



Neue Organisationstypen werden sich entwickeln

Desmond Bell ist Professor für Praktische Theologie sowie Studiengangsleiter Gemeindepädagogik und Diakonie an der Evangelischen Hochschule Bochum.

Er greift den Personalbericht 2015 der Evangelischen Kirche von Westfalen sowie Überlegungen aus der Evangelischen Kirche im Rheinland auf. Dabei problematisiert er den Begriff Pfarramt, analysiert den Konflikt zwischen parochialen und nicht-parochialen Diensten und beschreibt, welche Konsequenzen es hat, wenn der Nachwuchs zukünftig nicht aus dem „Mehrheitschristentum“ einer Gemeinde kommt.

Amt oder Dienst?

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) hat bereits 1970 festgehalten, dass „das Amt der Kirche nicht mit dem traditionellen Pfarramt gleichzusetzen“ sei und sich stattdessen am Begriff des „gegliederten Amts“ orientiert (vergleiche Burgsmüller/Frieling 1974, Seite 86). Der Titel des Arbeitsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ legt nun allerdings eher das unter anderem in der Barmer Theologischen Erklärung festgeschriebene Verständnis von einem „der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienst“ in den „verschiedenen Ämtern in der Kirche“ nahe (Barmen IV, vergleiche Buhmann 2015a, Seite 219).

Vermutlich ist diese Beobachtung auf den allgemeinen Sprachgebrauch vom „Pfarramt“ zurückzuführen, wie er sich auch im Personalbericht mehrfach widerspiegelt. Trennschärfer wären allerdings die Formulierungen: „Der Pfarrdienst in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ oder „Das Pfarramt als Teil des gegliederten Amts unserer Kirche“.

Priorität der Parochie?

Der Personalbericht gibt der Versorgung der parochialen Pfarrstellen eine deutliche Priorität gegenüber den funktionalen Diensten, insbesondere wenn davon ausgegangen wird, dass bisherige Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen im funktionalen Dienst „demnächst dringend für die Besetzung von Gemeindepfarrstellen benötigt werden“ (Seite 24). Hier wird der latente Konflikt von parochialem und funktionalem Dienst zugunsten der Parochie entschieden, obwohl aus praktisch-theologischer Sicht „keines der beiden Strukturprinzipien absolute Geltung oder auch nur weitgehende Dominanz als Organisationsprinzip der Zukunft beanspruchen kann“ (Hauschildt/Pohl-Patalong 2013, Seite 271).

Bei näherer Betrachtung zeigt sich in der Tat, dass viele parochiale Gemeindeformen bereits funktional ausgerichtet sind. „Innenstadtkirchen erleben oft Umgemeindungen wegen ihrer attraktiven kulturellen Arbeit (funktionales Prinzip), anderen gefallen aber die Hauptamtlichen (personales Prinzip) und wiederum andere wohnen in ihrem Bezirk (parochiales Prinzip)“ (am angegebenen Ort, Seite 260). Dem entspricht, dass unterschiedliche Parochien schon seit langem ganz unterschiedliche

Funktionen des Pfarramts voraussetzen. Die Funktionen einer Pfarrerin oder eines Pfarrers wären insofern grundsätzlich „für die jeweilige Stelle von Fall zu Fall zu ermitteln“ (vergleiche Otto 1988, Seite 365).

Der Konflikt „parochial“ vs. „nicht-parochial“ ist kein theologisch entscheidbarer Konflikt, sondern ein Ressourcenkonflikt, der zurzeit aufgrund eines bestimmten Kirchenbildes, vor allem aber aufgrund der normativen Kraft kirchenrechtlicher und ökonomischer Strukturen entschieden wird. Dies sollte auch so transparent gemacht werden. Zu fragen wäre: Wer entscheidet hierüber mit welcher Vision von Kirche? Hier muss es unweigerlich zu Konflikten kommen, wenn zum Beispiel das presbyterial-synodale Prinzip dazu führt, dass Vertreter und Vertreterinnen der Parochien über den Gesamthaushalt entscheiden, auch wenn einige Parochien schon längst so funktional ausdifferenziert sind wie die funktionalen Dienste.

Es muss zu Konflikten kommen, wenn eine Kirchenverfassung einer personal ausgerichteten Parochialgemeinde gegenüber einer nicht-parochial organisierten Personalgemeinde den Vorrang gibt, ohne dass beide von außen durch mehr als ihre rechtliche Form unterscheidbar sind. Die Diskussionslage verlangt von den Akteuren gute Argumente, die sich nicht auf den Vorrang einer bestimmten theologischen oder soziologischen Position stützen können.

Kennzeichen: Beharrungsvermögen und Weiterentwicklung

Ein Kennzeichen der evangelischen Kirche als Großorganisation ist das Beharrungsvermögen und die Überlagerung unterschiedlicher Organisationsformen. Es ist schwer vorstellbar und wohl auch nicht wünschenswert, dass die evangelische Theologie in den nächsten Jahren eine konsensfähige Ekklesiologie und Ämterlehre entwickeln wird, die all diesen unterschiedlichen Organisationstypen in gleichem Maße gerecht werden könnte. Es ist vielmehr wahrscheinlich und zu erhoffen, dass sich in den nächsten Jahren weitere Organisationstypen entwickeln werden, die wiederum zu neuen oder erneuerten theologischen Legitimationsfiguren und möglicherweise auch zu einem neuen Verständnis des Pfarramts führen. Dem sollte auch eine Diskussion um das „Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ Rechnung tragen und ihre Offenheit gegenüber unterschiedlichen Ausprägungen des Pfarramts bewahren. Von dort aus sind dann jeweils klare „Priorisierungen und Posteriorisierungen der Aufgaben im Pfarrberuf“ (Buhmann 2015b, Seite 22) notwendig.

