



Assises 2009 Bâle / Tagung 2009 Basel

Spichiger Hansruedi

Beauftragter für kirchliche Angelegenheiten
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion
des Kantons Bern
031 633'46'87

Referat vom 19. Januar 2009 an der Tagung des Schweizerischen Pfarrvereins

Ich freue mich, mich in diesem „erlauchten Kreise“ äussern zu dürfen, obwohl ich auch weiss, dass die von mir vertretene Position nicht auf ungeteilte Zustimmung stossen wird. Aber ich bin überzeugt, dass in der von ihnen thematisierten Frage rasch weiterführende Lösungsansätze nötig sind, weil sonst die Entwicklung Fakten schaffen wird, die kaum mehr zu korrigieren sind. Allerdings habe ich weder Rezepte für „Eine Kirchenordnung für die Frömmigkeit des Volkes“ bei mir, wie dies die Tagungsleitung über mein Referat geschrieben hat, noch verfüge ich über die verbindliche Wahrheit. Vielmehr ist es mir ein Anliegen, Reformen anzuregen, welche den gesellschaftlichen Wirklichkeiten in der Anstellung der Pfarrerinnen und Pfarrer Rechnung tragen, ohne zugleich bewährte Errungenschaften über Bord zu werfen. Ich spreche deshalb zuerst Veränderungen an, um dann gewisse persönliche Schlussfolgerungen bezüglich Arbeitsbedingungen und Führungsproblematik zu ziehen. Dabei stütze ich mich auf Beobachtungen aus meinem Zuständigkeitsgebiet im Kanton Bern- im Wissen, dass die kirchlichen Verhältnisse im gesamtschweizerischen Kontext sehr unterschiedlich sind. Unterschiede stelle ich bereits bei uns fest, indem sich die Romands in der Tendenz - im Strukturbereich, erneuerungsoffener zeigen, als die deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen. Allerdings spielt dabei auch der erhöhte Ressourcendruck eine gewisse Rolle. Mit „süffigen“ Titeln wie „So viel verdient Ihr Pfarrer“ und „Herrgott! die Reformierten machen die Kirche zu einer Firma“ setzte sich kürzlich die Zeitung „der Sonntag“ mit der Stellung und den Arbeitsbedingungen der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer auseinander. Und ebenso „süffig“, wie das der Sonntagspresse halt so eigen ist – es geht ja schliesslich auch um Leserzahlen – wurden Gehaltsangaben ausgebreitet, war von verschärften Arbeitsbedingungen und privatwirtschaftlichen Anstellungsverträgen die Rede und wurde ein Bild gezeichnet, das Pfarrerinnen und Pfarrer immer mehr auf dem Schleudersitz wähen lässt. Die Scharfmacher werden in den kantonalen Kirchenbehörden ausgemacht, welche die Pfarrerschaft durch privatrechtliche Arbeitsverträge und Abschaffung der Volkswahlen an die berühmte „Kandare“ nehmen möchten. -

Tatsächlich ist die Diskussion über die Stellung der Pfarrerinnen und Pfarrer seit einiger Zeit schärfer geworden. Dies ist nach meinem Dafürhalten die Folge davon, dass man sich über eine lange Zeit hinweg nicht traute, Veränderungen offen anzusprechen und sie auch gestalterisch zu bearbeiten. Und nach meiner Beobachtung versuchen Teile der Pfarrerschaft immer noch, klärende Reformen mit einer Art von Wagenburgmentalität zu blockieren. Oft

klingen Ängste um Positions- und Prestigeverluste an. Auch werden Gleichstellung und Gleichwertigkeit gleichgesetzt bzw. verwechselt.

Eine berufliche Stellung ist in erster Linie funktional zu sehen - in einem Verhältnis zu Aufgabe und Verantwortung sowie im Quervergleich zu andern Berufen. Sie hat wenig mit dem Wert oder der Anerkennung einer Aufgabe oder einer Person zu tun. Zwar kann ich gewisse Ängste unter der Pfarrerschaft durchaus auch verstehen. Veränderungen können zum Verlust lieb gewordener Gewohnheiten und Idealbildern führen - selbst wenn vertraute Bilder vielleicht nicht immer so ideal waren; wie sie heute in verschiedenen Köpfen noch anklingen. Auch können Veränderungen zu Auseinandersetzungen führen! Und davor scheut man sich bekanntlich in der Kirche.

