

Aus der Nordelbischen Pastorinnen- und Pastorenvertretung



Pastor Herbert Jeute,

Vorsitzender der Nordelbische Pastorinnen- und Pastorenvertretung und Vorsitzender der Pfarrergesamtvertretung der VELKD

Kirchenstr. 35, 25709 Kronprinzenkoog

Tel: 04856/391 Fax: 04856/904493

E-Mail: S.-H. Jeute @t-online.de

„Das Wort sie sollen lassen stahn...“ EKG, 262,4 - Die Pastorin und der Pastor in der Nordkirche

„Ich hab die Worte nicht...“ Tim Bedzkos Lied höre ich aus dem Zimmer meiner jüngsten Tochter. Hübsches Lied, denke ich, dieser Versuch einer Liebeserklärung. Aber zurzeit erlebe ich Worte anders: Es gibt das Wort, das mich trägt. Und es gibt Worte, die mich und die Kirche bedrängen und einengen.

Was geschieht mit der Kirche? Wird sie schrittweise, aber völlig verändert – ohne einen die ganze Veränderung beschreibenden Beschluss? Gibt es einen Zusammenhang zwischen dieser „Kirchenreform“, „Burnout“ und der Sprache der Kirche? Findet die Kirche in einer Zeit zunehmender arbeitsbedingter depressiver Erkrankungen¹, von Arbeitsverdichtung und Lebens-

1 Der Anteil der Frühverrentungen aufgrund psychischer Schief-lagen betrug 2008 schon 40%, Tendenz steigend. s. „Burnout ist eine Form der Depression“, Prof. I. Heuser, Eva Tetzner in Psychologie heute 12/2011, S. 31

2 Die Berliner Charité

rechtfertigung durch Leistung ihren Weg aus der drohenden Misere³? Hat die Kirche die Worte dafür?

I. Alle zufrieden, alles ist gut...?

a. Die Pastorinnen- und Pastorenbefragung: Pastorin und Pastor im Norden, Antworten – Fragen – Perspektiven, war arbeitsintensiv. Das Ergebnis ist beeindruckend. Für uns ist es besonders interessant im Blick auf mögliche Veränderungen des Pfarramtsverständnisses und des Gemeindebildes. Es geht um Perspektiven, die sich aus der Beantwortung der Befragung und ihrer wertenden Zusammenschau ergeben.

Der erste Eindruck ist positiv. Ich

weist in einer ersten Studie zum Thema auf die „höchst alarmierenden“ Folgen von Arbeitsverdichtung hin. Martin Spiewak, Prof. Dr. Depressiv, Die Zeit, Nr.45, 3.11.2011, S. 40

3 „Vier Millionen Menschen in Deutschland leiden an Depressionen. Tendenz steigend: Laut einer Prognose der Weltgesundheitsorganisation werden im Jahr 2030 die Depression in den Industrienationen die häufigste Krankheit sein.“ Ärzte Zeitung online, 14.04.2011

übertreibe etwas: alle sind zufrieden, alles ist gut. Aber ich nehme weiterhin wahr, wie Pastorinnen und Pastoren der NEK regelmäßig an die Grenzen ihrer Kraft kommen. Wie viele Schwestern und Brüder zurzeit betroffen sind, kann ich nur schätzen: ca. ein Drittel. Inzwischen ist glücklicherweise das Mini –Sabbatical eingerichtet. Vertretungskosten werden aus den früher von der Pfarrerschaft durch Verzicht auf Einkommensteile gesammelten Mitteln des Pazfonds getragen. Zu der Problematik der Überlastung gehört auch das Phänomen der freiwilligen Stellenreduzierung. Ich kenne mehrere Kolleginnen und Kollegen, die bewusst auf 25% ihres Stellenumfanges verzichten bzw. es vorhaben, um einer Überlastung vorzubeugen. Eine junge Mutter und Pastorin sagt: „75% Dienst, das entspricht ungefähr 40 Wochenstunden⁴, das kann ich noch schaffen. Mehr geht nicht.“ Den schwerwiegendsten Aspekt zum Thema Überlastung hörten wir von Pfarrvertretungen anderer Landeskirchen. Besonders Braunschweig und Hannover berichten über eine außergewöhnliche Zunahme schwerer Erkrankungen. Die PV hat im NKA angeregt, hier die Entwicklung zu prüfen. Dies ist aufgrund von Datenschutzregelungen und der Datenhoheit der Kirchenkreise in diesem Bereich sehr schwer. Allerdings weiß ich aus Finanzplanungen, dass die Gesamtkosten der Bei-

