

Dienstbereich Ordinierte Mitarbeiter
des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland

Vikariatsarbeit

Dennis Sommer

„Bist du jetzt hier als Pastor oder als Freund?“
**Die Rolle des Pastors in Beziehungen – zwischen
Professionalität und Pro-Personalität**

Vikariatsbegleiter: Stephan Hofmann
Abgabedatum: 23. Dezember 2012

1. Einleitung	3
2. Die Rolle im pastoralen Horizont	4
2.1. Rollenkonfusion und Identitätsfrage	4
2.2. Rollenerwartung und Gesellschaftszuweisungen	6
2.3. Zwischenfazit – Der Pastor als Profession	8
3. Beziehungen im pastoralen Horizont	9
3.1. Beziehungen als Arbeitsmittel – Pro-Personalität	9
3.2. In Beziehungen abgrenzen – Professionalität	11
3.3. Zwischenfazit – Der Pastor als Person	14
4. Exegetische Reflektion von Pastorenrolle und Beziehung	16
4.1. Der Pastor und seine Rolle(n) – zum Amtsverständnis	16
4.2. Theologie der Beziehung – Kommunikation des Evangeliums	17
5. Fazit	19
6. Literaturverzeichnis	22

1. Einleitung

Bist du jetzt als Pastor hier oder als Freund? Diesen Satz habe ich während meines Vikariates immer wieder von unterschiedlichen Generationen in den unterschiedlichsten Situationen gehört. Der Beruf des Pastors, so wie ich ihn ausfülle, scheint für mich mit einer Rollenunklarheit verbunden zu sein.

Und das überraschenderweise nicht nur von meiner eigenen Rollenerwartung und Identität her, sondern auch in der Wahrnehmung des jeweiligen Gegenübers.

Das hat mich aufmerksam werden lassen auf die verschiedenen Rollen, die mir zugeschrieben werden in ihren jeweiligen Kontexten. Sei es der Freund, der Seelsorger, der Theologe, der Schulungsleiter, der Prediger, der Helfer, der Ehemann oder andere Rollen. In allen bin ich Pastor in Beziehung zu bestimmten Menschen.

Deshalb widmet sich diese Arbeit den verschiedenen Rollen und besonders dem Umgang mit mehreren Rollen im Berufsbild Pastor. Darüber hinaus werde ich die Beziehungen und den Umgang mit Beziehungen im Berufsbild Pastor betrachten. Dies ergibt sich aus der Erfahrung, dass ich in meinem beruflichen Alltag immer wieder an Grenzen und auf offene Fragen im Umgang mit Beziehungen gestoßen bin: In wie weit kann man als Pastor eigentlich Freunde haben? Sind Beziehungen ein legitimes Arbeitsmittel und wo sind Beziehungen für den Beruf eine Gefahr?

In meinem eigenen Hauskreis habe ich die Erfahrung gemacht, dass ich sehr gut zwischen privater Person und beruflicher Rolle trennen kann, beziehungsweise nicht trennen muss, obwohl ich mit dem überwiegenden Teil der Hauskreisteilnehmer auch zusammenarbeite. In zwei Beziehungen zu jungen Erwachsenen der Gemeinde habe ich aber schnell gemerkt, dass die Grenzen von privater Person und beruflicher Rolle beim Umgang mit Zeit und den Informationen, die ich mit ihnen teile, verschwimmen.

In einem dritten Teil soll anhand einer exegetischen Betrachtung sowohl die Rolle des Pastors untersucht, als auch das Verständnis von Beziehung im Kontext des pastoralen Berufes reflektiert werden. Auf Grund des Umfangs dieser Arbeit geschieht dies in einer groben exegetischen Analyse mit Zuhilfenahme

exegetischer Erarbeitungen der aktuellen praktisch-theologischen Forschung. In einem Fazit sollen die Ergebnisse dann zusammengefasst dargestellt werden, um den Beruf des Pastors im eigenen Selbstverständnis zu überdenken und in den jeweiligen Beziehungen zu gestalten.

Anmerken will ich den Gebrauch der Begriffe Pfarrer und Pastor. Diese sind in dieser Arbeit gleichzusetzen, da sie das Berufsbild bezeichnen und der konfessionell unterschiedliche Gebrauch nicht vom Thema ablenken soll, sich aber durch die Lektüre ergibt. Des Weiteren kann in dieser Arbeit bei der Berufsbezeichnung Pastor und Pfarrer nicht auf das Geschlecht rückgeschlossen werden.

2. Die Rolle im pastoralen Horizont

2.1. Rollenkonfusion und Identitätsfrage

„Nichts ist klar“¹. So überschreibt Herbert Pachmann seine Auseinandersetzung mit der Rolle, bzw. dem Leitbild des Pfarrers. Er meine, es gäbe keinen anderen Beruf, der „solch ein weites und widersprüchliches Spektrum von Rollenerwartungen und Identitätszuweisungen enthält“².

Schon Anfang des 20. Jahrhunderts beschrieb Johann Georg Fetzer, der eine der ersten Pastoraltheologien mit freikirchlichem Duktus verfasste, die Anforderungen an den Pastor in seinen unterschiedlichen Rollen. Er beschreibt den Pastor im Verhältnis zu seinen Kollegen, zur Gesellschaft und zu seiner Familie. Hierbei zeigt er auf, dass der Pastor in seinen unterschiedlichen Bezügen durch das Amt gefordert ist, aber sein Amt ebenfalls nutzt, um die Rollen zu regulieren.³

Es scheint also keineswegs nur die Rollenerwartung der jeweiligen Gegenüber zu sein, die es schwer machen, sondern auch einen eigenen Anteil zu geben, der im Beruf zu tragen kommt. Dabei gibt es ganz klassische Rollen wie den Priester, Lehrer, Prophet oder Seelenhirten, so wie ganz moderne Projektionen wie den

¹ Pachmann 67.

² A.a.O. 68.

³ Vgl. Spangenberg 174f.