Gewisse Bilder oder Konstanten haben in Kirchen und Gemeinden über Jahrhunderte hinweg Vertrauen geschaffen und Stabilität gewährleistet. Ich denke beispielsweise an den omnipräsenten Gemeindepfarrer als guter Hirte mit offenem Pfarrhaus und einer umsichtigen, tüchtigen, aber sanften Pfarrfrau. Doch sind sie nicht mehr Allgemeingut! Der gesellschaftliche Wandel zeigt sich zunehmend auch im Pfarrhaus und im Berufsverständnis vieler Pfarrerinnen und Pfarrer! Veränderte Lebensentwürfe führen zu neuen Bedürfnissen. Lebenspartnerinnen und Lebenspartner von Pfarrpersonen sind immer weniger bereit, eine eigene berufliche Zukunft dem Pfarramt ihrer Partnerin bzw. ihres Partners unterzuordnen. Der Wunsch nach geteilter Familienverantwortung führt zum Wunsch nach teilzeitlicher Beschäftigung, zum Wunsch nach je nach Lebenssituation veränder- und anpassbaren Beschäftigungsgraden, nach besserer Abgrenzung von Beruf und Freizeit - notabene auch örtlich - und damit auch nach der Frage, welche konkreten Aufgaben im Rahmen eines bestimmten Pensums erwartet werden können.

Weil eine den persönlichen Wünschen angepasste Wohnsituation erstrebenswerter scheint als irgendeine Dienstwohnung stösst auch die Wohnsitzpflicht immer mehr auf Ablehnung. Einzelpersonen oder kinderlose Paare fühlen sich in grossen Pfarrhäusern unwohl. -

All diese Bedürfnisse haben meines Erachtens durchaus ihre Berechtigung und verdienen es, ernst genommen zu werden. Auch Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die mit andern Berufen vergleichbar sind.

Schlussendlich sind die Anstellungsbedingungen auch rechtlich komplizierter geworden. Zu Recht verlangen Pfarrerinnen und Pfarrer Rechtssicherheit, weshalb professionelle Führung nötig ist. -

All die neuen Voraussetzungen bedingen neue Überlegungen. Dabei sind zwei Interessen zu berücksichtigen:

1. Das Interesse der Kirche oder der Kirchgemeinden und der von ihnen definierte Auftrag. Ein Teil des Auftrags kann auch die sichtbare Präsenz vor Ort sein; dass eine Pfarrerin oder ein Pfarrer als Teil der Gesellschaft vor Ort wahrnehmbar und erreichbar ist. Das überlieferte Bild der Pfarrperson im Pfarrhaus hat nach wie vor seine tiefere Bedeutung und Berechtigung. Auch heute gibt es viele Pfarrpersonen, die diesem Bild mit allen Konsequenzen nachleben möchten. Und ich habe eine hohe Achtung vor ihnen. Aber

angesichts unterschiedlich gewordener Bedürfnisse müssten eben auch differenzierte Lösungen möglich sein.

2. Sind die individuellen Interessen der einzelnen Pfarrerinnen und Pfarrer zu beachten. Deshalb drängt sich aus meiner Sicht eine Flexibilisierung der Dienstverhältnisse auf, wobei die in der Kirche weit verbreitete Zielsetzung „JEDEM DAS GLEICHE“ durch „JEDEM DAS SEINE“ zu ersetzen wäre. Der primäre Zweck von Anstellungsbedingungen ist es nicht, jedem die Erfüllung seiner Wünsche zu gewährleisten, sondern, dass es seinen Auftrag optimal erfüllen kann und nach den von ihm geforderten Verpflichtungen und Belastungen angemessen bezahlt wird. – Bezüglich Verpflichtungen und Belastungen hat sich übrigens der Grundsatz „Jedem das Gleiche“ längstens überholt.

