Eine zeitgemäße Neuordnung des pastoralen Dienstes in der SJK

Ergebnisse aus dem Handlungsfeld „Hauptamtliche Dienste“ im CHANGE-Prozess der SJK

Stand: 11.5.2023

Unser Auftrag heißt „Kommunikation des Evangeliums“. Dazu sind alle Christen berufen, in besonderer Weise aber die Hauptamtlichen im pastoralen Dienst. Wir legen hier eine Konzeption vor, wie dieser Beruf neu geordnet werden kann, damit er unter rasant sich ändernden Rahmenbedingungen gut und gerne ausgeübt werden kann, auch im Zusammenwirken mit den gemeindepädagogischen und administrativen hauptamtlichen Diensten in der EmK-SJK.

1. Was bedeutet „pastoraler Dienst“

1.1. Ein Gesinnungsberuf - eine Herzenssache

Der Charakter, Sinn und Auftrag des Pastorenberufs wandelt sich. Das war schon immer so, aktuell befinden sich jedoch alle Kirchen in Deutschland in einem großen Umbruch. Es enden sieben Jahrzehnte mit finanziellem und personellem Spielraum. Es endet eine Zeit hoher gesellschaftlicher Relevanz von Glaube und Kirche. Beides bringt die Erfahrung des Schwindens mit sich. Beides kann junge Menschen kaum noch motivieren, in den Beruf einzusteigen. Da der Pastorenberuf nicht ohne persönlichen Glauben, Neigung und Eignung ausgeführt werden kann, gehen beide Schwundprozesse auch persönlich nahe.

1.2. Ein Beruf, der vielfältige Kompetenz erfordert

1.2.1. Kompetenz in der Kommunikation des Evangeliums.

- Die Bereitschaft, hinzuhören und wahrzunehmen, worum es Menschen geht und wie ihre Zugänge zu spirituellen Themen sind.
- Die Kompetenz, in einer säkularen Öffentlichkeit den Sinn christlicher Botschaft plausibel zu machen. Menschen machen Erstbegegnungen mit dem Evangelium.
- Empathie und Offenheit. Glaubende müssen gestärkt und bestätigt, in Situationen des Zweifels begleitet werden. Dabei dürfen und sollen sich Pastorinnen und Pastoren selbst als Suchende zeigen und wissen, dass ihr eigener Zugang zum Glauben nur ein Weg unter vielen ist.
- Phantasie und Fortschrittlichkeit. Die Kommunikationswege für das Evangelium sind vielfältig da. Es darf keinen Rückzug auf ein (traditionelles) Kerngeschäft geben.

Diese Fülle an Kompetenzen - liturgisch, pädagogisch, kommunikativ, organisatorisch, sozial – kann niemand komplett abdecken.

1.2.2. Theologische Kompetenz

Das Ziel einer theologischen Ausbildung ist, unterscheiden zu lernen. Dies beinhaltet Auseinandersetzung, Meinungsbildung, Positionierung gegenüber Glaubensinhalten und Kirchenlehren (analytische Kompetenz). Als Methodisten sind wir hier stets auf das Quadrilateral von Schrift, Tradition, Vernunft und Erfahrung verwiesen. Daraus folgt eine Verkündigung, die nur dem Evangelium verpflichtet ist, die dessen Vielstimmigkeit jedoch ernst nimmt, in persönlicher und kontextbezogener Auslegung (kontextuelle

Kompetenz). Nicht zuletzt wollen Glaubensinhalte erklärt und vermittelt werden (hermeneutische Kompetenz).

1.2.3. Persönlichkeit und Lebenswandel
Bereits im frühen Christentum gibt es Listen zum vorbildhaften Lebenswandel von Gemeindeleitenden (1 Tim 3,2). Seit Ende des 19. Jh trat dann das private Leben des Gemeindepastors/der Gemeindepastorin besonders in den Blick. Er/sie soll offen sein, auch in den Erfahrungen des Scheiterns. Er/sie soll „da" sein, als Ansprechperson und Bindeglied. Er/sie soll das gemeinschaftliche Leben gestalten und prägen, soll Beziehungen aufbauen und halten. Wenn es „läuft", wird dies bisher oft an der Ausstrahlung und Leistungsfähigkeit des/der Hauptamtlichen festgemacht.
Wenn nicht, dann auch.

