Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde im Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland

„Ein/e PastorIn muss doch…“ PastorInnenbilder von Gemeindemitgliedern im BEFG

Abschlussarbeit im Anfangsdienst

Samuel Holmer

EFG Hannover Linden

Hohe Straße 14

30449 Hannover

Mentor:

Wolfgang Konietzko

EFG Isernhagen

Vertrauenspastor:

Lothar Leinbaum

EFG Einbeck

09.06.2021

Inhalt

1 Die Krise der pastoralen Identität und ihre Abhängigkeit von den Erwartungen „der Gemeinde“ 2

2 Die Umfrage 6

2.1 Die TeilnehmerInnen und ihre pastoralen Erfahrungen 6

2.1.1 Alter 7

2.1.2 Regionale Verteilung 7

2.1.3 Internationalität und Migrationshintergrund 8

2.1.4 Pastorale Versorgung und Erfahrung 10

2.2 Das Verhältnis von Pastor/in und Gemeinde 12

2.2.1 Die Position des Pastors / der Pastorin 13

2.2.2 Leitungsverantwortung 15

2.2.3 Arbeitszeit 17

2.2.4 Die Rolle der Familie des Pastors / der Pastorin 18

2.2.5 Die repräsentative Verantwortung des Pastors / der Pastorin 21

2.2.6 Gehalt 24

2.2.7 Wohnort und Erreichbarkeit des Pastors / der Pastorin 25

2.3 Die Aufgaben eines Pastors / einer Pastorin 29

2.4 Die Persönlichkeit eines Pastors / einer Pastorin 34

3 Fazit 39

Literaturverzeichnis 41

Pastoraltheologische Literatur 41

Kirchenordnungen und Leitbilder 42

1 Die Krise der pastoralen Identität und ihre Abhängigkeit von den Erwartungen „der Gemeinde“

„Der Pfarrer ist anders“ [1] – Diese grundlegende Feststellung zu Beginn des pastoraltheologischen Klassikers von Manfred Josuttis, beschreibt für mich, auch 40 Jahre nach seinem Erscheinen noch auf überwältigend treffende Art und Weise, was ich in meinen ersten zweieinhalb Jahren als Pastor erlebt habe. Der Andere war ich zunächst schon allein aufgrund der Tatsache, dass ich im Gegensatz du den meisten Gemeindemitgliedern neu in der Stadt und neu in der Gemeinde war, weder kannte ich die Straßennahmen, beliebten Restaurants oder Badeseen, noch wusste ich, wie ein typisches Abendmahl, eine Trauung oder Jungscharstunde in dieser Gemeinde abliefen. Gleichzeitig kam ich aber nicht in die Gemeinde wie jedes andere neue Mitglied, sondern als „der neue Pastor“ – ein gewaltiger Unterschied, wie ich schnell feststellte. Hatte ich mich zunächst hauptsächlich, entsprechend meiner Ausbildung als theologischer Berater und Lehrer sowie als Seelsorger verstanden, wurde mir bald nach meiner Ordination klar, dass mit dem Titel „Pastor“ starke, aber sehr unterschiedliche, ja teilweise sogar widersprüchliche Vorstellungen und Erwartungen, sowohl in der Gemeinde als auch in der Gesellschaft verknüpft werden. Eine der ersten Situationen, in denen mir diese Tatsache auffiel, war die Wohnungssuche, bei der wir trotz des schwierigen Wohnungsmarktes keine besonderen Probleme hatten, uns gegen MitbewerberInnen durchzusetzen, weil bei etlichen VermieterInnen das Bild (oder Vorurteil) eines Pastors wohl dem eines idealen Mieters recht nah kam: zuverlässig, ehrlich, ordentlich und friedliebend. Was mir bei der Wohnungssuche noch zugutekam, wurde anderswo aber schnell lästig, sodass ich mir bald angewöhnte, in Gesprächen die Frage nach dem Beruf zu meiden, um mich nicht vorschnell in einer Schublade im Kopf meines Gegenübers wiederzufinden.

In meiner Gemeinde ging das natürlich nicht, hier war die Vorstellung davon, was ein(en) Pastor (aus)macht zwar weitaus differenzierter, aber auch vielfältiger als

[1] Josuttis, 3.

im säkularen Kontext. Für die einen war z.B. der jährliche Anruf zum Geburtstag eine zentrale pastorale Aufgabe, andere empfanden ihn eher als Last, für die einen war angemessene Kleidung ein zentraler Bestandteil pastoraler Identität, für die anderen spielte eher die Rhetorik in der Predigt die entscheidende Rolle.

Weiter zugespitzt wurde diese, für Baptistengemeinden wahrscheinlich übliche, Differenz durch die Internationalität unserer Gemeinde. Neben einem großen spanischsprachigen Teil, der sich aus SpanierInnen und LateinamerikanerInnen in erster und zweiter Generation in Deutschland zusammensetzt, besuchen die Gemeinde auch Geschwister aus mindestens 10 weiteren Ländern. Dass deren Vorstellung von „einem Pastor“ sich noch einmal wesentlich von der ohnehin schon sehr ambivalenten absetzt, ist, wie ich meine, leicht vorstellbar. In diesem Spannungsfeld aus eigenen Erwartungen und Fähigkeiten, den verschiedensten Erwartungen der Gemeindemitglieder und den äußeren Umständen und Möglichkeiten, galt und gilt es also für mich als Berufsanfänger, so etwas wie eine Amtsidentität zu entwickeln. In Gesprächen mit Kollegen verschiedenen (Dienst-)alters und in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema, stellte ich aber auch bald fest, dass diese Problemstellung nicht nur mich betrifft, sondern grundsätzlich mit dem PastorInnen-Beruf verbunden und in den letzten Jahrzehnten besonders drängend geworden zu sein scheint.

Der Hauptgrund für diese pastorale „Identitätskrise“ die eben nicht nur AnfängerInnen betrifft, scheint die ständige Unklarheit und Verschiebung der Rolle des Pastors / der Pastorin zu sein. Dubiet schreibt 1995: „Wer sich mit den wichtigsten Merkmalen der Identitätskrise des Pfarrers beschäftigt, den erstaunt das Ausmaß dieser Krise. Alle konstitutiven Elemente seiner Identität sind in Fluss geraten. Auf personeller, sozialer, beruflicher, institutioneller und theologischer Ebene ist die durch das frühere Modell gegebene Identität in Frage gestellt.“[2] Während sich AnfängerInnen auch in anderen Berufen mit starken Berufsidentitäten zunächst in ihre Rolle einfügen müssen, ist diese bei PastorInnen mittlerweile von vornherein unklar.[3] Gleichzeitig ist die Findung solch einer klaren beruflichen Identität aber unerlässlich, weil sie sich mehr als in

[2] Dubiet, 163.
[3] Vgl. Pachmann, 68.

jedem anderen Beruf mit gläubiger und personaler Identität verbindet, bzw. mit ihnen in Übereinstimmung gebracht werden muss, wenn der / die PastorIn nicht „auseinanderfallen“[4] will.

Zum allergrößten Teil müssen evangelische PfarrerInnen bzw. PastorInnen ihre Berufsidentität also selbst entwickeln und sich ein, wie Klessmann es formuliert „persönlichkeitsspezifisches Berufsbild“[5] erarbeiten. Das können sie aber natürlich niemals losgelöst von äußeren Gegebenheiten, vielmehr findet dieser Prozess in einem vierfachen Spannungsfeld statt, das Klessmann folgendermaßen beschreibt:

Abbildung 1: Die vier Komponenten der Entwicklung eines Pfarrbildes nach Klessmann[6]

Neben den personalen Komponenten des Pastors / der Pastorin, die in den von mir wahrgenommenen pastoraltheologischen Werken eine wichtige Rolle einnehmen, vermutlich, weil sie diejenigen sind, die der / die Pastorin selbst wahrnehmen, reflektieren und teilweise auch beeinflussen kann, wird im Zuge der Problemstellung auch in Blog- und Zeitungsartikeln und sogar Fernsehbeiträgen immer wieder besonders, wenn nicht sogar ausschließlich die

[4] Dubiet, 70.
[5] Klessmann, 183.
[6] Klessmann, 184.

Situation des Arbeitsfeldes in den Blick genommen. Anscheinend wird sie als die sich am stärksten wandelnde und herausforderndste Komponente empfunden.

Ein fundamentaler Grund dafür ist die zunehmende kirchliche oder allgemeiner religiöse Indifferenz in der postmodernen Gesellschaft, die u.a. auch dazu führt, dass „die kirchliche Praxis pluraler und oft auch diffuser geworden“[7] ist. Das äußert sich z.B. darin, dass Mitglieder religiöser Gemeinschaften immer mehr auch ihre individuellen Schwerpunkte und Interessen in ihrer Gemeinde wahrgenommen und umgesetzt sehen wollen, während im allgemeinen Trend die kirchliche Bindung grundsätzlich abnimmt.[8] Diese Spannung bekommen neben anderen VerantwortungsträgerInnen in den Gemeinden, besonders die PfarrerInnen bzw. PastorInnen zu spüren, weil sie wissen, dass die Wahrnehmung und Beziehung zu ihrer Kirche für viele Mitglieder in erheblichem Maß von der Wahrnehmung des / der jeweiligen Geistlichen abhängt.[9] Ein Kollege aus der hiesigen Umgebung beschrieb diesen Sachverhalt aus seiner Sicht in einem Zeitungsinterview 2016 folgendermaßen:

> *„Pastoren sollen Bauprojekte leiten, Gelder einwerben, Gottesdienste vorbereiten, schlüssige Konzepte schreiben, Jugendfreizeiten organisieren oder den interkulturellen Dialog voranbringen. Manchmal drohen dann auch noch Gemeindemitglieder mit Austritt, wenn ihre persönlichen Wünsche nicht erfüllt werden […] Wenn ein Pastor dann irgendwann nicht mehr kann, fühlt er sich häufig noch dem Vorwurf ausgesetzt, nicht belastbar genug zu sein.“*[10]

Während also das Arbeitsfeld oder konkreter „die Gemeinde“ fast überall als die Problemkomponente pastoraler Identität schlechthin wahrgenommen wird, bezieht sich diese Wahrnehmung ausschließlich auf gesamtgesellschaftliche Trends oder individuelle Erfahrungen und Beispiele. Allgemein erscheint es sehr schwer die Ansprüche von Gemeindemitgliedern repräsentativ wahrzunehmen, schon allein deshalb, weil nicht alle Mitglieder und auch nicht alle Zielgruppen im Gemeindeleben gleich intensiv vorkommen, bzw. gleich viel Kontakt zu ihrem / ihrer PastorIn haben. Außerdem werden, wie Bliese treffend beschreibt,

---

[7] Pachmann, 7.
[8] Vgl. Kunz, 86.
[9] Vgl. Pachmann, 7.
[10] Grau, 20.

„Ansprüche und Erwartungen an den Pastorenberuf […] selten im Gemeindealltag verbalisiert. Wer sie entdecken will, muss meistens zwischen den Zeilen lesen oder auf bisherige Vorbilder zurückgreifen.“[11] Obwohl also die Erwartungen der Gemeindemitglieder als die problematischste Komponente pastoraler Identitätsfindung wahrgenommen wird, gibt es für PastorInnen offenbar kaum eine Möglichkeit einen objektiven, belastbaren Eindruck davon zu bekommen, welche diese Erwartungen eigentlich genau sind.

Im Zuge dieser Abschlussarbeit im Anfangsdienst habe ich es mir deshalb zur Aufgabe gemacht anhand einer Umfrage in verschiedenen Gemeinden des BEFG ein besseres Bild davon zu bekommen, welche Vorstellungen in den Köpfen derer Mitglieder mit einem / einer PastorIn verbunden sind.

2 Die Umfrage

Für die Einladung zur Teilnahme an meiner Umfrage wählte ich nach dem Zufallsprinzip 30 Gemeinden des BEFG, unabhängig von ihrer Größe oder pastoralen Versorgung aus. In einem Anschreiben bat ich die GemeindeleiterInnen bzw. PastorInnen, die Umfrage an alle Mitglieder der Gemeinde mit der Bitte um Teilnahme weiterzuleiten. Nach einer kurzen Erklärung zum Ziel der Umfrage konnten die TeilnehmerInnen nach einigen personenbezogenen Angaben in drei inhaltlichen Kategorien ihre Einschätzungen und Erwartungen zu und an Beruf und Person des Pastors / der Pastorin mitteilen. Um ein möglichst eindeutiges Ergebnis zu erhalten, beschloss ich, mich dabei auf Fragen zu PastorInnen im Gemeindedienst zu beschränken. Insgesamt nahmen nach Einladung und einer Erinnerungs-Email nach einem Monat, 115 Personen aus 12 verschiedenen Gemeinden an der Umfrage teil. Im Folgenden möchte ich jeweils Vorüberlegungen und Ergebnisse der einzelnen Fragen und Kategorien darstellen.

2.1 Die TeilnehmerInnen und ihre pastoralen Erfahrungen

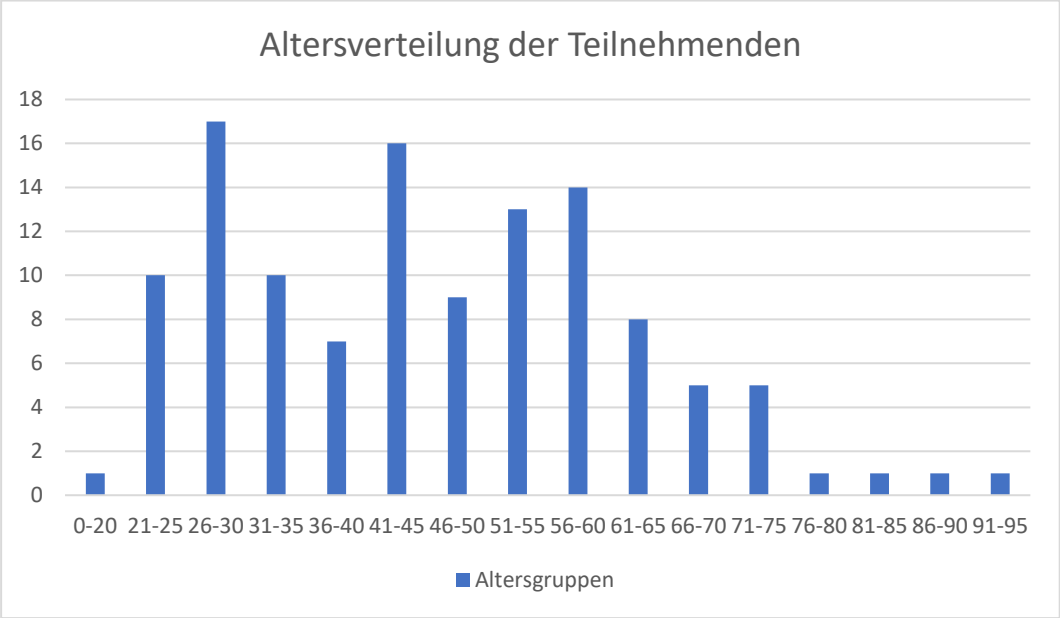
Um besser einschätzen zu können, ob sich in der Umfrage wirklich ein breites oder gar repräsentative Spektrum von Mitgliedern der Gemeinden des BEFG

[11] Bliese, 2.

abbildet, stellte ich den Befragten zunächst einige Fragen zu ihrer Person, ihrer Gemeinde und ihren bisherigen Erfahrungen mit verschiedenen PastorInnen. Außerdem erschienen mir diese personenbezogenen Daten wichtig, um später eventuelle Trends und Muster auf die jeweiligen Zielgruppen beziehen zu können.

