Erwartungen
- privat: Freizeit/Dienstzeit
- Fluktuation bei Ehrenamtlichen
- Enttäuschungen bei „Herzblut“-Angelegenheiten
- Vielfalt der Aufgaben
- Kindergärten: Personal, Kommune, Eltern
- „bin sehr lange in der gleichen Gemeinde“: schwer, NEIN zu sagen
- wenig persönliche Zeit (nur für mich)
- Abgrenzung Familie/Beruf
- Neues wagen, Altes nicht lassen dürfen (eigene) Erwartungen an die Rolle
- diffuse, oft vergrößerte Anforderungen an weiter bestehende Pfarrstellen: nach Streichung werden Pfr./innen selbst überlassen zu managen (Teilzeitstellen)
- Hauptamtlicher unter Ehrenamtlichen – das strengt an!
- wenn's klingelt, dann klingelt's
- Familie
- Unplanbares (z. B. Beerdigungen)
- Verwaltung, Personalbereich
- Strukturfragen
- gesellschaftliche Veränderungen
- wenn der Rhythmus nicht eingehalten werden kann
- Religionsunterricht: nicht Herr der äußeren Strukturen; warum muss ich „deren“ Kinder erziehen?
- Religionsunterricht: Unterstützung durch die Eltern fehlt in religiösen Fragen ganz! Selbstbewusst – ohne Bereitschaft zu lernen

- eigene Entscheidung des Amtsinhabers steht für Kirche, Glaube usw. ...
- Belastung durch anspruchsvollere Gemeindeglieder und Kirchenleitung: individueller, professioneller, reflektierter ...

**„Brennen ohne auszubrennen I:
Vom guten Umgang mit mir selbst“:
Entlastendes**

- innere Freiheit
- Auszeiten, z. B. Pfarrkollegs
- Predigtfrei – richtig frei
- zweckfreie Beschäftigung mit Bibel/Glauben
- Wertschätzung, Anerkennung
- genug Schlaf
- Sport, Bewegung
- Abschließen von Vorgängen
- Struktur zw. Freiheit und Ordnung
- kollegialer Austausch, Freunde ...
- positive Rückmeldungen, enge Verbundenheit mit der Gemeinde
- Top-Sekretärin
- Stille Zeit: mit Gott; für mich
- Bewegung, Spaziergang, auf Körper achten
- freie Sonntage zentral regeln; Prädikanten zentral schicken (pro/contra)
- Familie
- Teamarbeit
- gute geistliche Worte, persönliche Stille
- Dinge tun können, die erfreuen
- Fußball, Hobby
- positive Rückmeldungen stärken
- freie Organisationsmöglichkeit entlastet „auch“
- kollegiale Zusammenarbeit, wenn sie gut läuft, stärkt
- Coaching stärkt, Blick von außen, geschützter Raum stärkt

- Weltenwechsel, raus aus System Kirche, helfen mir
 - Fortbildungen
 - „Netzwerke der Bestärkung“ entdecken, suchen, bilden
 - Älter werden, reifen
 - realistische Einschätzungen der Sachlage und meiner Kräfte und Möglichkeiten vornehmen (oft hilft Coaching / Supervision)
 - Strukturierung des Alltags mit geplanten (!) Freiräumen und Auszeiten
 - Zulassen dessen, was ist, Reden, Teilen, Austausch ...
 - spirituelle Seite: Achtsamkeit im Umgang mit mir selbst, Zeiten der Stille, Leibarbeit
- *Christoph Lang,
Eggenstein-Leopoldshafen*

Das Wort soll nicht leer zurückkommen Chancen und Grenzen der Verkündigung im Ehrenamt

Pfarrer Dr. Dieter Splinter, Landeskirchlicher Beauftragter für den Prädikantendienst an der Evangelischen Hochschule Freiburg, beleuchtet in seinem Vortrag, gehalten auf dem Prädikantentag 2013 der Evangelischen Landeskirche in Baden in Nonnenweier, die biblisch-theologischen und geschichtlichen Entwicklungen der Verkündigung im Ehrenamt. Er zeigt auf, dass diese unabdingbar zum christlichen Glauben dazugehört. Der heutige Prädikantendienst sei eine Notwendigkeit, die einer stärkeren Förderung der Eigenständigkeit der Personen in diesem Dienst verlange. Dazu entwickelt Splinter im Folgenden Perspektiven.

I. Biblisch-theologische Überlegungen

„Meine Gedanken sind nicht eure Gedanken, und eure Wege sind nicht meine Wege, spricht der Herr, sondern so viel der Himmel höher ist als die Erde, so sind auch meine Wege höher als eure Wege und meine Gedanken als eure Gedanken. Denn gleichwie der Regen und Schnee vom Himmel fällt und nicht wieder dahin zurückkehrt, sondern feuchtet die Erde und macht sie fruchtbar und lässt wachsen, dass sie gibt Samen zu säen und Brot zu essen, so soll das Wort, das aus meinem Munde geht, auch sein: Es wird nicht wieder leer zu mir zurückkommen, sondern wird tun, was mir gefällt, und ihm wird gelingen, wozu ich es sende.“

Diese Worte finden sich im Buch des Propheten Jesaja (55, 8-11). „Meine Gedanken sind nicht eure Gedanken.“ Gleich zu Anfang wird eine Differenz benannt: Gottes Wege und Gedanken sind höher als alle menschlichen Wege und Gedanken. Der Abstand zwischen ihm und uns ist so groß wie der zwischen Himmel und Erde. Gott ist und bleibt der ganz Andere. Das gilt zunächst auch für sein Wort. Es ist ganz anders als alle menschlichen Worte. Es ist und bleibt zunächst ein Fremdwort. Es ist ja zuerst ganz bei Gott. Und doch kann daraus ein Wort werden, das uns ganz und gar anrührt. So wie Schnee und Regen vom Himmel auf die Erde fallen und sie fruchtbar machen, so ist es mit dem Wort Gottes. Es bringt Frucht, Es lässt Gemeinden wachsen. „Der Glaube kommt aus der Predigt.“ So hat es Paulus kurz und bündig formuliert. (Römer 10,17)

In den Worten Jesu selber finden sich immer wieder Anklänge an das Bild vom Säen und der Saat, die aufgeht – oder eben nicht. Da ist etwa vom Sämann die Rede, der Samen aussät. Etliches wird von Vögeln aufgefressen, anderes kann auf felsigem Boden keine Wurzeln schlagen; wieder anderes verdorrt in der Sonne oder erstickt unter Dornen. Einiges aber fällt auf guten Boden und trägt Frucht: dreißigfach, sechzigfach, hundertfach. Das Reich Gottes fängt immer klein an – wie etwa ein Senfkorn, und doch wird daraus ein Baum. (vgl. Matthäus 13)

Der das verkündigt, ist selber das fleischgewordene Wort Gottes. „Und das Wort

ward Fleisch und wohnte unter uns, und wir sahen seine Herrlichkeit, eine Herrlichkeit als die des eingeborenen Sohnes vom Vater, voller Gnade und Wahrheit.“ (Johannes 1,14) Dieses eine Wort Gottes ist nicht leer zum Vater zurückgekehrt. Vielmehr hat der Gekreuzigte und Auferstandene all das von uns zum Vater mitgenommen, was uns belastet und was uns von Gott trennt. Zur Rechten Gottes sitzt der Auferstandene nun. Dort vertritt er uns und spricht für uns.

Weil dem so ist, herrscht unter Christinnen und Christen ein anderer Geist. Er geht vom Vater und vom Sohn aus. Er ist anders als die Geister, die diese Welt zu regieren meinen: sei es der Zeitgeist, der Weingeist oder der Geist, der erst recht behauptet, er regiere die Welt und in der Gestalt des Geldes daherkommt. Dieser andere Geist, der vom Vater und Sohn ausgeht, ist dabei uns heil und ganz zu machen. Er erfasst Menschen zu allen Zeiten und an allen Orten. Er weht, wo er will. Er kommt vom Himmel herunter wie Regen oder Schnee und bringt das Wort Gottes, das uns anrührt, bewegt und Glauben schafft.

Damit dieser so andere Geist Gottes unter uns wirken kann, braucht er ein „irdenes Gefäß“. Schließlich sind wir Menschen und nicht Gott, der der ganz Andere ist und bleibt. Dieses irdene Gefäß hat der Protestantismus nicht im Erleben des Einzelnen oder in der Hierarchie der Kirche entdeckt, sondern im Predigtamt. Schließlich ist der Glaube ein Geschenk. Er kommt von außen auf uns zu.

Darum heißt es im 5. Artikel des Augsburger Bekenntnisses: „Damit wir zu diesem Glauben kommen, hat Gott das Predigtamt eingesetzt, das Evangelium und die Sakramente gegeben. Durch diese Mittel gibt Gott den Heiligen Geist, der bei denen, die das Evangelium hören, den Glauben schafft, wo und wann er will. ... Verworfen werden ... die, die lehren, dass wir den Heiligen Geist ohne das leibhafte Wort des Evangeliums durch eigenes Bemühen, eigene Gedanken und Anstrengungen erlangen.“

II. Neutestamentliche und geschichtliche Entwicklungen

Im deutschen Protestantismus ist das Predigtamt im Wesentlichen mit dem Pfarramt verknüpft worden. D. h. die Wahrnehmung des Predigtamtes wurde an eine fundierte theologisch-universitäre Ausbildung geknüpft. Die positiven Folgen dieser Entscheidung kann man nicht hoch genug einschätzen. Das Pfarrhaus hat in Deutschland eine große kulturprägende Kraft entfaltet. In einer immer komplexer werdenden Welt ist unsere Kirche gut beraten, wenn sie an der universitären Ausbildung ihrer Theologinnen und Theologen festhält. Daneben hat es aber immer andere Formen der Wahrnehmung des Predigtamtes gegeben. In einer Kirche, die sich auf die Heilige Schrift beruft, ist das nicht verwunderlich.

Saulus aus Tarsus etwa, der zum Paulus wurde, war Zeltmacher. Er legte großen Wert darauf von seiner Hände Arbeit zu leben. So blieb er in seiner Missionsarbeit unabhängig. Zugleich war er nach damali-

gen Standards theologisch hochgebildet. Zudem gehörte er ursprünglich einem schriftgelehrten „Laienorden“ an: den Pharisäern. Auch der Evangelist Lukas war hochgebildet. Er war Arzt – und konnte zugleich systematisch-theologisch denken. Für ihn war Jesus die Mitte der Zeit. Das Evangelium des Lukas und die Apostelgeschichte, die ebenfalls auf ihn zurückgeht, liefern dafür ein beredtes Zeugnis. Petrus hingegen, der Fischer vom See Genezareth, war eher ein Mann aus dem Volk – mit Schwielen an den Händen vom Einholen der Netze. Er hält die erste Laienpredigt. Nach der Ausgießung des Heiligen Geistes erklärt er in einer Lehrpredigt (!), was es mit dem Pfingstwunder auf sich hat. Maria von Magdala, eine Frau mit einem einst anrühlichen Ruf, ist eine der ersten Zeuginnen der Auferstehung. Lydia, Kauffrau, Ppurhändlerin in der griechischen Stadt Thyria, ließ sich und ihr „ganzes Haus“ taufen, Lydia war damit die erste Christin auf europäischem Boden. Und später wohl Gemeindeleiterin und Geldgeberin in einem.

Solche und andere Menschen fanden in den ersten Gemeinden zusammen. Auf sie – die Gemeinde – ist ihr ganzes Tun bezogen: „Sie blieben aber beständig in der Lehre der Apostel und in der Gemeinschaft und im Brotbrechen und im Gebet.“ So heißt es in der Apostelgeschichte (2,42). Erst allmählich bildeten sich verschiedene Ämter heraus. Darunter gewann zunächst das Amt des Lektors besondere Bedeutung.

Es ist vorgebildet in der öffentlichen Schriftlesung im Synagogen-Gottesdienst. Jesus selber hat in der Synagoge seiner Hei-

matgemeinde als Vorleser das Wort ergriffen (vgl. Lukas 4, 16ff). Vermutlich wurde in den ersten christlichen Gemeinden neben Texten aus Schriften der jüdischen Tradition, aus den vorhandenen Sammlungen der Worte und Taten Jesu vorgelesen. Paulus legte Wert darauf, dass seine Briefe in den gottesdienstlichen Versammlungen laut gelesen wurden (vgl. 1. Thessalonicher 5,27). Seine Briefe waren so die ersten Lesepredigten. Da sich die Zahl der Lesekundigen in den ersten Christengemeinden in Grenzen hielt, kam dem Lektor große Bedeutung zu (vgl. Offenbarung 1,3). In der Zeit der Christenverfolgungen wurden jene, die standhaft geblieben und des Lesens kundig waren, immer wieder mit dem Amt des Lektors geehrt. Erst als sich die Kirche zunehmend hierarchisierte und das Bischofsamt zum herausragenden Amt wurde, verlor das Amt des Lektors an Bedeutung. (Vgl. zum letzten Abschnitt: Der Dienst des Lektors. Handreichung für den Lektorendienst in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Hrsg. Vom Württ. Evang. Oberkirchenrat. Stuttgart 1959, S. 3f)

In der Reformation wurde das Amt des Lektors nicht einfach erneuert, sondern in den größeren Zusammenhang der „Laienpredigt“ gestellt. Luther ging dabei bekanntlich vom „Priestertum aller Gläubigen“ aus. Dieser Ausgangspunkt sieht eigentlich keine Unterscheidung mehr von Klerus und Laien vor. Denn alles, „was aus der Taufe gekrochen ist“, ist gleich unmittelbar zu Gott. Doch gibt es einen Unterschied, was die theologische Ausbildung anbelangt. Sie wird als Vorausset-

zung für ein Pfarramt angesehen. Gleichwohl hat man zu Beginn der Reformation – der Not gehorchend – „auch Angehörige anderer Berufe nach bestandener Prüfung ordiniert“. Jedenfalls weist das Wittenberger Ordinationsregister „unter den zum Predigtamt Berufenen neben Kantoren, Küstern und Schreibern oder Setzern auch eine Reihe von Handwerkern aus ...“. (Albrecht Stein: Evangelische Laienpredigt. Ihre Geschichte, ihre Ordnung im Kirchenkampf und ihre gegenwärtige Bedeutung. Göttingen 1972, S. 15). Mag die Ordination von Laien im Laufe der Geschichte des deutschen Protestantismus auch zurückgetreten sein und erst wieder in der Gegenwart an Bedeutung gewonnen haben (z. B. in der Evangelischen Kirche im Rheinland), so war doch die Verkündigung von Laien stets präsent: in den Andachten der Hausväter; im Pietismus; indem Lehrer die Pfarrer durch Lesegottesdienste vertraten; oder bei Johann Hinrich Wiechern, der der Sozialen Frage im 19. Jahrhundert nicht bloß durch Diakonie, sondern auch durch milieuorientierte Verkündigung begegnen wollte.

Erst recht gewann der Verkündigungsdienst von Nicht-Theologen im Kirchenkampf, im 2. Weltkrieg und in der Zeit danach an Bedeutung. In der Badischen Landeskirche wurde der Lektorendienst zum ersten Mal 1941 geregelt. Die Regelung sah vor, dass die Lektoren in ihrem Kirchenbezirk vom Dekan ausgebildet und von diesem in ihr Amt eingeführt wurden. Zugelassen wurden zunächst nur Männer. Sie hatten folgende Verpflichtungserklärung zu unterschreiben:

„Ich, ..., erkläre mich hierdurch bereit, im Auftrag des Evangelischen Oberkirchenrates in Karlsruhe in der mir zugewiesenen Gemeinde das Amt eines Lektors auszuüben. Ich übernehme diesen Dienst mit der Verpflichtung, dass ich mich in der Durchführung des Gottesdienstes, sowie in Predigt, Gebet und Abkündigung gewissenhaft an die mir erteilten Weisungen halten und vom Wortlaut der mir zur Lesung übergebenen Predigten, Gebete und Abkündigungen nicht abweichen werde.“

Ob sich die Lektoren gerade in der Nachkriegszeit immer an diese Verpflichtung gehalten haben, erscheint fraglich. Die Versorgung mit Lesepredigten war schwierig. Zudem war der Drang die Lesepredigten in freier Weise vorzutragen bei etlichen groß. (Zumindest legen das manche Quellen im Landeskirchlichen Archiv nahe.) Dem trug die gesetzliche Neuregelung vom 1. Juli 1962 Rechnung. Dort heißt es in Artikel 1 Absatz 2: „Wo die Gabe dazu vorhanden ist, kann der Lektor mit Zustimmung des Dekans die Lesepredigt in freier Weise mit eigenen Worten wiedergeben.“

Die Ausbildung erfolgte weiterhin in den Kirchenbezirken und blieb Sache der Dekane. Im Januar 1965 gab es in der Badischen Landeskirche 80 Lektoren. In etlichen Bezirken war kein Lektor vorhanden, meistens waren es ein oder zwei pro Bezirk. Im Kirchenbezirk Lahr gab es 9, im ehemaligen Kirchenbezirk Hornberg gar 18 Lektoren. Als die Zahl der Interessenten am Lektorenamt zunahm, wurde die Ausbildung stärker Sache der Prälaten. Sie veranstalteten in ihren Prälaturen an verschiedenen Orten Rüstzeiten für Lektoren.

