



Ein bißchen Aufbruch

Das Ambiente hat diesmal wohl etwas auf die Synode abgefärbt. Im Sitzungssaal des Augsburger Stadtrates erledigte die Synode routiniert, nüchtern und zielgerichtet, aber ohne große Emotionen ihr Pensum. Dabei war – wie könnte es auch anders sein – das an sich wichtige Schwerpunktthema »Kirche vor Ort« von den schon längst unvermeidlichen Finanzfragen überlagert. Bereits nach der Pressekonferenz, die Landesbischof Friedrich am ersten Tag der Synode gab, beherrschte die Finanznot und die Befürchtung, dass bereits 2006 betriebsbedingte Kündigungen ins Haus stehen, die Schlagzeilen der Zeitungen. Bei dieser Pressekonferenz hätte Friedrich vielleicht lieber auch theologisch über »Kirche vor Ort« gesprochen, die Journalisten legten ihn jedoch mit fast weidmännischer Hartnäckigkeit auf die Finanzen fest. In einer derartigen Situation tut sich jedes kirchenleitende Organ schwer, die an sich nötige Doppelbotschaft unters Volk zu bringen: Die finanzielle Konsolidierung erfordert einerseits immer noch schmerzliche Maßnahmen und höchste Spar-Disziplin, andererseits verläuft der Konsolidierungsprozess nach Plan, hat die Kirche, wenn sie mit ihrer Botschaft wirklich »vor Ort« bei den Menschen sein will, wahrlich noch andere Themen als Zahlen, Organisationsfragen und Planungen. Wer sich nur noch mit Strukturen beschäftigt, wird am Ende zwangsläufig zum Bürokraten, beschrieb der SZ-Redakteur Dobrinski eine Gefahr, die der Kirche drohen könnte.

In einem kirchenleitenden Schulterchluss wollten Synodalpräsidentin Heidi Schülke und Landesbischof Johannes Friedrich die Perspektive weiten: In ihrer

Eröffnungsrede verband die Präsidentin den notwendigen Blick auf die Realitäten mit der für die Kirche ebenso notwendigen Vision, Bischof Friedrich stellte klipp und klar fest: »Finanzen hin oder her, der missionarische Auftrag bleibt unser erstes Anliegen«.

In der gegenwärtigen Stimmungslage von Synode und Kirche insgesamt fielen diese Appelle auf keinen sehr fruchtbaren Boden. Denn auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen hat sich offensichtlich eine gewisse Erschlaffung breit gemacht. Schade deshalb, dass in der Synode ausgerechnet auf diese Stimmungslage das neue Konzept der »Kirche vor Ort« gestoßen ist. Selbst willige und engagierte Kirchenleute scheinen etwas müde geworden zu sein über all den Programmen und Konzepten, von Handlungsfeld bis hin zu Sparpaketen und »Giftlisten«. Deshalb war es wohl nicht so sehr ein Ausdruck von Arroganz, sondern eher ein Ausfluss dieser Stimmung, der die Synodale und Pfarrerin Veronika Zieske bei der Diskussion um das Konzept »Kirche vor Ort« zu der Aussage brachte, sie könne sich nicht recht vorstellen, dass aus den Rückmeldungen der Basis andere Erkenntnisse erwachsen könnten »als was wir bisher auch schon gedacht, erhoben, bewogen und in manchem vielleicht nicht auf den Punkt gebracht haben«.

Da ist es dann gut, dass wenigstens Planungsreferent Ark Nitsche unverzagt und mit ungebrochenem Optimismus an die neuen konzeptionellen Prozesse heranzugehen scheint. Das Konzept »Kirche vor Ort«, das selbst von dem vorbereitenden synodalen Gremium merkwürdig vage ins Plenum eingebracht wurde, verdient wenn schon

Inhalt

■ Artikel

Achim Schmid,
Ein bißchen Aufbruch 81

Dr. Joachim König,
Kontrolle Macht Wut 82

Dr. Dorothea Greiner,
Auf der Suche nach dem
dritten Weg 85

Martin Ost,
Liebe Leserin, lieber Leser 95

Dr. Günter Reim,
Birkat ha-Minim 89

Gottfried Lutz,
Schwerhörig gegen
Schwerhörige 92

Gerhard Meyer,
»L« wie »Leuenbergisch«!? 93

■ Aussprache

Wilhelm Bogner,
Hand-Werkzeug 94

■ Ankündigungen 95

nicht Enthusiasmus so doch zumindest eine faire Unterstützung.