4 *Nach § 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung - AZV), Ausfertigungsdatum: 23.02.2006 beträgt für eine 100% Stelle die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden.*

hilfe sich bisher in Nordelbien nicht auffällig erhöht haben. Ich nehme an, dass das deutlich steigende Durchschnittsalter der Pfarrerschaft sich künftig auswirken wird. Bis an die Belastungsgrenze zu gehen, zermürbt stetig und durch die Jahre Leib und Seele, Ehe und Beruf. An dieser Stelle bereitet uns das Ergebnis der Befragung Sorge: Wenn ich lese, dass alle anderen „zufrieden“ sind, können die Ursachen einer Überlastung ja nur im eigenen Verhalten liegen. So ein Umkehrschluss ist für die Betroffenen gefährlich. Die Ursache eines Burnouts wird als Mischung zwischen Eigenanteil und strukturellen Ursachen gesehen. Aber die außerordentliche und verbreitete Zunahme der Erkrankungen weist auf strukturelle Anteile hin. Leider führt das nicht folgerichtig zu strukturellen Veränderungen, wie z.B. einer Verkleinerung von Gemeinden oder Pfarrbezirke etc. Ob hier eine regionale Zusammenarbeit, wie sie in einigen Kirchenkreisen angestrebt wird, Abhilfe schafft, wird zu prüfen sein. In vielen Ortsgemeinden wurden Anlauf- und Verwaltungsstellen, wie die der Gemeinsekretärin, reduziert und zusätzliche Gremien gebildet. Die Klage über den hohen Verwaltungsanteil im pfarramtlichen Dienst ist folgerichtig. Also: Nicht alle sind zufrieden, nicht alles ist gut.

b. Bei der Beschäftigung mit der Befragung fallen vier Widersprüche auf:

1. Die überwiegend geschilderte Berufszufriedenheit widerspricht der Klage über zunehmende Arbeitsverdichtung und wachsenden Stress.
2. Die allgemeine Unzufrieden-

heit mit der Leitung widerspricht der hohen Akzeptanz des jeweiligen Dienstvorgesetzten.

3. Die Kritik an dem Zeitaufwand für Verwaltungsaufgaben widerspricht dem Wunsch nach Selbstbestimmung.

4. Die bejahten dienstaufsichtlichen Jahresgespräche widersprechen dem Wunsch, den Inhalt dieser Gespräche auf ein kollegiales Gespräch zu begrenzen.

Diese widersprüchlichen Ergebnisse weisen auf einen in vielen Jahren entstandenen Strukturkonflikt hin. Das Entstehen der „Funktionskirche“ seit den 60er Jahren führte u.a. zum Aufbau der Dienste und Werke, zum Ausbau einer spezialisierten, hauptamtlichen Mitarbeiterschaft und in der Folge zu einer umfangreichen Administration. Der praktische Theologe Jan Hermelink meint: „Die ursprünglich hinter all jenen Strukturen stehende Überzeugung, die kirchliche Arbeit habe

sich wesentlich funktional und darum plural zu organisieren, hat allerdings inzwischen an Evidenz verloren. Dies hat zunächst empirisch- pragmatische Gründe: Die durchgreifende Demokratisierung des kirchlichen Lebens führt offensichtlich bei allen Beteiligten zu einem erheblichen Verschleiß von Zeit und Kraft. Dazu kommt seit einigen Jahren der Kostendruck auf eine Organisation, die viele verschiedene Arbeitsformen nebeneinander unterhält und sich nach Synergieeffekten fragen muss.“⁵ Die Folge sei, dass konkurrierende Ekklesiologien im innerkirchlichen Verteilungskampf aufeinander träfen.