1.3. Ein Beruf, der Grenzen hat und Grenzen braucht
Der Beruf eines Pastors/einer Pastorin hat große Gestaltungsfreiheit. Angesichts der Komplexität kann der Beruf aber auch in Überforderung münden. Die inzwischen erreichte Arbeitsverdichtung grenzt bei manchen Kolleginnen und Kollegen an Selbstausbeutung. Die Kirche hat als Arbeitgeberin hier eine Fürsorgepflicht.
Es braucht in Zukunft das Erkennen und Einhalten von Grenzen. Das bedeutet:

- Strukturierung der Arbeit. Was ist genau meine Aufgabe?
- Strukturierung der Arbeitszeit. Gelingende Balance von Beruf und Privatleben.
- Persönliche Abgrenzung (räumlich und inhaltlich). Wo zeige ich mich. Was zeige ich von mir. Das rechte Maß an Nähe und Distanz.
- Luft zum Atmen und Raum für ein geistliches Leben.

„Der Pfarrberuf ist ein kreativer und anstrengender Beruf, der auch von schöpferischen Pausen lebt. Er braucht eine spirituelle Grundlage, die Zeit benötigt. Vor allem wird das Evangelium nicht überzeugend kommuniziert, wenn diese Tätigkeit Erschöpfung bedeutet. Burnouts im Pfarramt sind deswegen nicht nur ein Problem kirchlicher Fürsorgepflicht, sondern auch ein theologisches Problem: Welche Inhalte kommuniziert eine Kirche indirekt mit kraftlosen, ausgelaugten, mit sich selbst nicht gut umgehenden Mitarbeitenden? Die Arbeitszeit muss so bemessen sein, dass Personen, die hauptberuflich mit dem Evangelium befasst sind, nicht daran gehindert werden, Gelassenheit, Freude am Leben und den Blick für das Wesentliche auszustrahlen. Es leuchtet nicht ein, warum damit eine höhere Arbeitszeit verbunden sein soll, als im hiesigen Kontext üblich ist." (Uta Pohl-Patalong, Kirche gestalten, Gütersloh ³2022, S.207)

2. Ein zeitgemäßer Arbeitsplatz als Pastorin und Pastor

2.1. Gaben- und Aufgabenorientiertes Arbeiten
Wenn der Auftrag vielgestaltiger wird und die Personaldecke dünner und dennoch die Arbeitszufriedenheit steigen soll, braucht es deutliche Veränderungen.
Wir sehen die Lösung – andere Kirchen sind uns hier voraus – in multiprofessionellen Teams, in denen die Aufgaben benannt und gabenorientiert auf jeden Hauptamtlichen zugeschnitten sind.
Dazu braucht es

- Für jede hauptamtliche Person eine Arbeitsplatzbeschreibung

- Kluge Personalführung
- Regelmäßige Teambesprechungen
- Reflexion und Supervision
- Einschränkung der Arbeitsbereiche ohne Einengung
- Zusammenarbeit von pastoralen und nicht-pastoralen Fachkräften

2.2. Niemand muss alles können. Differenzierung der Handlungsfelder.
Im geschichtlichen Rückblick zeigt sich, wie über die Jahrhunderte immer neue Aufgaben den pastoralen Hauptamtlichen aufsummiert wurden. Eine Entflechtung der Handlungsfelder ist notwendig und hilfreich. In Zukunft könnte es Pastor/innen in unterschiedlichen Funktionen geben:

- Pastor/Pastorin mit Auftrag zur Leitung
- Pastor/Pastorin mit Auftrag zur Seelsorge und Begleitung
- Pastor/Pastorin mit Auftrag an neuen Orten
- Pastor/Pastorin mit Auftrag für Zielgruppen (z.B. Jugend, Radio, Diakonie, Suchthilfe etc.)

Zu diesen pastoralen Diensten können in den Teams gemeindepädagogische und administrative Dienste hinzukommen und nicht in jedem Team muss jeder Auftrag vergeben werden. Die Einbindung Ehrenamtlicher ist notwendig.
Niemand muss alles können. Eine für jeden Pastor und jede Pastorin individuell und gemeinschaftlich im Team entwickelte Arbeitsplatzbeschreibung (Dienstordnung) hilft, Arbeitsschwerpunkte zu benennen, die gut und gerne zu bewältigen sind.
Wir schlagen vor, diese Dienstordnung im Team nach jedem Jahrviert zu prüfen und auch eine Durchlässigkeit zu erhalten. Die Teamleitung kann so z.B. alle vier Jahre durch Wahl vom Team bestimmt werden.
Im Anhang finden sich (exemplarisch!) einige Beispiele für Dienstordnungen