Denn zum ersten Mal könnten hier fast in einer Quadratur des Kreises alle bisherigen Konzepte und Überlegungen gebündelt und etliche offene Fragen in einem großen Wurf gelöst werden – wie etwa die sinnvolle Verzahnung von Pfarochie und überregionalen Diensten und kirchlichen Beauftragten, die konkrete Ausformung der mittleren Ebene, Schaffung sinnvoller regionaler Einheiten mit den daraus – entlastenden – Synergien, rechtlich gefasste Eigenständigkeit von Dekanat und Gemeinde, Aufwertung des Ehrenamts und sinnvolle Neuorientierung des Pfarrerberufs.

Die Frage nach dem Pfarrerbild war ohnehin das heimliche Thema der Synode. In seinem klugen und fundierten Grundsatzzreferat, das die Synode sichtlich animierte, hat der EKD-Chefsoziologe Rüdiger Scholz dafür plädiert, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer, die heute häufig als Chefs eines mittleren Unternehmens fungieren müssen, wieder zu ihrer ureigenen Funktion des »Seelsorgers,

Beraters und Trösters« zurückfinden müssen. Das geht aber nur, wenn sie in entsprechender Weise von anderen Aufgaben entlastet werden, die dann in verstärktem Maße kompetente Ehrenamtliche übernehmen müssen. Voraussetzung dafür wiederum, dass diese fähigen Ehrenamtlichen echte Verantwortung übernehmen können und die Pfarrerinnen und Pfarrer entsprechend Führungs-Aufgaben abgeben und nicht überall Vorsitz und Leitung haben müssen. Möglichkeiten gibt es bereits jetzt schon, etwa durch echte »beschließende Ausschüsse«, wie »Personalchefin« Dorothea Greiner am Rande der Synode bei einer Pressekonferenz sagte. In den nächsten Monaten wird alles daran liegen, ob das Konzept der »Kirche vor Ort« engagiert und mit dem Schweiß der Edlen auf allen kirchlichen Ebenen weiter betrieben wird. Der – etwas zäh – geratene Anfang ist immerhin bei der Synode in Augsburg gemacht worden.

Achim Schmid,
epd-Chefredakteur, München

Kontrolle Macht Wut – Vertrauen verbessert

Die Jahresgespräche – ein Zwischenergebnis

Wir sind bei der Datenerhebung in zwei Stufen vorgegangen: Zunächst mit einer sehr breit angelegten Fragebogenuntersuchung, die uns einen Überblick über die Situation insgesamt verschafft hat und dann, darauf aufbauend, mit einer Serie von Experten-Interviews, die inhaltlich differenzierend eher in die Tiefe gegangen sind. Aus den geschlossenen Fragen des Fragebogens haben sich zum einen quantitative Daten ergeben, die wir im Hinblick auf Häufigkeiten, Mittelwerte, Korrelationen und Unterschiede zwischen Gruppen analysiert haben. Die Antworten aus den offenen Fragen haben wir – genau so wie die Transskripte aus den Experten-Interviews – inhaltsanalytisch ausgewertet. D. h., da sind qualitativen Daten entstanden, die jetzt in Form von zentralen Voten, Ideen, konzeptionellen Vorschlägen und häufig geäußerten Meinungen verdichtet vorliegen. Diese Interviews mit Experten aus ganz verschiedenen Bereichen der Landeskirche haben vor allem in konzeptionellen Einzelfragen sehr differenzierte und aufschlussreiche Rückmeldungen über den Verlauf dieser Pilotphase erbracht – zu ihren po-