II. Eine neue Sprache – eine neue Kirche

Der tatsächliche Einbruch der Einnahmen im letzten Jahrzehnt und der auch jetzt wieder prognostizierte

⁵ Jan Hermelink, *Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens*, Gütersloh 2011, S.166f

Die Mitglieder im Vorstand der Nordelbischen Pastorinnen- und Pastorenvertretung beraten Sie gerne:

Herbert Jeute, Vorsitzender,

Tel: 04856/391; E-Mail: S.-H. Jeute @t-online.de

J.Ekkehard Wulf, Stellvertretender Vorsitzender:

Tel. 04535/476; pastor.wulf.nahe@t-online.de

Holger Asmussen, Tel: 04681/4461, St.JohannisKirche@t-online.de

Angelika Gebert, 04331/63342; ad-gebert@foni.net

Lars Klehn, 04331/332002; lars.klehn@kkre.de

Björn Kranefuss, 040/5075-1857, mob.:0179/106 8295, kirche@ham.airport.de

Bettina Grunert, Bahnhofstr. 64, 23714 Malente bettina.grunert@t-online.de

Ferdinand Ohms, Tel 0431/2609 9800 eMail: f-ohms@gmx.de

langfristige Mangel an Finanzen verbinden sich mit dem beginnenden Mangel an Pfarrerinnen und Pfarrern. Unsere NEK reagierte schnell mit grundlegenden Reformen. Der Weg zur Kirche im Norden verlängert den Reformprozess. Die Funktionsträger, die diese Prozesse leiteten und begleiteten, bedienten sich einer Sprache, die viele Begriffe und Inhalte der beim Reformbeginn aktuellen Managementberatung verwendete. Die Sprache und damit die Denkweisen in der Kirche entfernten sich von der parochialen zugunsten einer funktionalen Ekklesiologie; die Sprache der Kirche veränderte sich in der Reform weiter zu einer betriebswirtschaftlichen Sprache. Nun ging es um Qualitätssteigerung, Leistungssteigerung, Karriereplanung, Leitungsstrukturen, leistungsgerechte, differenzierte Bezahlung usw.

Die Beispiele sind inzwischen so vertraut durch den alltäglichen Gebrauch, dass sie nicht mehr hinterfragt werden. Wir sind nicht mehr Pfarrerinnen oder Mitarbeiter, oder gar Schwestern und Brüder, sondern Personal, das entwickelt⁶ werden kann. Welch ein unbarmherziges Menschenbild wird hier entworfen! Therapeuten träu-

men nicht einmal davon, Menschen entwickeln zu können. Das gibt es nur bei Gentechnikern oder in alten Ideologien, deren sprachlichen Restbestände hoffentlich bald vergehen. Es gibt Worte, die mich und meine Kirche bedrängen. Viele dieser Wörter sind „Plastikwörter“ sagt Prof. Uwe Pörksen und weist auf ihre Gefahren hin: „Wörter sind Bahnungen, die der Geschichte vorauslaufen, und diese folgt ihr.“⁷ Im Assessmentcenter⁸ wurde die Kommunikationsfähigkeit von Menschen beurteilt, die vorher in ihrem Vikariat beim Unterricht in der Schule und beim Gespräch in der Gemeinde erfolgreich waren. In Jahresgesprächen wird wertgeschätzt oder der Wert geschätzt. Alles geschieht in guter Absicht, doch die neue Sprache vergiftet. Ihre Worte wirken und verändern das Selbst- und Weltverständnis, die Kirche und das Leben. Das Wort steht am Anfang der Kirche und deshalb ist ihre Sprache so kostbar. Sie darf nicht zur Plastiksprache werden, weil dann Menschen zu Playmobilfiguren werden, mit denen Kunstwelten errichtet werden. Die Sprache der Theologie darf nicht zur ökonomischen Sprache werden, weil ein vorrangiges Kosten/ Nutzen Denken in der Kirche