Animateur, Manager, Therapeut, Mediator, spirituellen Meister, guten Nachbar oder Lebensberater.⁴

Pachmann stellt fest, dass es angesichts solcher Anforderungen schwer ist eine eigene Identität im Beruf Pastor zu finden. All die Rollenerwartungen, seien es die eigenen oder die meiner Gegenüber, führen letztlich zu einer Rollenkonfusion und bringen den Pastor unweigerlich zur Frage nach der eigenen Identität. Deshalb schlägt Pachmann vor nicht nur mit der Rollenkonfusion an sich verantwortungsvoll umzugehen, sondern darüber hinaus auch eine „theologisch reflektierte Bestimmung der eigenen Rolle“⁵ zu erarbeiten.⁶

Manfred Josuttis thematisierte die Rollenkonfusion 1982 mit seinem Buch – Der Pfarrer ist anders – und stellte die Rollenkonfusion des Pastors als echtes Dilemma dar. Er legt in dem Buch eine lange Liste dar, die die Spannung der verschiedenen Rollen aufzeigt. Seine Leistung besteht aber in dem Herausarbeiten von gegebener Situation und idealer Absichtserklärung des anders Seins. Neben Konfusion tauchen also auch die Argumente für die Nutzung verschiedener Rollen und gerade aus dem Beruf entstehende Anforderungen an verschiedenen Rollen auf.⁷

Josuttis zeigt, dass Pfarrer permanent zwischen unterschiedlichen Lebenswelten vermitteln. Nicht nur zwischen Generationen, sondern auch bei Werten und Normen sind polarisierende Gruppen und soziale Zusammenhänge und Gegensätze im Blick. So gehört es zum Ideal des Pastorenamtes solch eine Vermittlerrolle einzunehmen, die sich im Amt begründet und dadurch, dass sie funktionale Autorität im jeweiligen System ist. Hierbei ist entscheidend, dass der Pfarrer meist mit Personen agiert, deren soziale und kulturelle Standards voneinander abweichen.⁸

⁴ Vgl. Pachmann 68.

⁵ A.a.O. 69.

⁶ Vgl. a.a.O. 68f.

⁷ Vgl. Josuttis 12f.

⁸ Vgl. a.a.O. 36.

Dies lässt sich gut nachvollziehen, wenn man sich verschiedene aktuelle Forschungen zum Thema Milieu⁹ oder einen Blick in die unterschiedlichen Werte und Normen der Generationen innerhalb einer Gemeinde anschaut.

2.2. Rollenerwartung und Gesellschaftszuweisungen

Der Gedanke des Pastors als Grenzgänger zwischen verschiedenen Generationen und sozio-kulturellen Gruppen eröffnet die Möglichkeit, die vielzähligen Rollen im Berufsbild festzumachen und nicht in Frage zu stellen. Wer Grenzgänger ist, der wird in unterschiedlichen Systemen unterschiedliche Rollen annehmen können.

Diese Rollen ergeben sich wie schon erwähnt nicht nur aus einer eigenen Zuschreibung, sondern auch und vor allem aus der Erwartung der jeweiligen Gegenüber.

Ein paar der gegebenen Systeme und Erwartungsträger werden hier kurz aufgeführt.

Da ist zunächst der innerkirchliche, beziehungsweise innergemeindliche Bereich, in dem vom Pastor erwartet wird, ein *normales* Gemeindemitglied zu sein. Alle Begabung, Kompetenzen und ein besonderer Auftrag sollen hier ausgeführt werden. Einige Rollen sind hier der Hirte, der Organisator, Manager und so weiter. Und jede Rolle „bezeichnet ein Bündel von Verhaltenserwartungen“¹⁰, welches nicht nur gesellschaftlichen Grundes ist, sondern auch mit der offensichtlichen, eigenen Persönlichkeit und Begabung zu tun hat.¹¹

Gesellschaftlich/außergemeindlich ist die Rolle allerdings die eines „Repräsentanten des Heiligen, des Christentums und der fremden Heimat Kirche“¹² mit der Erwartung gerade der Grenzgänger zu sein, der die beiden Welten zusammenbringe. Somit ist theologisch gesehen für die Gemeinde häufig mehr das Charisma und eine Totalrolle im Blick, die Person und Beruf vereint. Außergemeindlich wäre aber eine Repräsentation eher auf das Amt bezogen und

⁹ Zum weiteren Verständnis kann man beispielsweise die Sinus-Milieu Studie des Sinus-Instituts lesen und den Versuch machen, welche Milieus in der eigenen Gemeinde zu finden sind.

¹⁰ Klessmann 563.

¹¹ Vgl. Pachmann 72.

¹² Mechels 3.

somit eine Teilrolle vor Augen, die Trennung von Beruf und Privatem einfacher macht.¹³

Interessant sind dazu die Ausführungen Klessmanns in einem gesellschaftlichen Kontext den Pastor als Priester wahrzunehmen. Diese Rolle schafft die Möglichkeit den Pastor als religiöse Übertragungsfigur zu sehen: Den Mittler zwischen Irdischem und Heiligem. Der Beruf hinter dem Gott selber steht. Hierbei verschwindet die Privatperson fast ganz hinter der Überhöhung. Das kann für den Pastor erleichternd sein. Allerdings ist dies ebenfalls eine große Gefahr, wenn Narzissmus und idealistische Größenvorstellungen hinzu kommen. Dann versteckt sich die Person des Pastors hinter dieser Rolle und der Pastor wird beispielsweise immer unempfänglicher für Kritik.¹⁴

Über diese Systeme hinaus sind dann noch einzelne Rollen zu nennen, die sich aus bestimmten Gesellschaftszuweisungen ergeben. Hierbei sind es meist psychologische Aspekte, die die jeweilige Rolle auf den Pastor projizieren. Der Pastor als Helfer erhält in der Regel eine Menge Anerkennung und ist in einer machtvollen Position. Sie ergibt sich aus dem christlichen Ideal des Dienens. Gefahr dieser Rolle ist, dass sich hinter dem Helfen gut die eigenen Probleme verstecken lassen und sich ein Helfersyndrom entwickelt. Die eigenen Bedürfnisse oder gar die Bedürfnisse der eigenen Familie müssen hinten anstehen, weil man der Helfer ist.¹⁵