2.1.1 Alter

Von den 115 TeilnehmerInnen der Umfrage gaben alle ihr Alter an. Die Altersverteilung stellt sich demnach wie folgt dar:



Das durchschnittliche Alter aller Teilnehmenden beträgt rund 45,9 Jahre und liegt damit knapp über dem der deutschen Gesamtbevölkerung.[12]

2.1.2 Regionale Verteilung

Um den Datenschutz nicht zu provozieren, habe ich bei der Frage nach der Heimatstadt bewusst den Hinweis gegeben, dass diese Frage optional zu beantworten sei und nur der regionalen Zuordnung diene, trotzdem haben 109 der TeilnehmerInnen eine Angabe gemacht, wobei sich folgende Verteilung (nach BEFG-Landesverbänden) ergab:

[12] Vgl. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/723069/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-deutschland-nach-staatsangehoerigkeit/ - aufgerufen am 25.05.2021.

Berlin-Brandenburg	50
NRW	33
Thüringen	12
Hessen-Siegerland	10
Norddeutschland	1
Süd-West	1
Nicht verwertbar	2

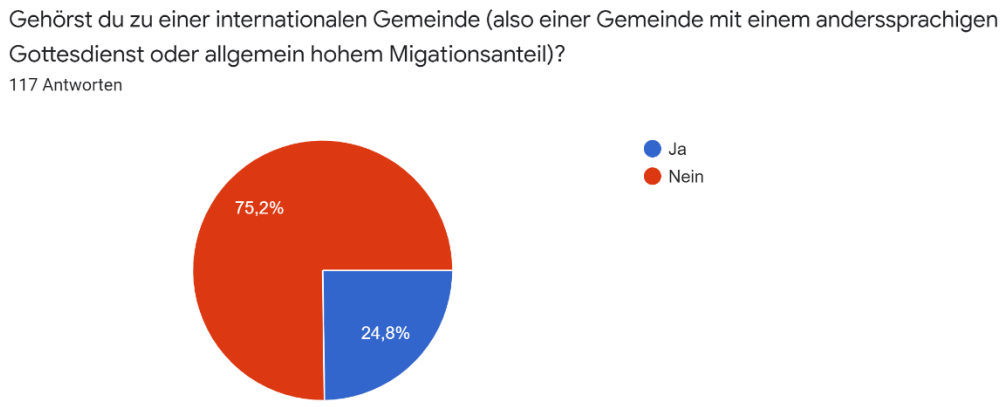
Aus den Antworten ließ sich außerdem ablesen, dass Mitglieder aus 12 der insgesamt 30 ausgewählten Gemeinden an der Befragung teilgenommen haben. Bei der Auswahl der Gemeinden für die Befragung hatte ich bewusst einen Zufallsgenerator für deutsche Städte benutzt und die jeweils nächste BEFG-Gemeinde für die Befragung ausgewählt, um eine größtmögliche geografische Vielfalt zu gewährleisten. Dabei hatte ich allerdings mit einer gleichmäßigen Beteiligung aller Gemeinden gerechnet und die jeweilige Gemeindegröße nicht mitberücksichtigt. Obwohl das Ergebnis sicherlich keine ausgewogene Verteilung zeigt, ist zumindest gewährleistet und erfreulich, dass Antworten aus der Hälfte aller zwölf Landesverbände eingegangen sind.

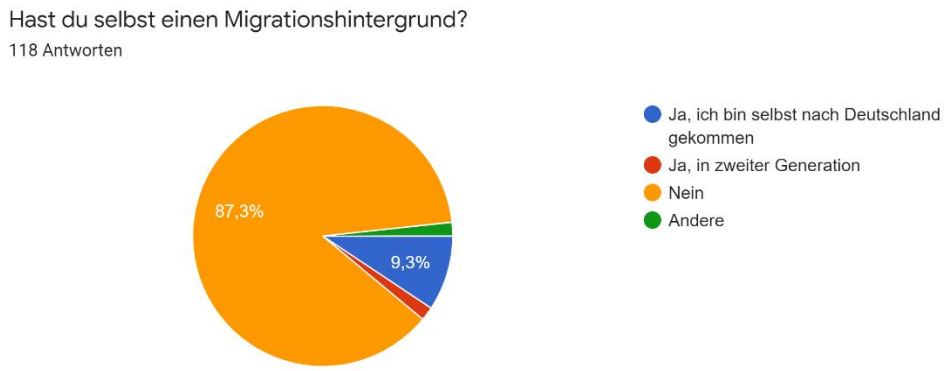
2.1.3 Internationalität und Migrationshintergrund

Durch meine Erfahrungen während eines sechsmonatigen Aufenthalts in Malawi (Afrika) und durch die kulturelle Vielfalt unserer aktuellen Gemeinde in Hannover-Linden, fiel mir immer wieder auf, wie sehr die Erwartungen an Pastoren bewusst oder unbewusst von der jeweiligen Herkunftskultur geprägt

sind und manchmal auch kollektive Erwartungen verändern oder mitprägen können.

Mir erschien es deshalb wichtig, einerseits danach zu fragen, ob die Befragten teil einer internationalen Gemeinde (also einer Gemeinde mit einem anderssprachigen Gottesdienst oder allgemein hohem Migationsanteil) sind oder sogar selbst in erster oder zweiter Generation einen Migrationshintergrund haben. Die Antworten ergaben folgendes Ergebnis:





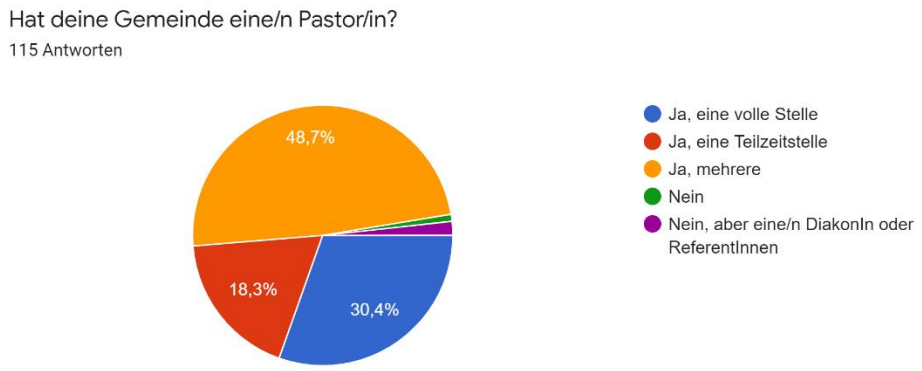
Mit etwa einem Viertel liegt die Anzahl der Personen, die angaben, selbst Teil einer internationalen Gemeinde zu sein, etwa im erwartbaren Bereich, zumindest, wenn man annimmt, dass die etwa 250 fremdsprachigen Gottesdienstangebote, die auf der Website des Bundes zu finden sind, das tatsächliche Spektrum der interkulturellen Angebote der ca. 800 Gemeinden im

BEFG darstellen.[13]

Im Anschreiben an die ausgewählten Gemeinden hatte ich die GemeindeleiterInnen und PastorInnen gebeten, die E-Mail mit dem Link zur Umfrage bewusst auch an internationale Geschwister weiterzuleiten und ihnen Mut zur Teilnahme zu machen. Mit gut neun Prozent der Antworten, die angaben selbst nach Deutschland migriert zu sein, spiegelt dieser Anteil zu meinem eigenen Erstaunen tatsächlich fast genau den vom statistischen Bundesamt ermittelten Anteil der Ausländer mit eigener Migationserfahrung in der Gesamtbevölkerung von 10,5% wider.[14]

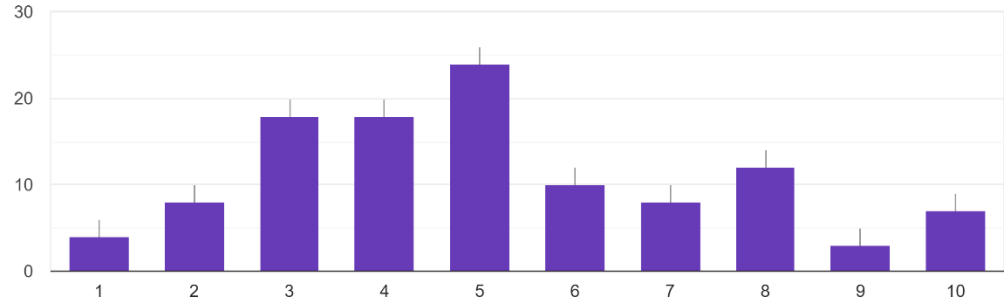
2.1.4 Pastorale Versorgung und Erfahrung

Wie bereits erwähnt, scheinen die individuellen Erwartungen der Gemeindemitglieder an eine/n PastorIn stark von bisherigen Erfahrungen und Vorbildern zusammenzuhängen.[15] Neben der Frage, ob die Befragten in ihrer Gemeinde aktuell überhaupt eine/n PastorIn haben, schien mir deshalb auch wichtig, wie viele PastorInnen der / die jeweilige TeilnehmerIn bereits bewusst erlebt und ob er eine/n von ihnen als besonders „gut“ erlebt hat. Diese Formulierung habe ich bewusst sehr offen gewählt, um keine Deutungsmuster oder Kriterien vorzugeben. Folgende Antworten wurden auf diese Fragen gegeben:

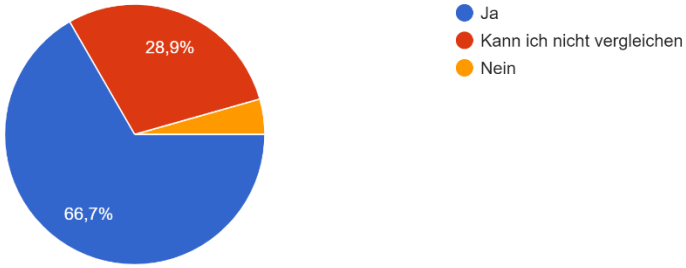


[13] Vgl. https://www.befg.de/fileadmin/bgs_mission/media/dokumente/Fremdsprachige-Gottesdienste-2020.pdf - aufgerufen am 26.05.2021.
[14] Vgl. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-geschlecht-insgesamt.html - aufgerufen am 26.05.2021.
[15] Vgl. Bliese, 2.

Wie viele Pastor/innen hast du schon erlebt (zumindest über mehrere Monate).
112 Antworten



Gab es eine/n Pastor/in, den / die du besonders gut fandest?
114 Antworten



Die verschwindend geringe Anzahl der TeilnehmerInnen, die in ihrer gemeinde keine/n PastorIn haben, erklärt sich mir anhand einiger Rückmeldungen dadurch, dass diejenigen GemeindeleiterInnen, von Gemeinden ohne PastorIn keinen Sinn darin sahen, die E-Mail an ihre Gemeinde weiterzuleiten, was einerseits verständlich, andererseits für die Ergebnisse der Arbeit bedauerlich ist.

Im Durchschnitt haben die Befragten also gut 5 Pastoren erlebt und zwei Drittel eine/n davon als besonders gut wahrgenommen. Das bedeutet, dass die TeilnehmerInnen, berücksichtigt man das Durchschnittsalter, im Schnitt knapp alle 9 Jahre eine/n neue/n PastorIn erlebt haben, was aber nicht unbedingt Rückschlüsse auf die Wechselrate der PastorInnen zulässt, da die Befragten auch die Gemeinde gewechselt oder mehrere PastorInnen gleichzeitig erlebt haben können.

Meine Vermutung das Alter oder die Anzahl der bereits erlebten PastorInnen könnte einen Einfluss auf die Frage nach einem / einer LieblingspastorIn haben, ließ sich anhand der Antworten nicht hinreichend verifizieren. Das

Durchschnittsalter derer, die diese Frage bejahten, war zwar mit 44,3 Jahren immerhin genau 5 Jahre niedriger als das derer, die entweder verneinten oder angaben nicht vergleichen zu können, die Anzahl der durchschnittlich erlebten Pastoren lag aber mit 5,1 bei beiden Gruppen genau im Mittel.
Um genauere Erkenntnisse aus der Frage nach einem / einer eventuellen LieblingspastorIn gewinnen zu können, fragte ich außerdem im Fall einer Ja-Antwort nach dem Zeitraum, in dem er / sie von den Befragten erlebt wurde. Meine Annahme, es könnten vorwiegend die in der eigenen Jugendzeit erlebten PastorInnen als besonders positiv wahrgenommen worden sein, ließ sich anhand der Antworten nicht bestätigen. Zwar gab gut die Hälfte der Befragten, die eine/n Pastor besonders gut fanden, an, diesen im Alter von 0-27 erlebt zu haben, wählt man aber beispielsweise nur die über 40-jährigen aus, die sich also selbst nicht mehr in dieser Lebensphase befinden und auf einen größeren Erfahrungszeitraum zurückblicken können, reduziert sich dieser Wert auf etwa ein Drittel. Bei einer Lebenserwartung von ca. 81 Jahren entspricht das also genau dem rechnerisch zu Erwartenden. Es scheint also in jeder Lebensphase gleich wahrscheinlich zu sein, eine/n PastorIn als besonders gut zu erleben.
Von etwa einem Viertel dieser Gruppe wurde der / die aktuelle PastorIn als besonders gut empfunden, was verglichen mit den durchschnittlich 5,1 erlebten PastorInnen insgesamt etwas über der zu erwartenden Wahrscheinlichkeit liegt. Es könnte also sein, dass tendenziell der / die aktuelle PastorIn eher als besonders positiv wahrgenommen wird als bisher erlebte.

2.2 Das Verhältnis von Pastor/in und Gemeinde

Im nächsten Frageabschnitt war meine Absicht, mehr über die Vorstellungen der Befragten zum Verhältnis des Pastors / der Pastorin zur Gemeinde zu erfahren. Die Gemeinde ist für PastorInnen im Gemeindedienst nicht nur Hauptarbeitsfeld, sondern überhaupt erst die Daseinsberechtigung ihres Amtes, weil es das Amt eines /einer Geistlichen immer nur „in Bezug auf eine Gruppe von „Adressaten“ […]“[16] geben kann. Dass dieses Amt aber nicht nur von den Adressaten her begründet und definiert sein kann, leuchtet schon allein deswegen ein, weil der /

[16] Klessmann, 59.

die AmtsinhaberIn der Gemeinde ja immer auch als „Professionelle/r“ gegenübersteht und dieses Amt auch beispielsweise im Fall eines Wechsels in eine andere Gemeinde behalten wird. Deutlich wird diese Spannung beispielsweise an der Frage nach der Ordination. Schon 1908 rang Johann Georg Fetzer in seiner baptistischen „Pastoral-Theologie“ mit der Frage, wie eine Gemeinde mit der Verantwortung umzugehen habe, einen Pastor zu ordinieren, der ja aber „auch außerhalb der eigenen Gemeinde solche Funktionen verrichte“.[17] In der Ordnung für Ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BEFG ist die Ordination Stand 2018 als „öffentliche Beauftragung eines Pastors […] durch den Bund und die Ortsgemeinde“[18] definiert. Die Gemeinde wird also um eine kirchliche Großstruktur ergänzt, die zwar im BEFG wie auch in den evangelischen Landeskirchen zumindest allgemeine dienstrechtliche Strukturen sichert, aber im Gegensatz zu ihnen im Sinne des Kongregationalismus nicht die „Inhalte des pfarramtlichen Auftrags“[19] vorgeben. Gerade diese kongregationalistische Prägung der Gemeinden des BEFG eröffnet einen großen Spielraum in der Erwartung an das Verhältnis von Ortsgemeinde und PastorIn, den ich durch die folgenden Fragen besser erfassen will.