Bereits vor 20 Jahren machte Manfred Josutis auf die vielfältig gewordenen Erwartungen an die Pfarrerinnen bzw. Pfarrer und deren wachsende Unsicherheit angesichts der diffusen Rollenerwartung aufmerksam.

Wir wissen alle, wie sich die Vorstellungen und Erwartungen innerhalb weniger Jahrzehnte vervielfältigt haben. Heute entwickelt fast jedes - allerdings auch auf Seiten der Pfarrpersonen - sein eigenes Kirchenbild! Die moderne Gesellschaft akzeptiert die gemeinschaftsbindenden Institutionen Staat und Kirche immer mehr nur noch als eine Art Dienstleister – als Service public. Und die „Leistungsbezüger“ messen „die Anbieter“ und die erwarteten Leistungen an ihren individuellen Bedürfnissen und Maßstäben.

Das hat denn auch zur Folge, dass immer weniger klar ist, was eigentlich noch genau gilt. Hüben und drüben entstehen Unsicherheiten, Missverständnisse und Unzufriedenheiten. Es werden verbindliche Klärungen nötig, welchen Auftrag eine Kirchgemeinde mit den verfügbaren Ressourcen noch erfüllen kann und will. Damit ist die Führungs- oder Leitungsfrage angesprochen.

In sehr vielen Köpfen lebt noch das traditionelle Bild einer Kirchgemeinde mit einem Pfarrer als eigentlichem und einzigem Dienstleister mit umfassender Verantwortung, der zusammen mit dem Kirchgemeinderat die Probleme erörtert und entscheidet.

Inzwischen ist das Einzelpfarramt in sehr vielen Kirchgemeinden längstens durch ein Team abgelöst. - TEAM: toll – ein anderer macht's! Mehrere Pfarrpersonen und kirchliche Dienste – immer mehr in Teil- und Kleinstpensen angestellt – prägen das Bild. Aber diese Veränderungen wurden organisatorisch oft kaum bewältigt. Aus welchen Gründen auch immer wird verzichtet, die Teams zu organisieren und zu strukturieren, klare Verantwortlichkeiten und Kompetenzen zu definieren. Oft verhalten sich einzelne Teamangehörige wie Einzelkämpfer und nach ihren persönlichen Vorstellungen. Sie definieren ihren Auftrag weitgehend selber und grenzen sich bestmöglich gegenseitig ab, um sich nicht in die Quere zu kommen. Und doch möchten sie überall mitreden und mitbeteiligt sein. Eine Leitung besteht nicht und würde auch nicht akzeptiert. Und weil man in der Kirche bekanntlich nicht streitet, werden Auseinandersetzungen tunlichst vermieden.

Doch unter der Oberfläche wird nicht selten „vom Feinsten gehauen und gestochen“. Ein

Mobbing-Spezialist stellte kürzlich in einem Vortrag fest, wie gerade auch im kirchlichen Bereich ausserordentlich hohe Mobbing-Vorkommen anzutreffen seien – übrigens generell in sozialen Berufsfeldern. Grund: es bestünden keine klaren Strukturen und es werde keine Führung akzeptiert. Aus meiner Erfahrung kenne ich viele – sehr viele - Beispiele, wo das Leiden von Teamangehörigen - auch unter ihren Kirchgemeinderäten - gross ist. Der einzige gemeinsame Nenner vieler Teams beschränkt sich höchstens auf die Feststellung, keine Leitung zu akzeptieren. –

Und so liegt es dann in der Verantwortung ehrenamtlich tätiger Kirchgemeinderäte, die Ruhe einigermaßen sicherzustellen; was für sie nicht selten eine Überforderung ist oder ein unzumutbarer Kräfteverzehr bedeutet. Ich bin überzeugt, dass es zur Erfüllung des Auftrags und im Interesse eines unverkrampften Arbeitsklimas förderlicher wäre, wenn ein Mitglied aus dem Team mit der Leitung beauftragt würde, als wenn teils überforderte Kirchgemeinderäte als Krisenmanager wirken und das operative Geschäft ordnen müssen.