Der Pastor als Theologe ist eine Gegebenheit, die sich aus seiner Ausbildung ergibt. Gesellschaftlich wird immer noch die Frage diskutiert, ob universitäre Theologie dieselbe ist, wie die Theologie, die in Gemeinden gelehrt und gelebt wird. Da ist von Entwissenschaftlichung als Notwendigkeit, Zurücktreten von Theologie im Pastorenberuf und theologischem Pluralismus die Rede. Gefahr solch einer Rolle ist, die vielzähligen Fragestellungen um den Begriff Theologie mit in die Ausübung des Amtes zu nehmen. Theologie ist die Auseinandersetzung mit der Lehre, die hinter der „Kommunikation des Evangeliums“¹⁶ steht.¹⁷

¹³ Vgl. Pachmann 72f.

¹⁴ Vgl. Klessmann 561f+565.

¹⁵ Vgl. a.a.O. 566f.

¹⁶ Pachmann 136.

¹⁷ Vgl. a.a.O. 132ff.

Der Pastor als Freund nimmt den seelsorgerlichen Kontext in den Blick. Die besondere Stärke dieser Rolle ist partnerschaftliche Begegnung und das Abbauen des durch das Amt entstehenden Gefälles. Dieses Abbauen des Gefälles ist insofern trügerisch, da Kompetenz und Distanz durchaus helfende Voraussetzungen für ein Seelsorgegespräch sind. Wer diese Rolle einnimmt bewegt sich auf einem schmalen Grad.¹⁸

2.3. Zwischenfazit – Der Pastor als Profession

Schaut man sich die Erwartungen, Zuweisungen und Projektionen an, die die unterschiedlichen Rollen für den Beruf des Pastors generieren, wird es schwer ein generelles Bild der Gesamtrolle Pastor zu beschreiben.

Was man zusammenfassend sagen kann ist, dass es die „konkrete pastorale Situation [ist], die weitgehend den Rahmen für das individuelle Verhalten des Pfarrers vorgibt“¹⁹. Und daraus ergibt sich dann der Versuch den Pastor in seiner jeweiligen Situation mit einer Rolle zu versehen, die von der Beschreibung her auf die Situation passt.

Für den pastoralen Beruf ergibt sich daraus eine große Chance die eigene Rolle zunächst frei von Erwartungen, Zuweisungen und Projektionen zu gestalten.

Bei dieser Rollengestaltung ist aber aufgefallen, dass kein weißes Blatt neu geschrieben werden kann, sondern zunächst Amt/Beruf und Persönlichkeit zusammen kommen. Die Pastorenrolle ist also eine „Totalrolle“²⁰, die nicht nur den Bereich Beruf mit einschließt, sondern auch die eigene Person. Dessen muss sich ein Pastor bewusst sein, weil die „Undifferenziertheit dieser Berufsstruktur, die natürlich auch Chancen enthält, verführt zu jenen überzogenen Erwartungen, die leicht auch zu den eigenen werden können“²¹.

Außerdem fällt auf, dass es mehrere Rollen gibt, die bewusst den Abbau des Gefälles, bzw. der Asymmetrie zwischen Pastor und Gegenüber zum Ziel haben. Davon lässt sich lernen, dass das Amt in der Wahrnehmung von innen und von außen ein gewisses Hindernis darstellt. Erklärt wird dieses Gefälle durch die selbst gesetzten oder erwarteten Ideale an die Rolle. Eine Rolle mit der es

¹⁸ Vgl. Klessmann 567.

¹⁹ Pachmann 106.

²⁰ Klessmann 549

²¹ A.a.O. 549.

möglich ist Amt und Person zusammen zu bringen, die nicht als Hindernisse wahrgenommen werden und dennoch den professionellen Abstand wahren, der beispielsweise bei Seelsorge nötig ist, kann ein Gestaltungskriterium sein. Es bleibt für einen Pastor zeit seines Berufslebens wichtig, die Totalrolle im Sinne einer Berufung zu verstehen und sich der vielen erwarteten und zugewiesenen Rollen bewusst zu werden. Jede Rolle sollte auf ihre Gestaltungsmöglichkeiten und Gefahrenpotenziale geprüft werden. Es reicht also nicht eine Rolle anzunehmen oder abzulehnen, denn der Pastor als Grenzgänger arbeitet mit und durch die unterschiedlichen Rollen.

3. Beziehungen im pastoralen Horizont

3.1. Beziehungen als Arbeitsmittel – Pro-Personalität

Beziehung als einen Aspekt oder sogar als ein Mittel der Arbeit eines Pastors zu verstehen, ist vor allem in der poimenischen Literatur zu finden.

Generelle Aussagen, Prinzipien oder Modelle sind selten und auf Grund der vielzähligen Faktoren, die Beziehung und ihre Dynamik mitbestimmen, meist nur in eng abgestimmten Kontexten oder klar definierten Situationen möglich.

Und dennoch ist der Beziehungsaspekt nicht unerheblich und auf Grund seiner Komplexität nicht zu vernachlässigen. Denn der Beruf des Pastors lebt von und mit Kommunikation, die ein Ausdruck von Beziehung ist. Somit ist

„Beziehungsgestaltung eine grundlegende Fähigkeit für das Pfarramt“²² und wird als „personale Kompetenz“²³ für den Beruf Pastor definiert. Klessmann spitzt diese Begriffe darin zu, dass er die Person des Pastors somit als

„entscheidende[s] Werkzeug“²⁴ für die Ausübung des Amtes, beziehungsweise des Berufes sieht. Hier bedient man sich auch immer wieder der Erfahrungen aus Beratung und psychotherapeutischen Kontexten, um das Berufsbild und die personale Kompetenz sachgemäß beschreiben und einordnen zu können.