2.2.1 Die Position des Pastors / der Pastorin

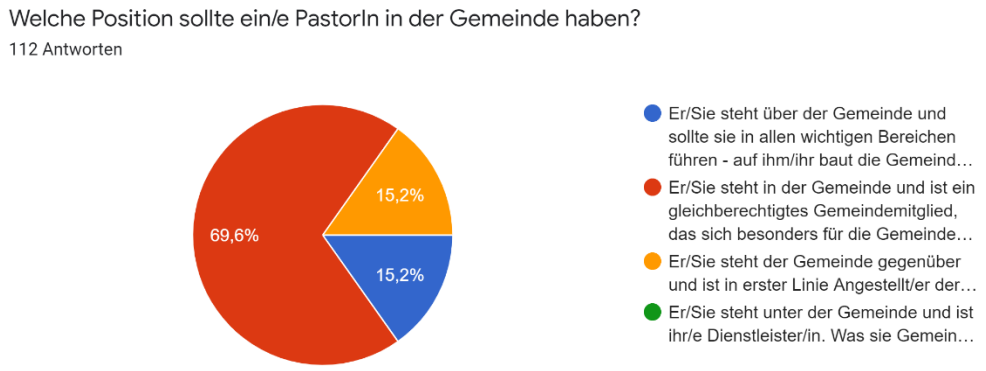
Um die Position des Pastors / der Pastorin in oder gegenüber der Gemeinde abfragen zu können, gab ich den Befragten folgende vier Konzepte zur Auswahl:

1. Er / Sie steht über der Gemeinde und sollte sie in allen wichtigen Bereichen führen - auf ihm / ihr baut die Gemeinde auf.
2. Er / Sie steht in der Gemeinde und ist ein gleichberechtigtes Gemeindemitglied, das sich besonders für die Gemeinde einsetzt und dafür finanziell von den anderen mitgetragen wird.
3. Er / Sie steht der Gemeinde gegenüber und ist in erster Linie AngestelltEr der Gemeinde, der / die im Idealfall engagiert und professionell für die Gemeinde tätig ist.

[17] Fetzer, 45.
[18] Ordnung für Ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BEFG – Stand 14.09.2018, 6.
[19] Klessmann, 59.

4. Er / Sie steht unter der Gemeinde und ist ihr/e DienstleisterIn. Was sie Gemeinde ihm / ihr aufträgt soll er / sie möglichst gewissenhaft umsetzen.

Aus den Antworten ergab sich folgende Verteilung:



Dass hier fast 70% eine/n PastorIn als gleichberechtigtes zum besonderen Dienst finanziell „freigestelltes“ Mitglied der Gemeinde sehen, erstaunt wenig und bestätigt die zu erwartende freikirchliche Prägung der Befragten. Weil sowohl der amerikanische als auch der europäische Baptismus als Laienbewegungen begonnen hatten, waren die jeweiligen Prediger zunächst meist von der Gemeinde berufene Gemeindemitglieder, die sich, wie Fetzer berichtet, im Selbststudium für ihren Dienst weiterbildeten.[20] Obwohl Fetzer den Sinn und die Notwendigkeit einer guten Ausbildung für werdende Prediger betont, vertritt auch er weiterhin den Standpunkt, dass der schwerwiegendste Faktor für die Erkenntnis einer Berufung für dieses geistliche Amt die entsprechende Bestätigung der Herkunftsgemeinde sei.[21] Bis heute setzt sowohl die Bewerbung an der Theologischen Hochschule Elstal als auch schließlich die Ordination zum / zur PastorIn im BEFG eine Bescheinigung über die Mitgliedschaft und ehrenamtliche Mitarbeit in einer christlichen Gemeinde voraus. Nach der Ordnung für ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes „hebt [die Ordination] die Verheißung und Verantwortung für den Dienst als ordinierter Mitarbeiter hervor“, stellt ihn aber „zugleich hinein in die partnerschaftliche

[20] Vgl. Fetzer, 51.
[21] Vgl. Fetzer, 43.

Gemeinschaft des allgemeinen Priestertums der Glaubenden".[22] Dieses Verständnis zur Position des Pastors / der Pastorin schein zumindest bei 70% der Befragten ebenfalls vorzuherrschen.

Bei den jeweils 17 Antworten, die angaben eher Konzept 1 oder 3 zu vertreten, gab es keine erkennbaren Hinweise auf einen Zusammenhang mit dem Alter, Migrationshintergrund oder anderen besonders abweichenden Antworten in diesem Abschnitt.

2.2.2 Leitungsverantwortung

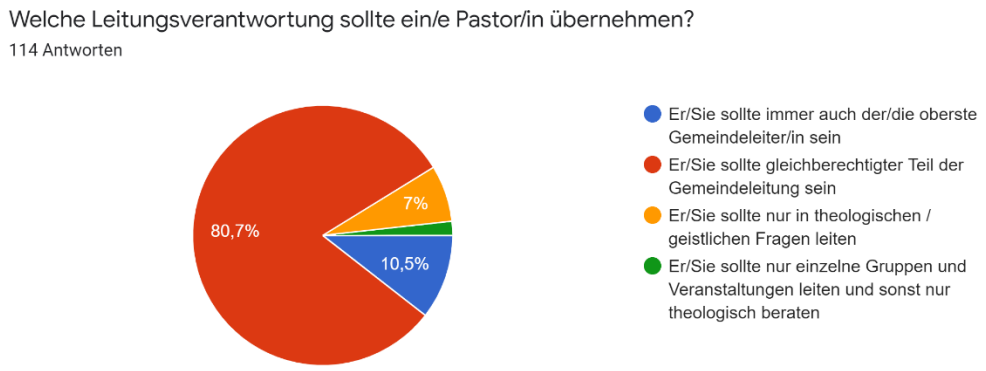
Eng mit der Frage nach der Position des Pastors / der Pastorin ist auch die Frage nach der Leitungsverantwortung. Während z.B. in den evangelischen Landeskirchen hierarchische Strukturen oft die Leitungsverantwortung des Pfarrers / der Pfarrerin recht genau definieren gibt es wiederum durch den Kongregationalismus in den Gemeinden des BEFG keine Vorgaben dazu. Sowohl die der hierarchische Aufbau der Gemeinde an sich, als auch die Rolle des Pastors / der Pastorin in ihm können stark variieren. Wie Thomas Klammt bereits 2007 formulierte, schwanken die „Einschätzungen, welche Rolle der Pastor als Leiter einnehmen sollte […] in Baptistengemeinden unter anderem zwischen den Polen „theologischer Berater" und „Visionär"."[23]

Um eine bessere Vorstellung davon zu bekommen, wie sich die Erwartungen in diesem Spektrum verteilen, gab ich den Befragten folgende vier Szenarien zur Auswahl:

1. Er / Sie sollte immer auch der / die oberste GemeindeleiterIn sein.
2. Er / Sie sollte gleichberechtigter Teil der Gemeindeleitung sein.
3. Er / Sie sollte nur in theologischen / geistlichen Fragen leiten.
4. Er / Sie sollte nur einzelne Gruppen und Veranstaltungen leiten und sonst nur theologisch beraten.

[22] Ordnung für Ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BEFG – Stand 14.09.2018, S. 6 - § 7 (2).
[23] Klammt, 190.

Aus den Antworten ergab sich folgendes Bild:



Das protestantische Ideal, nachdem Geistliche ihre Leitungsaufgabe möglichst nur geistlich wahrnehmen sollen,[24] also vornehmlich „durch die vielgestaltige Verkündigung des Evangeliums“[25], wie es das Leitbild der PastorInnenschaft im BEFG auch vertritt und formuliert, scheint nur bei einer kleinen Minderheit der Befragten vorzuherrschen, was meinen Eindruck aus der Praxis in Gemeinden des BEFG bestätigt. Der mit über 80% weitaus größte Teil der TeilnehmerInnen erwartet, dass ein/e PastorIn gleichberechtigter Teil der Gemeindeleitung ist, was sich mir am Ehesten mit dem Ergebnis des vorigen Abschnitts erklärt, wobei die meisten (80%) derer, die den / die PastorIn gegenüber der Gemeinde sahen, hier auch die gleichberechtigte Position in der Gemeindeleitung auswählten. Erstaunlich ist, dass von denen, die den / die Pastorin „über“ der Gemeinde sahen, hier auch knapp die Hälfte angab „nur“ die gleichberechtigte Position in der Gemeindeleitung zu erwarten.

Eine besondere Gefahr, die ich in Bezug auf die mehrheitlich erwartete Position und Leitungsverantwortung des Pastors / der Pastorin „auf Augenhöhe“ sehe, ist dass sie einen guten Nährboden für strukturelle Unklarheiten bietet. Wenn der / die PastorIn als für die Gemeindearbeit „freigestelltes“ Gemeindemitglied und gleichberechtigtes Mitglied der Gemeindeleitung gesehen wird, erscheint es mir

[24] Vgl. Klessmann, 91f.
[25] Leitbild der PastorInnenschaft im BEFG, S1.

umso schwerer Verantwortlichkeiten abzugrenzen, was das Risiko für Überforderung und Überlastungserscheinungen wie burn-out enorm steigert.[26]

2.2.3 Arbeitszeit

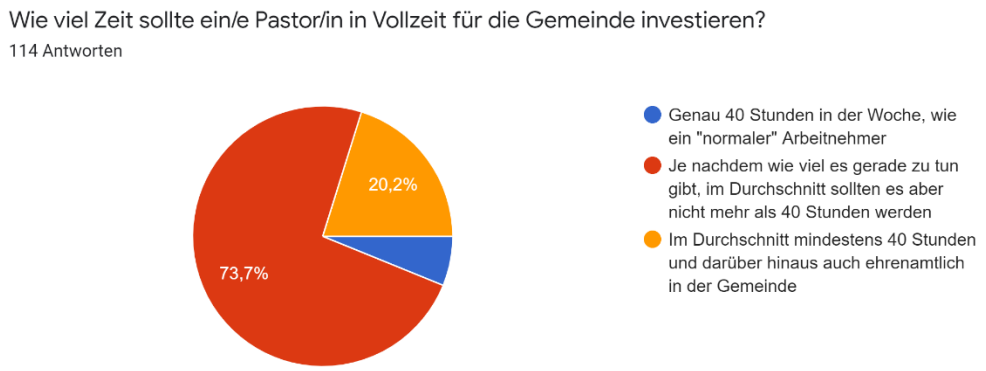
Spannungspotential bietet auch die Frage nach einer angemessenen Arbeitszeit, weil sich dienstliche und private Tätigkeiten im Umfeld der Gemeinde oft nur schwer voneinander trennen lassen und die Arbeitsbelastung je nach aktueller Gemeindesituation sehr unterschiedlich sein kann. Der allergrößte Teil der Gemeindemitglieder in den Gemeinden des BEFG bringt sich rein ehrenamtlich (oft sehr unterschiedlich intensiv) in die Gemeinde ein. Wird nun der / die PastorIn als finanziell freigestelltes Mitglied „auf Augenhöhe“ gesehen, kann u.U. die Erwartung aufkommen, dass auch er / sie sich über sein / ihr hauptamtliches Arbeitspensum hinaus ehrenamtlich in der Gemeinde engagiert. Andererseits kann es nach einem solchen Verständnis auch das Bedürfnis einiger Gemeindemitglieder sein, den / die PastorIn je nach seiner / ihrer Lebenssituation in geschwisterlicher Fürsorge vor übermäßiger Belastung zu schützen. Im Leitbild der PastorInnenschaft heißt es deshalb einigermaßen diplomatisch: „In unserem Dienst gibt es keine festgeschriebenen Arbeitszeiten. Daher sind unsere jeweilige Arbeitssituation sowie unser persönliches Maß in Bezug auf Belastbarkeit und Arbeitstempo ernstzunehmen.“[27] Auch in der Musterdienstvereinbarung für Ordinierte MitarbeiterInnen im BEFG, an der sich die meisten Gemeinden bei der Einstellung von PastorInnen orientieren, wird in Bezug auf die konkrete Arbeitszeit keine Angabe gemacht.[28]
Um die Einschätzung einer angemessenen Arbeitszeit abzufragen, gab ich den Befragten nach diesen Vorüberlegungen auf die Frage „Wie viel Zeit sollte ein/e Pastor/in in Vollzeit für die Gemeinde investieren?“ folgende Antwortmöglichkeiten:

1. Genau 40 Stunden in der Woche, wie ein/e "normale/r" ArbeitnehmerIn
2. Je nachdem wie viel es gerade zu tun gibt, im Durchschnitt sollten es aber nicht mehr als 40 Stunden werden

[26] Vgl. Klessmann, 111.
[27] Leitbild der PastorInnenschaft im BEFG, S3 – Stand Dezember 2017.
[28] Vgl. Musterdienstvereinbarung für Ordinierte Mitarbeiter im BEFG, S2 – Stand 2019.

3. Im Durchschnitt mindestens 40 Stunden und darüber hinaus auch ehrenamtlich in der Gemeinde

Folgendermaßen wurde geantwortet:



Nach den Vorüberlegungen war ich von der überwältigenden Mehrheit derer, die eine durchschnittliche Arbeitszeit von 40 Stunden für angemessen hielten etwas überrascht. Auffallend war darüber hinaus, dass das Durchnittsalter derer die angaben ein/e PastorIn solle mindestens 40 Stunden und darüber hinaus auch ehrenamtlich in der Gemeinde arbeiten, mit 55,7 Jahren gut zehn Jahre über dem Durchschnittsalter lag.
Obwohl also anscheinend durchschnittlich 4 von 5 Gemeindemitgliedern nicht erwarten, dass ihr/e PastorIn mehr Zeit als ein/e „normal/e“ ArbeitnehmerIn investiert, bleibt m.E. die allgemeine Wahrnehmung der vielfältigen Tätigkeiten und damit auch der investierten Zeit durch die Gemeinde ein besonderes Problem in der Arbeit von PastorInnen. Hierzu wäre im Nachhinein eine Frage zur wahrgenommenen Arbeitszeit der jeweiligen PastorInnen aus Sicht der Befragten interessant gewesen.