Dabei birgt eine gut funktionierende Teamarbeit zur Bewältigung des vielschichtig gewordenen Auftrags innerhalb der Kirchgemeinde oder über die Gemeindegrenzen hinweg grosse Chancen. Stärken und Schwächen der einzelnen Mitglieder im Team könnten durch Schwerpunktbildung besser genutzt werden, es wären Synergien möglich usw. Aber dazu sind klar definierten Zuständigkeiten und Kompetenzen sowie eine koordinierende Führung nötig. Klar definierte Zuständigkeiten wäre auch im Zusammenwirken von Kirchgemeinderäte und Mitarbeitenden nötig. Ich halte wenig davon, wenn sich Kirchgemeinderäte in das operative Geschäft einmischen. Ebenso ist es unakzeptierbar, wenn sich Mitarbeitende nicht an die Beschlüsse des Kirchgemeinderates halten.

Wir sind uns in der Theologie gewöhnt, immer wieder „ad fontes“ zu gehen. Warum nicht bei den Strukturen? Es gab eine Zeit, da amte pro Kirchgemeinde 1 Pfarrer. Weitere Pfarrpersonen waren beigeordnete Vikare. War das so schlecht? Ich denke, es könnte sich lohnen, in dieser Richtung zu denken. Eine teamleitende Pfarrperson stünde in der Oberverantwortung für die Erfüllung des gesamten Auftrags und würden die Umsetzung des Auftrages im Team koordinieren. Die teamleitende Pfarrperson wäre

- verpflichtender angestellt als die übrigen Teammitglieder,
- für die Leitungsaufgabe weitergebildet und
- für diese Aufgaben angemessen freigestellt.

Im Wissen, dass es ein solches Modell wegen mangelnder Akzeptanz schwer hätte, bin ich von seinen Vorteilen dennoch überzeugt. Es

- ermöglichte einen Mix von Anstellungsformen, ohne das bewährte Bild einer die Kirche repräsentierenden Pfarrperson aufgeben zu müssen,
- ermöglichte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Pfarrerrinnen und Pfarrer und
- gewährleistete vor Ort eine professionellere Personalführung.

Sicherheit Stabilität könnten zunehmen.

Schlussendlich würde die teamleitende Pfarrperson das Team auch im Kirchgemeinderat vertreten. Die Mitarbeit der Pfarrerschaft im Kirchgemeinderat ist nötig und wichtig.

Kirchgemeinderäte benötigen die Unterstützung der Pfarrerinnen und Pfarrer - aber nicht als vielstimmige Chöre.

Es ist immer wieder feststellbar, dass die Zusammenarbeit zwischen Pfarramt und Kirchgemeinderat in Gemeinden mit Einzelpfarrämtern unverkrampfter und der Einfluss des Pfarramtes in der Tendenz grösser ist, als wenn sich Teammitglieder unkoordiniert einbringen. Gremienarbeit ist ein anspruchsvolles Geschäft. Wenn eine Teamleitung unter Beachtung der demokratischen Spielregeln und Vorgehen eine konsolidierte Meinung des Teams in den Kirchgemeinderat einzubringen versteht, Anträge sorgfältig erarbeitet und dokumentiert, aber auch die Beschlüsse des Rates mit den Teams korrekt umzusetzen versteht, dann wird der Einfluss der Pfarramtes gestärkt.

Ich komme zum Schluss. Die gesellschaftlichen Veränderungen und mangelnde Bereitschaft, angemessen auf sie zu reagieren, haben zu Reformstau und zu enormem Kräfteverschleiss unter Pfarrerinnen und Pfarrern sowie in den Kirchgemeinderäten geführt. Der Handlungsbedarf ist gegeben. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die Pfarrerschaft die Gestaltung mit konkreten Vorschlägen sehr massgeblich beeinflussen kann, wenn sie die Realitäten offen wahrnimmt, sorgfältig analysiert und konstruktive Vorschläge erarbeitet. Dazu möchte ich Sie ermuntern.

Hansruedi Spichiger, Basel, 19.01.2009