Dienstgemeinschaft: Vielfalt und Profilierung

Die Abgrenzung zwischen „dem Pfarramt“ und „den anderen Berufen“ wird vor allem in Bezug auf die Berufe der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit eine komplexe Aufgabe sein. Ein Blick auf die „Theologischen Zugänge“ zum Pfarramt, wie sie die Evangelische Kirche im Rheinland 2014 beschrieben hat, macht dies bereits deutlich. Nicht nur durch die inzwischen geradezu als Paradigma für die gesamte Praktische Theologie etablierte Überschrift „Kommunikation des Evangeliums“ (vergleiche Grethlein 2012, V und passim), sondern auch durch die Beschreibung der fünf „zentralen Aufgaben“ des Pfarramts ergeben sich durchgehend augenfällige Schnittmengen zu den Aufgaben der Mitarbeitenden nach der „Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO).

Explizit genannt werden „Verkündigung“, „Seelsorge“, „Bildung“, „Diakonie“ und „Leitung“ (darunter unter anderem: „Gewinnung, Befähigung und Begleitung von Ehrenamtlichen“ – EKIR 2014, Seiten 19–22). Dementsprechend wird auch zutreffend festgestellt, dass sich „allein aus den zentralen Aufgaben des Pfarramts sein ‚Alleinstellungsmerkmal‘ nicht erheben“ (Seite 22) lasse. Spezifisch für das Pfarramt seien vielmehr: „die wissenschaftlich-theologische Kompetenz und die Übernahme theologischer Verantwortung“, „die kirchenrechtliche Berufung in eine Pfarrstelle“, „der Verbund der zentralen Aufgaben“ und die „Schnittstellenkommunikation“ (EKIR 2014, Seite 19). Sowohl der „Verbund der zentralen Aufgaben“ als auch die „Schnittstellenkommunikation“ sind jedoch im Vergleich zu vielen VSBMO-Mitarbeitenden gerade keine „Alleinstellungsmerkmale“. Bei genauerer Betrachtung bleibt also neben der kirchenrechtlich abgeleiteten „Berufung“ lediglich die besondere theologische Kompetenz und Verantwortung. Deren Inhalt wäre freilich nun auch konsensfähig zu konkretisieren. Der Personalbericht der EKvW 2015 deutet eine erste Konturierung der Abgrenzung zwischen den Berufen auf Grundlage der historischen Entwicklung (Kapitel 3.1), der Vorgaben der Kirchenordnung (Kapitel 3.2) und der Prognosen in Bezug auf die Entwicklung der Personalentwicklung (Kapitel 5) an. Was fehlt, ist eine systematische Profilierung der Berufe, die dazu beiträgt, „die historische so gewordene Arbeitsteilung als ein moralisches Konstrukt zu begreifen und theologische Argumentationsweisen für eine bestimmte Arbeitsteilung auf ihre bleibende Gültigkeit hin zu untersuchen“ (Brunner 2016, Seite 199).

Netzwerkorganisation und personalpolitische Steuerung: Geht das???

Die evangelischen Landeskirchen, insbesondere die unierten Landeskirchen, sind Netzwerkorganisationen. Die einzelnen Akteure – Gemeinden, Kirchenkreise, Landessynode, Diakonische Werke und Einrichtungen – sind teilautonomen oder autonomen Entscheidungsprozessen verpflichtet und divergierenden Dynamiken unterworfen. Die Möglichkeit, eine solche Struktur mittelfristig – etwa mittels klarer Zielvorgaben – zu steuern, ist als eher gering einzuschätzen.

Die EKvW setzt in ihrem Personalbericht auf die Erfassung der Gesamtheit der kirchlichen Berufe im Raum der EKvW einschließlich derjenigen in der Trägerschaft kreiskirchlicher diakonischer Werke. Was dies für die zukünftige personalpolitische Steuerung austragen kann, bleibt jedoch noch offen.

Nachwuchs: aus „intensiver Mitgliedschaftspraxis“ oder aus dem „Mehrheitschristentum“?

„Die V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft (V. KMU) zeigt, dass es [in den evangelischen Kirchen] eine Polarisierung auch durch eine sich verstärkende ‚intensive Mitgliedschaftspraxis‘ gibt. Diese Praxis üben oftmals wohnortstabile und kontinuierlich die Gemeindegemeinschaft mittragende Gruppen aus, die zugleich auch die klassischen Glaubensinhalte tragen und teilen. Zugleich hat diese Praxis eine sich abkapselnde Wirkung – ein unvermeidlicher Mechanismus, der für jede profilierte Gesellungsform gilt: Ohne Grenzen gibt es keine Beheimatung.“ (Gundlach 2014, Seite 131)

Die EKvW setzt bei ihrer Nachwuchsgewinnung auf in der Kirche bereits beheimatete Menschen aus dem Kontext dieser „intensiven Mitgliedschaftspraxis“. Anders gesagt: Der zukünftige Nachwuchs wird nicht aus dem „Mehrheitschristentum“ der Parochie kommen. Das ist bei der Zurüstung des Nachwuchses zu seinem Dienst in besonderer Weise zu berücksichtigen. So ist sicherzustellen, dass Personen, die für kirchliche Berufe ausgebildet werden, in Vorbereitung auf ihren Beruf mit Menschen in Berührung kommen, deren Selbstverständnis und Lebenswelten sich an verschiedenen Punkten innerhalb und außerhalb des durch „intensive Mitgliedschaftspraxis“ gekennzeichneten Raumes befinden. Vor diesem Hintergrund wäre zukünftig in der jeweiligen Ausbildung besonders auch „die organisationskritische und selbstkritische Reflexion für das Handeln [...] zu kultivieren.“ (Brunner 2016, 201).