Angelehnt an Martin Buber wird beispielsweise die personale Kompetenz mit dem Begriff der Begegnung als eine Begegnung mit nicht alltäglichen

²² Klessmann 539.

²³ Ebd.

²⁴ A.a.O. 540.

Erwartungen beschrieben. Das heißt, dass von einem Pastor in seinen Begegnungen auf Grund seines Amtes besondere Erwartungen an die Beziehung gestellt werden und in diesen Begegnungen die Beziehungskompetenz die entscheidende Bedeutung für „gelingende und heilsame Prozesse“²⁵ ist.²⁶

Das wirft automatisch eine Menge Fragen an die eigene Person und einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Sein auf. Folgt man dieser These, so scheint eine solche Auseinandersetzung und eine eigene Reflektion, die in ein größeres Bewusstsein über sich selbst für den Beruf Pastor mit sich ziehen, unumgänglich.

In der Beziehungsarbeit treffen dann die Beziehung zum Gegenüber und die Beziehung zu mir selbst aufeinander. Das bezeichnet Antoch als die „Dynamik der Beziehung“²⁷ und ordnet der personalen Kompetenz die Begriffe Selbstsicherheit, Selbstvertrauen und Empathie als Teilkompetenzen zu.

Gleichzeitig macht er aber deutlich, dass man all diese einzelnen Kompetenzen in kein geschlossenes System packen oder definieren kann. Gerade mit dem Begriff der Dynamik soll deutlich werden, dass Beziehung immer offen und gemeinsam auf ein Ziel hinaus läuft und eine Kraft oder Motivation entwickeln kann, die beide Beziehungspartner vorher nicht kannten. Aber auch aus dieser Beschreibung der personalen Kompetenz geht für Antoch hervor, dass die Notwendigkeit „über Probleme und ihre dynamische Struktur Bescheid [zu] wissen“²⁸ als eine Voraussetzung für die Erlernung dieses Berufes gilt und die Arbeit an diesen Problemen „in der Beziehung geschieht“²⁹. Auch wenn dieser Fokus mit dem Begriff der Probleme auf den therapeutischen Kontext abzielt, ist der doch erstens für den poimenischen Kontext und einige Begegnungen, beziehungsweise Beziehungen in der Arbeit des Pastors übertragbar. Denn auch hier wird auf das Bewusstsein der Struktur und Dynamik von Beziehungen hingewiesen.³⁰

²⁵ Klessmann 543.

²⁶ Vgl. a.a.O. 539-543.

²⁷ Antoch 188.

²⁸ A.a.O. 189.

²⁹ Ebd.

³⁰ Vgl. a.a.O. 188f.

Watzlawik hat für die Beziehungsdynamik den Unterschied von Beziehungsebene und Inhaltsebene innerhalb der Kommunikation fruchtbar gemacht. Seine These, dass die Beziehungsebene die Inhaltsebene mitbestimmt zeigt, dass für die Arbeit eines Pastor die personale Kompetenz nicht nur eine entscheidende Herausforderung ist, sondern auch eine Chance für die Kommunikation.³¹

Da wo Glaube der Inhalt oder die „primäre Aufgabe [...]die Kommunikation des Evangeliums“³² ist, kann die eigene Person den Glauben oder das Evangelium also nicht nur negativ, sondern auch positiv prägen. Entscheidend ist die Erkenntnis, dass die Person auf der Beziehungsebene immer auch einwirkt und der Pastor niemals hinter der Botschaft zurücktritt.

Außerdem regt Antoch an, dass Widerstände gegen die Person somit auch Widerstände gegen den Inhalt auslösen können oder sich im „Beziehungsverhalten in Szene setzen“³³. Diese Dynamik kann den Pastor in vielen problematischen Beziehungskontexten wiederum entlasten. Seine Herausforderung wird dabei die Reflektion und Unterscheidung der beiden doch miteinander korrelierenden Ebenen sein.³⁴

Ein Pro-Personalität, d.h. ein Bewusstsein für die eigene Person und die Beziehungsebene in den Begegnungen, ist also nicht nur Herausforderung und Voraussetzung für den Beruf, sondern auch als Chance zu verstehen in der Ausübung und Gestaltung der Berufsbegegnungen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Person und eine eigene Selbstorganisation der Persönlichkeit in dem Beruf des Pastors sind also entscheidende Prozesse.

3.2. In Beziehungen abgrenzen – Professionalität

Aus dem bisher Erarbeiteten ist deutlich geworden, dass die Auseinandersetzung mit Beziehung und der eigenen Person hilfreich und notwendig sind für die Begegnungen, beziehungsweise Beziehungen, im Berufsfeld des Pastors.

Dass gerade in einer offenen Dynamik aber keine ideale Situation vorherrscht und somit viele Schwierigkeiten auf Teilnehmer und Mitgestalter einer solchen Dynamik zukommen, beschreibt Vossen. Er betont zwar ebenfalls, dass es

³¹ Vgl. Antoch 193.

³² Klessmann 539.

³³ Antoch 200.

³⁴ Vgl. Antoch 200f.

wichtig ist sich mit der eigenen Person auseinander zu setzen und das innerhalb dieser Dynamik zu tun, weist aber darauf hin, dass das „mit allen Risiken“³⁵ geschieht. Zu diesem Selbstsein im Beruf gehört es einen „Rahmen zu organisieren und eine Beziehung zu entwickeln“³⁶, die neben den eigenen Bedürfnissen und der Erfahrung von Schwierigkeiten, das Selbstsein überhaupt ermöglicht. Diese beiden Ebenen der Vorgabe und Organisation einer Beziehungsstruktur und gleichzeitig dem Erleben und Leben innerhalb dieser Beziehungsstruktur fordern Werkzeuge, die beides ermöglichen. Werkzeuge, die vor Überforderung schützen und Einfühlungsvermögen oder „Hingabe“³⁷ ermöglichen und unterstützen.³⁸

Solch eine Konzentration auf Strukturierung und Organisation ist durch den Begriff der Professionalität ausgedrückt. Das es um die Organisation und Strukturierung der Beziehungen und eigenen Rollen geht liegt am Kontext, aber Professionalität bedeutet demnach sich auf die Verknüpfung von Beziehungs- und Sachebene zu konzentrieren und in einer Art innerlichen Abstraktion einen Rahmen für das Beziehungssystem zu gestalten. Diese Abstraktion erfordert also eine innerliche Abgrenzung von der Beziehungsebene und Eingrenzung des Beziehungsystems.