6 *Der Managementberater R.K.Sprenger fordert schon zur Jahrtausendwende: „Wir sollten uns daher von Machbarkeitsfantasien und Omnipotenzexzessen der Personalentwicklung verabschieden.“ S.115 und beschreibt ihren Nutzen als „Entlastungsventil für strukturelle Unfreiheit“ S. 124 aus Personalentwicklung oder wie man mit guten Absichten den Weg zur Hölle pflastert S.107-125, in Aufstand des Individuums Frankfurt/New York 2. Aufl. 2001*

7 *Uwe Pörksen, Plastikwörter, Stuttgart, 6. Aufl. 2004, S.20*

8 *AC gehen auf Tests zurück, denen die deutsche Reichswehr nach dem Ersten Weltkrieg Offizieranwärter unterzog. 1920 gründete die Universität Berlin ein psychologisches Forschungszentrum im Auftrag des Reichswehrministeriums. Johann Baptist Rieffert, Leiter des Instituts, entwickelte das AC-Verfahren. Wikipedia, 6.11.2011 zu Assessmentcenter*

absurd ist.⁹ Die Folgen beschreibt die praktische Theologin Isolde Karle: „Durch die Ökonomisierung der Kirche entsteht eine Eigendynamik der Organisation, die sich theologischen Deutungskriterien mehr und mehr entzieht. An die Stelle der theologischen Steuerung tritt immer stärker eine managementförmige Steuerung. Theologie wird zur legitimen Zweitcodierung. Für die Kirche der Zukunft ist es unabdingbar, dass sie wieder zu einem theologischen Selbstverständnis findet.“¹⁰

Die Spannung zwischen einem eher funktional-hierarchischem und einem eher parochial – kollegialen Ansatz ist in den Reformbemühungen und auch in den oben genannten Ergebnissen der Befragung spürbar. Da unsere Kirche eine „semper reformanda“¹¹, im dauernden konziliaren Prozess ist oder sein sollte, gehört die Spannung zwischen unterschiedlichen Ekklesiologien ebenso zu ihrem Wesen wie die Spannung zwischen der sichtbaren Kirche und der unsichtbaren. Trotzdem scheint unerlässlich, vor Entscheidungen, die das Verständnis

9

Vgl.: Jahreslosung 2012:

Jesus Christus spricht: „Meine Kraft ist in den Schwachen mächtig.“ 2.Kor 12,9

10

Isolde Karle, *Kirche im Reformstress*, Gütersloh 2010, S.258f

11

The term first appeared in print in Jodocus van Lodenstein, *Beschouwinge van Zion (Contemplation of Zion)*, Amsterdam, 1674, nach wikipedia zu „ecclesia semper reformanda“ mit ebd. Verweis auf Michael Bush, „Calvin and the Reformanda Sayings,“ in Herman J. Selderhuis, ed., *Calvinus sacrarum literarum interpres: Papers of the International Congress on Calvin Research (Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2008) p. 286.*

des Pfarramtes, der Parochie oder der Leitung betreffen, sich für die kommenden Jahre auf die theologische Qualität zu besinnen und die theologische Sprache nicht als Verpackungsmaterial für andere Inhalte zu nutzen. Also: Grundlegende Entscheidungen müssen theologisch begründet sein.