Die Prädikantenausbildung war also in Baden über viele Jahre dezentral organisiert. Das blieb auch so als in den 70er Jahren die Verantwortung für die Ausbildung nach Karlsruhe wanderte und von Oberkirchenrat i. R. Kühlewein übernommen wurde. 1973 wurde in der Badischen Landeskirche erneut ein Gesetz auf den Weg gebracht und die Unterscheidung von Lektoren und Prädikanten eingeführt. 1969 war den Lektoren in einem Beschluss der Landessynode gestattet worden in Gottesdiensten die Amtstracht zu tragen. Das galt nun natürlich ebenso für Prädikanten bzw. Prädikantinnen, denn zunehmend interessierten sich auch Frauen für dieses Amt. In einem nächsten Schritt war Dekan i. R. Schöner für die Ausbildung verantwortlich. Auch er organisierte die Ausbildung dezentral. Nachdem zwischenzeitlich die Lektoren- und Prädikantenausbildung ans Fortbildungszentrum nach Freiburg gewandert und dort zentralisiert worden war, ist sie jetzt mit der Evangelischen Hochschule in Freiburg verbunden. Die Ausbildung selber jedoch wird wieder an verschiedenen Orten in Baden durchgeführt – und zwar insbesondere hier in Nonnenweier und in Heidelberg.

III. Chancen und Grenzen der Verkündigung im Ehrenamt

Führt man nun die biblisch-theologischen Überlegungen und die geschichtlichen Entwicklungen zusammen, so lassen sich zunächst drei Feststellungen treffen:

1. Zum christlichen Glauben, zum Protestantismus insbesondere, gehört die Verkündigung im Ehrenamt unabding-

-
- bar hinzu. Ohne die „Laienpredigt“ wäre das Predigtamt und die Gemeinde ärmer.
2. Gottes Geist weht, wo er will. Er tut das nicht bloß bei ordinierten Predigerinnen und Predigern, sondern auch in der „Laienpredigt“. Allerdings wird es dafür, um dem Chaos zu wehren, stets einer ordentlichen Berufung (vgl. CA XIV) und einer entsprechenden Ausbildung durch die Kirche bedürfen.
 3. Prädikantinnen und Prädikanten sind „keine Notlösung, sondern eine Notwendigkeit.“ So jedenfalls hat es einmal der einstige Landesbischof Heidland auf den Punkt gebracht.

Blickt man auf die Statistik, so zeigt sich schnell, dass er mit seiner Feststellung Recht hat. Insbesondere in ländlichen Bezirken ist die gottesdienstliche Versorgung ohne Prädikantinnen und Prädikanten nicht möglich. Für 2011 etwa ergibt sich für den Kirchenbezirk Adelsheim-Boxberg, dass 20,52 % der Gottesdienste von einem Prädikant oder einer Prädikantin geleitet wurden. Im Kirchenbezirk Wertheim waren es 2011 24,78 % – und im Kirchenbezirk Mosbach gar 27,79 %. Und selbst im Stadtkirchenbezirk Mannheim waren es noch 19,17 %. Insgesamt wurden im Jahr 2011 13,55 % aller Gottesdienste in der Badischen Landeskirche von Ehrenamtlichen geleitet. Stellt man in Rechnung, dass von den ca. 480 Prädikantinnen und Prädikanten etwa 70 % einen Fragebogen zur Statistik abgegeben haben, weiß man, dass der tatsächliche Anteil sicherlich höher gewesen sein muss.

„Keine Notlösung, sondern eine Notwendigkeit“ – diese Aussage des einstigen Landesbischofs Heidland beinhaltet aber nicht bloß eine quantitative, sondern zugleich eine qualitative Feststellung. Prädikantinnen und Prädikanten bringen in die Verkündigung ihre Lebens- und Berufserfahrung ein. Ärztinnen sind darunter ebenso wie Krankenschwestern, Handelsvertreter ebenso wie Handwerker, Ingenieure und Ingenieurinnen ebenso wie Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen, Rechtsanwälte, Hochschullehrerinnen und Hausfrauen usw. So bunt wie das Leben sind auch die Lebenszusammenhänge, in denen Prädikantinnen und Prädikanten zu Hause sind. (Würde man die Sinus-Milieustudie auf die Prädikantinnen und Prädikanten übertragen, käme man vermutlich darauf, dass sich die meisten Milieus auch unter Prädikanten und Prädikantinnen wiederfinden lassen.) All das bringen sie in die Verkündigung ein.

Sicherlich wird man auch von den Grenzen im Prädikantenamt sprechen müssen: Zeitliche Beanspruchungen durch Beruf und Familie, Pfarrerinnen und Pfarrer haben in der Regel eine größere Kenntnis der Ortsgemeinde, in der sie regelmäßig predigen. Manchen Prädikanten und Prädikantinnen fehlt es an theologischen Grundkenntnissen. Deshalb wünsche ich mir, dass häufiger von Fortbildungsangeboten Gebrauch gemacht wird. Dennoch gilt: Der Prädikantendienst ist „keine Notlösung, sondern eine Notwendigkeit.“ Ich jedenfalls plädiere dafür, Prädikantinnen und Prädikanten stärker in ihrer Eigenständigkeit wahrzunehmen. Natürlich sol-

len dadurch die Parochialrechte der Pfarr-
erinnen und Pfarrer nicht in Frage gestellt
werden. Konkret könnte diese stärkere Ei-
genständigkeit aber so aussehen:

1. Etliche Prädikantinnen und Prädikan-
ten haben besondere theologische
Neigungen und gottesdienstliche Fä-
higkeiten: z. B. Stundengebete, charis-
matischer Lobpreis, Liturgisches Sing-
en, freier Predigtvortrag, Jugendgot-
tesdienste. Diese gilt es zu entdecken,
zu stärken und zu ermutigen.
2. In der Ausbildung der Prädikantinnen
und Prädikanten spielt das Arbeiten in
Gruppen eine große Rolle. In der Re-
gel findet diese Arbeitsform großen
Anklang. Mein Vorschlag: Prädikantinnen
und Prädikanten übertragen diese
guten Erfahrungen auf ihren Kirchen-
bezirk. Wenn es pro Kirchenbezirk eine
Gruppe von drei bis vier Prädikantinnen
und Prädikanten gäbe, die sich
regelmäßig – etwa zwei Mal pro Jahr –
treffen, um gemeinsam Gottesdienste
vorzubereiten, wäre das für alle Betei-
ligten sicher ein Gewinn. Die hier in-
vestierte Zeit, lässt sich bei der kon-
kreten Gottesdienstvorbereitung ein-
sparen. Falls mein Budget es hergibt,
würde ich diese Gruppen in den Bezir-
ken durch eine Supervision unterstüt-
zen lassen und darin eine Fortbildungs-
maßnahme sehen.
3. Es wird weiterhin Aufbaukurse für jene
geben, die im alten System ausgebil-
det worden sind. Der Aufbaukurs ist
hauptsächlich homiletischer Natur.

Man muss nicht mehr zuvor Fortbil-
dungen „sammeln“, um daran teilneh-
men zu können. Auch kann man sich
selbständig anmelden. Ich wünsche
mir, dass in den nächsten Jahren mög-
lichst viele, die bisher einen Grundkurs
besucht haben, auch an einem Auf-
baukurs teilnehmen. Das erhöht die
Eigenständigkeit.

4. Ab 2017 gehen viele Pfarrerinnen und
Pfarrer in den Ruhestand. In der Evan-
gelischen Landeskirche in Baden wird
der Pfarrermangel nicht so gravierend
ausfallen wie in anderen Landeskir-
chen. Doch brauchen wir vermutlich zu-
nehmend Prädikantinnen und Prädi-
kanten. Bitte helfen Sie mit, geeignete
Personen für dieses Amt zu finden.
5. Damit die Eigenständigkeit der Prä-
dikantinnen und Prädikanten stärker
wahrgenommen wird, bedarf es auch in
der Wissenschaft einer nachhaltigen
Begleitung dieses Dienstes. Bisher sind
die theologische Forschung und Lehre
hauptsächlich auf den Pfarr-, Diako-
nen- und Lehrberuf ausgerichtet. Durch
die Verknüpfung des Prädikantendiens-
tes mit der Evangelischen Hochschule
in Freiburg hat unsere Landeskirche als
erste Kirche in der EKD einen Schritt
getan, diesem Mangel abzuhelpen.

„Meine Gedanken sind nicht eure Gedan-
ken, und eure Wege sind nicht meine We-
ge, spricht der Herr, sondern so viel der
Himmel höher ist als die Erde, so sind
auch meine Wege höher als eure Wege
und meine Gedanken als eure Gedanken.

Denn gleichwie der Regen und Schnee vom Himmel fällt und nicht wieder dahin zurückkehrt, sondern feuchtet die Erde und macht sie fruchtbar und lässt wachsen, dass sie gibt Samen zu säen und Brot zu essen, so soll das Wort, das aus meinem Munde geht, auch sein: Es wird nicht wieder leer zu mir zurückkommen, ...“

Gott ist der ganz Andere. Sein Wort ist zunächst ein Fremdwort. Doch durch seinen Geist lässt er es zu einem Wort werden, das wir aussprechen können. Es weiterzusagen, nimmt uns in das Versprechen Gottes hinein: „Mein Wort wird nicht leer zurückkommen.“ Zu uns nicht. Und zu Gott erst recht nicht. Was er verspricht, gilt nicht bloß für Pfarrerinnen und Pfarrer, sondern auch für alle jene, die Anteil am Predigtamt haben – also auch für Prädikantinnen und Prädikanten.

Jesaja jedenfalls hat diese Zusage Gottes für uns alle überliefert (55, 12-13). Mit ihr will ich schließen.

„Denn ihr sollt in Freuden ausziehen und im Frieden geleitet werden. Berge und Hügel sollen vor euch her frohlocken mit Jauchzen und alle Bäume auf dem Feld in die Hände klatschen. Es sollen Zypressen statt Dornen wachsen und Myrten statt Nesseln. Und dem Herrn soll es zum Ruhm geschehen und zum ewigen Zeichen, das nicht vergehen wird.“

■ *Dieter Splinter, Merzhausen*

Dienstgemeinschaft – eine ausreichende theologische und sozialetische Begründung für den Dritten Weg?

Pfarrer Martin Huhn, von der Evangelischen Arbeitnehmerschaft Nordbaden, beleuchtet kritisch das Leitbild der Dienstgemeinschaft und den daraus abgeleiteten so genannten Dritten Weg, der die Gestaltung kirchlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Ausgehend von dem Verständnis einer Dienstgemeinschaft als Partnerschaft plädiert er für das Leitbild einer „sozialrechtlichen Partnerschaft“, aus der für ihn die Forderung nach Tarifverträgen unmittelbar folgt.

Der Vortrag wurde im Jahre 2010 bei einer Tagung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA) in Schloss Beuggen gehalten. Wir geben ihn in einer gekürzten Fassung wieder.

Wenn wir die Bibel aufschlagen und etwas erfahren wollen über das Leben und Wesen der ersten christlichen Gemeinden, dann können wir im zweiten Kapitel der Apostelgeschichte im Neuen Testament über die Christen der Gemeinde in Jerusalem lesen: „Sie blieben beständig in der Lehre der Apostel und in der Gemeinschaft und im Brotbrechen und im Gebet“ (Apg. 2, 42). Und wenige Kapitel später erfahren wir, dass sie für Bedürftige sammelten und Armenpfleger einsetzten (Apg. 6).

Die alte Kirche hat in dieser Beschreibung vier Dimensionen kirchlichen Lebens gesehen: die *Liturgie*, also den Gottesdienst,

das *Zeugnis*, die Verkündigung, dann die *Koinonia*, das heißt die *Gemeinschaft*, und schließlich die *Diakonie*, den *Dienst* am Nächsten. Diese vier Dimensionen kennzeichnen traditionell die Kirche als Gemeinde Christi.

Zwei Jahrtausende später kamen nun einige Menschen in Deutschland auf die Idee, zwei dieser vier Dimensionen künstlich zu einem neuen deutschen Wort zusammenzusetzen. Sie machten daraus den Begriff „Dienstgemeinschaft“. So klar und eindeutig freilich beschrieben werden kann, was die vier urchristlichen Kennzeichen der Gemeinde Christi bedeuten, so unklar, unscharf und missverständlich ist demgegenüber dieses Kunstwort. An die Apostelgeschichte hat wahrscheinlich bei seinem ersten Gebrauch niemand gedacht, obwohl man sich kaum der enormen theologischen Aufladung entziehen kann, die das Wort Dienstgemeinschaft kennzeichnet.

Der Sozialwissenschaftler Hermann Lührs hat in einer fleißigen und präzisen Arbeit Genese und Gehalt des Begriffs der Dienstgemeinschaft nachgezeichnet.¹ Lührs verweist auf die Entstehung des Begriffs im Nationalsozialismus als einer Entsprechung zur damals angestrebten Betriebsgemeinschaft. Ich möchte dem hier nicht weiter nachgehen, weil sich bei der Verwendung des Begriffs im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts zum Glück keinerlei Anklänge an nationalsozialistisches Gedankengut finden. Lührs schreibt, dass der Begriff der Dienstgemeinschaft erst in den 50er Jahren umgedeutet wird zu einem religiös begründeten und theologisch

zu verstehenden Begriff. Und weiter sagt er, dass es die Juristen waren und nicht die Theologen, die den Begriff der Dienstgemeinschaft seither theologisch aufgeladen haben.

Dies ist bis heute im Grunde so geblieben. Kaum ein Theologe kümmert sich darum, was Dienstgemeinschaft eigentlich ist. Aber die Juristen berufen sich gern auf biblische Traditionen, wie zum Beispiel Gerhard Robbers, der ein Gutachten für die EKD verfasst hat zum Streikrecht in der Kirche. Robbers schreibt:

„Die kirchliche Dienstgemeinschaft wurzelt einerseits im Priestertum aller Gläubigen, in dem mit der Taufe einhergehendem Auftrag, Gott in geistiger Einkehr und Zuwendung an die Welt zu dienen, andererseits knüpft sie am Missionsauftrag, am Wirken des Heiligen Geistes durch die Glieder der Kirche an.“² Mich wundert diese Begründung, weil mir kein kirchliches Dokument bekannt ist, das den Zusammenhang von Taufe und Missionsauftrag für eine sachgemäße Regelung privatrechtlicher Arbeitsrechtsverhältnisse jemals so beschrieben hat.

Robbers zitiert für seine theologische Herleitung zwar einen evangelischen Theologen, den Sozialethiker Hans-Richard Reuter, der sich in einem Gutachten 2005 zu der sogenannten Loyalitätsrichtlinie der EKD auch zum Thema Dienstgemeinschaft äußert. Bei der Prüfung des Belegs muss man jedoch feststellen, dass Reuter dort etwas ganz anderes schreibt, nämlich: „Die aus dem allgemeinen Priestertum abgeleitete Dienstgemeinschaftsidee

lässt sich ... schon deshalb nicht umstandslos in einen Rechtsbegriff des partikularkirchlichen Mitarbeiterrechts überführen, weil dann nur getaufte Christen beschäftigt werden dürften.“³

Offensichtlich also haben die Juristen die Deutungshoheit zum Begriff der Dienstgemeinschaft übernommen und die Theologen schweigen dazu oder verhalten sich zumindest skeptisch. Man kann den Eindruck gewinnen, dass alle Äußerungen zur Idee der Dienstgemeinschaft jeweiligen Vorverständnissen folgen, die nicht ausgesprochen werden. Dadurch schießen unterschiedliche Definitionen zur Dienstgemeinschaft ins Kraut, die zuweilen völlig unangemessen oder sachlich falsch sind und sich zum Teil widersprechen. Ich möchte versuchen, ein wenig Ordnung in die verworrene Situation zu bringen.

Bei der Durchsicht der verschiedenen Versuche, den Begriff der Dienstgemeinschaft zu definieren, habe ich mindestens fünf Dimensionen gefunden, in die hinein Dienstgemeinschaft verstanden wird.