2.2.4 Die Rolle der Familie des Pastors / der Pastorin

Ein vielfach thematisiertes Problemfeld der protestantischen kirchlichen Praxis ist die besondere Rolle der Familie, insbesondere des Ehepartners / der EhepartnerIn des Pastors / der Pastorin. Dass die Familie für PastorInnen keineswegs Privatangelegenheit ist, zeigt beispielhaft das Pfarrdienstgesetz der EKD, in dem es in § 39 (1) heißt: „Pfarrerinnen und Pfarrer sind auch in ihrer

Lebensführung im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe an die Verpflichtungen aus der Ordination (§ 3 Absatz 2) gebunden. Hierfür sind Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung maßgebend.“[29]
Dass diese Ansicht mindestens genauso sehr auch die Gemeinden des BEFG prägt, lässt die Regelung für Ausnahmen bei konfessionsverschiedenen Ehen von Ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennen, in der es in der Präambel u.a. heißt:

> *„Es entspricht der Identität und der Tradition in den Gemeinden des BEFG, dass beide Partner in einer Ehe […] die gleiche Konfessionszugehörigkeit haben […]. Die in der gleichen Gemeinde gelebte Partnerschaft, die Gemeinsamkeit in Dienst und Ehe, in Leben und Glauben ist, sind für den Dienst einer Ordinierten Mitarbeiterin/eines Ordinierten Mitarbeiters ein hohes Gut und vorbildlich für die Mitglieder der Gemeinde.“*[30]

Besonders deutlich wird die Ernsthaftigkeit dieser Annahme darin, dass nach dieser Regelung erwartet wird, dass selbst „Studierende, die sich auf einen zukünftigen Dienst im Bund vorbereiten“, schon „ihre beabsichtigte Eheschließung im Vorwege dem Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde mitteilen.“[31]
Von EhepartnerInnen der PastorInnen wird also Implizit und explizit erwartet, dass sie in irgendeiner Weise am pastoralen Dienst beteiligen, wofür zumindest der christliche Glaube Voraussetzung ist. Obwohl Kinder der PastorInnen hier nicht aufgeführt sind, lässt sich leicht vermuten, was auch erfahrungsgemäß in der Praxis tatsächlich passiert, dass zumindest von Gemeindemitgliedern, die eine solche Erwartung von „Beispielhaftigkeit“ an das familiäre Leben des Pastors / der Pastorin teilen, entsprechende Erwartungen auf die PastorInnen-Kinder projiziert werden.

Andererseits lässt sich vermuten, dass sich im Zuge der zunehmenden Individualisierung auch die Erwartungen von Gemeindemitgliedern an die Aktivität in der Gemeinde und die Vorbildhaftigkeit der Familie des Pastors / der

[29] Pfarrdienstgesetz der EKD, § 39 (1) – Fassung vom 15.02.2021.
[30] Regelung für Ausnahmen bei konfessionsverschiedenen Ehen von Ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im BEFG, S1 – Stand März 2017.
[31] Ebd.

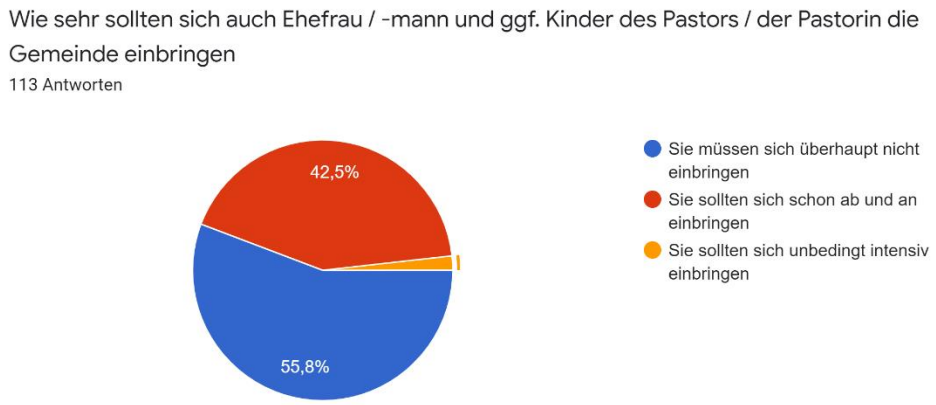
Pastorin verändert und ihr eine gewisse Abgrenzung zugestanden wird, wie sie auch das Leitbild der PastorInnenschaft im BEFG fordert, wenn es dort heißt:

> *„Unser pastoraler Dienst berührt auch Privatleben, Ehe und Familie. Unsere Partner und Kinder können sich dem nur begrenzt entziehen. Es kann Situationen geben, in denen wir uns schützend vor unsere Familien zu stellen haben.“*[32]

Auf die Frage „Wie sehr sollten sich auch Ehefrau / -mann und ggf. Kinder des Pastors / der Pastorin die Gemeinde einbringen?“, gab ich den Befragten nach den Vorüberlegungen folgende Antwortmöglichkeiten zur Auswahl:

1. Sie müssen sich überhaupt nicht einbringen.
2. Sie sollten sich schon ab und an einbringen.
3. Sie sollten sich unbedingt intensiv einbringen.

Die Antworten ergaben folgendes Bild:



Während nur zwei TeilnehmerInnen der Meinung waren, dass sich die Familie des Pastors / der Pastorin intensiv einbringen solle, wich überraschenderweise mehr als die Hälfte von der oben zitierten Sichtweise Präsidiums des BEFG ab, indem sie angaben, die Familie müsse sich überhaupt nicht einbringen.
Das Durchschnittsalter dieser Gruppe lag mit knapp 43 Jahren gut sieben Jahre unter dem derer, die angaben die Familie solle sich zumindest ab und an einbringen. Auffallend war außerdem, dass bis auf eine Ausnahme alle 21 TeilnehmerInnen, die angegeben hatten in ihrer Gemeinde eine/n PastorIn in

[32] Leitbild der PastorInnenschaft im BEFG, S3 – Stand Dezember 2017.

Teilzeit zu haben (soweit nachvollziehbar aus zwei verschiedenen Gemeinden), der Meinung waren, die Familie müsse sich überhaupt nicht einbringen. Außerdem gaben knapp 60% derer, die hier die zweite oder dritte Antwort auswählten, bei der Frage nach dem Wohnort (unten) an, der / die PastorIn solle in der Nähe der Gemeinde wohnen.

Tendenziell scheinen also eher jüngere Gemeindemitglieder und solche mit einem / einer PastorIn in Teilzeit keine Beteiligung der PastorInnen-Familie zu erwarten.

2.2.5 Die repräsentative Verantwortung des Pastors / der Pastorin

Wie oben bereits erwähnt stellt neben der potenziellen Erwartung an die Familie des Pastors / der Pastorin besonders die erwartete Glaubwürdigkeit und Vorbildhaftigkeit des Pastors / der Pastorin selbst eine Herausforderung für die pastorale Identität dar. Nicht nur im Kontext der Gemeinde, sondern auch im privaten Leben (zumindest, wo sein / ihr Amt bekannt ist) wird sich ein/e PastorIn mit bewussten oder unbewussten Erwartungen konfrontiert sehen. Überall in seinem / ihrem Umfeld kann es passieren, dass er / sie zum „personalen Symbol für Religion“[33] oder die eigene Gemeinde hochstilisiert wird. Konkreter werden PastorInnen immer damit rechnen müssen, Ziel religiöser Übertragungen ihres Gegenübers zu werden, dass ihnen also „Qualitäten und Fähigkeiten zugeschrieben [werden], die sich nicht an ihrer konkreten Person festmachen, sondern aus den Wünschen, Erwartungen und Ängsten der Menschen erwachsen.“[34] Dass sie diesem Bild allerding niemals gerecht werden können, bzw. es zu versuchen eine maßlose Überforderung wäre, liegt auf der Hand.

Interessant ist im Blick auf die sonst eher unhierarchische bzw. egalitäre Rolle des Pastors / der Pastorin in der baptistischen Tradition, dass die Vorbildhaftigkeit seiner / ihrer Lebensführung doch eine besonders wichtige Rolle zu spielen scheint. Dieser scheinbare Widerspruch erklärt sich mir am ehesten dadurch, dass mit der Vorstellung einer Berufung des Pastors / der

[33] Bliese, 13.
[34] Klessmann, 131.

Pastorin „aus der Gemeinde heraus“ im Sinne einer Laienbewegung ja immer auch entsprechende Kriterien für die Erkenntnis derselben definiert werden müssen. Fetzer, der wie oben bereits erwähnt, die Gemeinde als die wichtigste Instanz zur Feststellung einer pastoralen Berufung sieht, nennt daher als von der Gemeinde zu prüfendes Kriterium neben der „gründliche[n] Bekehrung“[35] des Kandidaten besonders einen „höheren Grad der Frömmigkeit“[36]. Außerdem zählt seiner Ansicht nach ein gute Ruf in der Öffentlichkeit zu den praktischen Anforderungen zur Ausübung des PastorInnenberufs.[37]
Etwas entschärft, m.E. aber immer noch deutlich von dieser Vorstellung geprägt formuliert der Vertrauensrat des BEFG im Leitbild der PastorInnenschaft:

> *„Weil wir immer auch in der Öffentlichkeit wirken, reflektieren wir, wie wir durch unser Auftreten wahrgenommen werden. Was jeweils als vorbildlich gilt und wie es gestaltet werden soll, unterliegt dem Wandel.“*

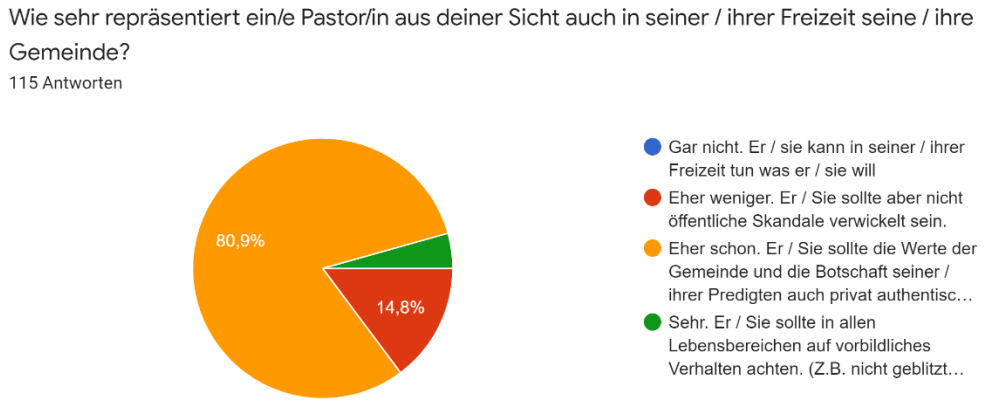
Um zu erfragen, in welchem Maße die TeilnehmerInnen meiner Umfrage eine vorbildliche Lebensführung von ihren PastorInnen erwarten, formulierte ich die Frage folgendermaßen: „Wie sehr repräsentiert ein/e Pastor/in aus deiner Sicht auch in seiner / ihrer Freizeit seine / ihre Gemeinde?“ Mir erschien es ungeschickt direkt zu Fragen, ob die Befragten von ihrem / ihrer PastorIn eine vorbildliche Lebensführung erwarteten, da ich einen Großteil dieser Erwartung im Unterbewussten vermutete. Die TeilnehmerInnen konnten auf diese Frage aus einer der folgenden vier Antworten auswählen:

1. Gar nicht. Er / sie kann in seiner / ihrer Freizeit tun was er / sie will.
2. Eher weniger. Er / Sie sollte aber nicht in öffentliche Skandale verwickelt sein.
3. Eher schon. Er / Sie sollte die Werte der Gemeinde und die Botschaft seiner / ihrer Predigten auch privat authentisch umsetzen.
4. Sehr. Er / Sie sollte in allen Lebensbereichen auf vorbildliches Verhalten achten. (Z.B. nicht geblitzt werden, auf gepflegtes Auftreten achten, immer freundlich sein)

---

[35] Fetzer, 38.
[36] A.a.O., 39.
[37] Vgl. a.a.O., 41.

Folgendes Ergebnis ergab sich aus den Antworten:



Es lässt sich also feststellen, dass mit insgesamt über 85% eine überwältigende Mehrheit der Befragten durchaus der Meinung ist, dass PastorInnen auf Glaubwürdigkeit in ihrer öffentlichen Wahrnehmung achten sollten, was aus meiner Sicht bestätigt, dass diese Sichtweise nach wie vor tief in der Prägung der Gemeinden des BEFG verwurzelt ist.
Auffallend war, dass die fünf Personen, die Antwort vier ausgewählt hatten, also besonders die Vorbildhaftigkeit der Lebensführung von PastorInnen betonten, mit durchschnittlich 60 Jahren fast 15 Jahre über dem Durchschnittsalter aller Befragten lagen. Besonders weil alle fünf angaben, aus unterschiedlichen Gemeinden zu kommen, ist bemerkenswert, dass mit 60% ein wesentlich höherer Teil von ihnen als der Durchschnitt (15,2%) auch angegeben hatten den / die PastorIn in seiner / ihrer Position über der Gemeinde zu verorten. Dieser Zusammenhang leuchtet ein, wenn man bedenkt, dass nach dieser Sichtweise die Gemeinde substanziell auf der Person des Pastors / der Pastorin aufbaut, was seiner / ihrer öffentlichen Wahrnehmung ein entsprechendes Gewicht gibt.

Von den insgesamt 16 TeilnehmerInnen, die angaben der Authentizität des Pastors / der Pastorin eher weniger Wichtigkeit beizumessen, vertraten in der Gegenprobe 15 (94%) die Ansicht, der Pastor stehe als gleichberechtigtes Mitglied in der Gemeinde.

