



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer
Abschlussbericht

„Rolle und Amt eines Pfarrers/einer Pfarrerin in lutherischen Kirchen weltweit“

Besondere Summer School vom 13.-24. Juli 2015
veranstaltet durch die ELKB/Mission EineWelt in Neuendettelsau,
mit 32 Vertreterinnen und Vertretern aus 19 verschiedenen Kirchen
aus Lateinamerika, Afrika, Asien, Ozeanien, Europa und dem LWB

Rolle und Amt eines Pfarrers/einer Pfarrerin in lutherischen Kirchen weltweit

Besondere Summer School 2015

veranstaltet durch die ELKB/Mission EineWelt in Neuendettelsau, Deutschland, vom 13.-24. Juli 2015
mit 32 Vertreterinnen und Vertretern aus 19 verschiedenen Kirchen
aus Lateinamerika, Afrika, Asien, Ozeanien, Europa und dem LWB

In Anbetracht der Situation und des Kontextes in unseren Kirchen hatte das Vorbereitungsteam von Mission EineWelt (MEW) erkannt, dass es sich bei dem Thema „Rolle und Amt eines Pfarrers/einer Pfarrerin“ um ein sehr brennendes Thema in den meisten Partnerkirchen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) handelt. Die Kirchenleitungen der Partnerkirchen haben diesen Eindruck des Vorbereitungsteams durch ihr hohes Interesse bestätigt und durch die Teilnahme hochrangiger Vertreterinnen und Vertreter unterstrichen.

Präsentationen aus unterschiedlichen Kontexten (LWB, Deutschland, Singapur und Tansania) über die massiv veränderten Rahmenbedingungen (die Konferenz hat den Begriff der „changing landscapes – sich wandelnde Kontexte“ aus der Missionserklärung des ÖRK in Busan 2014 aufgenommen) für den Pfarrberuf machten deutlich, vor welchen Herausforderungen Pfarrerrinnen und Pfarrer in Gegenwart und Zukunft stehen und wie sehr das Rollenbild im Wandel begriffen ist. Folgende Fragen und Bereiche wurden genannt:

- Erwartungen an und Ansehen von Pfarrern und Pfarrerrinnen
- Umgang mit unterschiedlichen Kulturen und Religionen sowie interreligiöses Engagement
- Ab- bzw. Zunahme von Gemeindegliederzahlen im globalen Norden bzw. Süden
- Alternde Gesellschaften
- Entwicklung attraktiver Angebote für junge Menschen einschließlich der Einladung, in den kirchlichen Dienst zu gehen
- Religiöse Konkurrenz und Individualismus
- Sorge für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Dienst und um kirchliches Engagement auch in Kontexten, die von Armut geprägt sind, sowie Sicherung der Nachhaltigkeit der Arbeit in diesen Situationen
- Fähigkeit, im Beruf eines Pfarrers oder einer Pfarrerrin zu überleben und zu leben
- Work-Life-Balance
- Eine größere Bandbreite an Bildung und Qualifikationen von kirchlichen Mitarbeitenden und Gemeindegliedern wird benötigt, um mit höher gebildeten Menschen und einer besser gebildeten Gesellschaft im Gespräch bleiben zu können
- Pfarrdienst in einer technologisierten Gesellschaft („e-Evangelisation“)
- Schwindendes Vertrauen in Pfarrerrinnen und Pfarrer
- Wie wichtig ist uns das „Priestertum aller Gläubigen“ im Alltag und in welchem Verhältnis steht dieses zum speziellen Amt des Pfarrers/der Pfarrerrin?

Zur strukturierten Diskussion dieser Herausforderungen wurden folgende Schwerpunktthemen im Konferenzprogramm gesetzt:

1. Künftige Prioritäten hinsichtlich der Rolle und des Amtes eines Pfarrers / einer Pfarrerin

Im Diskussionsverlauf kristallisierte sich heraus, dass künftige Prioritäten sich unter drei Schlüsselbegriffen zusammenfassen lassen:

- Spiritualität: z.B. das individuelle spirituelle Leben und persönliche geistliche Oasen
- Qualifikationen: z.B. theologische Bildung, gute Allgemeinbildung, praktische und administrative Fähigkeiten
- Struktur: z.B. Priorisierung von Aufgaben, Teilen von Verantwortung, Überwindung von Pfarrer-/Pfarrerrinnenzentrierung

2. Arbeit und Freizeit

Es gibt zahlreiche Faktoren, die einen Ausgleich zwischen Arbeit und außerberuflichem Leben beeinflussen und stören. Wie gehe ich als Pfarrer oder Pfarrerin mit persönlichen und beruflichen Unzulänglichkeiten um? Was macht meine Identität als Pfarrer oder Pfarrerin aus angesichts der Tatsache, dass ich sowohl durch Erwartungen und Interpretationen, die von außen an mich herangetragen werden, geprägt werde, als auch davon, wie ich mich von innen her selber verstehe? Welchen Einfluss haben z.B. andere Bilder von Pfarrern und Pfarrerninnen sowie Predigern und Predigerinnen, z.B. aggressiver Pfingstkirchen, auf mein Selbstwertgefühl und inwieweit beeinflussen sie mein Selbstverständnis und meine Handlungen?