Die erste Dimension nenne ich die *Dienstgemeinschaft als Vision von Kirche*. Bei dieser weit verbreiteten Variante wird in den Begriff Dienstgemeinschaft all das eingeschlossen, wie man sich die Kirche Jesu Christi vorstellt. Zuweilen wird die Feier des Abendmahls genannt und dazu 1. Kor 10,17 zitiert: „So sind wir viele ein Leib, weil wir alle an einem Brot teilhaben.“ So zum Beispiel der Jurist Peter von Tiling.⁴

Meist jedoch wird die lutherische Formel vom „Priestertum aller Gläubigen“ ange-

führt. Doch die in die Dienstgemeinschaft projizierte Vision von Kirche ist nicht nur eine Beschreibung des Zustands, sie kennt auch ein Ziel, nämlich die Mission als Aufgabe der Dienstgemeinschaft und noch spezifischer den Verkündigungsauftrag: so heißt es in der Präambel des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der EKD: „Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit.“⁵

Es liegt auf der Hand, dass bei der Vision einer Dienstgemeinschaft als Vision von Kirche wohl ein Missverständnis vorliegt: die unsichtbare Kirche, die Christen im Glaubensbekenntnis als „Gemeinschaft der Heiligen“ bezeugen, wird verwechselt mit der sichtbaren Kirche, die eine aus Fleisch, Blut und Steinen aufgebaute Organisation ist. Wer die unsichtbare Kirche Jesu Christi in der sichtbaren Institution erblickt, muss einige Fragen klären, zum Beispiel: wie ist es um Menschen bestellt, die gar nicht getauft sind oder gar einem anderen Glauben angehören? Gehören sie dazu oder nicht? Oder die Frage: sind Geistliche, Pfarrerrinnen und Pfarrer, die sich als Kirchenbeamte in einem besonderen Dienstverhältnis befinden, Teil der Dienstgemeinschaft?

Auf solche Fragen werden oft ganz verschiedene Antworten gegeben. So gehören zum Beispiel in meiner badischen Landeskirche Beamte, Pfarrerrinnen und

Pfarrer, Angestellte, Arbeiter und Diakonen zur kirchlichen Dienstgemeinschaft und so meist auch zum Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes. In der römisch-katholischen Kirche hingegen werden Kleriker, Priester und Ordensleute aus dem Wirkungsbereich der Dienstgemeinschaft zuweilen ausgenommen, weil für diese Personen sehr eigene andere Bedingungen gelten. Aber zugleich formuliert die katholische Kirche auch: „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.“⁶

Ich nenne eine zweite Dimension, in die der Begriff Dienstgemeinschaft in der kirchlichen Diskussion hinein führt. Es ist das Verständnis der *Dienstgemeinschaft als Loyalität*. Wie wahrscheinlich bekannt, hat der Rat der EKD vor einigen Jahren eine Richtlinie beschlossen, die zur Loyalität der kirchlichen, privatrechtlichen, beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stellung nimmt. Die EKD hielt diese Richtlinie für erforderlich, um die für sie negativen Auswirkungen der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie zu unterlaufen. Nach europäischem Recht könnte eine Ungleichbehandlung wegen der Religion dann keine Diskriminierung darstellen, „wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art der Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.“⁷

In der EKD-Richtlinie wird darum von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet, „dass sie Schrift und Bekenntnis achten und wahren und ihrem Handeln zugrunde legen“⁸ ... Und weiter: „Sie haben sich daher loyal gegenüber der Evangelischen Kirche zu verhalten und dazu beizutragen, das Evangelium in der Einrichtung zu bezeugen. Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verkündigung, Seelsorge oder Unterweisung wird eine inner- und außerkirchliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.“⁹

Dienstgemeinschaft in diesem Verständnis hat also nicht nur mit der Ausübung des Dienstes selbst zu tun, sondern auch mit der Lebensführung der Menschen, die in Kirche und Diakonie arbeiten. Ich enthalte mich hier eines Kommentars und zitiere nur den evangelischen Sozialethiker Michael Haspel, der in einem vielseitigen Gutachten zu der EKD-Richtlinie endlich in seiner 111. Anmerkung zu dem Schluss kommt: die Richtlinie bringt „keinerlei Gewinn und ist von daher in dieser Form schlicht überflüssig.“¹⁰

In der dritten Variante wird *Dienstgemeinschaft als Paternalismus* verstanden. Hier geht es vor allem darum, den hierarchischen Aufbau kirchlicher und caritativer Einrichtungen zu thematisieren und die Beziehungen zwischen denen zu regeln, die das Sagen haben und denen, die ausführen müssen, was die Leitung anordnet. Als Beispiel zitiere ich hier die Formulierungen, die der deutsche Caritasverband zur Definition des Begriffs Dienstgemeinschaft vorträgt: „Dienstgeber und

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Erfüllung der allgemeinen besonderen Dienstpflichten zu leisten. Der Treue des Mitarbeiters muss von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen. Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“¹¹

In diesem Verständnis von Dienstgemeinschaft geht es schlicht darum, Anweisung und Gehorsam zu regeln: die sogenannten Dienstgeber sagen, was zu tun ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben „in Treue und Erfüllung ihrer Dienstpflichten“ den Anweisungen zu folgen. So einfach kann das also sein, wenn man von Dienstgemeinschaft spricht.

Vielleicht kann es aber auch hilfreich sein, mal alle Ideologie aus dem Spiel zu lassen und ganz ohne die Bürde theologischer Dogmatik zu argumentieren. Damit bin ich bei meiner vierten Dimension der *Dienstgemeinschaft als Identifikation*.

Am 19. September 2001 hat in Bonn ein prominenter Redner einen Vortrag gehalten und folgendes gesagt: „Die Spannung zwischen dem Gedanken der Dienstgemeinschaft und der Realität ist offensichtlich. Bei vielen Mitarbeitenden bleibt Enttäuschung zurück: das gemeinsame Arbeiten an dem einen Auftrag scheint sich kaum oder gar nicht von der übrigen Arbeitswelt zu unterscheiden. ... Dennoch

beschreibt der Begriff Dienstgemeinschaft im positiven Sinne eine Anforderung, die auch fortschrittliche Betriebe in Produktion, Handel und Dienstleistung kennzeichnet, nämlich die Bereitschaft zur Identifikation mit der Firma.“¹²

Das ist nun wirklich ein sehr pragmatisches Verständnis kirchlicher Dienstgemeinschaft. Ein Unterschied zu Arbeitsverhältnissen in Industrie, Verwaltung und Handel ist nicht mehr erkennbar. Nach meinem Verständnis von Kirche könnte sie so nicht mehr Kirche sein. Und ich füge ganz persönlich hinzu: Wenn die Kirche sich jemals von der Vision verabschieden sollte, Salz der Erde und Licht der Welt zu sein, wäre sie nicht mehr meine Kirche. Nachtragen muss ich noch, wer den Vortrag 2001 in Bonn gehalten hat: es war der damalige Ratsvorsitzende der EKD, Manfred Kock.

Schließlich möchte ich eine fünfte Dimension vorstellen, in die hinein der Begriff Dienstgemeinschaft gedacht wird. Ich nenne sie die *Dienstgemeinschaft als Partnerschaft*. Dienstgemeinschaft wird dabei als das Leitbild einer Kirche verstanden, in der die Aufgaben und die Interessenvertretung aller kirchlichen Mitarbeitenden so zu gestalten sind, dass ein Konsens unabhängig von der jeweiligen arbeitsrechtlichen Stellung des Einzelnen möglich ist.

Im Hintergrund dieses Verständnisses steht die vierte These der Barmer Theologischen Erklärung. In dieser These wird ein Vers aus dem Matthäusevangelium zitiert: „Ihr wisst, dass die Herrscher ihre

Völker niederhalten und die Mächtigen ihnen Gewalt antun. So soll es nicht sein unter euch; sondern wer unter euch groß sein will, der sei euer Diener.“ (Mt. 20, 25-26) Die Barmer Theologische Erklärung formuliert weiter: „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“

In diesem Zusammenhang wird bei der Beschreibung der Dienstgemeinschaft häufig auch Bezug genommen auf die Verschiedenheit und die Einheit der Geistesgaben, wie sie Paulus im ersten Korintherbrief beschreibt: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr.“ (1. Kor 12, 4-5) Häufig wird auch auf das paulinische Bild vom einen Leib und den vielen Gliedern verwiesen. Ohne es ausdrücklich zu zitieren, steht dieses biblische Bild auch im Hintergrund der Beschreibung der Dienstgemeinschaft im Leitbild der Diakonie, das sie sich im Oktober 1997 gegeben hat. Der fünfte Absatz dieses Leitbildes trägt die schlichte Überschrift „Wir sind eine Dienstgemeinschaft von Frauen und Männern im Haupt- und Ehrenamt.“¹³ In diesem Verständnis gehören also auch ehrenamtlich Mitarbeitende zur Dienstgemeinschaft, eine Vorstellung, die sich aus dem lutherischen Berufsverständnis gut begründen lässt.

Im „Leitbild Diakonie – damit Leben gelingt!“ – so der genaue Titel – taucht übrigens im Text das Wort Dienstgemein-

schaft nur an einer Stelle auf, nämlich in dem Satz: „In unserer Dienstgemeinschaft lassen wir unterschiedliche Meinungen gelten.“¹⁴ Zu diesem Gedanken hätte man freilich auch gelangen können, ohne den Begriff der Dienstgemeinschaft zu bemühen.

Ich fasse zusammen:

1. Die Verwendung des Begriffs Dienstgemeinschaft beinhaltet eine sehr breite Bedeutungsvielfalt.
2. Die meisten, die den Begriff benutzen, halten ihn für selbstevident. Dadurch werden sehr unterschiedliche Assoziationen zugelassen.
3. Der Begriff wird überwiegend von Juristen im Bereich des Arbeitsrechts verwendet. Dabei drängt sich der Eindruck auf, die Verwendung werde vor allem gesteuert von dem Interesse, ein jeweils gewünschtes Argumentationsziel zu erreichen.
4. Dem Jesuiten Friedhelm Hengsbach ist darum zuzustimmen: Der Begriff Dienstgemeinschaft ist ein „Phantombegriff“.¹⁵

Schon seit langem mehrten sich die Stimmen, die empfehlen, sich vom Leitbild der Dienstgemeinschaft zu verabschieden.

In seiner Habilitationsschrift von 1992 hat sich Johannes Degen, Vorstand des Diakoniewerks Kaiserswerth, mit den Herausforderungen beschäftigt, vor denen Einrichtungen der Diakonie angesichts der zunehmenden Ökonomisierung in der Diakonie stehen. In seinem Buch „Diakonie als soziale Dienstleistung“ beschreibt

er den Übergang kirchlicher Werke und Anstalten in Unternehmen der Diakonie, die Entwicklung von Zielplanungsprozessen und das Management unternehmerisch orientierter Diakonie. Soweit ich sehe, ist seine Analyse die erste Studie, die sich diesen Fragen gründlich stellt.

Johannes Degen kommt zu folgendem Schluss: „Für Unternehmungen der Diakonie, wenn sie denn zeitgemäß geführt werden, taugt das Modell von der Dienstgemeinschaft nicht mehr. Zu sehr klingen hier patriarchalisch-familial geprägte Ordnungsvorstellungen an, die in das Konzept einer unternehmerisch vorgehenden Diakonie nicht mehr hinein passen. Sachgemäß wäre es dagegen, den normativ verwandten Begriff der Dienstgemeinschaft abzulösen durch das Zielkonzept von der Arbeits- und Lerngemeinschaft der in der Unternehmung der Diakonie Mitarbeitenden. Praktisch würde dies bedeuten, Abschied zu nehmen von kirchenspezifischen Arbeitsrechtsregelungsverfahren und den MitarbeiterInnen sowohl auf der Ebene des individuellen wie des kollektiven Arbeitsrechts die gleichen Rechte und Pflichten zugestehen, wie sie unter allgemeinen erwerbswirtschaftlichen Rahmenbedingungen üblich sind.“¹⁶

Ebenfalls zu Beginn der 90er Jahre wurde vom Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD (SWI) eine empirische Untersuchung in Auftrag gegeben, die sich mit den Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen beschäftigt. Im Ergebnis beschreiben die Verfasser der Studie eine sich durchziehende grundlegende

Spannung zwischen Ideal und Wirklichkeit: „Zum einen beobachten wir eine erhebliche terminologische Unklarheit, eine ‚Begriffsverwirrung‘, beim Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft, und zum anderen zeigt sich aus ganz unterschiedlichen Gründen eine erhebliche Diskrepanz zwischen den für die Mitarbeiter erfahrbaren Lebens- und Arbeitsumständen im kirchlichen Dienst und der vorausgesetzten normativen Grundkonzeption (Dienstgemeinschaft).“¹⁷

Beyer und Nutzinger, die Verfasser der Studie, stellen abschließend erhebliche Gestaltungsdefizite hinsichtlich der Art und Weise des gemeinsamen Miteinanders der Beschäftigten fest. Sie schreiben: „Das Leitbild der Dienstgemeinschaft bleibt in seiner Funktion als ‚kritischer Maßstab‘ und Richtungsanzeige für die Gestaltung kirchlicher Arbeitsbeziehungen beziehungsweise als Interpretationsmaßstab für die Auslegung und Anwendung der rechtlichen Regelungen weitgehend unbestimmt. Diese Unbestimmtheit ist eine wichtige Ursache für die unterschiedlichen Interpretationen des Dienstgemeinschaftsgedankens, einmal aus der Sicht vieler Mitarbeiter und Mitarbeitervertreter als Grundlage und Norm für Forderungen nach mehr Mitbestimmung und Partizipation, und zum anderen aus der Sicht der Kirchenleitungen und vieler Theologen als kirchliches Wesensmerkmal, das eben nicht, je nach Standpunkt, unterschiedlichen Definitionen zugänglich ist beziehungsweise in beliebige konkrete Gestaltungsmuster kirchlicher Arbeitsbeziehungen umgesetzt werden kann.“¹⁸

In einem Nachwort im gleichen Band kommentiert der Sozialethiker Günter Brakelmann schlussfolgernd, „dass der quasi dogmatisierte Begriff der Dienstgemeinschaft im Zusammenhang mit ganz säkularen Problemen spezifischer Arbeitsrechtsregelungen und Mitbestimmungsstrukturen von in abhängiger Arbeit stehenden Menschen weder begrifflich eine überzeugende Plausibilität hat, noch faktisch mit der durchschnittlichen Praxis in Kirche und Diakonie zu tun hat.“¹⁹

Ich ziehe aus der bisherigen Durchsicht den Schluss, dass das Leitbild einer Dienstgemeinschaft ohne genauere Definition ungeeignet ist für die Gestaltung kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Von verschiedener Seite wurden darum Vorschläge dafür gemacht, den Begriff durch andere Begriffe zu ersetzen oder zu präzisieren. Hier sehe ich in der Tat eine notwendige und wichtige Herausforderung und Aufgabe. Aus theologischen und sozialetischen Gründen plädiere ich hierbei für eine Orientierung an dem Verständnis einer „Dienstgemeinschaft als Partnerschaft“, wie sie in der vierten These der Barmer Theologischen Erklärung beschrieben ist.

Mit dem Stichwort „Partnerschaft“ nehme ich dabei zugleich eine Kategorie auf, die in der Entwicklung und Ausformulierung protestantischer Sozialethik eine zentrale Rolle spielt. Ein Baustein der sozialetischen Urteilsbildung ist das Leitbild einer „sozialrechtlichen Partnerschaft“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Ausformuliert wurde dieses Leitbild in einer Studie der EKD zur „Mitbestimmung in der Wirtschaft“ im Jahr 1968²⁰.

Ich verstehe den Begriff der Dienstgemeinschaft als sozialrechtliche Partnerschaft im Sinne der sozialetischen Urteilsbildung im Protestantismus seit Mitte des 19. Jahrhunderts. In diesem Sinne bedeutet Dienstgemeinschaft, dass der innerkirchlichen Mitbestimmung eine kollektive Sicherung im Tarifvertragsrecht zugeordnet wird. Nur so lassen sich die strukturellen Ungleichgewichte ausgleichen und eine Annäherung auf Augenhöhe gewährleisten. Aus der formalen Parität kann auf diese Weise materielle Parität entstehen. Darum folgt die Forderung von Tarifverträgen unmittelbar aus dem Gedanken der Dienstgemeinschaft.

Als im Februar 1978 die Synode der Nordelbischen Kirche darüber zu entscheiden hatte, ob die alten Tarifverträge der holsteinischen Kirche in die neu fusionierte nordelbische Kirche übertragen werden sollten, löste dies eine lebhafte Debatte aus. Oberkirchenrat Matthias Jessen sprach sich damals für Tarifverträge aus. „Unter Dienstgemeinschaft verstehe ich eine christliche Gemeinschaft, die sich einem gemeinsamen Auftrag verpflichtet fühlt, dem alle dienen und die alle kirchlichen Mitarbeiter erfaßt ... Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes liegt im Auftrag der Verkündigung und der Diakonie. Diesem Auftrag, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat, kann sich kein in der Kirche Beschäftigter entziehen, auch wenn verschiedene soziale Positionen und Interessen vorliegen. Der Tarifvertrag ist wegen der garantierten Vertragsfreiheit ein flexibles und geeignetes Instrument, auch die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes zu berücksichtigen.“²¹

Die in Rendsburg tagende Synode sprach sich übrigens damals mit großer Mehrheit für den Abschluss von Tarifverträgen aus.