Die Verteilung der Antworten zeigt aus meiner Sicht, dass die Frage nach der Authentizität, religiöser Übertragung und Vorbildhaftigkeit des Pastors / der Pastorin in den Gemeinden des BEFG dringend thematisiert werden muss. Für PastorInnen wird es schwierig sein sich selbst realistischer wahrzunehmen, wie Bliese vorschlägt, „indem man sich Fehler, Irrtümer und Ratlosigkeit eingesteht“[38], wenn ihre Gemeinde weiterhin idealisierte Ansprüche an sie heranträgt. Es scheint deshalb für PastorInnen unbedingt empfehlenswert, diese Fragen im Blick auf die eigene Begrenztheit in der Gemeindearbeit wenn immer es sich anbietet offen mit zu reflektieren. Im Blick auf das Leitbild der PastorInnen stimme ich Volker Spangenberg ganz zu, wenn er sich von Fetzers Ansicht in diesem Punkt klar abgrenzt und fordert, dass „ein Pastorenleitbild für die Gegenwart aus theologischen Gründen „auch das Fragmentarische und Brüchige des Lebens“[39] einer Pastorin bzw. eines Pastors benennen [muss].“[40]

2.2.6 Gehalt

Obwohl die Musterdienstvereinbarung für Ordinierte Mitarbeiter im BEFG vorsieht, dass ein/e PastorIn von ihrer Gemeinde nach den Vergütungs- und Urlaubsregelungen des Bundes vergütet wird, steht es nach dem kongregationalistischen Prinzip jeder Gemeinde als Arbeitgeberin frei, die Gehälter mit dem / der PastorIn selbst zu verhandeln. Persönlich sind mir einige Beispiele bekannt, in denen die Vergütung höher ausfällt, meist mit der Begründung hoher Lebenshaltungskosten vor Ort, sicherlich wird es aber auch Fälle geben, in denen sie aufgrund der finanziellen Situation der Gemeinde niedriger ausfällt.
Durch meine internationalen Erfahrungen lernte ich auch ganz andere Verständnisse einer angemessenen Bezahlung von Geistlichen kennen und gab den Befragten deshalb auf die Frage „Wie viel Geld sollte ein/e Pastor/in verdienen?“ folgende Antwortmöglichkeiten:

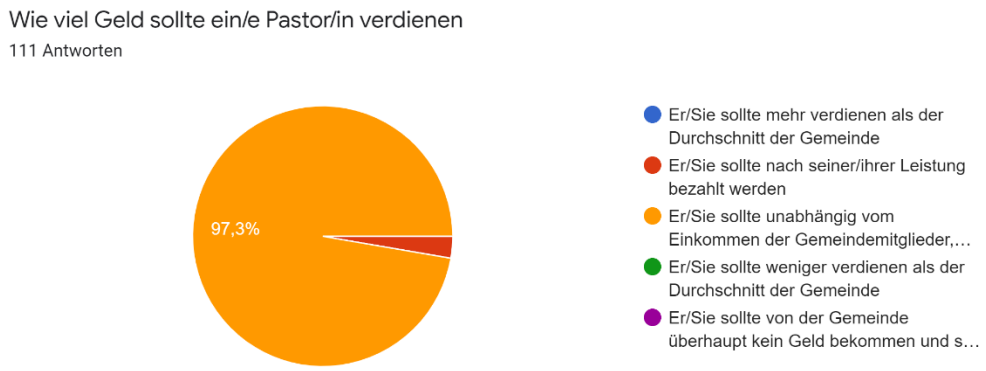
1. Er/Sie sollte mehr verdienen als der Durchschnitt der Gemeinde.

[38] Bliese, 13.
[39] Leitbild für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, S2 – Stand August 2003.
[40] Spangenberg, 178.

2. Er / Sie sollte nach seiner / ihrer Leistung bezahlt werden.
3. Er / Sie sollte unabhängig vom Einkommen der Gemeindemitglieder, z.B. nach den Gehälterrichtlinien des BEFG bezahlt werden.

4. Er / Sie sollte weniger verdienen als der Durschnitt der Gemeinde.
5. Er / Sie sollte von der Gemeinde überhaupt kein Geld bekommen und sich sein / ihr Geld woanders verdienen.

Darauf wurde folgendermaßen geantwortet:



Obwohl ich von der Eindeutigkeit des Ergebnisses hier erstaunt war, verwundert es nicht besonders, dass die überwiegende Mehrheit eine einheitliche Vergütung gutheißt. Offen bleibt hierbei natürlich, ob die TeilnehmerInnen überhaupt eine Vorstellung haben, welche Summen beispielsweise in den Vergütungs- und Urlaubsregelungen des Bundes vorgesehen sind. Bei den drei AbweichlerInnen, gibt es keine auffälligen Gemeinsamkeiten festzustellen.

2.2.7 Wohnort und Erreichbarkeit des Pastors / der Pastorin

Besonders in der landeskirchlichen protestantischen Tradition spielt das Pfarrhaus und die mit ihm verbundene Nähe zur Kirche sowie die ständige Erreichbarkeit eine Schlüsselrolle in der pastoralen Existenz. So heißt es auch heute noch im Pfarrdienstgesetz der EKD: „Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein und ihren Dienst innerhalb angemessener Zeit im Dienstbereich aufnehmen können“

Die Erreichbarkeit ist nach dem Pfarrdienstgesetz sogar so wichtig, dass

PfarrerInnen die „ihre Pflicht, erreichbar zu sein [schuldhaft verletzen]“[41], die Dienstbezüge für diesen Zeitraum gestrichen werden können, ohne dass die Erreichbarkeit genauer eingegrenzt oder definiert wird. Wie Pohl-Patalong treffend feststellt, scheint die „Erreichbarkeit“ in erster Linie „eine diffuse, jedoch sehr wichtige Chiffre zu sein für ein Verständnis des pastoralen Berufes, in dem Verfügbarkeit und Kontakt im Mittelpunkt stehen und erst in zweiter Linie von seinen Aufgaben her gedacht wird.“[42]

In engem Zusammenhang damit steht auch die sogenannte Residenzpflicht, nach der GemeindepfarrerInnen in der EKD ohne weitere sachliche Begründung verpflichtet sind, an ihrem jeweiligen Dienstsitz zu wohnen.[43] Anhand dieser beiden Beispiele wird ein PastorInnen, bzw. PfarrerInnenbild deutlich, in dem Beruf und Privatleben eng miteinander verbunden oder sogar miteinander verschmelzen was man mit dem Begriff der sog. „Lebensförmigkeit“ des Berufs beschreiben kann.[44]

Obwohl die Gemeinden des BEFG meist nicht auf eine so lange Geschichte von Pfarrhäusern als klassische Dienstsitze von PastorInnen zurückblicken können, nimmt der Gedanke der Lebensförmigkeit des PastorInnenberufs scheinbar auch bei uns eine wichtige Rolle ein. So formuliert das Leitbild der PastorInnen zu den o.g. Punkten:

„Wir sind den Menschen aktiv zugewandt und für sie verlässlich erreichbar“ und im nächsten Punkt „[w]ir beachten bei der Wahl des Wohnorts neben unserer persönlichen Situation die Gegebenheiten unserer Gemeinde und die Tatsache, dass zu unserem Dienst auch die Nähe zu den Menschen gehört.“

Dass ein solches Dienstverständnis im Bezug auf die psychische Gesundheit des Pastors / der Pastorin nicht unproblematisch ist und dem gesellschaftlich wachsenden Bedürfnis einer gesunden Work-Life-Balance entgegensteht, leuchtet ohne weiteres ein, was mich wiederum dazu veranlasste die Befragten auch nach ihrer Meinung zum Wohnort und der Erreichbarkeit zu fragen.

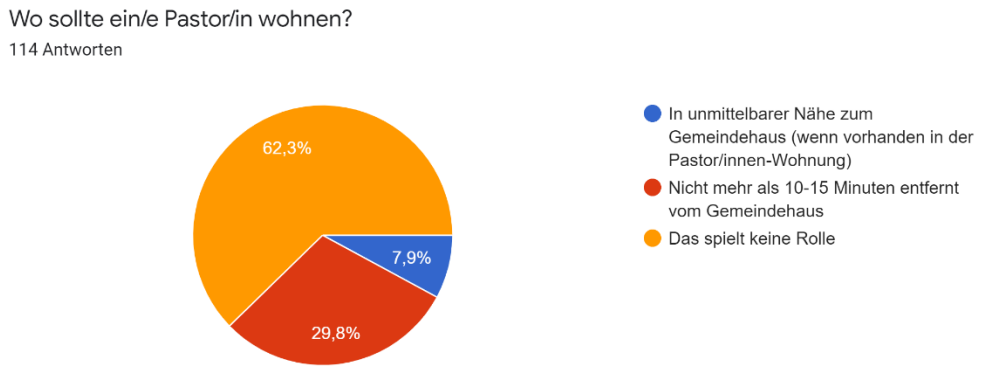
---

[41] Pfarrdienstgesetz der EKD, §37.
[42] Pohl-Patalong, 4.
[43] Pfarrdienstgesetz der EKD, §38.
[44] Vgl. Pohl-Patalong, 5.

Auf die Frage wo ein/e PastorIn wohnen solle, gab es folgende Antwortoptionen:

1. In unmittelbarer Nähe zum Gemeindehaus (wenn vorhanden in der PastorInnen-Wohnung)
2. Nicht mehr als 10-15 Minuten entfernt vom Gemeindehaus
3. Das spielt keine Rolle

Darauf wurden folgende Antworten gegeben:

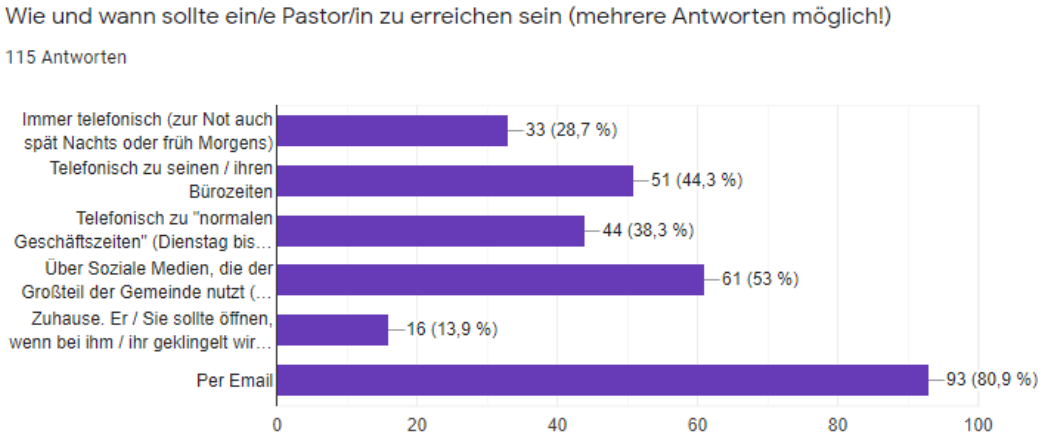


Fast zwei Drittel der Befragten waren also der Meinung, dass der Wohnort keine Rolle spiele, was ein weitaus weniger lebensförmiges Berufsbild als das im Leitbild Beschriebene widerspiegelt. Mit einem Durchschnittsalter von 60,5 Jahren in Gruppe 1, 48,9 Jahren in Gruppe 2 und 42,6 Jahren in Gruppe 3, zeichnet sich auch hier ein klarer Trend ab, nachdem jüngere Menschen tendenziell weniger erwarten, dass ihr/e PastorIn in der Nähe der Gemeinde wohnt. Ein Zusammenhang von der Größe der Stadt der Abstimmenden zu einer Antwort auf diese Frage war nicht feststellbar. Dagegen fiel überraschend auf, dass 11 der 13 TeilnehmerInnen, die angegeben hatten, MigrantInnen erster oder zweiter Generation zu sein, hier angaben, der Wohnort der PastorIn spiele keine Rolle.

Auf die Frage wie und wann ein/e PastorIn zu erreichen sein sollte“, gab es folgende Antwortmöglichkeiten, wobei diesmal Mehrfachauswahlen erlaubt waren:

- Immer telefonisch (zur Not auch spät nachts oder früh morgens)
- Telefonisch zu seinen / ihren Bürozeiten
- Telefonisch zu "normalen Geschäftszeiten" (Dienstag bis Samstag, 9 bis 18 Uhr)
- Über Soziale Medien, die der Großteil der Gemeinde nutzt (WhatsApp, Instagram, Facebook, etc.)
- Zuhause. Er / Sie sollte öffnen, wenn bei ihm / ihr geklingelt wird, sofern er / sie in der Nähe der Gemeinde wohnt.
- Per E-Mail

Hier fielen die Angaben wie folgt aus:



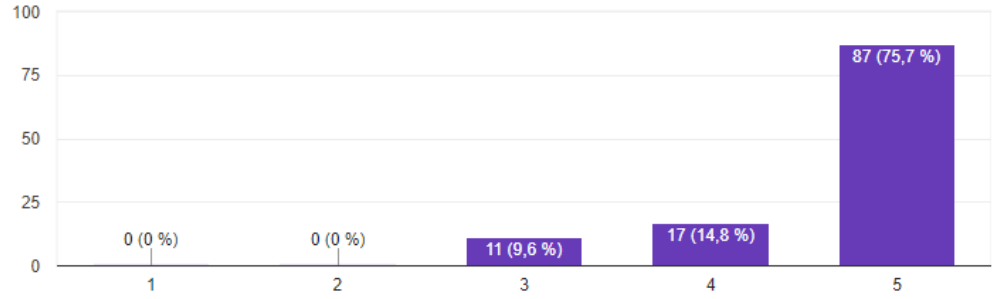
Auch hier fiel auf, dass von den insgesamt 298 abgegebenen Antworten 249, also rund 84% auf Optionen entfielen, die keine unmittelbare Erreichbarkeit implizieren, wobei hierbei Soziale Medien eventuell als Grenzfall zu bewerten sind, weil mit ihnen oft die Erwartung einer zeitnahen Antwort verknüpft wird. Auf die Personen bezogen, waren es insgesamt 38 TeilnehmerInnen (33%), die mit Antwort 1 und / oder 5 angaben, eine Art ständige Bereitschaft des Pastors / der Pastorin zu erwarten. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe lag mit 52,6 Jahren deutlich über dem Durchschnitt, eine Korrelation zur Erwartung der / die PastorIn solle in der Nähe der Gemeinde wohnen, war jedoch nicht eindeutig festzustellen. Interessanterweise lag das Durchschnittsalter derer, die der Meinung waren, PastorInnen sollen auch über Soziale Medien erreichbar sein, mit knapp 46 Jahren genau im Mittel.

2.3 Die Aufgaben eines Pastors / einer Pastorin

Um einschätzen zu können, welche Aufgaben aus Sicht der Befragten am ehesten zur Tätigkeit eines Pastors / einer Pastorin gehören, bat ich sie in einer Liste von 20 möglichen Bereichen jeweils auf einer Skala von 1 – 5 auszuwählen, wie sehr sie diese Bereiche als pastorale Aufgaben empfinden, bzw. wie wichtig es ihnen ist, dass ihr/e PastorIn diesen Bereich (mit-)übernimmt. Um den Umfang dieser Arbeit nicht zu überstrapazieren, werde ich die Ergebnisse dieses Abschnitts unkommentiert nach den Bewertungen sortiert abdrucken und überlasse die Interpretation dem / der LeserIn.

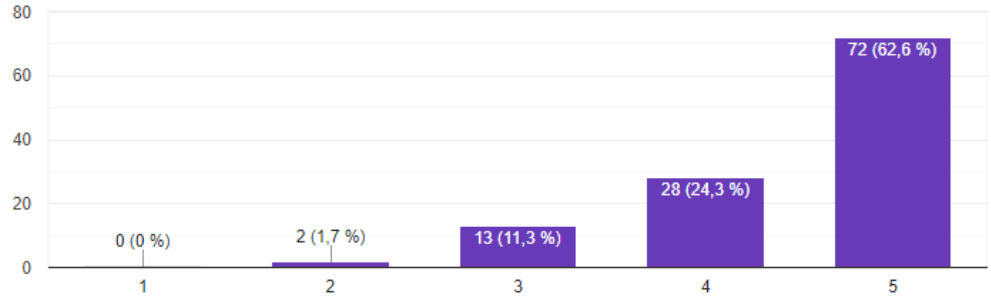
Kasualien (Trauung, Beerdigung, Taufe, besondere Segnungen, etc.)