2.3. Niemand muss immer können. Arbeitszeitbegrenzung
Eine für jeden Pastor und jede Pastorin individuell und gemeinschaftlich im Team entwickelte Arbeitsplatzbeschreibung (Dienstordnung) hilft, die jeweils erforderlichen Arbeitszeiten zu beziffern und im Blick zu behalten.
In den angefügten Beispielen ist, der Empfehlung von Prof. Pohl-Patalong nach einer „in hiesigen Kontext üblichen Wochenstundenzahl folgend (siehe ihr Zitat oben), eine Wochenstundenzahl von 40 Stunden angewandt. Saisonale Unterschiede sind zu berücksichtigen, übers Jahr soll jedoch die Stundenzahl nicht überschritten, die Arbeitszeit soll erfasst und Überstunden sollen immer wieder abgebaut werden.

Für viele Hauptamtliche mag die Vorstellung solcher Zusammenarbeit schwer vorstellbar und einengend erscheinen. Wir meinen, dass Zeitvorgaben helfen, die Arbeit gezielter, vielleicht auch konzentrierter und kontrollierter zu tun und dadurch Freiräume zu bekommen. In der Umstellung wird Schulung und viel Selbstreflexion notwendig sein.

2.4. Multiprofessionelle Teams bzw. interprofessionelle Zusammenarbeit in Teams
Echte Teamarbeit ist wesentlich für ein Gelingen der Differenzierung. Das gemeinsame Ziel muss hierbei immer im Blick gehalten werden.

Denkbar sind multiprofessionelle Teams (Definition: „geklärtes Nebeneinander unterschiedlicher Berufe"; Beispiel Krankenhaus, wo Krankenpfleger, Ärztin, Labortechnikerin, Hygienefachkraft in je ihrem Fachbereich für den Patienten da sind).

Ein weitergehendes Modell ist die interprofessionelle Zusammenarbeit in Teams:

- Verschränktes Miteinander. Jedes Teammitglied zählt.
- Destabilisierung der Rollenbilder. Nicht die Ausbildung und der „Stand" interessiert, sondern die Kompetenz.
- Rollierende Leitung des Teams
- Grenze zwischen beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit fällt.
- Möglich sind „Kernrollen", auch zeitbegrenzt.

2.5. Bezahlte und unbezahlte Profis
„Das Ehrenamt ist die wichtigste Zukunftsprofession der Kirche" (Wolfgang Ilg).
Dazu braucht es

- Zutrauen in die Fachlichkeit der Ehrenamtlichen.
- Sensibilität seitens der Ehrenamtlichen z.B. für Arbeitszeitbegrenzung bei Hauptamtlichen.
- Sensibilität seitens der Hauptamtlichen für die Lebens- und Belastungssituationen der Ehrenamtlichen.
- Keine „Torwächter-Funktion" durch Informationsvorsprung der Hauptamtlichen.
- Entscheidungskultur: Partizipation – Transparenz – Nachvollziehbarkeit

2.6. Personalführung und Teamleitung
Siehe hierzu die Ausarbeitung „Zusammenarbeit in Teams" im Downloadbereich des Handlungsfeldes unter www.emk-sjk-change.de

3. Lizenz und Mandat. Rechte und Pflichten von Lokalpastor:innen und „Ältesten"
In der SJK arbeiten zur Zeit Pastor:innen mit unterschiedlichen Lizenzen (Berufsausbildungen), aber demselben Mandat (Auftrag und Beruf):

- „Lokalpastor:innen" sind ursprünglich lokalisierte „Reiseprediger", die nicht mehr dem Dienstzuweisungsprinzip unterstehen konnten oder wollten. Inzwischen wurde dies zum Sammelbegriff für Pastor:innen ohne volle theologische Ausbildung, teils ordiniert, teils mit voller Konferenzverbindung und im Dienstzuweisungsverfahren.
- „Ordinierte Älteste" mit Master- oder Diplomabschluss und voller Verbindung zur Konferenz.
- Pastor:innen auf Probe und Lokalpastor:innen auf Probe
- Praktikant:innen, teils mit voller theologischer Ausbildung.
- Pastor:innen im Ruhestand und „ehrenhaft lokalisierte Pastor:innen", die teils weiterhin pastorale Dienste ausüben.
- Mitarbeitende im Gemeindedienst mit je unterschiedlichen Ausbildungen – manche nennen sich „Pastor/in" oder werden so genannt.