Alle wichtigen und zentralen Argumente, die gegen den Dritten Weg sprechen, wurden bereits in einer Untersuchung des wissenschaftlichen Instituts des Diakonischen Werks von Konrad Stopp im Jahre 1963 vorgetragen, nachdem die bayerische Landeskirche als erste bereits im Februar 1962 den Dritten Weg eingeführt hatte. Dieses Dokument existierte lange Zeit nur noch in Archiven, bevor Jürgen Klute und Franz Segbers es vor einigen Jahren dankenswerter Weise wieder zugänglich gemacht haben.²²

Einige Monate nach dem damaligen Beschluss der nordelbischen Synode hat sich im Juni 1978 die Vertreterversammlung des KDA zur Frage von Tarifverträgen in der Kirche geäußert.²³ Der KDA spricht sich in seiner Stellungnahme eindeutig gegen den Dritten Weg und für den Abschluss von Tarifverträgen aus. Es besteht kein Anlass, diese bis heute aktuelle und gültige Stellungnahme zu verändern.

■ *Martin Huhn, Mannheim*

1 Hermann Lührs, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip, Manuskript, 30.10.2006; und: Hermann Lührs, Kirchliche Dienstgemeinschaft, Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, in: Kirche und Recht (KuR) 2007, S. 220–246
2 Gerhard Robbers, Streikrecht in der Kirche, Gutachtliche Stellungnahme für die Evangelische Kirche in Deutschland und den Verband der Diözesen Deutschlands, Trier 2009, S. 38f

3 Hans-Richard Reuter, Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, in: R. Anselm, J. Hermelink (Hrsg.): Der Dritte Weg auf dem Prüfstand, 6. Käßtorfer Management-Symposium, Göttingen 2006, S. 54
4 Peter von Tiling, RGG⁴, Bd. 2, Sp. 840
5 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) vom 6. November 1992 in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 2004, ABl. EKD 2004, S. 7
6 Artikel 1 der Grundordnung des Deutschen Caritasverbandes
7 epd-Dokumentation 35/2004, S. 28
8 ebd. S. 27
9 ebd. S. 28
10 Michael Haspel, Die kirchenrechtliche Regelung der Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes aus theologischer Perspektive, in: epd-Dokumentation 35/2004, S. 26
11 Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes, AVR, § 1, Allgemeiner Teil
12 Manfred Kock, Führung in kirchlicher Verantwortung, www.webfish.de/print.php?file=/vortraege/6214.html
13 Leitbild Diakonie – damit Leben gelingt! In: Herz und Mund und Tat und Leben, Eine evangelische Denkschrift, Gütersloh 1998, S. 78
14 ebd. S. 79
15 Friedhelm Hengsbach weiter: Es „bleibt ein unerschwerlicher Verdacht, dass die Dienstgemeinschaft als ein Kampfbegriff verwendet wird, um einen fairen Interessenausgleich zu blockieren und den Charakter einer Dienstbergemeinschaft zu verschleiern.“ In: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus. Gesellschaftliche Anfragen an die „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ und an die „Grundordnung im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ von 1993, Frankfurt a.M. 1994, S. 13
16 Johannes Degen, Diakonie als soziale Dienstleistung, Gütersloh 1994, S. 160
17 Heinrich Beyer, Hans G. Nutzinger, Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft, Bochum 1991, S. 237
18 ebd. S. 245
19 ebd. S. 330
20 Rat der EKD (Hrsg.), Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, Eine Studie der Kammer für soziale Ordnung, Hamburg 1968
21 epd-Dokumentation 14/1978, S. 25
22 Konrad Stopp, Der kollektive Normenvertrag im kirchlichen Bereich, in: Jürgen Klute, Franz Segbers (Hrsg.), Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn, Hamburg 2006, S. 76–107
23 ebd. S. 187–193

Was heißt geistlich leiten?

In einer Thesenreihe geht der Prälat für Nordbaden, Dr. Traugott Schächtele, dem aktuellen Thema der geistlichen Leitung nach. Mittelpunkt seiner Gedanken ist die badische „unaufgebbare Einheit von rechtlicher und geistlicher Leitung“. Er betont, dass alles Leitungshandeln in der Kirche auch geistlich sei und skizziert dessen Besonderheit in zehn abschließenden Punkten.

1. Das Thema des „geistlichen Leitens“ hat derzeit Konjunktur. Es ist aber nur scheinbar eine Neuentdeckung. Wo immer es um die Leitung von Kirche geht, geht es auch um deren geistliche Leitung. Das gilt nicht nur für die Gegenwart.

2. Über sein Verständnis von geistlicher Leitung zu reden heißt somit auch, von seinem Glauben zu reden und ist insofern immer auch Teil des persönlichen Bekenntens.

3. Leiten heißt, „das Amt, die Einrichtung, die Institution, die Kirchengemeinde, den Kirchenbezirk oder die Landeskirche als Organisation unter Beachtung aller relevanten Faktoren zu steuern“.¹ Während rechtliche Leitung darauf abzielt, Veränderungsprozesse zu realisieren, ist geistlicher Leitung daran gelegen, dies theologisch verantwortlich zu tun. Anders gesagt: Es geht bei Leitung nicht nur um die Optimierung des Systems, sondern um den Horizont der Frage nach dem Willen Gottes im leitenden Handeln.

4. Gemeinhin werden mit geistlicher Leitung insbesondere verbunden: der

Gottesdienst, hier nicht zuletzt die Predigt; das (öffentliche und persönliche) Gebet, vor allem die Fürbitte; die Bibellektüre; nicht nur als Teil einer persönlichen praxis pietatis, sondern auch deren öffentlicher Gebrauch. Der Hinweis auf biblische Leitungsmodelle (wie etwa das Mose-Prinzip aus 2. Mose 18) meint aber eher die Unterfütterung sinnvoller Modelle durch biblische Beispiele; das Delegationsprinzip ist schließlich keine Erfindung des Schwiegervaters von Mose.

5. Die isolierte Beschreibung geistlichen Handelns legt zunächst nahe, dass es bei der Rede von geistlicher Leitung darum geht, Leitungsverantwortung in geistlicher Weise durch die Hinzunahme von Elementen aus der Tradition der Kirche, der Theologie und der Glaubenspraxis zu ergänzen und von rechtlicher Leitung strikt zu trennen.

6. Die Grundordnung der Evang. Landeskirche in Baden spricht demgegenüber von der „unaufgebbaren Einheit von rechtlicher und geistlicher Leitung“ (GO Art. 7). Diese Formulierung ist im Grunde eine Reaktion auf die Position des Staates im Dritten Reich, der Kirche nur geistliche Aktivitäten zu erlauben, während etwa politische Fragen und Fragen der äußeren Ordnung in die Zuständigkeit des Staates fielen. Ähnlich formuliert Barmen 2 mit der Feststellung, es gebe keine „Bereiche unseres Lebens, in denen wir nicht Jesus Christus, sondern anderen Herren zu eigen“ wären.

7. Die Aussage von der „unaufgebbaren Einheit rechtlicher und geistlicher Leitung“ lässt sich also in einem doppelten,

aber einander ausschließenden Sinn verstehen. Zum einen wäre, wie eben angeführt, ein Modell der „Zwei-Leitungs-Lehre“ denkbar. Dies bedeutet, dass Leitungsaufgaben in der Kirche auf die zwei Bereiche der rechtlichen bzw. der geistlichen Leitung aufgeteilt werden. Zum anderen könnten wir von den „zwei Naturen“ des einen Leitungshandelns sprechen. In jedem Leitungshandeln wären demnach zwei Aspekte zu unterscheiden, die aber in keinem Fall zu trennen sind. Mein Verständnis tendiert zu Letzterem.

8. Dieses Verständnis beruht aber nicht auf einer Parallelisierung des Verhältnisses von sichtbarer und unsichtbarer Kirche zu dem von rechtlicher und geistlicher Leitung. Die sichtbare Kirche – und nur in ihr können wir Leitungshandeln ausüben – bedarf der rechtlichen und geistlichen Leitung.

9. Der Terminus der „geistlichen Leitung“ macht nur Sinn innerhalb eines Bezugsrahmens, für den geistliche Aspekte, Fragen und Themen Relevanz besitzen. Insofern verweist er per se auf den Raum der Kirche. Im politischen Raum kann es m. E. zwar die Übernahme von politischer Verantwortung durch Christinnen oder Christen – individuell eine geistliche Herausforderung! – durchaus geben, aber keine geistliche Leitung. Auch das Grundgesetz verweist ausdrücklich auf die Neutralität des Staates in derartigen Fragen.

10. Das theologisch-systematische Verständnis von Kirche weist kirchenleitendes Handeln (ob rechtlich und/oder geistlich) nicht einer hierarchisch übergeordneten Ebene zu. Leitendes Handeln in der

Kirche ist auch nicht ausschließlich bestimmten Personen oder Gremien vorbehalten. Es gibt im Grunde zwei Leitungstypen: das strukturell geordnete und das „spontane“ leitende Handeln im Sinn des Priestertums aller Getauften – beides aber auf allen Ebenen der Kirche.

11. Umgekehrt ist aber nicht alles, was in der Kirche geschieht, leitendes Handeln. Nach 1. Kor. 12,28 ist die Gabe des Leitens ein Charisma unter anderen – und weder das erste noch das höchste!

12. Die gegenwärtige Neuakzentuierung des geistlichen Leitens verweist darauf, dass dieser Aspekt kirchlichen Leitungshandelns womöglich zu wenig im Blick war. Vielleicht hat ein eher auf rechtlich-formale Aspekte ausgerichtetes Leitungshandeln auch Enttäuschungen produziert. Womöglich ist auch die „Anleihe“ bei Leitungsgrundsätzen anderer Systeme (Ökonomie!) als problematisch oder besten falls nur teiladäquat empfunden worden.

13. Unter den Annahme, dass rechtliche und geistliche Leitung nicht zu trennen sind, ist es mir wichtig, darauf hinzuweisen, dass es in der Kirche ein Leitungshandeln unter Absehung dieser „geistlich-rechtlichen Einheit“ also gar nicht geben kann. Auch Aspekte, die wir nicht im Blick haben, sind real vorhanden und wirksam. Insofern ist Kirche nie nur rechtlich – und also nicht geistlich – geleitet. Sie kann aber geistlich gut oder schlecht geleitet sein; dies gilt aber in gleicher Weise auch für die rechtliche Leitung. Es ist aber auch nicht möglich, Kirche nur geistlich zu leiten, weil Formen von „Sozialisierung“ Strukturen benötigen.²

14. Ohne die nicht auflösende Verbindung von rechtlicher und geistlicher Leitung aufzugeben, gibt es eine Reihe von Aufgaben und Handlungsweisen, die helfen können, die geistlichen Aspekte des Leitens zu akzentuieren und zu betonen. Geistliche Leitung erweist sich dann eine Basisdimension, die wir dem Leitungshandeln zugrunde legen. Zu überlegen wäre also durchaus, ob sich diese nicht auch explizit oder implizit in den Leistungsbeschreibungen der Haushaltsbücher niederschlagen könnte.

15. Geistliche Leitung meint aber auch, biblische Grundaussagen und theologische Einsichten im Blick auf das Wesen der Kirche im leitenden Handeln zugrunde zu legen. Im Blick auf Elemente geistlicher Leitung stehen theologische Deutungskompetenz und die Bedeutung des Gebets in keiner Konkurrenzbeziehung. Entscheidend ist in evangelischer Theologie dabei das Wissen um die gemeinsame priesterliche Würde aller Getauften (siehe unten 9.). Insofern liegt der Betonung der Bedeutung von geistlicher Leitung eine zutiefst hierarchiekritische Kirchensicht zugrunde. Synoden sind darum nicht einfach Parlamente, in denen Parteien durch Koalitionen Mehrheiten suchen. Synodale Mehrheitssuche ist im Vertrauen auf den heiligen Geist zugleich immer Teil des gesamtkirchlichen Weges der Wahrheitsuche. Bei geistlicher Leitung ist auch deutlich weniger als bei der Beschreibung rechtlicher Leitung eine Funktionshierarchie im Blick. Zwar ist die Wahrnehmung des Predigtamtes insofern geregelt, als es sich um ein öffentliches Amt handelt. Die Beauftragung mit geistlichen Aufgaben (Zuspruch, Ermahnung, Gebet) im priva-

ten Bereich lässt sich rechtlich kaum steuern und schon gar nicht disziplinieren.

16. Dennoch sind geistliche Aspekte des Leitens nicht immer genügend im Blick. Dies dürfte der Grund sein, warum dieses Thema derzeit stark in Fokus ist. Über die Beklagung von Defiziten hinaus, sollten wir dieses Thema aber in der Weise ins Gespräch bringen, dass wir eine attraktive und zugleich entlastende Besonderheit kirchlicher Leitung in den Blick rücken, die sich an diesem Punkt von anderem Leitungshandeln durchaus unterscheidet.

17. In der letzten Zeit hat es eine Reihe von neuen Veröffentlichungen zum Thema des geistlichen Leitens gegeben. So hat etwa das Kirchenamt der EKD im Rahmen des Projektes „Kirche im Aufbruch“ eine lesenswerte Dokumentation zum Thema herausgegeben.³ Lapidar „Geistlich leiten“ lautet etwa der Titel eines Buches, in dem Peter Böhlemann, Leiter eines Pastoralkollegs, sowie Michael Herbst, Professor für Praktische Theologie in Greifswald, Grundlagen der geistlichen Leitung darstellen. Ausgangspunkt des Handbuchs⁴ ist nicht eine Verweigerungshaltung gegenüber Reformen, sondern deren Profilierung durch ein geistliches Profil. Dem dient ein von den Autoren entwickeltes Modell, das im leitenden Handeln drei Dimensionen unterscheidet: eine (1) partizipatorisch-diakonische, eine (2) analytisch-theologische sowie eine (3) zielorientiert-charismatische. Unter diesen drei Aspekten wird das weite Feld kirchlicher Leitungsherausforderungen in den Blick genommen, wie etwa Kommunikation, Visitationen, Zeit- und Konfliktmanagement, Gemeindeentwicklung usw. Es handelt sich

im Grunde um ein Handbuch leitenden Handelns im kirchlichen Kontext überhaupt – was ja sehr wohl eine Antwort auf die Frage nach der Besonderheit geistlichen Leitens ist.⁵

Geistlich leiten heißt darum

- in allem Leitungshandeln darum zu wissen, dass wir es nicht selber richten müssen
- auch in rational geführten und demokratisch legitimierten Entscheidungsprozessen den heiligen Geist am Werk zu wissen
- Leitungs- und Entscheidungsprozesse auch als Teil der Arbeit am Reich Gottes zu verstehen
- uns in unserem Handeln nicht allein den Kriterien des Erfolgs verpflichtet zu fühlen, sondern uns auch der Verantwortung für unsere Mitmenschen und vor Gott bewusst zu sein.
- in die Methoden unserer Entscheidungsfindung geistliche Elemente einzubinden (Frage: Wie viele unserer Strukturveränderungsprozesse sind im Sinne des Konzeptes des „Gottesdienstes bei Gelegenheit“ gottesdienstlich begleitet worden? – ohne die Gottesdienste als Mittel zur „Mehrheitsbeschaffung“ zu missbrauchen)
- öffentliche geistliche Elemente und die persönliche praxis pietatis als Teil des einen Leitungshandelns zu sehen und sie nicht gegeneinander auszuspielen
- die Besonderheiten der sozialen und theologischen Gestalt der Kirche öffentlich zu machen und gerade dadurch für die Kirche zu werben
- am grundsätzlich geistlichen Charakter des Leitens in der Kirche in der Weise festzuhalten, dass der rechtlichen Lei-

tung geistliche Qualität nicht abgesprochen wird

- damit zu rechnen, dass wir immer wieder auf Leitungsstrukturen stoßen, die sich der Ausübung des Priestertums aller Getauften verdanken und nicht der Beauftragung durch ein besonderes Amt
- mutig die in Jahrhunderten gewachsenen (besonderen) Leitungserfahrungen der Kirche aufzuspüren und für die Gegenwart fruchtbar zu machen

Wichtig ist, dass wir uns immer bewusst machen: Kirchliches Leitungshandeln dient nicht primär der Selbsterhaltung des Systems, auch nicht der Abgrenzung von anderen und schon gar nicht der persönlicher Profilierung. Vielmehr steht es immer unter der Maßgabe des Soli Deo Gloria!