Die nachfolgenden, bewusst auch provokativen Fragen können nur theologisch beantwortet werden: Versteht sich unsere Kirche als „Kirche von unten“, die sich im demokratischen Prozess formt? Oder wird sie zu einem Großunternehmen mit Filialen und einer ausgeprägten Hierarchie mit Management und Abteilungsleitern? Wird die Ortsgemeinde neu entdeckt als der Ort prinzipieller Inklusivität, an dem sich die Milieus mischen und die an ihrem Lebensort auf die Veränderungen und Konflikte ihrer Umwelt reagieren? Oder wird es zu einer Reduzierung der Ortsgemeinden, Profilierungen und Regionalisierungen kommen, wie es die Denkschrift „Kirche der Freiheit“ vorschlägt? Was bedeutete die Zwangsmöglichkeit zur Regionalisierung im Verfassungsentwurf (Art. 38a) der Kirche im Norden, der wir widersprochen haben? Wird damit nicht die Gleichrangigkeit von Kirchengemeinde und Kirchenkreis aufgehoben? Wird das Pfarramt mit seiner Profession geprägt sein von Vielfalt, unterschiedlichen Kontakten, gewachsenem Vertrauen im überschaubaren Raum oder werden Professionelle an wechselnden Orten nach einer Gebührenordnung ihren Pfarrdienst versehen? Ist ein kollegiales, geschwisterliches Verständnis des Pfarrdiensts und eigentlich auch

der Dienstgemeinschaft mit Mitarbeitern und Ehrenamtlichen in der neuen Kirche vorstellbar? Kann es ausgebaut werden?

Auf dem Weg durch die Reformen Nordelbiens und zur Kirche im Norden hat und wird sich manches verändern.

So wurde im Reformprozess und auf dem Weg zur Kirche im Norden die Leitungsebene, im Widerspruch zu dem ursprünglichen Sparansatz und damit zur Begründung der Reform zusätzlich mit Funktionsämtern ausgebaut. Der Vorstand der PastoralInnenvertretung hat in diesem Zusammenhang vor Kurzem einer Vorlage der Kirchenleitung zur Erhöhung der Besoldung von Leitungsämtern und zur weiteren Differenzierung der Besoldung im Pfarrdienst nicht zugestimmt. Für uns mitentscheidend war, dass es nicht zu große und zu viele Einkommensunterschiede in der PfarrerInnenenschaft geben soll. Soll hier eine Hierarchie differenziert durch unterschiedliche Besoldungsstufen aufgebaut werden und was bedeutet das für das Verständnis des Pfarramtes?

III. Was erwarten wir?

Falls aufgrund der befürchteten, allerdings nicht wirklich belegten, negativen Finanzentwicklung und des kommenden Pfarrerinnen- und Mitarbeiterinnenmangels die Rückkehr zu einer eher hierarchischen Kirche beschlossen wird, wird sich mit dem Gemeindebild auch der Pfarrberuf ändern. Eine weitergehende Funktionalisierung und Spezialisierung im Pfarramt wird eine Dienstzeitverordnung erfordern. Die Dienstwohnungspflicht

und Residenzpflicht wären bei einer fortschreitenden Funktionalisierung des Pfarramtes völlig neu zu bewerten und wahrscheinlich überflüssig. Die Freiheit im Pfarrdienst würde weiter eingeschränkt und damit voraussichtlich auch die Attraktivität des Berufes vermindert.

„Am Anfang war das Wort und das Wort ward Fleisch...“ (Joh 1,1). „Semper reformanda ecclesia“¹² meint eine Rückbesinnung auf das Wort, das die Kirche begründet und erhält.

Eins ist gewiss: Wenn wir das Wort lassen stahn, dann ist unsere Kirche eine feste Burg, auch und gerade in einer sich wandelnden Zeit.

Herbert Jeute

¹² *The Term “refers to the conviction of certain Reformed Protestant theologians that the church must continually re-examine itself in order to maintain its purity of doctrine and practice.” Wikipedia zu ecclesia semper reformanda est (s.o.)*