Nicol beschreibt die „ideale Sprechsituation“³⁹ in einem seelsorgerlichen Gespräch unter einem „Paradigma partnerschaftlicher Gegenseitigkeit“⁴⁰. Er differenziert jedoch, dass diese ideale Beschreibung lediglich auf der Ebene des Modells abstrahiert werden kann.⁴¹

Dagegen stellt Morgenthaler in seelsorgerlichen Gesprächskontexten die Beobachtung von der „Empathiefalle“⁴², die vor allem dann auftreten kann, wenn mehrere Gegenüber zur Beziehung gehören. Beispielsweise sind Gruppensituationen oder eine Begegnung zu dritt nicht frei von der Herausforderung, mit Konkurrenz, Rivalität, Koalitionsbildungen auf Grund einer

³⁵ Vossen 288.

³⁶ Ebd.

³⁷ A.a.O. 287.

³⁸ Vgl. Vossen a.a.O. 287ff.

³⁹ Nicol 161.

⁴⁰ Ebd.

⁴¹ Vgl. Nicol, Gespräch 159-161.

⁴² Morgenthaler, Seelsorge 150.

engeren Bindung zu einem der Gegenüber umgehen zu müssen. Schnell wird hier etwas missverstanden, was im Einzelgespräch noch als besonders wertvoll und auch brauchbar für die Begegnung und das gemeinsame Arbeiten war.⁴³

Einfühlungsvermögen schafft bei einem anderen Gegenüber unter Umständen Missverständnisse oder Misstrauen. Das Ideal von einer partnerschaftlichen Gegenseitigkeit ist in solchen Beziehungsstrukturen durch einen Konflikt, übersteigerten Erwartungshaltungen, unterschiedliche Rollenerwartungen nicht erreichbar. Solche negativen Dynamiken sind gerade mit ihren verschiedenen Gruppen- oder Mitarbeiterzusammensetzungen denkbar.

Morgenthaler schlägt für diese Kontexte und gerade schwierigen Beziehungsdynamiken zwei Werkzeuge vor, die dem Pastor helfen in einer angemessenen Grundhaltung seinen Gegenübern zu begegnen. Zum einen nennt er die auf Boszormenyi und Spark zurückgehende Allparteilichkeit, die als Haltung verstanden den Einzelnen sowie das Gruppensystem im Blick hat. Das heißt, dass „jede Bewertung einer Beziehungsposition [...]vielmehr durch die Bewertung einer anderen Beziehungsposition zu einem späteren Zeitpunkt dialektisch ausbalanciert“⁴⁴ wird.⁴⁵

Zum anderen nennt Morgenthaler die Interpathie, welche sogar als Voraussetzung der Allparteilichkeit gilt und an die Stelle der Empathie in solch schwierigen Beziehungsdynamiken rückt. Interpathie beschreibt das Einfühlen in das Dazwischen. Regeln, Ungleichgewichte, Qualität von Beziehungen und das Geflecht von Sympathie und Antipathie sind unausgesprochene Dynamiken und sollen vom Pastor erkannt und empfunden werden. Hierbei geht es darum, den beteiligten dann diese Wahrnehmung zur Verfügung zu stellen, um Beziehung und somit die Kommunikation zu ermöglichen und zu vereinfachen.⁴⁶

Solch eine Grundhaltung fordert vom Pastor in Beziehung ebenfalls die Reflektion der Beziehungsebene. Er versucht durch eine Vereinfachung und Klarheit-Schaffung in der Beziehungsdynamik Beziehung wieder herzustellen. Dies aber nicht nur und vordergründig durch eine personale Kompetenz, sondern

⁴³ Vgl. Morgenthaler 150.

⁴⁴ A.a.O. 149.

⁴⁵ Vgl. a.a.O. 148f.

⁴⁶ Vgl. a.a.O. 148-151.

durch eine Art Abgrenzung von den Gegenübern zu Gunsten der Reflektion der Beziehungsstruktur.

Dass Abgrenzung also auch zu einer professionellen Haltung, das heißt zu einer Haltung gehört, die die Profession Pastor und ihre Ausführung im Blick hat, wurde deutlich und gehört ebenfalls zu den Werkzeugen, die eine Grundhaltung in Beziehungen beschreibt.

Darüber hinaus kann man sich unterschiedlichster Methoden und Reflektionswerkzeugen bemächtigen, die sich aus therapeutischer und poimenischer Literatur entlehnen lassen. Diese hier ausführlich aufzuzählen würde der Rahmen dieser Arbeit nicht hergeben, gehört aber zur Aufgabe und Auseinandersetzung mit der eigenen professionellen Kompetenz. Um an entsprechende Literatur zu gelangen kann man den Fragen zur Nähe und Distanz, Vertrauen und Misstrauen, Verständnis und Unverständnis, Annahme und Abwehr, Sympathie und Antipathie, Introjektion, Projektion, Konfluenz, Retrofektion, Intervention und so weiter nachgehen, um sich mit verschiedenen Dynamiken, die in Beziehungssystemen wirken, auseinander zu setzen.⁴⁷

3.3. Zwischenfazit – Der Pastor als Person

Die Aufgabe Beziehungen im pastoralen Beruf zu leben und zu gestalten scheint eine große Herausforderung und komplexe Auseinandersetzung zu sein.