■ *Traugott Schächtele, Schwetzingen*

-
- 1 Ulrich Müller-Weißner, Chef sein im Haus des Herrn. Führen und Leiten in der Kirche – eine Praxishilfe, Gütersloher Verlagshaus 2003, S. 45
 - 2 Der Kirchenrechtler Rudolf Sohm hatte im 19. Jahrhundert darauf verwiesen, „dass das Kirchenrecht mit dem Wesen der Kirche im Widerspruch steht“.
 - 3 Kirchenamt der EKD (Hrsg.), Geistlich Leiten – ein Impuls (Dokumentation), Hannover 2012
 - 4 Peter Böhlemann / Michael Herbst, Geistlich leiten. Ein Handbuch, Vandenhoeck und Ruprecht Göttingen 2011
 - 5 Demgegenüber unterscheidet Harald Wildfeuer im Blick auf das Ältestenamt vier Kompetenzen für geistliche Leitung: spirituell, kommunikativ, kybernetisch, ökologisch-ökonomisch (http://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/ekvw/dokumente/wir_ueber_uns/a_bis_z/Forum_1-Fit_fuer_die_geistliche_Leitung.pdf)

Wo die Seele atmen kann Evangelische Spiritualität Angebote 2014

Die Fachstelle Geistliches Leben wird zum Jahresende wieder ein Heft mit Angeboten Evangelischer Spiritualität (Einkehrtage, Meditationsangebote, Exerzitionen im Alltag etc.) herausgeben.

Falls Sie in Ihren Gemeinden/Regionen/Bezirken/Häusern entsprechende Veranstaltungen anbieten, würden wir sie gerne aufnehmen. Bitte machen Sie auch andere Anbietende auf diese Möglichkeit aufmerksam. Die Erfahrung zeigt, dass die Flyer gut nachgefragt sind und dass viele Menschen darüber bei uns fündig werden.

Kontaktadresse:

Fachstelle Geistliches Leben
Pfr. Wolfgang Max
Albert-Einstein-Str. 3
75015 Bretten
Wolfgang.Max@ekiba.de

Bei der Krankenhilfe beachten:

Der KVBW versendet seit einigen Monaten neue Beihilfebescheide.

Es ist nach wie vor zu beachten:

Den Bescheid **komplett** und
im Original einreichen.

Eine Bearbeitung kann sonst
nicht stattfinden.

Unnötige Nachforderungen ver-
zögern die Bearbeitung erheblich.

SEPA kommt bei den Selbstzahlern und bei den Fördervereins-Spendern

Mit dieser Information möchten wir Sie über anstehende Veränderungen im Zahlungsverkehr aufgrund der EU-Verordnung 260/2012 (SEPA-Verordnung) unterrichten.

Um Zahlungen innerhalb des EURO-Raums zu vereinheitlichen, wird ab 1. Februar 2014 das deutsche Lastschriftverfahren durch das SEPA-Lastschriftverfahren (Single Europe Payments Area) abgelöst. Im Zuge dessen wird im Zahlungsverkehr statt der Bankleitzahl und der Kontonummer die wesentlich längere Kombination aus IBAN und BIC benötigt.

Was sind IBAN und BIC?

Bei der IBAN (International Bank Account Number) handelt es sich um die internationale Kontonummer, der BIC (auch als SWIFT-Code bekannt) dient zur eindeutigen Identifizierung von Kreditinstituten. Wir als beitrags-einziehende bzw. spendeneinziehende Stelle sind ab dem 1. Februar 2014 verpflichtet, das SEPA-Lastschriftverfahren zu verwenden. Für Sie bedeutet das, dass bei Einzug Ihrer Vereins- und Krankenhilfe-Beiträge und beim Einzug der Fördervereins-Spenden statt Bankleitzahl und Kontonummer zukünftig IBAN und BIC verwendet werden.

Um Ihnen den Umstieg auf das SEPA-Lastschriftverfahren zu erleichtern, wandeln wir für Sie Ihre Kontodaten automatisch und sicher in IBAN und BIC um. Dies geschieht bis Ende des Jahres 2013.

Was ändert sich sonst noch?

Die bisherige Lastschrifteinzugsermächtigung erhält eine neue Bezeichnung und heißt künftig „SEPA-Lastschriftmandat“. Ihre bestehende Lastschrifteinzugsermächtigung behält weiterhin Gültigkeit und kann für SEPA weiter verwendet werden. Neu hinzu kommende Selbstzahler bzw. Fördervereins-Spender erhalten ein neues Formular zum SEPA-Lastschriftmandat zur Unterschrift.

Das SEPA-Lastschriftmandat enthält künftig zusätzlich zu Name, Adresse und Bankverbindung zwei weitere Angaben: ein eindeutiges Identifikationsmerkmal des Lastschriftmandats, die sogenannte Mandatsreferenz, und eine Angabe zur eindeutigen Identifizierung des Pfarrvereins, die sogenannte Gläubiger-ID. Beide Angaben finden Sie dann nach der Umstellung in Ihrem Kontoauszug.

Der Widerspruchszeitraum für den Zahler wurde von 6 Wochen auf 13 Monate verlängert.

Wir werden aus Vereinfachungsgründen keine regelmäßigen Infoschreiben vor jedem Einzug der Beiträge bzw. der Fördervereins-Spende versenden.

**Einladung zur Mitgliederversammlung
des Evangelischen Pfarrvereins in Baden e. V.**

Ergänzung TOP 8: Anpassung des Haftungsausschlusses

**in Heidelberg, Hotel Crowne Plaza, Kurfürstenanlage 1
Saal Kurpfalz 1 + 2 (Erdgeschoss)
Parkplätze in der Tiefgarage des Hotels, Zufahrt von der Rückseite**

Sonntag, 13. Oktober 2013, Beginn: 17.30 Uhr

Tagesordnung

1. Tätigkeitsbericht des Vorstandes
2. Rechnungslegung 2012
3. Entlastung des Vorstandes
4. Bestellung eines Rechnungsprüfers
5. Bericht über Entwicklungen der Krankenhilfe
6. Aus der Geschäftsstelle
7. Aufnahme neuer Mitglieder nach § 4 Abs. 2 Satz 2 der Satzung
8. Satzungsänderung:
Anpassung des Haftungsausschlusses
9. Beschlüsse zur Beitragsfestsetzung
Anpassung des Beitrags der Mitverdienenden
10. Sonstiges

Die Mitglieder des Vorstandes tagen um 14.00 Uhr im Hotel Crowne Plaza (Saal Wittig, EG) und die Mitglieder des Erweiterten Vorstandes tagen um 15.30 Uhr ebenfalls im Hotel Crowne Plaza im Saal Palatina 1, EG (gesonderte Einladung folgt zeitnah).

Karlsruhe, 12. August 2013



Matthias Schär, Vorsitzender

Erläuterungen zu TOP 8: Satzungsänderung – Begrenzung der Vorstandshaftung und Freistellung

Die Satzung des Evangelischen Pfarrvereins Baden e.V. in ihrer aktuellen Fassung enthält keine Regelung zur Begrenzung der Haftung von Vorstandsmitgliedern gegenüber dem Verein selbst. Jedenfalls die Vorstandsmitglieder, die eine jährliche Vergütung von über EUR 720,00 erhalten, haften damit gegenüber dem Verein uneingeschränkt und selbst dann, wenn ihnen nur einfache Fahrlässigkeit vorgeworfen werden kann. Mit Blick auf das hohe Maß an Verantwortung, welches die Vorstandsmitglieder zu erbringen haben, wird daher empfohlen, einen Haftungsausschluss für einfache und grobe Fahrlässigkeit in der Satzung zu verankern. Folgerichtig sollte gleichermaßen eine Regelung zur Freistellung der Vorstandsmitglieder aufgenommen werden für den Fall, dass sie von Dritten aufgrund ihrer Vereinstätigkeit in Anspruch genommen werden.

Anlass ist die Anlehnung an das Leitungs- und Wahlgesetz (LWG) u. a. in § 14b, das ebenfalls dahingehend geändert wurde, dass die Haftung von Mitgliedern des Ältestenkreises eingeschränkt wird.

Dies vorab, möge die Mitgliederversammlung folgendes beschließen:

1. Beschluss:

§ 15 der Satzung („Vorstand“) wird um folgende Absätze (3) und (4) ergänzt:

„(3) Die Haftung des Vorstands i. S. d. § 8 gegenüber dem Verein wird auf Vorsatz beschränkt.

(4) Wird ein Mitglied des Vorstands i. S. d. § 8 von einem Dritten zum Ersatz eines Schadens verpflichtet, den dieses Mitglied bei Wahrnehmung seiner vereinsmäßigen Pflichten verursacht hat, kann es vom Verein im Innenverhältnis eine Freistellung verlangen. Die Freistellung ist bei vorsätzlicher Schadensverursachung ausgeschlossen.“

2. Beschluss:

Sollte die vorstehend beschlossene Satzungsänderung zu Beanstandungen durch das Registergericht oder sonstigen Dritten führen, wird der Vorstand bereits jetzt ermächtigt, ohne weitere Mitgliederversammlung alle nötigen Schritte zu unternehmen, um die Beanstandungen auszuräumen.

Von Besoldungsfragen, Pfarrhausentwicklung und Kommunikation – Informationen aus der Pfarrvertretung

Das erste halbe Jahr der Pfarrvertretung in neuer Besetzung ist um. Was hat uns alles beschäftigt?

Direkt zu Beginn der Amtszeit – am selben Tag unserer konstituierenden Sitzung – kam aus dem Oberkirchenrat an alle Pfarrerrinnen und Pfarrern der Brief zum *Haushaltbegleitgesetz* des Landes mit den Veränderungen in der Besoldung und in den verschiedenen Bereichen der Beihilfe ins Haus. Einige Kolleg/innen haben sich daraufhin auch an uns gewandt. Die Pfarrvertretung hat eine Stellungnahme zu diesem Gesetz verfasst und die Ev. Landeskirche in Baden gebeten, die Verschlechterungen der Versorgung, die mit dem Landesgesetz einhergehen, auszugleichen. Das Land muss sparen, weil es in den letzten Jahren viele neue Stellen im Landesbeamtenbereich geschaffen hat. Dagegen haben die Pfarrerrinnen und Pfarrer im gleichen Zeitraum innerkirchlich durch Stellenkürzungen und Anpassungen ihren Beitrag zur Konsolidierung des kirchlichen Haushaltes beigetragen. Jetzt auch noch die Sparmaßnahmen des Landes mit zu vollziehen, sieht die Pfarrvertretung als eine ungerechte und doppelte Belastung der Pfarrrschaft an. Die Antwort des EOK geht nicht wirklich auf diese Argumente ein, stellt aber die zukünftige geschätzte Entwicklung des Haushaltes dar, um aufzuzeigen, dass sie keinen Grund sieht, hier die Veränderung im Landesgesetz nicht mit zu vollziehen. Einzig die Absenkung der Eingangsbesoldung für Pfarrerr/innen im Probendienst wird ausgegli-

chen, indem der Betrag, der bislang von der Landeskirche abgesenkt wurde, nun nicht mehr einbehalten werden wird. Das gleicht die Kürzung nach Landesgesetz aus, so dass keine zusätzliche Belastung auf die Berufsanfänger/innen zukommen wird.

Die Vorsitzenden der Pfarrvertretung Ulrike Bruinings und Manfred Kuhn haben *Antrittsbesuche* im Kollegium des Ev. Oberkirchenrates, bei fast allen Oberkirchenrät/innen, dem Synodenpräsidium und dem Prälaten und der Prälatin gemacht, und sich in Erstgesprächen über mögliche gemeinsame Themen ausgetauscht.

Verschiedene *Themen* sind dabei wichtig geworden, wie die Entwicklung des Pfarrhauses und die Folgen für den Pfarrberuf, die Stellung von Pfarrer/innen im Angestelltenverhältnis, die Position der aktuellen Landessynode zum Pfarrberuf und die Entwicklung der Versorgungsstiftung.

Unser Ziel ist es, mit der nächsten Landessynode das Thema „*Verhältnis des Ehrenamtes und des ordinierten Amtes*“ in unserer Kirche neu zu diskutieren und zu klären.

Auch aus den in den letzten Monaten gestellten Anfragen von *Kolleg/innen* zu Begleitung oder Engagement in Sachfragen haben sich Themen ergeben wie z. B. die Versorgung von Pfarrwitwen in Ehen mit großem Altersunterschied oder die unterschiedliche rechtliche Stellung von Ge-

meindepfarrer/innen und Pfarrer/innen im Religionsunterricht. An diesen Themen sind wir weiter am Arbeiten. In unserem Themenspeicher stehen außerdem die inhaltliche weitere Auseinandersetzung mit dem Bild des Pfarrberufes und der Attraktivität des Pfarrberufes, die Auswirkungen der Rente mit 67 auf die Versorgung von Pfarrer/innen in verschiedenen Lebenssituationen und das Thema Gesundheitsmanagement.

Ein Grundthema, mit dem wir uns befassen, und für das wir nach guten Wegen suchen, ist das Thema „*Kommunikation in unserer Landeskirche*“. Wie kann die Landeskirche Menschen in ihre Veränderungen und Entwicklungen mit einbeziehen, die in den nächsten Jahren nötig sind? Wie kann die Themen- und Interessenslage in Gemeinden so in die Landeskirche transportiert werden, dass sich ein gemeinsamer Weg auftut?

Für unsere Arbeit heißt das dann: Wie können wir in der Pfarrvertretung möglichst den Kontakt zu den Pfarrer/innen halten, wie mitbekommen „wo der Schuh drückt“ oder welche Themen anstehen. Wir denken dabei über Kommunikationsplattformen in verschiedenen Medien nach oder auch über Umfragen, z. B. zum Thema der Bedeutung des Pfarrhauses. Daneben haben wir aber auch vor, persönlich die Pfarrkonvente der Bezirke zu besuchen und dort mit den Kolleg/innen vor Ort im Gespräch zu bleiben. Die Verteilung der Bezirke auf die Vertreter/innen in der Pfarrvertretung sieht folgendermaßen aus:

Adelsheim-Boxberg	Kuhn
Alb-Pfingz	Bruinings
Baden-Baden u. Rastatt	Grab/Sutter
Breisgau-Hochschwarzwald	Metz
Bretten	Bruinings
Emmendingen	Grab/Sutter
Freiburg-Stadt	Metz
Heidelberg	Schärr
Hochrhein	Stockburger
Karlsruhe	Bruinings
Karlsruhe-Land	Matthaei
Konstanz	Stockburger
Kraichgau	Bruinings
Ladenburg-Weinheim	Schärr
Mannheim	Schärr
Markgräflerland	Metz
Mosbach	Kuhn
Neckargemünd-	
Eberbach	Bruinings
Ortenau	Grab/Sutter
Pforzheim-Land	Grab/Sutter
Pforzheim-Stadt	Grab/Sutter
Südliche Kurpfalz	Bruinings
Überlingen-Stockach	Stockburger
Villingen	Grab/Sutter
Wertheim	Kuhn

Wenn Sie Anliegen haben oder Anregungen für unsere Arbeit in der Pfarrvertretung, wenden Sie sich gerne an uns!

Ulrike Bruinings, (07 21) 84 54 05,
 bruinings@markusgemeinde-karlsruhe.de
 Manfred Kuhn, (07 21) 91 75-404,
 manfred.kuhn@ekiba.de

■ *Ulrike Bruinings, Karlsruhe*

Johannes Ehmann:

Die badischen Unionskatechismen Vorgeschichte und Geschichte vom 16. bis 20. Jahrhundert

Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart 2013,
807 Seiten, broschiert, 39,90 Euro

Ein umfangreiches Werk, das sicher auf Jahre hinaus als Standardwerk der Katechismusgeschichte eine Rolle spielen wird. Es erscheint zwar im Jubiläumsjahr des Heidelberger Katechismus (HK), aber nicht als Festgabe aus diesem Anlass; vielmehr geht es dem Verfasser laut Vorwort „um die Unionskatechismen und deren historischen Rang wie kirchenbildende und auch -politische Funktion“. Ehmann geht ausführlich auf die unterschiedlichsten Katechismen seit der Reformationszeit ein. Aus ihnen und vielen anderen Dokumenten zitiert er reichlich; aber dies ersetzt nicht den Blick in die behandelten Katechismen selbst. Schwerer zugängliche werden daher im „Quellenteil“ am Ende des Buches – teilweise in synoptischer Darstellung – präsentiert. Damit werden Entwicklungslinien und Unterschiede sichtbar.

Im ersten Teil werden historische Umstände und theologische Hintergründe ihrer Entstehungsgeschichte sowie damit verbundene Absichten herausgearbeitet. Wichtig und beachtenswert ist dabei die einleitende Feststellung, beim Entstehen der Katechismen des 19. Jh. seien nicht nur die reformatorischen Katechismen in die Diskussion mit eingeflossen, sondern „seit dem 18. Jahrhundert auch veränderte Traditionen“ sowie ein „Perspektiv-

wechsel ... im allmählichen und umstrittenen Übergang von der dogmatischen zur pädagogischen Frage“. In einem auf Untersuchungen des 20. Jh. beschränkten Forschungsüberblick wird auch die Frage der Funktion des Katechismus. Eine schematische Darstellung stellt die hauptsächlichen Charakteristika eines Katechismus als Bekenntnis- bzw. als Lehrbuch einander gegenüber bei aller Problematik solcher Schematisierungen.