sitiven Seiten genauso wie zu den Haken und Ösen. Ein Blick noch auf die Stichprobe der Fragebogenuntersuchung: Aus den über 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche haben wir eine nach Region, Berufsgruppe und Geschlecht repräsentative Stichprobe von 2400 Personen gebildet. Die haben unseren Fragebogen per Post bekommen. 733, also 31% davon haben ihn zurückgeschickt. Eine gute Quote, die auch im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit von Stichprobenfehlern recht zuverlässige Ergebnisse hat erwarten lassen. Jetzt zu den Ergebnissen. Wir haben für die Präsentation zu jedem Bereich immer ein oder zwei empirische Belege ausgewählt, die unsere Aussagen untermauern. Die Ergebnisse sind gegliedert nach den Einschätzungen der Mitarbeitenden einerseits und der Personalverantwortlichen andererseits, sowie jeweils noch getrennt für die Pfarrerinnen und Pfarrer dargestellt. Jeweils *kursiv gesetzt* und im Anschluss an die einzelnen Ergebnisdarstellungen befinden sich die kommentierenden und erste Konsequenzen ziehende Bemerkungen von KR Seifert

1. Zunächst die ganz zentrale Frage nach dem Grad der Implementierung.

Wie verbreitet ist der Einsatz dieses Instruments denn nach der Pilotphase schon?

Wir haben da ein paar Vergleiche mit anderen Organisationen angestellt und der ergibt: 31% auf der Mitarbeiterseite und sogar 46% auf der Seite der Personalverantwortlichen, die dieses Instrument schon anwenden – das sind für die Einführungsphase hervorragende Werte, die auch weit höher liegen als das, was die Verantwortlichen hier im Haus zu hoffen gewagt haben. D.h.: Der Implementierungsgrad – und noch mehr der Informationsgrad – nach der Pilotphase ist nach unserer Einschätzung mehr als zufrieden stellend. Allerdings: Beide variieren deutlich nach Berufsgruppen. Bei den Pfarrern und Pfarrerinnen sind sie übrigens am höchsten (60 bzw. 80%).

2. Ergebnis: Die Akzeptanz der MJG ist auf beiden Seiten – Mitarbeitende und Personalverantwortliche – hoch...

...und die Atmosphäre in den Gesprächen wird überwiegend positiv beurteilt. Aus diesen beiden Ergebnissen hat sich für uns so etwas wie der Eindruck von einer positiven »Betriebs- und Arbeitskultur« als insgesamtes Bild ergeben. Festgemacht haben wir dieses Urteil im Wesentlichen an den folgenden fünf Indikatoren:

Die Gründe und die Ziele sind überwiegend einleuchtend. – Eine leichte Differenz in der Wahrnehmung zwischen MA und PV ist allerdings erkennbar. Etwas besser wird der Wert, wenn wir nur diejenigen Mitarbeitenden betrachten, die schon an Jahresgesprächen teilgenommen haben. Außerdem sind wieder leicht verbesserte Werte bei den Pfarrerinnen und Pfarrern festzustellen. Die Einführung wird als sinnvoll erachtet.

Die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Personalverantwortlichen ist in den überwiegenden Fällen ausführliches Thema der Gespräche und dies – wie es scheint – in einer überwiegend wertschätzenden und vertrauensvollen Atmosphäre.

Und: Insgesamt betrachtet wird das Instrument überwiegend positiv beurteilt. Als Schulnote ausgedrückt: 2-3 – bei den Pfarrerinnen und Pfarrern eine et-

was schlechtere Einschätzung. Alle Ergebnisse, die wir uns bis hierher angeschaut haben, sprechen –

- vor allem in ihrer Kombination (motivational – kognitiv – emotional) und
- übrigens auch nach allem was wir da aus der aktuellen Forschung über Personalentwicklung wissen – dafür, dass das Instrument in der Landeskirche wirklich »angekommen« ist.

Es ist nicht mehr eine Frage des »Ob« oder »Ob nicht«, sondern nur noch eine Frage der Optimierung der Akzeptanz und weiteren Implementierung des Instruments, was sicher u.a. auch durch eine Erhöhung der Verbindlichkeit erreicht werden kann.