Zum einen ist eine Pro-Personalität gefordert, weil der Beruf des Pastors ohne die Person nicht denkbar wäre, beziehungsweise die Person nicht hinter den Beruf Pastor zurücktreten kann. Der Pastor gestaltet seinen Beruf mit und durch Beziehungen und ist als Kommunikator des Evangeliums mit seiner ganzen Person in die Verantwortung gerufen, somit auch seine Beziehungen zu gestalten. Ein seelsorgerliches Gespräch lebt vom Vertrauen in die Person und eine Predigt von der Glaubwürdigkeit des Pastors. Somit ist die personale Kompetenz Anforderung und Chance zugleich.

Das aber zu einer offenen Beziehungsdynamik auch Versagen, eigene Sorgen, Unzulänglichkeiten, Überforderungen, unerfüllte Erwartungen und so weiter gehören, fordert gleichzeitig vom Pastor eine professionelle Kompetenz, die

⁴⁷ Vgl. dazu Perls 50-61.

Beziehungsdynamiken kennt, erkennt und in einen Rahmen setzt. Zu einer personalen Kompetenz gehört also auch die professionelle Kompetenz dazu. Personale und professionelle Kompetenz lässt sich in beide Richtungen denken. Eine „professionelle Kompetenz im Sinn von formaler Zuständigkeit“ muss gefüllt werden mit einer personalen Kompetenz, Beziehungen [...] immer neu authentisch⁴⁸ zu gestalten. Zur personalen Kompetenz gehört aber ebenfalls, die professionelle Kompetenz, Beziehungssysteme zu organisieren und zu strukturieren.

Es ist also kein Nacheinander sondern Ineinander beider Kompetenzen. Dies wiederum lässt sich auch in einer Rollenvielfalt erkennen. Der Freund ist gleichzeitig der Pastor; der partnerschaftlich-agierende Seelsorger ist gleichzeitig der leitende Älteste und so weiter.

Für den Pastor ist die Betrachtung und Auseinandersetzung mit der Beziehungsebene zusätzlich zur Arbeit an der Sachebene notwendig. Gleichzeitig wurde aber deutlich, dass diese Kompetenzen mitten in den Beziehungssystemen und nur in einer Beziehungsdynamik ausgebildet werden können, an der der Pastor selber teilnimmt. Somit ist die Ausbildung der personalen und professionellen Kompetenz „Aufgabe lebenslangen Lernens; in dieser Hinsicht ist niemand fertig“⁴⁹. Und während des Dienstes muss es immer wieder die Gelegenheit geben beide Kompetenzbereiche in Form von Supervision, Coaching, Fortbildung und Seelsorge zu reflektieren und neu zu gestalten.

Auch hier wurde deutlich, dass die Beziehungsdynamik und unterschiedliche Beziehungsteilnehmer unterschiedliche Bereiche der professionellen oder personalen Kompetenz von dem Pastor fordern. Diese sollten vom Pastor ausfindig gemacht werden, um eine gezieltere Auseinandersetzung und Reflektion zu ermöglichen.

⁴⁸ Klessmann 539.

⁴⁹ A.a.O. 544.

4. Exegetische Reflektion von Pastorenrolle und Beziehung

4.1. Der Pastor und seine Rolle(n) – zum Amtsverständnis

Ein aus der Heiligen Schrift entliehenes Amtsverständnis für den Pastor zu entwickeln, führt einen sofort an das am Anfang erarbeitete Dilemma heran. Denn auf der Suche nach der Rolle Pastor in der heiligen Schrift muss man entscheiden, ob seine Entsprechung dem in Epheser 4,11 genannten Amt des Hirten gerecht wird, oder ob man der Spur der neutestamentlichen Entwicklung von Ämtern folgt, die sich an dem jeweiligen Gemeindekontext und einer Begabung vollzieht.

So lässt sich das vierfache Amt in Epheser 4,11ff leicht auch als fünffaches Amt deuten und dennoch lassen sich in den übrig genannten Ämtern (Apostel, Prophet, Lehrer und Evangelist) die Rollenbeschreibungen entdecken, mit denen ein Pastor heutzutage versehen ist oder wird. Der Pastor hat also aus biblischer Sicht mehrere Ämter inne und die Begriffe Amt und Rolle vermischen sich schon an dieser Stelle.

Das im Fokus der biblischen Ämterdefinition die Begabung steht, lässt sich ebenfalls an der Praxis der Einführung in solche Ämter⁵⁰ erkennen. Die Apostel beriefen Menschen in den Dienst zur Erbauung des Gemeindeleibes, indem sie ihnen die Hände auflegten, um sie mit dem Heiligen Geist auszustatten und somit ihre Begabung in Verbindung mit einem Amt zu bekräftigen.

Zusätzlich zu dieser Entwicklung ist die allmähliche Entstehung der Leitungsämter in den neu entstehenden Gemeinden der ersten drei Jahrhunderte nach Christus zu erwähnen. Beispielsweise werden in den Pastoralbriefen immer wieder die Apostel, die Bischöfe, die Ältesten und Diakone genannt. Im ersten Timotheusbrief in Kapitel drei und fünf beispielsweise stehen jeweils Anweisungen und Ermahnungen für die Ausübung solch eines Amtes. Für die Fragen nach der Rolle von Pastoren ist aber auch hier keine direkte Entsprechung zu sehen. Ein Pastor ist im Baptismus in der Regel Ältester einer Gemeinde, aber die Aufstellung und Zuständigkeit eines Ältesten sind in den verschiedenen Gemeinden unterschiedlich.

⁵⁰ Vgl. Apg 6.13,3; 1.Tim 4,14.5,22; 2. Tim 1,6.

So ergibt sich aus einer ersten exegetischen Betrachtung, dass das heutige Amt des Pastors keine eindeutige Entsprechung zu einem der biblischen Ämter findet. Dennoch öffnet die exegetische Betrachtung der einzelnen Ämter für die Frage nach den verschiedenen Rollen eines Pastors die Perspektive einer tieferen Auseinandersetzung mit den einzelnen Rollen.