115 Antworten



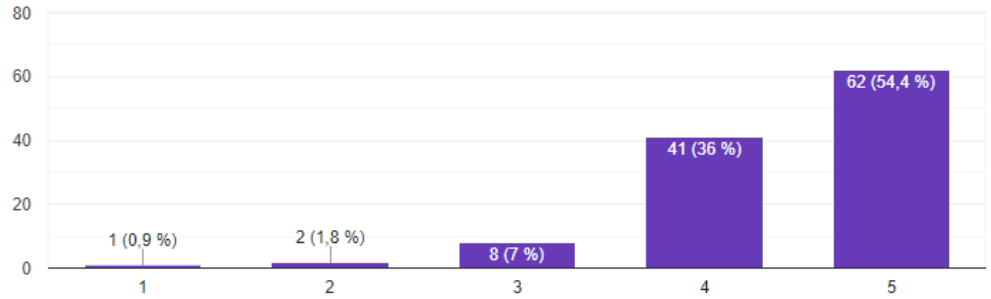
Predigt

115 Antworten



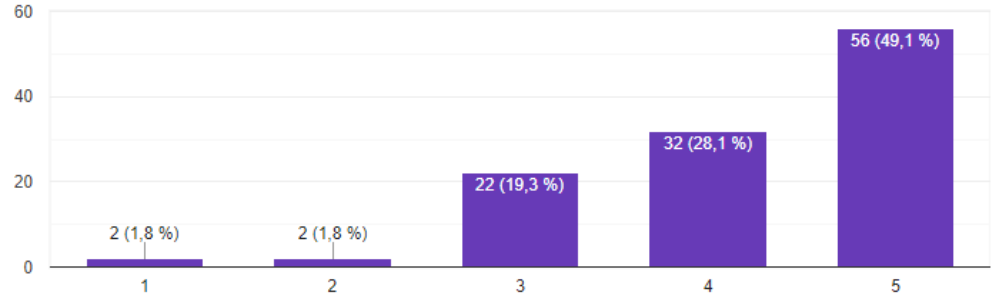
Seelsorge (geplante und spontane Seelsorge, mündlich oder schriftlich, mit einer Person oder mehreren)

114 Antworten



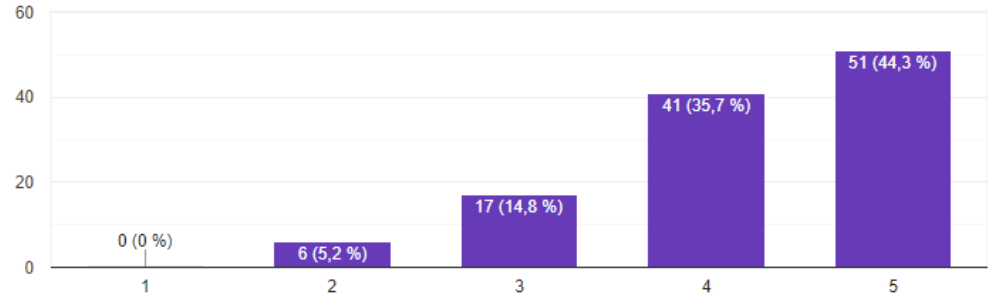
Gebet für Gemeinde und Geschwister

114 Antworten



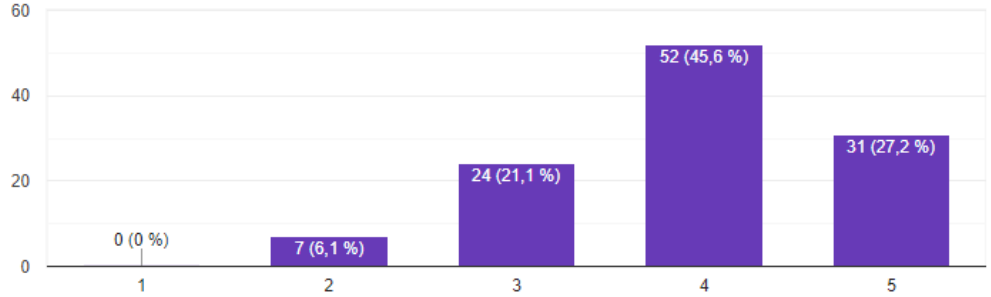
Geistliche Lehre (Bibelstunden, Glaubenskurse, Gemeindeunterricht, etc.)

115 Antworten



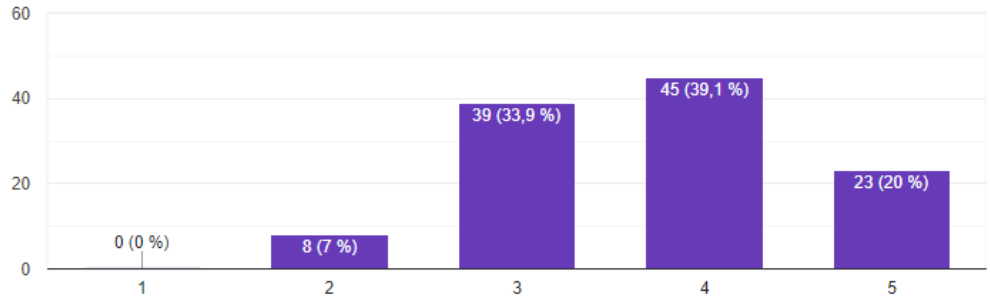
Gemeindeleitung (Aktivität in der Gemeindeleitung, bzw. den verschiedenen Leitungsgruppen der Gemeinde, Entwicklung und Umsetzung einer Vision für die Gemeinde, Koordination)

114 Antworten



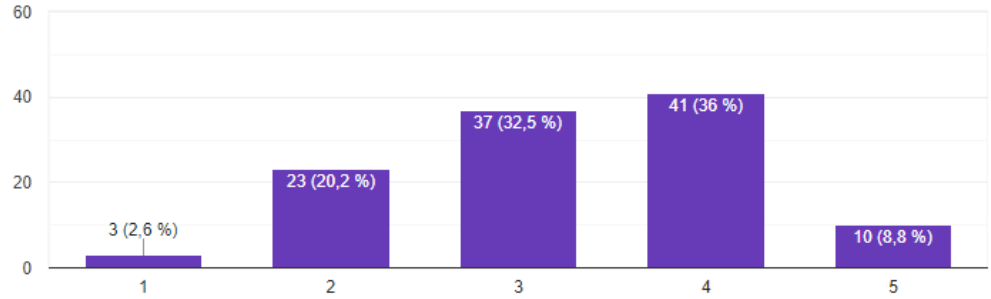
Beziehungspflege (Anruf zum Geburtstag, Gespräche nach dem Gottesdienst, Besuche, etc.)

115 Antworten



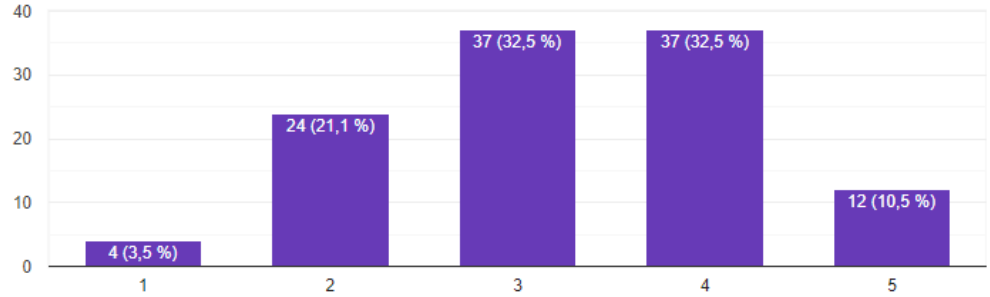
Mitarbeiter/innen-Leitung (Mitarbeiter/innen-Treffen /-Besprechungen organisieren, koordinieren, Fortbildungen planen, neue Mitarbeiter/innen gewinnen, etc.)

114 Antworten



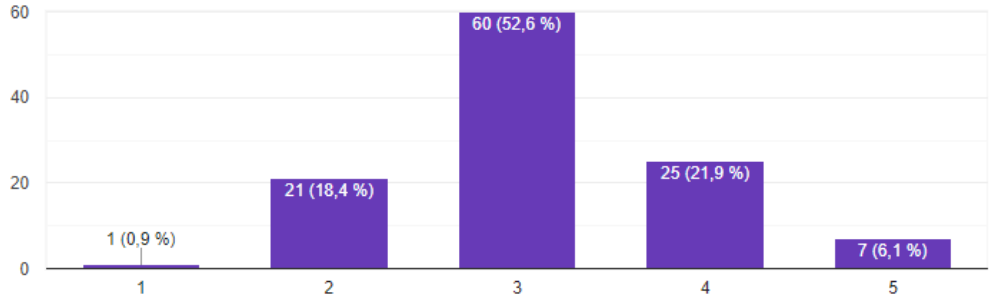
Mission / Evangelisation (Vision, Koordination, Durchführung)

114 Antworten



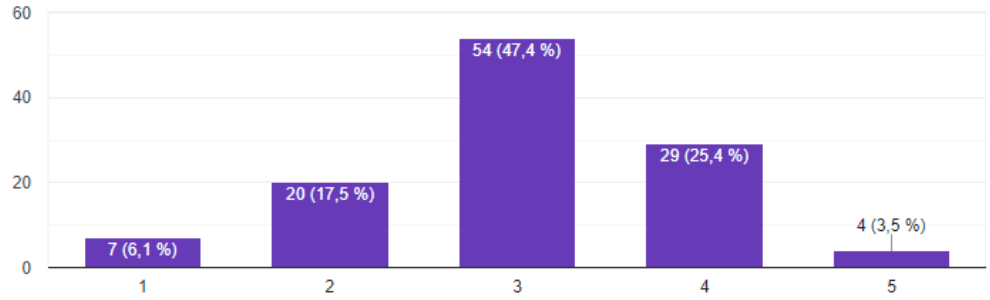
Gruppenleitung und Moderation (Gesprächsgruppen, Sonderveranstaltungen, Konfliktgespräche)

114 Antworten



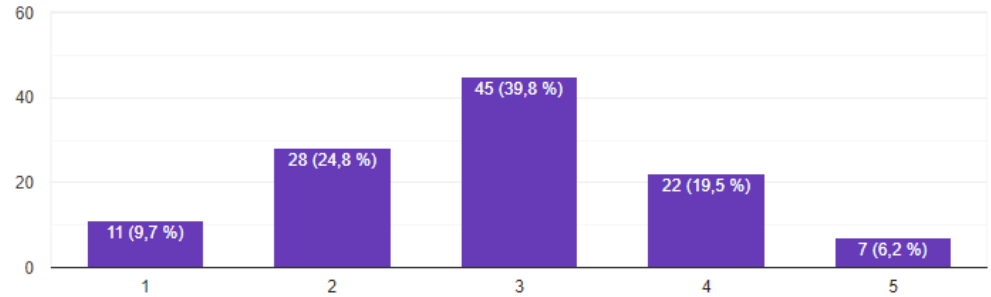
Seniorenarbeit

114 Antworten



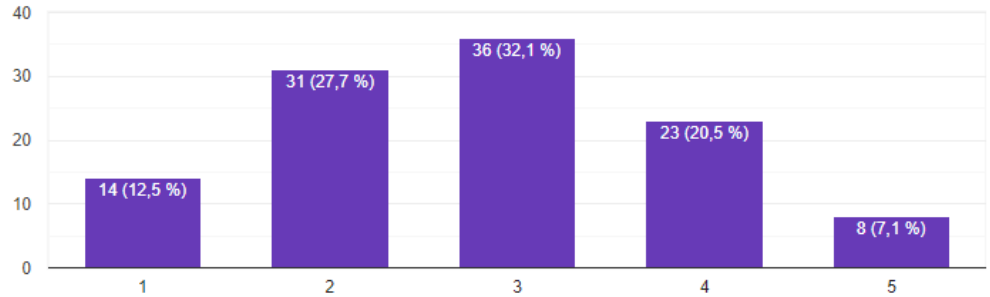
Jugendarbeit (Allgemein im Blick auf Pastor/innen, nicht auf Pastor/innen für junge Gemeinde bezogen)

113 Antworten



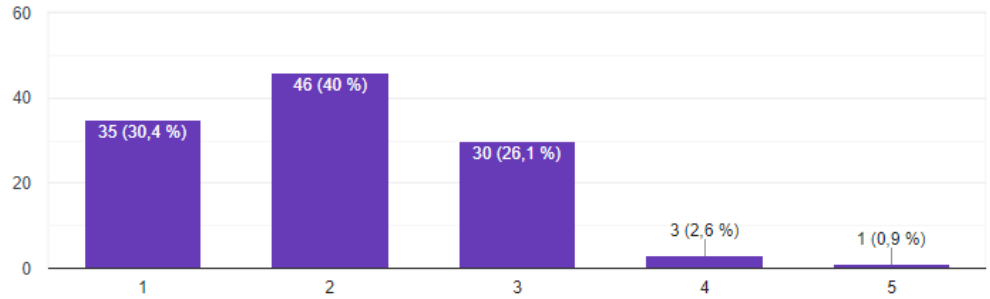
Organisation (Gottesdienstplanung, Terminplanung, Gruppenorganisation, Informationsweitergabe, etc.)

112 Antworten



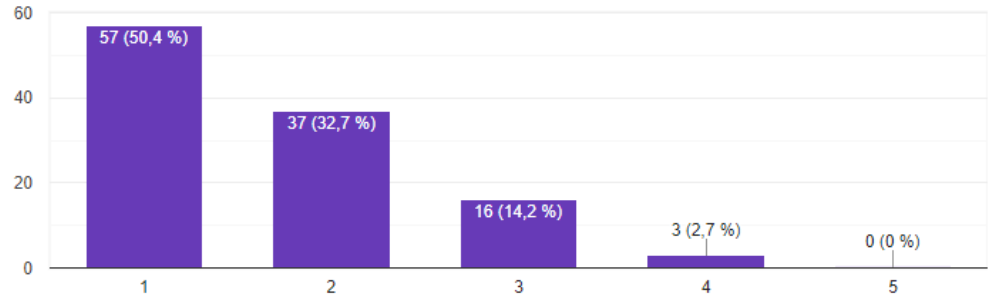
Event-Planung (Gemeindeausflüge, Freizeiten, Konzerte, etc.)

115 Antworten



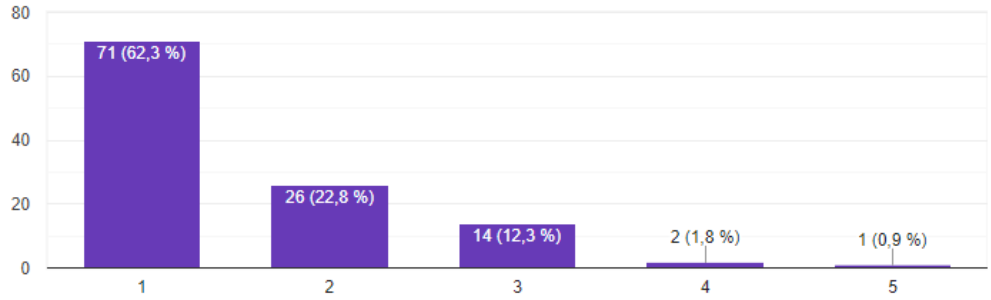
Bürokratie (Statistiken führen, Mitgliederverzeichnis pflegen, etc.)