3. Bedeutung der MJG als Instrument der Personalentwicklung

Jetzt zu einer wichtigen Frage, die den größeren Gesamtzusammenhang betrifft, in den die MJG einzuordnen sind, nämlich die nach ihrer Bedeutung als einem Instrument der Personalentwicklung. Dass diese Bedeutung weitgehend klar geworden ist, zeigt sich u.a. darin, dass zwei zentrale Themen der Personalentwicklung, nämlich »berufliche Entwicklung« und »Fortbildung« in nahezu allen Altersgruppen als Gegenstand der Gespräche eine wichtige Rolle gespielt haben. Allerdings – kleine Einschränkung auch hier – differiert die Wahrnehmung zwischen MA und PV wieder etwas: Für die MA sind die beiden Bereiche nicht – oder noch nicht ganz so präsent wie für die PV. Interessant ist hier, dass sich dieser Einschätzungsunterschied zwischen MA- und PV-Perspektive bei den Pfarrern und Pfarrerinnen noch deutlicher zeigt.

Grundsätzlich, vor allem aber gegenüber eher kritischen Stimmen, kommt es darauf an, die Reichweite und die Grenzen der MJG noch deutlicher zu machen als die eines Bausteins der Personalentwicklung unter zahlreichen anderen einer konsistenten Personalentwicklung (z.B. Nachwuchsgewinnung und –auswahl; Prüfungen; Ausbildung; Fort- und Weiterbildung; Qualifizierungsprogramme; Coachings; Mentoringprogramme; Personaleinsatzplanung; Beurteilung u.v.a.m.). Die MJG sind bei dem ersten Aufkommen sehr hoch gehängt worden als »das« Instrument der Personalführung. Jetzt ist deutlich: sie haben ihre Be-

deutung, aber auch ihre Grenzen.

Jetzt zu ein paar Ergebnissen im Detail, die aber eine große konzeptionelle Bedeutung besitzen:

4. Die Schulungen

haben anscheinend eine ganz entscheidende Rolle in der Einführungsphase gespielt. Sowohl der Bedarf an Schulungen war hoch als auch die Einschätzung ihres Effekts – und zwar auf beiden Seiten: MA und PV! – Auch wieder leichte, aber im dem Fall eher unwesentliche, nicht signifikante Unterschiede zwischen MA und PV.

Dieser positive Trend wird auch nochmal bestätigt durch den signifikanten Zusammenhang, den wir zwischen diesen beiden Indikatoren gefunden haben:

Für besonders sinnvoll werden nämlich die Schulungen von denjenigen Mitarbeitern eingeschätzt, die auch schon teilgenommen haben. Dieser Zusammenhang wird bei den Pfarrern und Pfarrerinnen noch deutlicher.

Weil von dieser Frage nicht nur die Qualität der MJG (also ihre Effektivität und Effizienz), sondern auch Akzeptanz und Implementierungsgrad abzuhängen scheinen, wird eine Optimierung der Schulungsangebote mit geeigneten Kooperationspartnern (z.B. Gemeindeakademie Rummelsberg und Religionspädagogisches Zentrum Heilsbronn) empfohlen. Insbesondere ist die Möglichkeit dezentraler, zeitlich komprimierter und damit niederschwelliger Angebote zu prüfen.

5. Materialien

Es spricht Vieles dafür, dass die Unterstützung der Einführungsphase mit den schriftlichen Materialien gut funktioniert hat. Sie dienen nach Wahrnehmung der Befragten hauptsächlich der Vorbereitung und Durchführung der MJG und spielen da auch fast durchgängig eine hilfreiche Rolle.

Interessant ist, dass ein nicht unerheblicher Teil der Befragten nicht die Originale verwendet zu haben scheint, sondern eigens für diesen Zweck modifizierte – oder selbst entwickelte – Vorlagen. Und trotzdem – vielleicht sogar gerade deshalb – wird die Vorlage der Landeskirche überwiegend positiv beurteilt.