Ebenso gibt es Hauptamtliche in der Gemeindearbeit in diakonischen, pädagogischen und administrativen Diensten.

- (ordinierte) Diakone
- Jugendreferent:innen, Gemeindepädagog:innen
- Verwaltungsfachleute, Sachbearbeiter/innen
- Kirchenmusiker:innen und andere Spezialist:innen

Im Zuge der Neustrukturierung des Berufsfeldes „Pastor/Pastorin" ist jetzt die Zeit für eine Neuordnung der Begriffe, sowie der Rechte und Pflichten.

3.1. der Begriff „Lokalpastor:in" wird nicht mehr verwendet. Es gibt künftig Pastorinnen und Pastoren in den für sie passenden Handlungsfeldern, unabhängig von ihrer Lizenz.

3.2. der Begriff „Ordinierte Älteste" wird nicht mehr verwendet. Es gibt künftig ordinierte Pastorinnen und Pastoren, manche von ihnen sind Älteste in voller Verbindung zur Konferenz.

3.3. Es gibt keine Rangunterschiede unter Pastor/innen. Vergütungen werden einander angepasst. Gehaltssteigerungen richten sich allein nach dem Dienstalter.

3.4. Pastor/Pastorin soll sich nur nennen, wer von der Kirche zu einem hauptamtlichen pastoralen Dienst beauftragt wurde und eine Ordination erhalten hat (siehe dazu unten unter Punkt 4).

3.5. Es braucht hierzu mindestens einen
    - Bachelor-Abschluss in Theologie,
    - eine abgeschlossene Ausbildung als Laienprediger/in der EmK mit Grund- und Aufbaukurs.
    - eine theologische Ausbildung an einer Bibelschule. Folgende Bibelschulabschlüsse werden hierbei anerkannt: … (Liste ist zu erarbeiten)

3.6. Wer diese Voraussetzung (noch) nicht erfüllt, wird Gemeindereferent/in oder Jugendreferent/in genannt. Der Begriff „Mitarbeitende/r im Gemeindedienst" ist so undifferenziert, dass er nicht mehr verwendet werden soll.

Das Ziel dieser Regelungen: „Wo Pastor/in drauf steht, soll auch Pastor/in drin sein"

4. Ordination als „Empowerment" für alle Pastor:innen

In der EmK vermischen sich beim Ordinationsverständnis zwei Traditionen: das reformatorische Erbe, wonach gemäß dem Priestertum aller Gläubigen (1 Petr 2) alle Christen zum Dienst berufen sind, jedoch Einzelne die Beauftragung zum hauptamtlichen Dienst für Predigt, Sakramentsverwaltung und Leitung bekommen und dazu ordiniert (eingesetzt) werden.

Im anderen Verständnis schwingt mit, dass die Ordinierten einen besonderen Stand (ordo salutis) haben, der ihnen z.B. erst die Sakramentsverwaltung möglich macht.

4.1. Die Ordination ist nicht die „letzte Hürde" auf einem langen Ausbildungsweg

4.2. Die Ordination hat nichts zu tun mit der rechtlichen Verpflichtung zum lebenslangen Dienst, dem Recht auf Dienstzuweisung und der Pflicht, ihr zu folgen.

4.3. Die Ordination versetzt nicht in einen neuen „Stand".

4.4. Die Ordination ist jedoch ein „sacramental offering", eine wirksame Zusage des Zutrauens: „Wir beauftragen dich im Namen Gottes zum pastoralen Dienst".

4.5. Ordination wirkt: „man ist eine andere/ ein anderer, ohne anders zu sein".

4.6. Die Ordination soll als öffentlicher Akt jedem/jeder Pastor/in zugesprochen werden.

4.7. Mit der Ordination ist das Recht und die Pflicht zur Verwaltung und Austeilung der Sakramente verbunden.
4.8. Die Ordinationsfragen sind zu überarbeiten.

5. Weitere Bausteine einer Neuordnung des pastoralen Dienstes
5.1. Das System der Dienstzuweisung für die Arbeit in Teams
5.2. Finanzielle Fragen
5.3. Anreizsystem. Was ist geeignet, um Menschen für schwierige oder besonders belastende Aufträge zu gewinnen?
5.4. Krisenintervention; Mitarbeitendenvertretung

Diese Themen sind noch in Bearbeitung bzw. es zeichnet sich noch keine gute Lösung ab.