113 Antworten



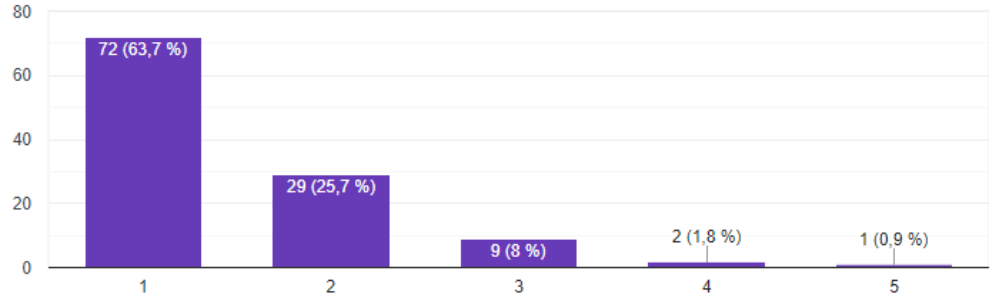
Finanzen (Haushaltsplanung, Spendenübersicht und -akquise, Buchhaltung, etc.)

114 Antworten



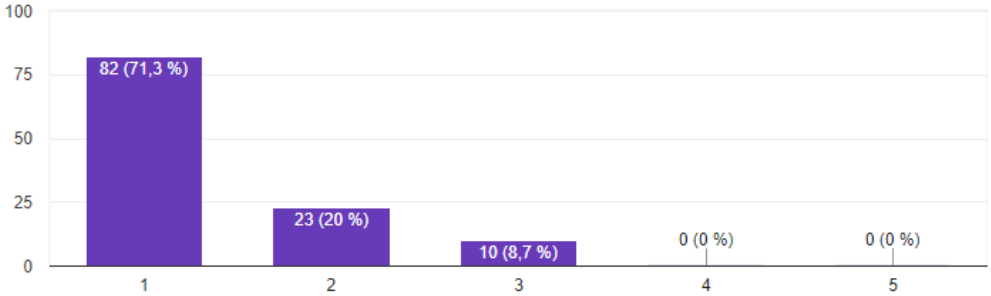
Allgemeine Unterstützung der Gemeindemitglieder (Hilfe bei Umzügen koordinieren, Dolmetscher/innen-Aufgaben übernehmen, Geschwister zu Arztterminen fahren, etc.)

113 Antworten



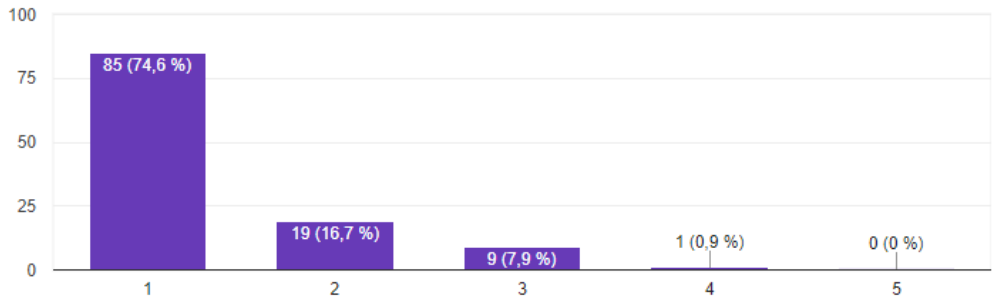
Musik (Pastor/in soll sich musikalisch einbringen)

115 Antworten



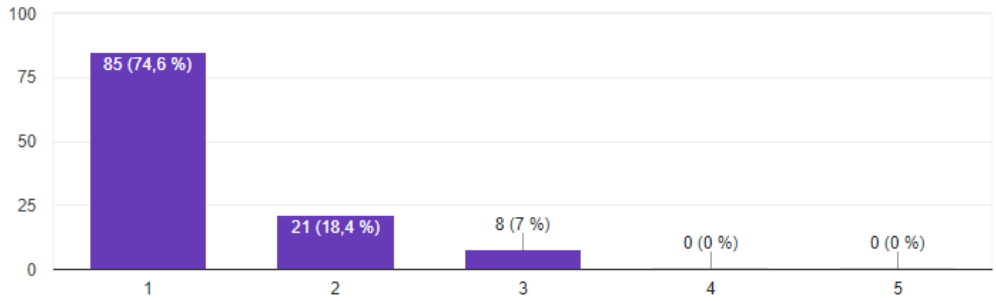
Technik (Pastor/in soll über technische Fähigkeiten verfügen, z.B.: Homepagegestaltung /-pflege, Ton-/ Lichttechnik)

114 Antworten



Haus und Hof (Pastor/in sollte einen Überblick über Haus und Hof haben und Renovierungen, Pflegemaßnahmen, Reparaturen koordinieren, bzw. selbst mit anpacken, Türen auf- und zuschließen, etc.)

114 Antworten

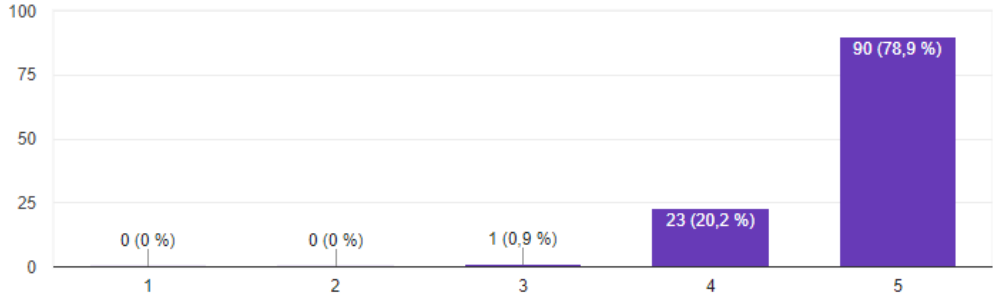


2.4 Die Persönlichkeit eines Pastors / einer Pastorin

Nach dem gleichen Prinzip wie auch im vorhergehenden Abschnitt, fragte ich die TeilnehmerInnen auch nach ihrer Einschätzung, wie wichtig eine Reihe von Persönlichkeitsmerkmalen bzw. „Soft-Skills“ für den Beruf eines Pastors / einer Pastorin sind. Auch hier werde ich die Ergebnisse wieder unkommentiert nach absteigender Reihenfolge der empfundenen Wichtigkeit abdrucken.

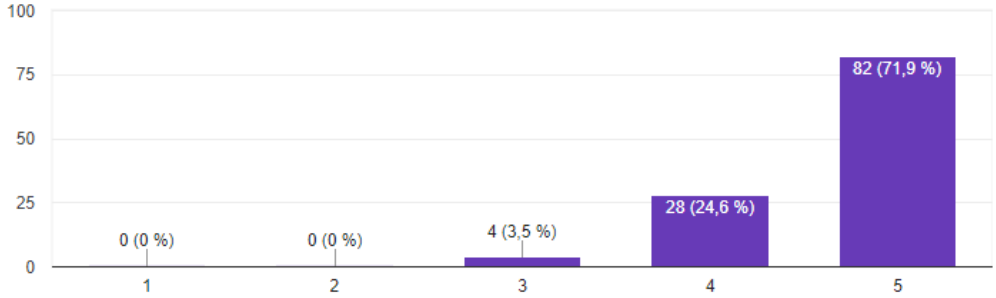
Zuverlässigkeit

114 Antworten



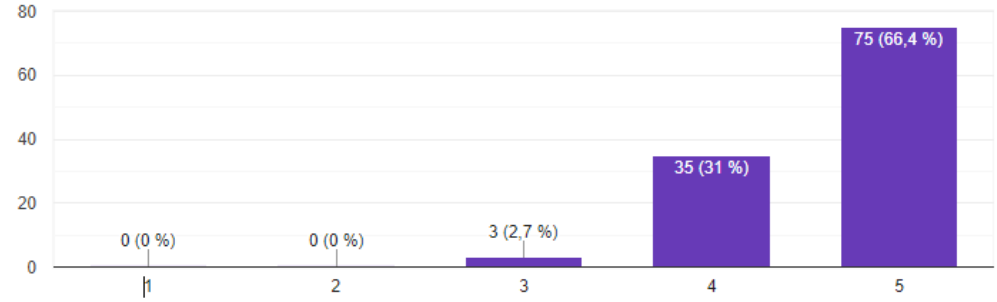
Empathie (Einfühlsamkeit)

114 Antworten



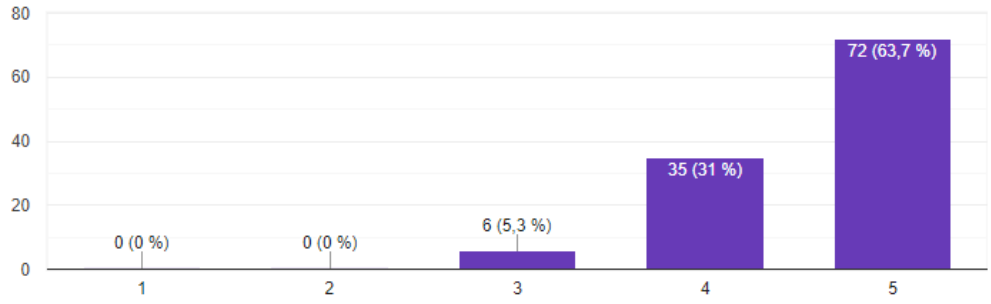
Teamfähigkeit

113 Antworten



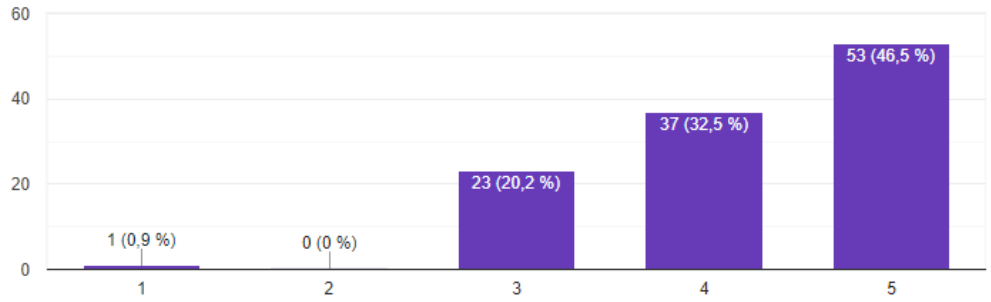
(Selbst-)Reflexionsvermögen

113 Antworten



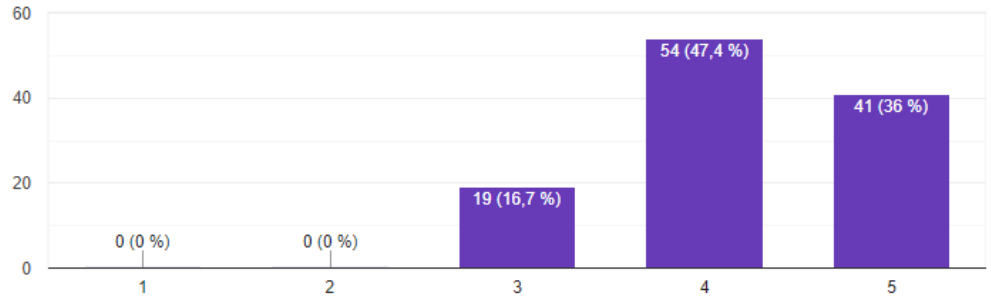
Menschenkenntnis

114 Antworten



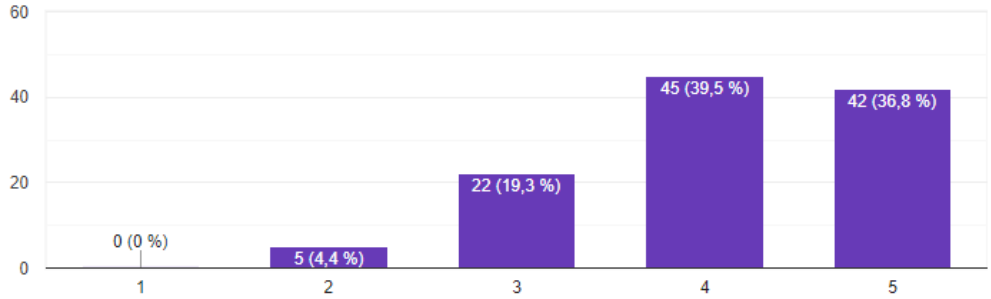
Geduld (mit Gemeindemitgliedern oder langsamen Prozessen)