Die Urgemeinde fing an, ihre Ämter auf Grund von Notwendigkeiten für den Erbau und einer Zurüstung des Gemeindeleibes einzusetzen. Die Apostel suchten dafür Menschen nach ihren natürlichen und geistlichen Begabungen aus, woraus sich die Praxis der Einsetzung durch das Handauflegen entwickelte.

Dies könnte wiederum in eine weitere Auseinandersetzung für den Pastor und seine natürlichen und geistlichen Kompetenzen führen, die die jeweilige Rolle von ihm fordert.

Für beide Perspektiven, die Frage nach den natürlichen und geistlichen Kompetenzen und die Frage nach der Ausrichtung der Rollen an biblischen Ämtern, wird der Pastor sich in seiner jeweiligen Situation auseinandersetzen müssen.

Hierbei wird ihm wie aufgezeigt die Heilige Schrift und die kirchengeschichtliche Entwicklung die nötige Inspiration liefern. Dennoch ist eine Totalrolle des Pastors in exegetischer Betrachtung nicht erkennbar.

4.2. Theologie der Beziehung – Kommunikation des Evangeliums

Dass mit der Kommunikation des Evangeliums als Aufgabe des Pastors nicht nur eine lehrende Funktion gemeint ist, zeigt die theologische Arbeit zu Kasualien von Grethlein. Sein Anliegen Kasualien als „Kommunikation des Evangeliums an Übergängen des Lebens“⁵¹ zu verstehen, zeigt, dass die Arbeit oder Aufgabe eines Pastors nicht nur durch die Vermittlung von „Heilsinformationen“⁵² besteht. Er schließt sich Engemann an und definiert die Kommunikation des Evangeliums als ein In-Beziehung-Treten der Kommunikanden mit Gott und untereinander. Hierzu gehört auch immer ein „sozialpsychologischer Ort“⁵³ in der diese Kommunikation stattfindet. Dies basiert nach Grethlein beispielsweise auf der Erfahrung die Menschen mit Jesus Christus gemacht haben, der nicht nur

⁵¹ Grethlein 3.

⁵² A.a.O. 32.

⁵³ A.a.O. 33.

lehrende Wort für sie hatte, sondern auch ihren Sinn änderte durch seine Taten und sein Wirken als Mensch. Hierfür führt Grethlein Matthäus 4,17 an und den Begriff der Buße. Μετάνοια bedeutet wörtlich umdenken und eine Umkehr des Sinnes.⁵⁴

Die Gute Nachricht, das Evangelium, ist nach Grethlein hierbei der vermittelte Inhalt und gleichzeitig kann es als „Übertragungsmedium“⁵⁵ verstanden werden. Auch dies lässt sich im Leben Jesu erkennen, der den gleichen Inhalt in unterschiedlichen Kontexten⁵⁶ vermittelte. Die einzelnen Evangelien sind „Speichermedium“⁵⁷ und weisen auf den Ursprungsimpuls hin. Dieser Ursprung ist der Inhalt selbst und wird dann nicht nur von Jesus Christus, sondern durch die Apostel und die entstehende Kirche weitergegeben. Grethlein stellt fest, dass die Kommunikation des Evangeliums im Ursprung einen „personal kommunikativen Grundcharakter“⁵⁸ hat und fern ist von einer „eindimensionalen Lehre“⁵⁹. Zur inhaltlichen Vermittlung gehört also immer das „Wirken“⁶⁰ und das „Geschick“⁶¹ des Kommunizierenden.⁶²

In dieser Denkrichtung kann in Römer 2,16 dann Paulus von **seinem** Evangelium sprechen, weil er nicht nur die Vermittlung eines Inhaltes, sondern bei der Kommunikation auch die Gegenüber und die Situation im Blick hat; also die Fragen; wo das Evangelium wirkt und an wem.⁶³

Evangelium ist also eine Botschaft von der eine Wirkung ausgeht, die Menschen in ihren jeweiligen Kontexten verändert.⁶⁴ Das ist nach biblischer Betrachtung der Ursprung und die Voraussetzung für Kommunikation im Pastorenberuf. Somit lässt sich aus exegetischer Betrachtung eine Verbindung von Beziehung und Kommunikation erkennen.⁶⁵

⁵⁴ Vgl. Grethlein 32f.

⁵⁵ A.a.O. 35.

⁵⁶ Streitgesprächen, Heilung Kranker, gemeinsame Feiern, und so weiter.

⁵⁷ Grethlein 35.

⁵⁸ A.a.O. 36.

⁵⁹ Ebd.

⁶⁰ Ebd.

⁶¹ Ebd.

⁶² Vgl. a.a.O. 35f.

⁶³ Vgl. Härtner 160.

⁶⁴ Vgl. dazu Jes 52,7; Mk 1,15; Mt 28,18-20.

⁶⁵ Vgl. Härtner 158ff.

Der Pastor stellt sich als Kirchenmitarbeiter somit in eine Tradition, die ihren Ursprung in Christus hat, der Evangelium kommuniziert und gelebt hat. In diesem Sinne war er aber nicht nur Ursprung sondern auch Vorbild, wenn Paulus als Apostel die entstehende Gemeinde in gleicher Weise geleitet und gebaut hat. Die Kommunikation des Evangeliums wird also mitbestimmt durch die Person, die kommuniziert; durch sein, beziehungsweise ihr Wirken. Und ebenfalls bestimmt der/die Empfänger/in der Kommunikation die Art und Weise. Beides geschieht aber nicht als logische Konsequenz, sondern scheint ein Anspruch zu sein, an dem sich eine Kommunikation des Evangeliums immer wieder messen lassen muss.

Mit anderen Worten ergibt der exegetische Befund, dass der Pastor in seinem Beruf sein Wirken, also seine eigene Persönlichkeit und Kompetenz als Teil der Evangeliumsvermittlung sehen muss. Außerdem wird von ihm gefordert, dass er sich bei der Kommunikation des Evangeliums Gedanken macht über sein Gegenüber und wie das Evangelium Gott, Gegenüber und Pastor im jeweiligen Kontext in Beziehung setzt.