Es ist wichtig, dass wir einen guten Weg finden, „unsere Batterien wieder aufzuladen“, damit wir unsere Berufung und unsere Aufgaben effektiv und profund erfüllen können. Jesus hat nie verheißt, dass das Leben eines Pfarrers/einer Pfarrerin leicht und ohne Widerstände sein würde. Umso wichtiger ist es daher, dass wir uns unserer Berufung gewiss sind, dass wir unterscheiden zwischen idealen Ansprüchen und realistischen Situationen, dass wir uns auf das Wesentliche konzentrieren und Orte und Zeiten dafür haben, an denen wir neue Kraft schöpfen können durch Gebet, Meditation, Bibellese, gegenseitige Unterstützung, Ruhezeiten und eine gesunde Work-Life-Balance.

Um dieses Ziel zu erreichen müssen sich die Kirchen als Arbeitgeber ihrer Verantwortung stellen und Rahmenbedingungen, Arbeitsbedingungen und Strukturen schaffen, die es ihren Pfarrerninnen und Pfarrern sowie ihren Angestellten ermöglichen, ihre Aufgaben nachhaltig, „gut, gerne und wohlbehalten“ zu bewältigen. So stellen Kirchen sicher, dass für diejenigen, die sich um andere kümmern auch gut gesorgt wird (spirituell, finanziell, wertschätzend und ermutigend, etc.).

3. Rolle eines Pfarrers / einer Pfarrerin

Die Gruppe vergegenwärtigte sich vielfältige Rollenbilder eines Pfarrer / einer Pfarrerin wie z.B. Hirte/Hirtin, Heiler/Heilerin, solider Theologe/solide Theologin, Leiter/Leiterin und Diener/Dienerin der Kirche einschließlich Frauen als Führungskräfte, prophetische Stimme auch in öffentlicher Theologie, Animator/Animatourin, Fundraiser/Fundraiserin, Unternehmer/Unternehmerin uva. Im Alltag haben Pfarrerninnen und Pfarrer oft mit mehreren dieser Rollenbilder gleichzeitig zu tun und füllen sie aus, indem sie ihre Gaben einsetzen und ihre Qualifikationen ggf. weiterentwickeln müssen.

4. Gottes Berufung und die Ordination

Die Reflexion des Themas begann mit einer Präsentation zum „Lutherischen Verständnis des geistlichen Amtes“, basierend auf der Grundlage dem Auftrag der Kirche und dem Augsburger Bekenntnis (Art. 5 & 14). Die Ordination verleiht keinen besonderen göttlichen Status, sondern sie ist ein Werkzeug, um den Auftrag der Kirche in einem bestimmten Kontext zu erfüllen. Beim Vergleich verschiedener Ordinationsagenden wurden weitgehende Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen festgestellt, aber auch einige Unterschiede, die leicht unterschiedliche Schwerpunktsetzungen und kontextuelle Besonderheiten der Ordination widerspiegeln.

5. Bildung und Ausbildung von Pfarrerninnen und Pfarrern

Die theologische Ausbildung muss Gottes Mission durch die Kirche und die konkrete Lebenssituation der Menschen im jeweiligen Kontext widerspiegeln. Dankbar wurde festgestellt, dass unsere Kirchen die Vorbereitung ihrer Geistlichen sehr ernst nehmen und entsprechende Richtlinien eingeführt sind, von der Auswahl und Aufnahme von Kandidaten und Kandidatinnen über verschiedene Ausbildungsschritte bis hin zur Ordination. Nichtsdestotrotz beobachteten wir, dass es in manchen Kontexten große Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern gibt hinsichtlich ihrer Möglichkeiten für theologische Ausbildung und Ordination.