114 Antworten



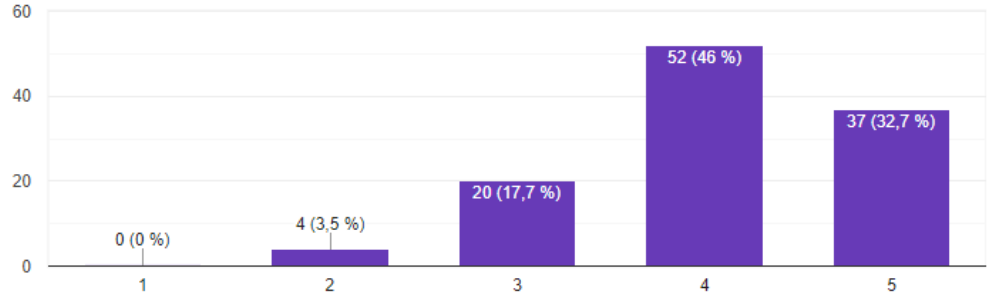
Höflichkeit

114 Antworten



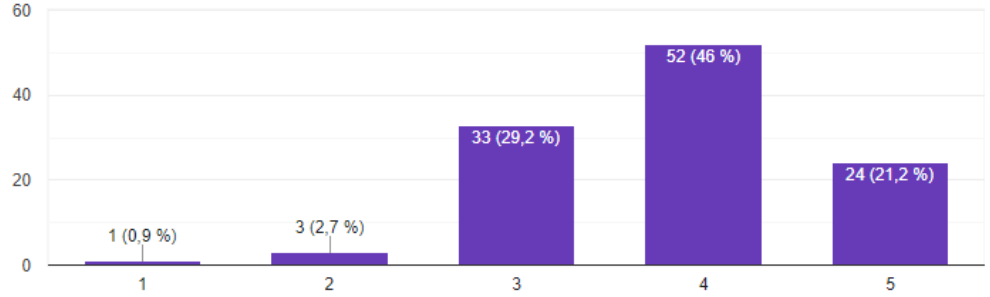
Stetigkeit / Beständigkeit

113 Antworten



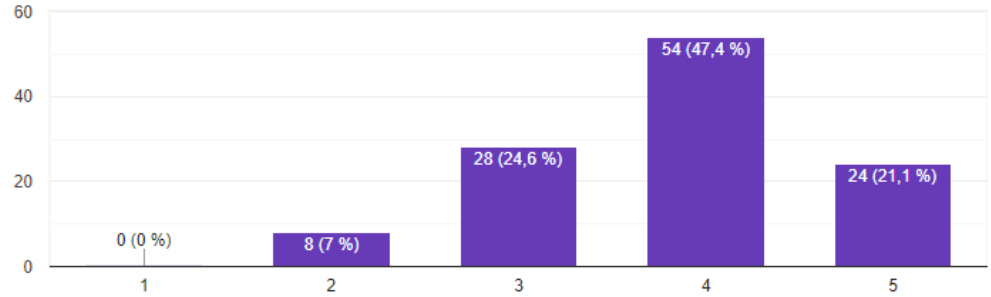
Selbstbewusstsein

113 Antworten



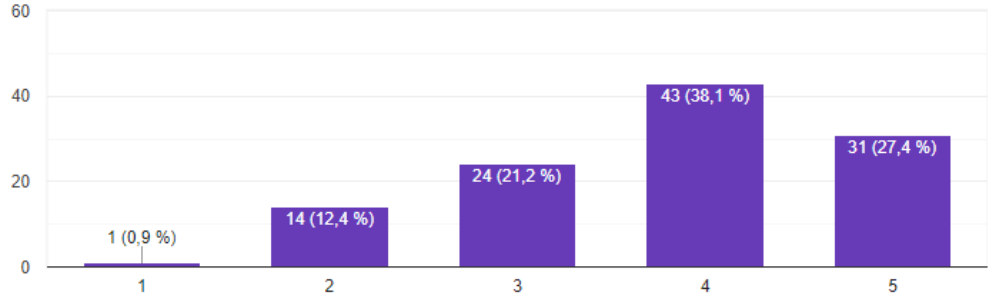
Hilfsbereitschaft

114 Antworten



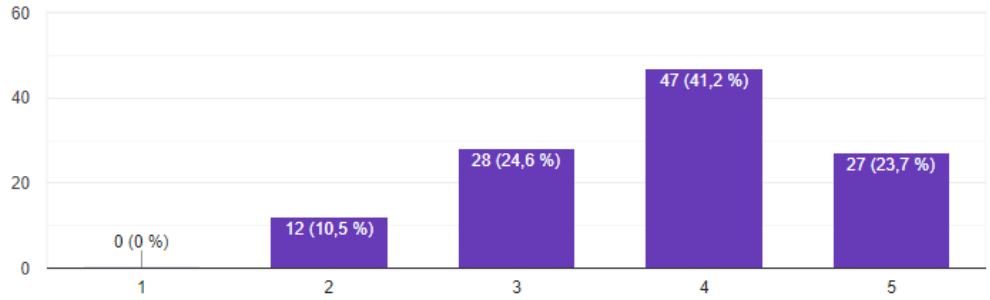
Demut

113 Antworten



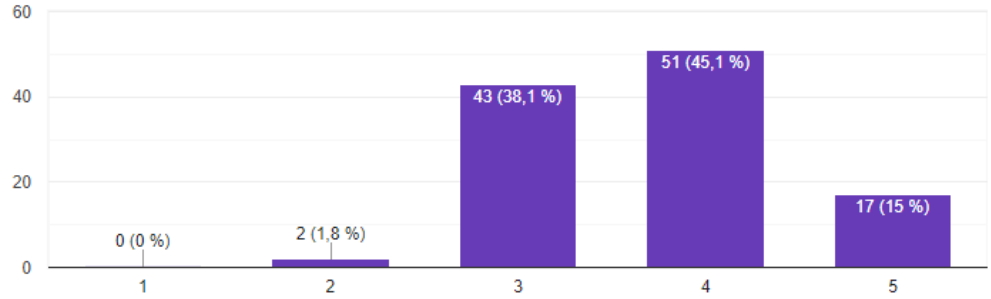
Extroversion (Aufgeschlossenheit)

114 Antworten



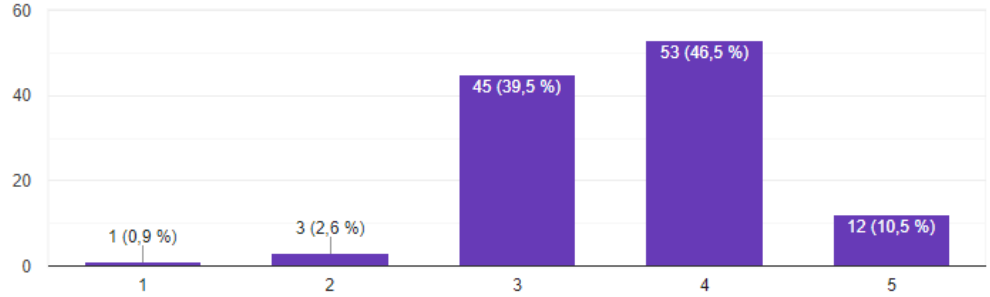
Intelligenz

113 Antworten



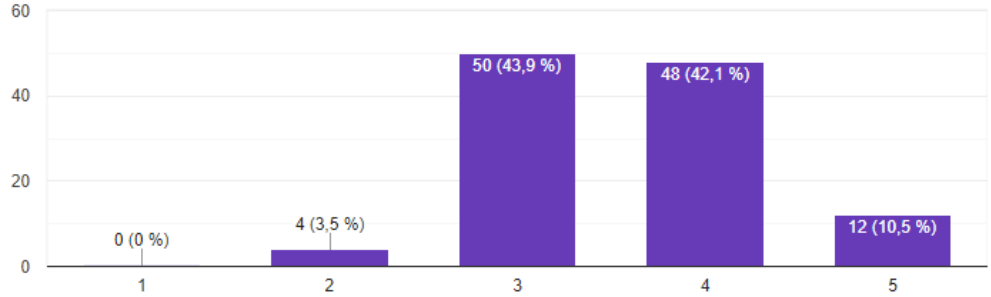
Flexibilität / Spontaneität

114 Antworten



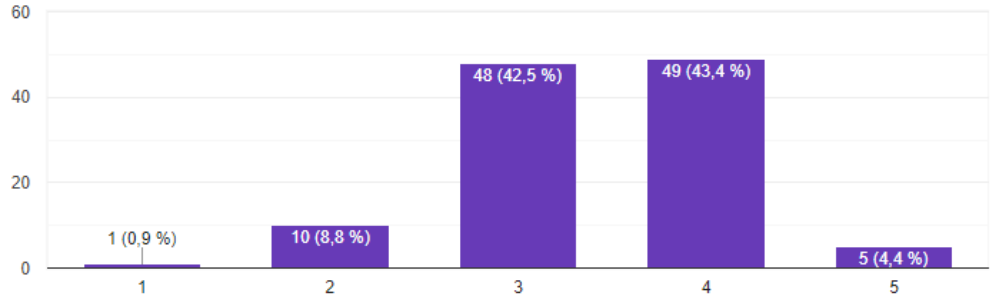
Kreativität / Innovativität

114 Antworten



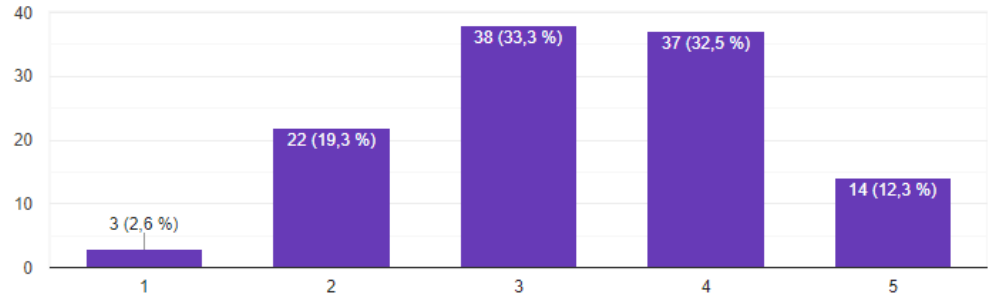
Durchsetzungsvermögen

113 Antworten



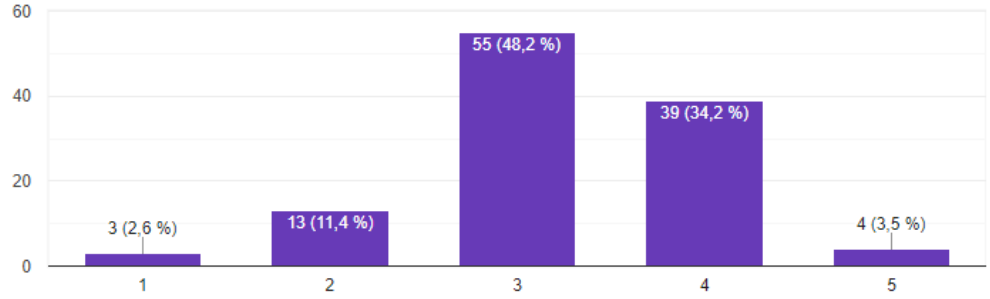
Lebenserfahrung

114 Antworten



Zielstrebigkeit / Hartnäckigkeit

114 Antworten



3 Fazit

Wie oben beschrieben, habe ich in dieser Arbeit versucht, die „Problemkomponente“ pastoraler Identität, nämlich das Arbeitsfeld, namentlich die Gemeinde besser einzuschätzen. Mangels ausreichendem und gut reflektierten Feedbacks müssen PastorInnen sich oft auf ihr Gefühl oder einzelne Stimmen aus der Gemeinde verlassen, um herauszufinden, welche Erwartungen in der Gemeinde überhaupt existieren. Tatsächlich haben mich die Ergebnisse meiner Umfrage oft überrascht und mir grundsätzlich gezeigt, dass die

Sichtweise des „Durchschnittsgemeindemitglieds“ oft wesentlich von meiner persönlichen Einschätzung abwich. In einigen Bereichen, wie zum Beispiel der Frage nach dem Wohnort oder der Erwartung an die Familie des Pastors / der Pastorin empfand ich die Antworten sogar als beruhigend.
Gleichzeitig wurde mir im Arbeitsprozess immer mehr bewusst, dass die Einschätzung der Gemeinde nur sehr bedingt als identitätsstiftende Komponente für das Amt eines Pastors / einer Pastorin geeignet ist, weil die Ansichten oft sehr unterbewusst in den Köpfen der Gemeindemitglieder vorhanden zu sein scheinen und wenig bewusst reflektiert werden. In Maßgeblichen Bereichen, wie z.B. der Position des Pastors / der Pastorin in der Gemeinde muss m.E. der / die PastorIn selbst eine klare Vorstellung entwickeln und diese von vornherein möglichst offen in der Gemeinde kommunizieren. Allgemein scheint es mir für PastorInnen unerlässlich das PastorInnenbild immer wieder zum Gegenstand der eigenen Reflexion und Lehre in der Gemeinde zu machen, nicht in dogmatischer, sondern reflektierender Weise. Natürlich birgt das Konfliktpotential und besonders die Gefahr, den Pastor / die Pastorin selbst in ihrer Rolle infrage zu stellen. Hierfür wäre an manchen Stellen eine progressivere und deutlichere Linie von Bund und Vertrauensrat wünschenswert. Wenn in den einschlägigen Dokumenten, wie Musterdienstvereinbarung, PastorInnenleitbild und auch der Regelung für Ausnahmen bei konfessionsverschiedenen Ehen klarere, dem aktuellen pastoraltheologischen Diskurs entsprechende Richtungen erkennbar wäre und weniger der Versuch spürbar, Tradition und Zeitgeist in gleicher Weise gerecht zu werden, könnten sie den PastorInnen unseres Bundes m.E. Leitplanken auf dem Weg in eine zeitgemäße, geschärfte Amtsidentität sein.
Das Ergebnis der Befragung zeigt, wie ich finde, dass die Mitglieder unserer Gemeinden, obwohl größtenteils pastoraltheologische Laien, keineswegs übermäßig an traditionellen und teils überholten Vorstellungen festhalten, sondern bewusst oder unbewusst bereit sind, PastorInnen in einer immer komplexer werdenden Gesellschaft neue Freiräume zuzugestehen. Vielleicht, weil sie spüren, dass die Kommunikation des Evangeliums als die Kernaufgabe des PastorInnenberufs immer eine kreative spirituelle Tätigkeit bleiben wird, die existenziell von der geistigen und geistlichen Gesundheit des Pastors / der Pastorin abhängt und die es also zu schützen gilt.

Literaturverzeichnis

Pastoraltheologische Literatur

BLIESE, THOMAS: Pastorale Identität – Die personalen und geistlichen Anforderungen an den Pastorenberuf, Vikariatsarbeit o.O. 2015.

DUBIET, PIERRE-LUIGI: Die Krise des Pfarramts als Chance der Kirche, Zürich 1995.

FETZER, JOHANN GEORG: Pastoral-Theologie, Kassel 1908.

GRAU, MICHAEL: Wo Pastoren zur Ruhe finden. „Haus Inspiratio“ bietet Kurse um Burnout-Erscheinungen vorzubeugen: NP Hannover 304 (2016), 20.

JOSUTTIS, MANFRED: Der Pfarrer ist anders, Aspekte einer zeitgenössischen Pastoraltheologie, München 1982.

KLAMMT, THOMAS: Der Pastor – Geschenk oder Gefahr? Wie Baptisten ihren Pastor sehen: ThGespr 32 (2008) 181-193.

KLESSMANN, MICHAEL: Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen-Vluyn 2012.

PACHMANN, HERBERT: Pfarrer sein. Ein Beruf und eine Berufung im Wandel, Göttingen 2011.

POHL-PATALONG, UTA: Pastor*innenbild im Wandel? Vortrag vor dem Konvent der Pastorinnen und Pastoren der Propstei Bramfeld-Volksdorf, Kirchenkreis Hamburg-Ost 18. Februar 2015, Kirchengemeinde Duvenstedt, Kiel 2015.

SPANGENBERG, VOLKER: Unterwegs zu einem freikirchlichen „Amtsverständnis“. Eine Auseinandersetzung mit Johann Georg Fetzers „Patoral-Theologie“ von 1908 und bleibende pastoraltheologische Fragestellungen: ThGespr 32 (2008) 159-180.

Kirchenordnungen und Leitbilder

Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfDG.EKD) – Fassung vom 15.02.2021.
https://kirchenrecht-ekd.de/document/14992# - aufgerufen am 25.05.2021.

Leitbild der PastorInnenschaft im Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland – Stand Dezember 2017.
https://pastorenschaft.de/dokumente/Leitbild%20PastorInnenschaft.pdf – aufgerufen am 26.05.2021.

Pfarrerin und Pfarrer als Beruf – ein Leitbild für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit einer Muster-Dienstvereinbarung für den Pfarrdienst – Fassung vom 15.08.2003.
https://www.kirchenrecht-ekbo.de/pdf/37057.pdf - aufgerufen am 05.06.2021.

Regelung für Ausnahmen bei konfessionsverschiedenen Ehen von Ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im BEFG – Fassung vom 17.03.2017.
https://pastorenschaft.de/dokumente/Regelung%20fu%CC%88r%20konfessionsverschiedene%20Ehen.pdf – aufgerufen am 03.06.2021.

Musterdienstvereinbarung für Ordinierte Mitarbeiter im Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland – ab 01.01.2019.