Insofern lässt sich aus einer groben exegetischen Betrachtung der Kommunikation des Evangeliums schließen, dass der Pastor eine Theologie der Beziehung in seinem Beruf integrieren und ausüben sollte, um dem Anspruch und Ursprung des Evangeliums gerecht zu werden.

5. Fazit

„Identität als Dialogfähigkeit und Kohärenz in unterschiedlichen Kontexten – so könnte man pastorale Identität beschreiben und damit ein Ziel umreißen, das der Vielfalt der Lebenswelten, in denen sich ein Pfarrer [...] bewegt, angemessen Rechnung trägt.“⁶⁶

Auf der Suche nach solch einem angemessenen Ziel und einer Identitätsbeschreibung für den Beruf des Pastors muss man viele Gedanken und Zusammenhänge beachten. Als Ergebnis bleiben einige Hinweise und Ansprüche für und an die eigene Gestaltung des Berufs, die sich wiederum durch die exegetische Auseinandersetzung bekräftigen und ergänzen lassen.

⁶⁶ Klessmann 548.

Dass mit dem Beruf des Pastors eine Rollenkonfusion durch die vielzähligen Rollenerwartungen und Rollenzuweisungen entsteht, wird ebenfalls durch den Blick in die Urgeschichte der Kirche deutlich, in der einzelne Rollen zu Ämtern in der Gemeinde wurden.

Das führte und führt dazu, dass ein Pastor in heutiger Zeit seine Berufsidentität selber finden muss und bestimmen kann. Aus dem Dilemma der vielen Rollen wird somit aber auch eine Chance seine eigene Rollenzusammensetzung zu finden und zu gestalten.

Durch die Vielzahl an Rollen wird der Pastor als Grenzgänger und Vermittler zwischen verschiedenen Welten wahrgenommen. Nicht nur im inner- und außerkirchlichen Bereich, sondern auch zwischen verschiedenen sozio-psychologischen Systemen.

Mit dieser Chance und Gestaltungsmöglichkeit kommt aber gleichzeitig die Notwendigkeit auf, die Gefahrenpotenziale der Erwartungshaltungen, und übersteigerten Idealvorstellungen an die verschiedenen Rollen im Blick zu behalten.

Dies wiederum führt in die Auseinandersetzung der eigenen Dialogfähigkeit. Zum Dialog gehört meine Person und mein Gegenüber, beziehungsweise mehrere Gegenüber.

Die Beziehungsgestaltung sollte somit auch eine grundlegende Fähigkeit des Berufes sein. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Person im Hinblick auf Beziehungen kann als personale Kompetenz bezeichnet werden. Hierzu gehört die Unterscheidung zwischen Beziehungs- und Sachebene in der Kommunikation, aber auch das Wissen der Zusammengehörigkeit beider Ebenen.

Zur Profession des Pastors kommt also eine Kompetenz dazu, die als Pro-Personalität bezeichnet werden kann. In ihr ist ausgedrückt, dass in der Beziehung zu anderen Menschen die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit unumgänglich ist.

Die offene Dynamik von Beziehungen fordert zusätzlich, dass der Pastor Selbststrukturierung und –organisation von Beziehungen zu seiner professionellen und personalen Kompetenz ergänzt.

Auch hier muss der Pastor seine eigene Grundhaltung in schwierigen Situationen durch erlernte Werkzeuge so formen, dass er in der Lage ist sich einfühlen zu können und sich abzugrenzen, wo es nötig und angemessen ist.

Die eigene Identität zu finden ist also ein Weg, den ein Pastor in seinem Beruf nicht unabhängig von einer intensiven Auseinandersetzung mit sich selber und den Erwartungen und Rollenzuweisungen seiner Gegenüber gehen kann.

Eine Sich-Ausruhen oder Sich-Verlassen auf die abgeschlossene Ausbildung und Identitätsfindung bei Berufsbeginn ist also trügerisch.

Neben dem Angebot vielzähliger Werkzeuge und Methoden, Räume und Gelegenheiten für Reflektion, muss jeder Pastor für sich entscheiden, was der nächste Schritt ist, um an der professionellen oder propersonalen Kompetenz zu arbeiten.

Inspiration und Motivation sind hierbei die Vorbilder und Ursprünge der ersten Kommunikatoren des Evangeliums. Jesus Christus und die Apostel suchten und kommunizierten immer wieder gemeinsam ihre eigene Identität im Kontext von Beziehungen und durch die Rollen schaffende und verändernde Kraft des Evangeliums.

6. Literaturverzeichnis

ATOCH, ROBERT: Beziehung und seelische Gesundheit, Frankfurt a.M. 1994.

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

GRETHLEIN, CHRISTIAN: Grundinformation Kasualien. Kommunikation des Evangeliums an Übergängen des Lebens, Göttingen 2007.

HÄRTNER, ACHIM und HOLGER ESCHMANN: Predigen lernen. Ein Lehrbuch für die Praxis, Stuttgart 2001.

KLESSMANN, MICHAEL: Pastoralpsychologie. Ein Lehrbuch, Neukirchen-Vluyn 2004.

MECHELS, EBERHARD und KORNELIA SCHAUF: Der Pfarrer/die Pfarrerin von morgen, Wuppertal 1999.

MORGENTHALER, CHRISTOPH: Systemische Seelsorge. Impulse der Familien- und Systemtherapie für die kirchliche Praxis, Stuttgart ⁴2005.

NICOL, MARTIN: Gespräch als Seelsorge. Theologische Fragmente zu einer Kultur des Gesprächs, Göttingen 1990.

PACHMANN, HERBERT: Pfarrer sein. Ein Beruf und eine Berufung im Wandel, Göttingen 2001.

PERLS, FRITZ: Grundlagen der Gestalt-Therapie. Einführung und Sitzungsprotokolle, München ⁹1995.

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.

VOSEN, ANTOINE: Selbstwerden in menschlichen Beziehungen, Berlin 1975.