Als ersten Katechismus auf dem Gebiet der heutigen Landeskirche behandelt Ehmann den Gengenbacher Katechismus. Für das gesamte Buch gilt: Dem Verfasser gebührt gleichermaßen große Hochachtung für die die Akribie, mit der er den historischen Zusammenhängen nachgeht, wie für den Fleiß beim Abschreiben längerer Auszüge aus Dokumenten. Gerade sie ermöglichen, sich ein eigenes Urteil zu bilden. Dadurch wird das Werk zwar nicht leicht lesbar, aber zu einer unschätzbaren Fundgrube, indem es Einblicke in die Motive der einstigen Verfasser ermöglicht. Zusammenhänge des Gengenbacher Katechismus von Thomas Lindner mit dem Brenzschchen werden im Quellenteil synoptisch nebeneinander gestellt, so dass Gemeinsamkeiten und Unterschiede erkennbar werden. Außerdem vergleicht Ehmann in einer Synopse den Aufbau von sechs frühen reformatorischen Katechismen und ermöglicht so eine traditionsgeschichtliche Betrachtung. Der Brenzschche Katechismus wird vor allem hinsichtlich seiner Bedeutung für die badische Kirchenordnung von 1556 gewürdigt, da es um die Vorgeschichte der badischen Unionska-

techismen und nicht die württembergische Kirchengeschichte geht. Auch zur Reformation durch Markgraf Karl II. erfährt man wichtige Details, ohne dass der Überblick verloren ginge. Gleichzeitig führte die Kurpfalz die württembergische Kirchenordnung ein. Ehmann verfolgt zunächst die markgräfllich-badische und die lutherisch-pfälzische Tradition (sogar im Elsaß) bis ins 18. Jh., ehe er in einem 2. Abschnitt auf den Heidelberger Katechismus und die reformierte Tradition eingeht. Für die Praxis vermutet er wegen fehlender Druckexemplare, „dass der Katechismus aus der KO abgeschrieben und mittels handschriftlicher Kopien unterwiesen wurde“. Ottheinrich führte in der Pfalz zwei Monate vor Baden die württembergische KO ein, verfolgte aber von Anfang an auch reformierte Tendenzen. Andererseits berief er den strengen Lutheraner Heshus als Theologieprofessor und Kirchenpräsident. Generell kann man sagen, dass sich die reformatorische Kirchenentwicklung in den ersten Jahrzehnten in einem ständigen Gärungsprozess befand; Ehmann spricht von einem „wechselhaften Geschick“.

Dies liest sich spannend; aber wie wirkte es auf die Gemeinden zurück? Immer noch herrschte landesherrliches Kirchenregiment! Insgesamt bietet dieser Überblick auch einen interessanten Beitrag zur badischen Heimatgeschichte. Viele Katechismen bzw. Begleitschriften tragen den Titel „Kinderlehre“, dies zeigt ihre pädagogische Zielrichtung; dennoch war nicht nur die Jugend im Blick, sondern „gottergebene Anwesende“. Ehmann erarbeitet dies anhand von Akten. Aus dem Quellenteil wird

deutlich, dass es sich um eine systematisierende, mit Schlussfolgerungen arbeitende Didaktik handelt. Manche Sakramentsformulierungen wirkten in der späteren Unionsurkunde (UU) nach. Mit Johann Jakob Eisenlohr beginnt eine neue Phase der Unterweisung. Seine „Kurzen Anweisungen“ umfassen 743 Fragen! Außerdem wurden bis in die Sitzordnung reichende methodische Anweisungen für die Kinderlehre gegeben.

In einem „Spruchbüchlein“ von 1722 wurden die Fragen unmittelbar durch Bibelverse beantwortet. Die abgedruckte Gliederung zeigt den bereits pietistisch geprägten Charakter dieser Laiendogmatik. Problematisch sind die Suggestivfragen hin. Den Abschluss dieses Teils bildet ein Blick auf die lutherische Tradition innerhalb der reformierten Kurpfalz.

Der 2. Abschnitt von Teil A ist den „Reformierten Traditionen“ gewidmet. Die historischen und theologischen Voraussetzungen des HK sowie die melanchthonische Ausrichtung der Sakramentenlehre werden knapp, aber deutlich herausgestellt, ebenso die nicht ganz einhellige Zustimmung. In der im November 1563 eingeführten Kirchenordnung bildete der HK das Kernstück. Ein 1576 herausgegebener „Kleine HK“ sollte den HK nicht ersetzen, aber unterrichtlich praktikabler machen. Manche der biblischen „Beweisführungen“ muten eigenartig an, bieten aber Einblick in damaliges Schriftverständnis.

Welche Auseinandersetzungen es um den HK gab, als die Kurpfalz 1690 an die

katholische Linie übergang, wird ebenfalls ausführlich an Texten dokumentiert; generell liegt in der Bereitstellung schwer zugänglicher Dokumente das Verdienst dieses Buches. Trotz Repressionen unter katholischer Herrschaft gab es Erklärungen zum Katechismus. Im Jahr 1800 erschien in Mannheim ein „bisher nahezu unbekannt gebliebenes Unterrichtswerk“ für die wallonische Gemeinde, das im Quellenteil in französischer und deutscher Sprache vollständig abgedruckt ist. Interessant sind auch tabellarische Vergleiche der Abendmahlslehre in drei verwandten französischen Katechismen.

Erste Unionsüberlegungen kamen bereits gegen Ende des 18. Jh. in der Kurpfalz auf, wo es unter katholischer Herrschaft neben der reformierten Mehrheit auch lutherische Gemeinden gab.

Sehr ausführlich wird der anthropologische Ansatz von F. H. C. Schwarz bei den Erlebnissen des Kindes in dessen pädagogischer Schrift „Erster Unterricht“ entfaltet. Nach ebenfalls ausführlicher Darstellung von Joh. Ludwig Ewalds katechetischem Ansatz und dessen Auseinandersetzung mit Hebel um dessen biblische Geschichte, kommt Ehmann erneut auf Schwarz zurück, und zwar im Blick auf seine Rolle bei der badischen Union. In einer über zweieinhalb Seiten reichenden synoptischen Darstellung vergleicht Ehmann verschiedene Sakraments- und Abendmahlsformulierungen bei Eisenlohr (1708), der Karlsruher Konferenz von 1819 und § 5 der Unionsurkunde von 1821. Hinsichtlich Ehmanns Bewertung der Aufnahme reformierter Anliegen in die Ergebnis-

se der Karlsruher Konferenz und die UU kann man geteilter Meinung sein, je nachdem wie man die „Erweiterungen“ gewichtet. Gut stellt er im Blick auf den neuen Landeskatechismus die Frage heraus, ob ein Katechismus „eine popularisierte Dogmatik und Ethik“ oder ein Unterrichtsbuch sein soll. An einem neuen Katechismus arbeiteten sowohl Ewald als auch Hebels Freund Hitzig (mit 498 Fragen), beide ohne Erfolg. Für Ehmann ist der Dekalog bei Hitzig einer bürgerlichen Pflichtenlehre zugeordnet; auch eine Ethisierung der Sakramentenlehre ist unverkennbar.

1830 wurde von der Kirchenleitung ein Katechismus mit 213 Fragen erlassen. Er ging von Hitzigs Entwurf aus, hatte aber die für ihn charakteristischen Merksätze sowie viele Bibelstellen gestrichen. Daraufhin entbrannte ein Katechismusstreit mit der Gruppe um Henhöfer, die ihn als unbiblisch und unchristlich brandmarkte. Neu war, dass im weiteren Verlauf die kirchliche Öffentlichkeit in den Streit einbezogen wurde. Versuche, den Katechismus als Ausgleich unterschiedlicher Strömungen zu charakterisieren, galt als Ausweichen vor der Wahrheitsfrage. So fand die Generalsynode von 1834 breites öffentliches Interesse. Das von Ehmann vorgelegte und diskutierte Material bietet eine gute Grundlage zur Bewertung der Ernsthaftigkeit, mit der um fundamentale Glaubensfragen gerungen wurde. Außerdem geht Ehmann auf die parallel laufende katechetische Literatur jener Zeit ein.

Der Unionskatechismus Carl Ullmanns von 1855 stellt eine weitere Phase der

Entwicklung dar. Zunächst wird dieser „Vermittlungstheologe“ vorgestellt, dem es darum ging, „sowohl den Rationalismus als auch den Supranaturalismus hinter sich zu lassen“. Ullmanns Katechismus umfasste 157 Fragen; im Unterschied zum HK werden jedoch die Zehn Gebote nicht unter dem Aspekt der Dankbarkeit, sondern der Sünde und es Elends des Menschen behandelt. Ein besonderer Diskussionspunkt war die Frage des „Schlüsselamtes“, da in diesem Zusammenhang eine „Hierarchisierung der Pfarerschaft“ befürchtet wurde. Andererseits lag allen an der „Hebung der gemeindlichen Sittlichkeit“. In den ersten Wochen wurden bereits 80.000 Exemplare verkauft, mehr als für den Schulunterricht nötig waren. Friedrich Bechtel verfasste ein Begleitbuch für die unterrichtliche Verwendung. Als Ziel der Katechetik galt, „die Kinder auf die frische, grüne Weide des Wortes Gottes“ zu führen.

Im nächsten Abschnitt geht Ehmann auf religionspädagogische Fragen ein aufgrund der Trennung von Kirche und Staat mit der Schule als „res mixta“. Ehmann stellt die Diskussionen dar, die teils von kirchenpolitischen, nicht nur pädagogischen Prämissen geprägt waren. Die oft bissigen Kommentare lohnen die Lektüre! U.a. ging es um die Frage, ob der Staat in seiner Schulhoheit festlegen könne, welche Katechismusfragen nicht auswendig zu lernen seien. Es gab kirchliche Entwürfe einer Stoffreduzierung, für die Konservativen war damit der Katechismus faktisch abgeschafft.

Mehr und mehr gewannen unterrichtliche Aspekte an Gewicht. So beschloss die Generalsynode 1876, statt des Katechismus einen Leitfaden für den Religionsunterricht herauszugeben. Dazu kam es nicht, weil die Diskussion zwischen Liberalen und Konservativen mehr als pädagogische Fragen in den Vordergrund trat. Übersichtlich vergleicht Ehmann die Struktur der Katechismen von 1855 und 1882, der bereits die noch im Katechismus 1928 enthaltene problematische Frage zur Gotteserkenntnis kannte.

Dass die Katechismusfrage im 20. Jh. auf dem Tisch bleibt, ergibt sich aus dem Dargestellten von selbst. Ein heiß diskutiertes Thema war bereits im 19. Jh. der „Memorierzwang“, der bekanntermaßen bis in die Siebzigerjahre des 20. Jh. faktisch andauerte, wenn auch nicht mehr aufgrund von Verordnungen. 1909 legte eine Katechismuskommision eher einen Gesamtlehrplan des Religionsunterrichts vor als einen Katechismus.

1921 beschloss die Synode, die Katechismusfrage durch ein Preisausschreiben zu lösen. Schließlich kam es zu dem 1928 beschlossenen Katechismus, den der Rezensent selbstverständlich noch auswendig lernte und der – neben manchen theologischen Mängeln – in vielerlei Hinsicht „klassische“ Formulierungen enthält. Dass während des Kirchenkampfs keine Katechismusdebatten stattfanden, versteht sich von selbst. Dass der KK nach dem Krieg einer Eingabe von „80–100 (!) Pfarrern“ an die Landesynode zufolge den geltenden badischen

Katechismus ersetzen sollte, lag sicher nicht nur an den Erfahrungen des Kirchenkampfs, sondern an der Zuwanderung vieler Pfarrer aus anderen Gebieten. Treffend stellt Ehmann fest, dass damit eigentlich wieder der Bekenntnisstand der badischen Landeskirche angesprochen war. Außerdem lenkt er den Blick über Baden hinaus auf entsprechende Diskussionen auf EKD-Ebene und stellt fest, dass die Frage der Kirchengemeinschaft „innerhalb der badischen Kirche historisch längst eine [Antwort] ... gefunden hatte“.

In einer Schlussbetrachtung geht Ehmann der Frage nach, „was an badischem Katechismusstoff und sogar für einen Katechismus als sinnvoll angesehen werden könnte“. Dabei werden auch die Fragen nach der Funktion eines solchen Katechismus angesprochen. Für einen Katechismus könnte sprechen, dass heute „(k)urze und sprachlich beherrschbare Regeln“ gesellschaftlich als notwendig anerkannt sind. Es sollte dabei nicht übersehen werden, dass solche sehr leicht zu neuen Dogmen und Doktrinen werden können. Was dem Rezensenten notwendig erscheint, wäre ein Eingehen auf das, was junge Menschen an den vom Bekenntnis erfassten Fragestellungen tatsächlich interessiert.

In allen Teilen des umfangreichen Buches spürt Ehmann den theologie- und geistesgeschichtlichen Zusammenhängen nach, so dass eine umfassende Einordnung der unterschiedlichen Katechismen und Entwürfe möglich wird.

Zwischen dem Literaturverzeichnis und dem wichtigen und aufschlussreichen Quellenteil ist ein Namensverzeichnis enthalten. Was leider fehlt, ist ein Stichwortverzeichnis, das die Arbeit mit diesem Buch erleichtern würde, denn gleiche bzw. vergleichbare Sachverhalte kommen in einem derart umfangreichen Werk an den verschiedensten Stellen vor. Ein solches Verzeichnis würde einen längsschnittartigen Vergleich der jeweiligen Fragestellungen und ihrer Behandlung erleichtern.

■ *Hans Maaß, Karlsruhe*

Wolfgang Zwickel:

Leben und Arbeit in biblischer Zeit Eine Kulturgeschichte

*Calwer Verlag/Deutsche Bibelgesellschaft, Stuttgart 2013, 248 Seiten,
gebunden, zahlreiche, auch mehrfarbige
Abbildungen, 29,95 Euro*

Das Buch ist eine wertvolle Ergänzung zu dem 1997 erschienenen Sach- und Arbeitsbuch des gleichen Verfassers „Die Welt des Alten und Neuen Testaments“ und macht dieses nicht überflüssig, sondern erarbeitet die gleichen Sachverhalte aus kulturhistorischer Sicht.

Zunächst wird das biblische Land anhand von Karten und repräsentativen archäologischen Denkmälern – wie z. B. dem Aquädukt von Cäsarea – als „Lebensraum“ vorgestellt; denn im Unterschied zu Mitteleuropa spielen sowohl die klimatischen Bedingungen wie die Landschaftsformen eine sehr viel entscheidendere Rolle als Voraussetzung für die Lebensgestaltung und als Zankapfel für unterschiedlichste Völker. Aber auch angesichts heutiger Diskussionen über den Klimawandel ist interessant zu erfahren, dass im 13. vorchristlichen Jh. eine Trockenperiode herrschte, der zufolge der Wasserspiegel des Toten Meeres etwa auf den derzeitigen Stand sank. Biblische Erinnerungen an Hungersnöte passen in dieses Umfeld ebenso wie die Zuwanderung verschiedener Völker ab dem 12. Jh. in Folge einer „Normalisierung“ des Klimas. Antike Handelsstraßen werden ebenso in Karten eingezeichnet wie Regenzone. Damit wird deutlich, warum alte biblische Orte ausgerechnet an

diesen Stellen gegründet wurden und zur Blüte gelangten. Die gegenseitige Abhängigkeit von politischen Verhältnissen und technischer Entwicklung erhellt den Hintergrund mancher biblischer Erzählung. Dies alles wird durch zahlreiche Abbildungen auch antiker Bodenfunde unterstrichen. Das Ostjordangebiet als einst biblisches Land und das phönizische Gebiet im Norden Israels werden ebenfalls einbezogen. Interessant sind auch Längs- und Querschnitte durch das Land, die die unterschiedlichen Bodenformen und Höhenlagen deutlich machen. Man kann gar nicht alles Interessante aufzählen – bis hin zu Entwicklungsstufen des Alphabets.

Gespannt ist man auf das Kapitel „Entwicklung des modernen Menschen“; denn das würde man in diesem Buch nicht erwarten. Aber Zwickel stellt dar, wieso gerade der Vordere Orient nach der letzten großen Eiszeit für die Entwicklung des modernen Menschen besonders geeignet war, und welche Bodenfunde dies bestätigen. Eine Karte mit den Ortslagen dieser Zeit macht die alten Getreideanbaugebiete plausibel. Siegel, Getreidespeicher und Gebrauchsgegenstände aus der Stein- und frühen Bronzezeit verschaffen einen Eindruck von der erstaunlichen Kunstfertigkeit. Aber auch die grundlegenden Veränderungen uralter Strukturen durch die industrielle Revolution des 19. Jh. kommt in den Blick.