Die sich gegenwärtig verändernden Rahmenbedingungen der Arbeit von Pfarrerninnen und Pfarrern müssen auch Anpassungen im Bereich der theologischen Ausbildung nach sich ziehen, damit Pfarrerninnen und Pfarrer gut vorbereitet werden für ihre Aufgaben in einer modernen Gesellschaft

und im lokalen Kontext. In unterschiedlichen Situationen mögen die Ansprüche unterschiedlich sein, aber überall ist spirituelles Leben, fundierte theologische Bildung sowie Kommunikations- und Führungsqualität von Pfarrerinnen und Pfarrern unverzichtbar.

6. Konsequenzen für Kirchen in verschiedenen Regionen der Welt

Alle Kirchen sollten ständig die Konzepte für die theologische Aus- und Weiterbildung ihrer Pfarrerschaft überarbeiten und dabei den Auftrag der Kirche, gesellschaftliche Veränderungen und lokale Kontexte im Blick haben.

Die Vorbereitung der künftigen Pfarrer und Pfarrerinnen ist überall eine große Herausforderung. Der jeweilige Standard der Ausbildung wird häufig auch von Notsituationen bestimmt, die kurzfristig zusätzlich zu den formalisierten Programmen durchgeführt werden. Der Ausbildung von Pfarrern und Pfarrerinnen liegt eine ganzheitliche Vision zugrunde. Sie sollte nicht von der Vorstellung geleitet sein, dass es ein Modell gibt, das für alle Kontexte passt. Stattdessen sollte sie die besonderen Gaben und Talente der Studierenden ebenso im Blick haben wie die Bedürfnisse der Gemeinden und die Herausforderungen der Gesellschaft. Grundlage der Ausbildung ist das Verständnis einer dreifachen Berufung von Pfarrern und Pfarrerinnen: die Berufung durch Gott, die innere Berufung und die äußere Berufung durch die Kirche.

Die angestrebten Kompetenzen hängen von den verschiedenen regionalen Anforderungen an die pastorale Arbeit ab. Die auszubildenden Fähigkeiten müssen auf die Bedürfnisse und Aufgaben der jeweiligen konkreten Situation abgestimmt sein. Überlegungen hierzu müssen ständig weiterentwickelt werden, um angemessen auf sich verändernde Anforderungen antworten zu können. Auch die Spezialisierung einzelner Pfarrerinnen und Pfarrer ist nötig, um auf spezielle Herausforderungen antworten zu können. Eine zunehmend wichtige Herausforderung ist der Dialog mit anderen Denominationen, Religionen und Kulturen. Grundvoraussetzung für diese Dialogfähigkeit ist ein tiefgreifendes Verständnis der eigenen lutherischen Identität.

7. Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Teilnehmenden sind einhellig der Meinung, dass der gemeinsame Prozess, über die Rolle und das Amt eines Pfarrers/einer Pfarrerin nachzudenken, fortgeführt werden soll, um sich gegenseitig innerhalb der lutherischen Communio zu ermutigen und zu stärken. Dieser Prozess sollte in lokale Prozesse der Evaluation und Umgestaltung des geistlichen Amtes und Rollenverständnisses integriert und dort mit bedacht werden.

Die Partnerkirchen werden ermutigt, die gegenseitige Begleitung und die Unterstützung zu vertiefen, um die Arbeit der Pfarrer und Pfarrerinnen zu verbessern. Zu den Bereichen des gegenseitigen Austauschs zählen die geistliche und theologische Ausbildung, der Ausdruck von Dankbarkeit der Kirche den Pfarrerinnen und Pfarrern gegenüber, die Vorsorge für den Ruhestand oder den Krankheitsfall sowie die Ausbildung von Pfarrerskindern und Ehepartnern.

Deutlich wurden Unterschiede in Bezug auf die Frauenordination. Während der Summer School wurden zahlreiche Möglichkeiten aufgezeigt, dass und wie Frauen ein ordiniertes Amt bekleiden.

Es ist wichtig, stets gute und gesunde Beziehungen unter den Pfarrerinnen und Pfarrern sowie mit kirchenleitenden Personen und anderen Berufsgruppen innerhalb der Kirchen zu fördern.

Wir danken allen, die an der diesjährigen Summer School teilgenommen und zu ihrem erfolgreichen Verlauf beigetragen haben.

Als Brüder und Schwestern in Christus sind wir aufgerufen, füreinander zu beten, einander zu lieben, einander zu ermahnen und uns gegenseitig in unserem Dienst zu ermutigen.

„Deshalb beten wir auch allezeit für euch, dass unser Gott euch würdig mache der Berufung und vollende alles Wohlgefallen am Guten und das Werk des Glaubens in Kraft“ (2. Thess. 1,11)

Einstimmig vereinbart in Neuendettelsau, 24.07.2015