Der Stadt in biblischer Zeit ist ein weiteres Kapitel gewidmet, in dem man erfährt, dass das biblische Wort *ʾir* unterschiedlichste Siedlungsformen „vom Wachturm bis zur

befestigten Stadt“ bezeichnen kann. Dass es in biblischer Zeit „Großstädte“ gab, d. h. Städte mit einer Fläche von mehr als 10 ha, wird an Dan, Hazor, Samaria und Dor gezeigt. Fotografien und schematische Zeichnungen zeigen Hausformen, Toranlagen und städtische Grundrisse jener Epoche sowie das allmähliche Entstehen eines Siedlungshügels, eines Tell.

Der Geser-Kalender in althebräischer Schrift steht mit dem Getreidespeicher von Megiddo am Anfang des Kapitels über das Leben der Bauern im Jahreskreislauf. Antike Abbildungen von landwirtschaftlichen Arbeiten zeigen die Verlässlichkeit solcher Rekonstruktionen. Archäologische Fundstücke machen außerdem die oft kultische Bedeutung dieser Arbeit deutlich. Selbstverständlich wird auch das Leben der Kleinviehnomaden und Kamelbeduinen veranschaulicht.

Eine Übersicht über die ägyptischen Dynastien würde man im Kapitel „Handwerk“ nicht erwarten, auch wenn man bedenkt, dass Kanaan lange Zeit eine ägyptische Provinz war. Aber hier werden auch Gegenstände des Jerusalemer Tempels besprochen. Auch im Kapitel über den Handel werden nicht nur Handelswege und Waren dargestellt, sondern auch die Nachbildung des hohepriesterlichen Brustschildes; denn ohne Edelsteine aus dem Ausland wäre dieser nicht herzustellen gewesen. Einige Tabellen über antike Gewichte und Preise, sind sicher für das Verständnis vieler Bibelstellen hilfreich. Auch die Entwicklung von Stadttores hat mit dem Handel zu tun.

Dem Kapitel über die Entwicklung vom Sippenverband zum Königtum für die neben effektiver Kriegführung auch Verwaltungsgesichtspunkte maßgebend waren, schließt sich logisch ein Kapitel über das Militärwesen an, das von der vorisraelitischen, ägyptischen bis zur späten Königszeit reicht. Dabei wird der Altar von Arad vorgestellt, der wohl zu einer Festung zur Absicherung der Südgrenze gehörte, und die berühmte Meschastele des moabitischen Königs zur Zeit König Jorams. Außerdem geht es um die Waffentechnik. „Das Leben im Alltag“ wird durch Kleidung und Haartracht, Spiele, aber auch durch ein Biergefäß dokumentiert. Das Schofarblasen bei einer modernen Bar Mizwa-Feyer leitet bereits zum Kapitel „Religion“ über. Hier wird zunächst die religiöse Umwelt Israels anhand von Götterbildnissen und Kultgegenständen gezeigt, ehe der Glaube Israels bis hin zum heutigen Judentum sehr knapp dargestellt wird. Naturgemäß sind dafür Bilddokumente aus biblischer Zeit rar. Auch für das Kapitel „Leben und Tod“ muss Zwickel meist auf die religiöse Umwelt Israels zurückgreifen; aber Gräber, wie sie zur Zeit Jesu üblich waren, und ein schön gestaltetes Ossuar machen einige der jüdischen Praktiken anschaulich.

Ein ausführliches Stichwort- und Bibelstellenregister machen das Buch zu einem wertvollen Arbeitsmittel. Das Buch sollte daher in keiner Schulbibliothek fehlen und wird außerdem Lehrkräften wichtige Dienste leisten. Es eignet sich aber auch als preiswertes Geschenk für Jung und Alt.

■ *Hans Maaß, Karlsruhe*

Rudolf Bohren:

Geistvoll

Eine Auslese

Hg. von Rudolf Landau, Calwer Verlag, Stuttgart 2013, 284 Seiten, gebunden, 24,95 Euro

Der älteren Generation badischer – und nicht nur badischer – Pfarrerinnen und Pfarrer wird er noch lebhaftig in Erinnerung sein: Rudolf Bohren, 1920 in Grindelwald geboren, 2010 in Heidelberg gestorben; eine kleine knorrige Gestalt, sprühend vor Temperament und Geist, voller origineller Einfälle und Beispiele, mit denen er seine homiletischen Vorträge spickte und seine Anliegen als Prediger, Professor und Autor im Fach praktische Theologie vermittelte – eben geistvoll.

Rudolf Landau, Bohrens erster Promovend in Heidelberg, hat Signale dieses lebendigen Geistes zusammengestellt. Dabei ist erstaunlich, wie zeitgemäß und aktuell vieles von dem geblieben ist, was wir heute lesen. Immer sind seine Predigten und Vorträge an der Gemeinde orientiert, immer bleiben sie der Institution Kirche gegenüber kritisch. Dazwischen gibt es eindringliche Texte bekannter Dichter und einfühlsame Gebete, die man unmittelbar aufnehmen kann.

Rudolf Landau hat seine Auslese eingeteilt in vier große Abschnitte: Der heilige Geist in seiner Wirklichkeit und Wirksamkeit – unsere Gemeinden als Gemeinde Jesu Christi – Vollmacht der Seelsorge – Vollendete Zukunft gegen den Tod. Immer gehören zu jedem Abschnitt Predigten, Zwischentexte und Gebete.

Aus der Fülle der Predigten zu alt- und neutestamentlichen Texten, aus den vielerlei Wegbeschreibungen des Geistes in der Gemeinde und der Aufgaben der Seelsorge kann nur als Beispiel ein Ausschnitt herausgegriffen werden, der den Blick in die Zukunft des ewigen Lebens öffnet. Es ist ein Vortrag bei der Mannheimer Geistlichen Woche 1963 über das Ewige Leben.

„Ich freue mich, dass Sie noch am ewigen Leben sind“ – so zitiert Bohren einen Landstreicher, der ihm regelmäßig zu Weihnachten schreibt. Wir sind alle „am ewigen Leben“, das heißt wie sind alle nicht fertig mit Gott. Freilich gibt es viele, die über Gott reden und doch nicht „am ewigen Leben“ sind. Wer ewiges Leben hat, in dem wirkt der heilige Geist. Ewiges Leben haben wir, wenn wir im Geist leben. Und nun entfaltet Bohren die Wirkung des Geistes, der ewiges Leben bereits in diesem Leben schafft. Wir haben ewiges Leben in der Gesellschaft mit dem leidenden und sterbenden Christus, in dessen Tod hinein wir getauft sind. Das ewige Leben ist das Ende des alten und zugleich Anfang eines neuen Lebens. So wie der kommende Christus schon gegenwärtig ist, wo gepredigt, geglaubt und getauft wird.

So etwas wie ein roter Faden, der diese Auslese von Bohrens Werke bestimmt, ist die Wirkung des Geistes. „Wir bekommen Augen für Gott“, das gilt für die Wirkung des Geistes in der Gemeinde und im Leben des einzelnen als Wirkung des Geistes Gottes. Geistesgegenwart ist auch die

unverzichtbare Voraussetzung jeder Seelsorge. Sie sorgt dafür, dass die Gemeinde nicht nur Seelsorge betreibt, sondern Seelsorgegemeinde wird. Darum sind Bohrens Artikel über Gemeinde und Seelsorge besonders eindringlich.

Immer bleiben in Bohrens Lebenswerk die im Blick, die als Pfarrerinnen und Pfarrer und als Ehrenamtliche in der Gemeinde mit dem Wort und der Tat wirken. Sie werden durch viele Passagen der hier abgedruckten Predigten und Artikel ermutigt, inspiriert und getröstet. Denn immer steht hinter ihnen das Wort, das wirksam, schöpferisch und aktivierend ist und nicht leer zurückkehrt.

■ *Klaus Schnabel, Karlsruhe*

Frieder Theyson:

Dann brauch' ich Dich Gedichte aus dem Krankenbett

*Verlag und Buchhandlung der
Evangelischen Gesellschaft GmbH,
Stuttgart 2012, 48 Seiten, broschiert,
6,95 Euro*

*Mit einem Vorwort von Christian Schad,
Kirchenpräsident der Pfälzischen Kirche.*

Frieder Theyson, 1936–2008, war Pfarrer in Ludwigshafen-Oggersheim und Landespfarrer für Diakonie im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz. Lange Jahre war er Mitglied in den Aufsichtsgremien des Diakonischen Werkes der EKD und der Aktion Brot für die Welt und hat so maßgeblich die Entwicklung der Sozialpolitik in Deutschland und die Gestaltung der Diakonie mitbestimmt.

Seine „Gedichte aus dem Krankenbett“ entstanden im Wesentlichen im Jahre 2007, da war Frieder Theyson selbst todkrank. Im Angesicht des Todes schreibt er von „Erinnerungen an helle Zeiten“, wie es im Vorwort heißt, findet Worte, wo sie so oft fehlen:

*Dann plötzlich sind die Worte weg –
durch Schmerzen, Schock und
weiß nicht was –*

*Auf einmal fehlt dir jedes Maß,
was Leben ist und Sinn und Zweck.*

...

Wohin nur richten meine Fragen?

Kaum weiß ich doch um meine Frist

Und was noch trägt und Sache ist.

Wollst mir, Gott, Hilfe nicht versagen.

Theyson schreibt an gegen Tod, will das letzte Wort ihm nicht gönnen. Er schreibt zur Stärkung der eigenen Zuversicht und Glaubensgewissheit – wie auch der der anderen.

Für die anderen hat Freund und Weggefährte Pfarrer Dr. Karl Dieterich Pfisterer Theysons letzte Gedichte nach dessen Tod zusammengestellt. Die Gedichte aus dem Krankenbett sind zugleich auch Gedichte für alle, die am Krankenbett Trost schenken möchten. Die Texte, ergänzt durch zahlreiche Naturfotografien, laden Trostsuchende und Trostgebende zur Meditation ein.

■ *Andrea Knauber, Bruchsal*

Am 25. Juni 2013 wurde Pfarrer Erich A. Hotz in Oftersheim zur letzten Ruhe geleitet. Pfarrer Reinhold Sylla hielt die Traueransprache für den verstorbenen Kollegen, der durch seine Qualifizierung als Psychotherapeut (analytische Psychologie) zusammen mit Altbischof Heidebrand Mitbegründer und Wegbereiter der pastoralpsychologischen Fortbildung unserer Landeskirche gewesen ist.

Erich A. Hotz

* 9.5.1923

† 17.6.2013

I. Liebe Frau Hotz, liebe Angehörige,
liebe Schwestern und Brüder!

Es singt Marlene Dietrich*, wir haben sie eben gehört: „... Auf dieser Welt, glaub, glaub, glaub, kommt die Zeit, wenn es dem Himmel gefällt.“ Es rührt an, dieses Lied und streichelt die Seele. Und doch setzt dabei auch das Fragen ein und uns zu: Gefällt es dem Himmel wirklich, wenn Menschen einfach tot umfallen, jung oder alt, im Krieg oder auf der Straße? Unendlich lange dahinsiechend, gefesselt an zersetzende Krankheiten und Schmerzen, das Leben Schluck für Schluck verschlingend?

Kann man das dann so einfach sagen oder singen: Es kommt die Zeit, wenn es dem Himmel gefällt?

Was soll ihm denn gefallen, wenn wir fallen, wenn seine Menschheit fällt?

Darum bitte und betet der Dichter (Rilke):
„O Herr, gib jedem seinen eignen Tod, das Sterben, das aus jenem Leben geht, darin er Liebe hatte, Sinn und Not. Denn wir sind nur die Schale und das Blatt. Der große

Tod, den jeder in sich hat, das ist die Frucht, um die sich alles dreht.“

Eine Bitte um den Tod, den mir eigenen Tod, der gleichsam zu mir passt, mehr nicht, aber auch nicht weniger! Ich will sterben, wie ich gelebt habe. Oder muss ich – gegen meinen Willen – sterben, wie ich gelebt habe?

Am Tod der anderen, am Tod der Menschen, die wir sehr geliebt haben, am wie auch immer geartetem Denken an den eigenen Tod – wie wird das sein in meinen letzten Tagen, Stunden, Minuten? – an alledem tritt zu Tage: nichts haben wir letztlich in der Hand, am allerwenigsten uns selbst. Und womöglich meint Marlene Dietrich genau das mit ihrem Lied: es ist gut und dem Himmel wohlgefällig, dass wir gelöst, erlöst werden von dieser Last und diesem Diktat des Lebens: Du musst alles in der Hand, im Griff haben, dich, andere Menschen, deine Gedanken, deine Träume und Sehnsüchte.

II. Erich Hotz hat sein Leben lang, oft unter Schmerzen, gespürt: ‚So geht das nicht mit uns! Und wer meint, es müsse so gehen, er sei Herr oder Herrin im eigenen Hause, der geht ziemlich bald seelisch und oft genug auch körperlich am Stock, dessen Seele geht ein wie eine Pflanze, die ununterbrochen mit Pflanzenschutzmitteln traktiert wird.‘

Erich Hotz wusste um die seelischen Nöte der Menschen. Er hat gelernt, in die verborgenen Tiefen der menschlichen Seele zu schauen, in die Abgründe, aber noch tiefer auf *den* Grund, in dem bei jedem ein kostbarer Schatz, eine wunderbare Perle vergraben und verborgen ist. Er hat ge-

wusst: um die Verletzlichkeit und Zartheit der Seele, hat nicht in Wunden gestochert und gebohrt, das Geheimnis eines jeden geachtet und gewürdigt, vertrauend darauf: Es braucht und es hat alles seine Zeit, auch und erst recht das Reifen und Heilen unserer Seele. Und dazu braucht's Vertrauen, Vertrauen und nochmals Vertrauen. Für beide Seiten, für den Helfenden und für den, der Hilfe in seinen Ängsten und Nöten sucht. Und die tiefe Einsicht – Erich Hotz hat es vielfach zitiert: ‚Nur der verwundete Heiler kann heilen!‘

Seine eigenen Wunden waren ihm nicht fremd, sein Schatten hat ihm immer wieder signalisiert: ‚Halt, Erich, du bist nicht vollkommen, du bist nicht Zeus im Olymp, auch du hast deine Komplexe nicht im Griff.‘ Und eben dies hat ihn mir so liebenswert gemacht, zu einem väterlichen Freund: Dass er in entscheidenden Situationen seinen intuitiven Bauch hat sprechen lassen, seine fühlende Empathie und seinen hintsinnigen Humor, wenn er dann seinen Gottfried Benn zitierte: ‚Die Natur will ihre Kirschen machen ...‘ – ‚auch bei mir, Erich A. Hotz!‘ Nie hat er überspielt oder überlegen getan, wenn er sich gekränkt fühlte, verletzt. Es hat auch da seine Zeit gedauert, bis er sich eingerenkt hatte, weil er ja die Auseinandersetzungen liebte, mit seiner Frau nicht minder. Aber danach war er ganz der ‚Alte‘, für so manchen von uns PPF-lern einfach wieder Papa Hotz.

III. Wir, die wir durch seine Hände gingen, haben ihm viel zu verdanken, genauso seine Kirche!

Es war vor Jahrzehnten als Landesbischof Heidland buchstäblich von C. G. Jung ergriffen wurde. Es hat sich bei ihm die Erkenntnis durchgesetzt: Pfarrer und Pfarrerinnen müssten an ihre Seele arbeiten, um andere zu verstehen, arbeiten an ihrer Selbsterkenntnis und Selbsterfahrung, um Gotteserfahrung glaubhaft bezeugen zu können. So kamen beide zusammen, Erich Hotz und Landesbischof Heidland.

Erich Hotz hat Theologie studiert in Heidelberg und Zürich. Dort kam er mit Theodor Bovet in Kontakt, hat bei ihm hospitiert und entdeckte C. G. Jung für sich. Sein Vikariat führt ihn nach Mannheim-Waldhof, danach war er fast zwanzig Jahre lang Religionslehrer am Schwetzingen Gymnasium. Während dieser Zeit wurde er mehr und mehr konfrontiert mit den großen Schwierigkeiten, die Eltern mit ihren Kindern und Kinder mit ihren Eltern hatten. Und er begann eine Ausbildung in Kindertherapie. In dieser Zeit kam es zum Kontakt mit Heidland. Der stellte ihn frei vom Religionsunterricht, damit er sich in Stuttgart ausbilden lassen konnte zum Psychotherapeuten. So entstand die damalige Pastoralpsychologische Fortbildung in unserer Landeskirche, die es heute leider so nicht mehr gibt. Bis zu seiner Pensionierung hat er sie geleitet, hat intensiv mit uns gearbeitet, uns mit wunderbaren Persönlichkeiten in Kontakt gebracht, hat nicht nur Wissen gelehrt, sondern uns vor allem in die Erfahrung hineingeführt, dass unsere Seele, die unbewusste und die bewusste, etwas ganz Lebendiges ist, und analytische Psychologie dieser Lebendig-

keit zu dienen hat, Darum war er gegen jeden Dogmatismus, gegen jede Vergötterung von C. G. Jung. Von daher rührten auch wohl seine Vorbehalte gegen jede Art von Kirchlichkeit und kirchlicher Sprache, die dogmatisierend, belehrend, lebensfremd und klischeehaft und dann nur noch banal daherkommt. Nicht zuletzt wegen der kirchlichen Sprödigkeit liebte er so sehr die Poesie und die Musik, weil in ihnen dem Leben nicht ausgewichen wird, weil sie unmittelbar an die tiefsten Schichten rühren. Gezeigt – er hat sogar, solange es ging, noch Geigenunterricht genommen – hat er fast bis zum Ende seines langen Lebens. Und offen geblieben ist er bis zum Ende für Neues, hat weiter gelesen, gegrübelt und gedacht. Und er war fast kindlich dankbar für jedes noch so kleine Zeichen der Freundschaft und Verbundenheit. Vor allem für Sie, liebe Frau Hotz, war er unendlich dankbar. „Ich bin ja so froh, dass Du an meiner Seite warst“ waren einige seiner letzten Worte. Sie, Frau Hotz, blieben es bis zum Ende, wie auch seine Kinder, die dankbar sind für alles, was er gegeben hat, für alle Impulse, die sie lebendig blieben ließen. Trotz aller Auseinandersetzungen, die es mit dem Vater gab, weil das, was der pater familias so alles weiß und nach außen auch lebt, in der eigenen Familie am schwersten umzusetzen ist.

Schließlich hat ihm sein Körper gezeigt: „So, jetzt müssen wir langsam unsere Zelte abbrechen.“ Er bekam einen Herzschrittmacher und dann noch eine Herzklappe, die er eigentlich nicht wollte. Als der behandelnde Arzt ihm eröffnete:

„Wenn Sie sich die nicht einsetzen lassen, können Sie einfach tot umfallen.“ Und er in seinem trockenen Humor: „Sehen Sie, das verbindet uns beide.“

Erich Hotz durfte noch seinen 90. Geburtstag feiern, in großer Dankbarkeit im Schoß seiner Familie. Dann war er nur noch müde, wollte nicht mehr aufstehen, konnte nichts mehr trinken. Im Krankenhaus kam noch eine doppelte Lungenentzündung hinzu. Er schlief fast die ganze Zeit und wenn er wach wurde, hat er nur gebeten: „Holt mich hier heraus!“ Bis er dann für immer auf dieser Erde eingeschlafen ist: Nach 90 Jahren!

IV. Müde und erschöpft ist Erich Hotz gestorben. Erschöpft, erschöpfend hat er sein Leben gelebt. Mehr konnte er nicht geben, nicht anderen, nicht sich. Genug war es, auch wenn letztlich nichts genügend ist, was wir sind und waren. Aber das soll uns jetzt nicht bekümmern.

„Alles hängt vom Geist ab, aus dem wir leben. Sein Ausdruck oder seine Erscheinungsformen bilden eine Wahrheit, die das ganze menschliche Leben tief überzeugt und keine Zweifel zulässt“ hat Jung für sich festgehalten. Erich Hotz hat die tiefe Wahrheit des Geistes Christi nicht bloß gewusst – wie können wir ihn jemals wissen? –, er hat ihn erfahren und geglaubt. In ihm ist die „Fülle des Lebens“, nur so „können wir Gott wahrhaftig bezeugen“, hat er einmal nach einem von ihm gestaltetem Schülergottesdienst formuliert. Um diese Wahrhaftigkeit, um diese Echtheit ging es ihm, um den Ernst der Liebe zur Wahrheit, die keine faulen Kom-

promisse will. Darum auch sein absolutes Nein gegen Krieg und Waffen!

Es war auf einer gemeinsamen Autofahrt zu einem Kurs nach Straßburg, als er mir im Gespräch, das sich um die Gottesfrage drehte, sagte: „Ohne Christus, ohne sein Kreuz und seine Auferstehung würde ich an Gott, dem Unbegreiflichen und so oft Dunklem zerbrechen.“ Das war ihm Gewissheit und Trost. Und so hat er getröstet im Geist Christi, den er unter anderem bei C. G. Jung neu entdeckt hat.

„Jeder, der einen anderen tröstet, ist Christi Mund.“ – sagt sein Lieblingsdichter Gottfried Benn. Wenn uns das am Leben von Erich Hotz aufgeht, dass wir einander nicht richten, sondern aufrichten dürfen, dann sind wir ergriffen vom Geist Christi. Dann kommen wir nach und nach vom Dunkel ins Licht, vom Fragen zum Schauen, vom Sterben zum Leben, vom Tod zur Auferstehung. Unser Tod ist dann nicht das Ende von allem, sondern der letzte Takt einer Ouvertüre, und die eigentliche, die wunderbare Musik der Freiheit fängt erst an. (Jörg Zink) Auf diesen Tag gehen wir zu. Und wenn er dann da ist, werden wir erleben, was Jesus mit seinem Abschiedssatz an seine Jüngern gemeint hat: „An jenem Tag werdet ihr mich nichts mehr fragen.“ (Joh. 16,23) Die Gewissheit, die mehr ist als jedes Wissen, wird einkehren, wie sie von den Jüngern in der wunderbaren Auferstehungsgeschichte am See Tiberias geschildert ist: „Niemand aber unter den Jüngern wagte ihn zu fragen: ‚Wer bist du?‘ Denn sie wussten, dass es der Herr war.“ (Joh. 21,12)

Ein letztes Gedicht von seinem Bann soll
noch einmal für Erich Hotz einstehen und
uns mit auf den Weg gegeben sein:

*Die vielen Dinge, die du tief versiegelt durch
deine Tage trägst in dir allein, die du auch
im Gespräche nicht entriegelt, in keinen
Brief und Blick sie ließest ein, die schwei-
genden, die guten und die bösen, die so er-
littenen, darin du gehst, die kannst du erst
in jener Sphäre lösen, in der du stirbst und
endend auferstehst.*

Amen.

Für alles kommt die Zeit

*Für alles Tun,
Glaub, glaub, glaub,
Auf dieser Welt,
Glaub, glaub, glaub,
Kommt die Zeit, wenn es dem Himmel
so gefällt*

*Die Zeit der Fülle, die Zeit der Not.
Die Zeit der Sorge um's tägliche Brot.
Die Zeit zum Speisen, die Zeit
zum Fasten.
Die Zeit zum Schaffen, Zeit zum Rasten.*

*Für alles Tun,
Glaub, glaub, glaub,
Auf dieser Welt,
Glaub, glaub, glaub,
Kommt die Zeit, wenn es dem Himmel
so gefällt*

*Die Zeit der Saat, der Erntezeit
Die Zeit des Danks, daß es soweit!*

*Die Zeit zum Schweigen, die Zeit
zum Reden.*

Die Zeit zum Singen, Zeit zum Beten.

*Für alles Tun,
Glaub, glaub, glaub,
Auf dieser Welt,
Glaub, glaub, glaub,
Kommt die Zeit, wenn es dem Himmel
so gefällt*

*Die Zeit der Furcht, die Zeit zum Mut.
Die Zeit, die weit von Bö's' und Gut.
Die Zeit zum Frieden nach all dem Leid.
Denn Streit und Friede hat seine Zeit.*

*Für alles Tun,
Glaub, glaub, glaub,
Auf dieser Welt,
Glaub, glaub, glaub,
Kommt die Zeit, wenn es dem Himmel
so gefällt
Wenn es dem Himmel so gefällt.*

■ Reinhold Sylla, Sulzburg

* Das von Marlene Dietrich gesungene Lied wurde
vor der Ansprache eingespielt. Erich Hotz hat es
besonders geliebt.

Das Leben und Wirken von Pfarrer Theo Oehler, der nicht zuletzt durch den Bau der „Prälat Hebel Kirche“ in Schliengen segensreiche Spuren in der badischen Landeskirche hinterlassen hat, wird im folgenden Nachruf von Prälat i. R. Dr. Helmut Barié gewürdigt.

Theo Oehler

* 21.5.1947

† 17.5.2013

Am 17. Mai ist Theo Oehler in Offenburg an den Folgen einer heimtückischen Krankheit gestorben. Er hatte sich 2008 krankheitsbedingt in den vorzeitigen Ruhestand versetzen lassen. Infolgedessen waren ihm immerhin noch viereinhalb Jahre ohne dienstliche Verpflichtungen vergönnt. Als Ruhestandsort hatte er sich Kehl-Goldscheuer ausgesucht. Dort konnte er zusammen mit seiner Frau Ulrike noch seinen Garten genießen, im eigenen Haus Gäste empfangen und sich gelegentlich auch Reisen gönnen. Gern erzählte er von seinen Spaziergängen mit seinem Hund.

Theo Oehler, ein Kind der Kurpfalz, kam am 21. Mai 1947 in Hockenheim zur Welt. Dort ist er mit einer älteren Schwester und einem jüngeren Bruder aufgewachsen. In Hockenheim war er später der jüngste Kirchengemeinderat. In seinem Heimatort spielte er im Posaunenchor. Dass er seinem Flügelhorn auch im Ruhestand treu blieb, veranlasste seinen Hund zu begleitenden Klagelauten, unvergesslich für den, der Zeuge einer solchen Szene sein durfte.

Nach dem Abitur in Schwetzingen studierte er Theologie an der Heidelberger Fakultät. Seine Vikarszeit führte ihn nach Ketsch, Neulußheim und als Religionslehrer nach Hockenheim. Seine erste Gemeindepfarrstelle trat er in Bruchsal an, die Ortsteile Unter- und Obergrombach gehörten zu seinem Gemeindebereich. Außerdem war er in Bruchsal Polizeiseelsorger. Danach war er bei der Bundeswehr zwölf Jahre als Militärseelsorger, zunächst für den Bereich Heidelberg, Mannheim, Philippsburg (zeitweise auch Bruchsal), dann in Portugal. Wenn man ihn von dieser Zeit erzählen hörte, (was er kaum von sich aus tat!), spürte man, wie gern er den Dienst unter den Soldaten ausgeübt hat.

Nach der Rückkehr nach Baden führte ihn sein Weg im Oktober 1999 nach Freistett im Hanauerland im Kirchenbezirk Kehl. Wie anerkannt er durch seine Art, für die Menschen da zu sein, bei vielen Gemeindegliedern war, und welche Wertschätzung ihm sein Kirchengemeinderat entgegenbrachte, wurde offenbar, als er in einen Konflikt verwickelt wurde, der viel Kraft kostete.

In seinen letzten Berufsjahren war er ab Januar 2000 in Auggen (zuerst Kirchenbezirk Müllheim, dann Breisgau-Hochschwarzwald) und Schliengen tätig. Durch Mithilfe bei der Arbeit in den Weinbergen gewann er Verständnis für die wirtschaftliche Lebensgrundlage der Weinbaugemeinden und wurde als Pfarrer schnell bekannt. Die wenig befriedigende bauliche Situation der Schliengener Gemeinde war

für ihn eine Herausforderung. In einer Zeit, in der an anderen Orten über den Verkauf oder Abriss von Kirchen nachgedacht wurde, entstand im – überwiegend katholischen – Schliengen eine neue evangelische Kirche. Etwa 30 Jahre des Hoffens und Planens waren vorausgegangen. Am 18. September 2005 wurde die Kirche mit ihrem Glockenträger eingeweiht. Es war wohl der stolzeste Tag im Berufsleben von Theo Oehler. Er setzte sich dann auch erfolgreich dafür ein, dass die neue Kirche nach dem bedeutendsten Sohn des Markgräfler Landes benannt wurde: „Prälat Hebel Kirche“. Bei der Einweihung wurde an Worte von Johann Peter Hebel erinnert: „Nicht das Gebet, das in den schönsten Worten tönt, sondern das aus dem lautersten Herzen kommt, ist ihm das angenehmste.“ (Sämtliche Werke Band VI, Karlsruhe 1838, S. 39) Und: „Durch Menschenliebe bereiten wir uns selbst die reinsten, dauerhaftesten und seligsten Freuden; mit ihr wird uns die Erde schön.“ (Band V, S. 147) Schön war es für Theo Oehler, dass die Schliengener Gemeinde ihre neue Kirche keineswegs durch geringe Benutzung „schonte“, sondern durch stetig steigenden Besuch der Gottesdienste zeigte, wie sinnvoll der Einsatz für den Bau gewesen war.

Auf dem Friedhof in Kehl-Goldscheuer wurden die sterblichen Überreste von Pfarrer i. R. Oehler am 6. Juni beigesetzt. Bei seiner Taufe vor 66 Jahren war er bei seinem Namen gerufen worden: „Theo“, Kurzform von „Theodor“, was auf Deutsch „Gottesgeschenk“ heißt. Für viele Menschen in seinen Gemeinden in Baden und

bei der Bundeswehr war Theo Oehler ein Gottesgeschenk, originell, wie die Geschenke Gottes eben zu sein pflegen. Bei der Beisetzungsfeier wurde die erste Frage aus dem Heidelberger Katechismus zitiert: „Was ist dein einziger Trost im Leben und im Sterben? Antwort: Dass ich mit Leib und Seele, beides im Leben und im Sterben nicht mein, sondern meines getreuen Heilandes Jesu Christi eigen bin.“

■ *Helmut Barié, Ettlingen*

Dienstgemeinschaft

Wichtig ist allen evangelischen Kirchen in Deutschland ein besonderer Grundsatz: Die einheitliche kirchliche Dienstgemeinschaft aller Mitarbeitenden.

Zur fachgerechten Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen die Landeskirche und ihre Kirchenbezirke und Kirchengemeinden Mitarbeitende. Sie sind das „Kapital“ des „Unternehmens Kirche“. In der Summe beschäftigen die Evangelische Landeskirche in Baden und ihre Gliederungen mehrere tausend Menschen. Wichtig ist allen evangelischen Kirchen in Deutschland ein besonderer Grundsatz: Die einheitliche kirchliche Dienstgemeinschaft aller Mitarbeitenden. Der Gedanke einer solchen einheitlichen Dienstgemeinschaft ist das Leitbild für den kirchlichen Dienst. Seinen Ursprung hat dieser Leitgedanke in theologischen Überlegungen, wonach alle, die in der Kirche mitarbeiten, gemeinsam an Evangelium und Bekenntnis gebunden sind und damit auch gemeinsam, eben als Dienstgemeinschaft, berufliche Verantwortung in der Kirche tragen, in welchem Umfang auch immer. Theologisch gesehen begründen die verschiedenen Ämter in der Kirche keine Herrschaft der einen über die anderen (§ 44 Abs. 4 Grundordnung).

Dennoch gibt es natürlich Unterschiede, je nach Aufgabe und Verantwortungsbereich. Diese Unterschiede sind aber funktional begründet. Dies hat beispielsweise zur Folge, dass Unterscheidungen der Mitarbeitenden nach dem verschiedenen rechtlichen Status, etwa als Angestellte oder als Beamte, nur soweit vorgenommen werden, wie dies unerlässlich ist. Konsequenzen sind auch im Mitarbeitervertretungsrecht zu spüren. Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht gilt anstelle des staatlichen Personalvertretungs- oder Betriebsverfassungsrechts und betrifft in der Kirche sowohl die Kirchenbeamtinnen und -beamten als auch die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter, ja auch Diakonissen, soweit sie aufgrund von Gestellungsverträgen in kirchlichen Dienststellen arbeiten. Die kirchlichen Gesetze betonen ferner die gemeinsame Verantwortung von Anstellungsträgern und Mitarbeitenden als Dienstgemeinschaft „in Bindung an Schrift und Bekenntnis und die Ordnung der Landeskirche“ (§ 1 Abs. 3 Rahmenordnung).

Schriftleitung: Andrea Knauber und Dr. Jochen Kunath

Dr. Jochen Kunath, Markgrafenstr. 18 b, 79115 Freiburg, Tel.: 07 61/4 59 69-0, Fax: 07 61/4 59 69-69
Andrea Knauber, Im Brühlle 11, 76646 Bruchsal, Tel.: 0 72 57/90 30 70, Fax: 0 72 57/92 43 30

Textbeiträge senden Sie bitte an: schriftleitung@pfarrverein-baden.de

Herausgeber: Vorstand des Evangelischen Pfarrvereins in Baden e. V., Vorsitzender: Pfarrer Matthias Schärr;
Geschäftsstelle: Postfach 2226, 76010 Karlsruhe, Tel.: 07 21/84 88 63, Fax: 07 21/84 43 36
Sitz: Reinhold-Frank-Straße 35, 76133 Karlsruhe, www.pfarrverein-baden.de, E-Mail: info@pfarrverein-baden.de

Grafik, Gestaltung und Versand: Perfect Page, Kaiserstraße 88, 76133 Karlsruhe

Text-/Bildnachweis: Titelbild: Les Cunliffe, fotolia.com; Zu guter Letzt: Aus: www.ekiba.de/Start > Landeskirche & Gemeinden > Rechtsfragen > Mitarbeit & Engagement > Dienstgemeinschaft

Auflage: 2 110 auf chlorfreiem Papier

Herstellung: Druckerei Woge, Ettlinger Straße 30,
76307 Karlsbad-Langensteinbach