Die Evaluation hat viele Hinweise zur Optimierung der Inhalte der Materia-

lien ergeben, die zu ihrer Weiterentwicklung genutzt werden sollten. Eine Neuauflage der Materialhefte in Printversion wird nicht empfohlen (sie sind weiter im Intranet zugänglich). Die überarbeiteten Materialien werden in das Personalportal (Abteilung F) des Intranets eingestellt. Die Bögen sollen direkt am Bildschirm zu bearbeiten sein.

6. Ergebnis:

Die Arbeit an Schwerpunktthemen und vor allem – da sind die Werte noch besser – der Einsatz von Zielvereinbarungen ist schon sehr weit verbreitet – auch wieder allerdings mit einer Differenz zwischen der Wahrnehmung der MA und der PV.

Ein wichtiges Detail: Die sehr hohen Werte bei den Zielvereinbarungen werden dann etwas schwächer, wenn wir differenzierter nach der Qualität dieser Ziele im Einzelnen fragen: Also z.B. wie konkret oder wie realistisch sie formuliert worden sind. Das lässt einen noch vorhandenen, leichten Optimierungsbedarf erkennen.

Wenn es gelingt, das Arbeiten mit Zielvereinbarungen innerhalb der MJG künftig stärker in den Vordergrund zu rücken, ist vor dem Hintergrund von Erfahrungen im Sozial- und Bildungsbereich von einer Stärkung der Nachhaltigkeit der MJG auszugehen.

7. Hospitationen

Der Verbreitungsgrad von Hospitationen und Besuchen im Zusammenhang mit MJG hat sich gegenüber allen anderen Aspekten als eher gering erwiesen. Vor allem der Wert bei den Mitarbeitern ist da sehr niedrig ausgefallen! Da haben wir wirklich so etwas wie einen »Ausreißer« gefunden.

Um die Konzeption der MJG zu verschlanken, sollte eine Hospitation durch den PV aus dem verbindlichen Standard heraus genommen und als freiwillige Möglichkeit vorgesehen werden. Zudem rücken Hospitationen und die Abnahme von »Arbeitsproben« das MJG eher in die Nähe anderer Formen (Beurteilung; Visitation) und verunklaren die Konzeption des MJG.

8. Das Verhältnis von Beurteilungsgespräch und MJG

...hat sich als heikler und kritischer Punkt herausgestellt. Wenn man da, vor allem bei den qualitativen Daten, genauer hinschaut – gibt es viele Hinwei-

se auf Verunsicherungen, Ängste und Blockaden. Rein formal wird die Abgrenzung zwischen ihnen allerdings – wie wir hier sehen – überwiegend klar – auch bei den MA!

Und: diese Probleme nehmen mit der Zunahme eigener Erfahrungen mit dem MJG und mit der Teilnahme an Schulungen deutlich ab, was wohl auch dazu geführt hat, dass die insgesamt Beurteilung – trotz dieser Probleme – eher positiv ausgefallen ist.

In Schulungen und Informationen sollte darauf differenziert eingegangen werden, um die verschiedenen Gesprächsformen eindeutig zu profilieren. Bei der Entwicklung aller PE-Instrumente sollte die Konsistenz im Blick sein. Die Abgrenzung, aber auch das Aufeinanderbezogen-Sein verschiedener Gesprächstypen und PE-Elemente, sind notwendige Inhalte konzeptioneller Weiterentwicklung.

9. Bereich: Geschlechtsspezifische Unterschiede

Wir haben auch da eine umfangreiche Analyse der Daten vorgenommen. Die hat einige interessante Ergebnisse erbracht.

Wir haben da zwei kleine Beispiele herausgepickt:

- Schulungen werden Frauen deutlich seltener angeboten als Männern.
- Die Frauen beurteilen den Wert der Schulungen aber signifikant positiver.

Diese Unterschiede werden bei den Pfarrerinnen noch deutlicher.

Die Frage, die in dem Bereich der geschlechtsspezifischen Unterschiede intern zu klären bleibt, ist, ob und wenn ja welche dieser Unterschiede konzeptionell bedeutsam sein könnten und vor allem, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind.

Eine gesonderte und differenziertere Auswertung kann für konzeptionelle Überlegungen in dieser Hinsicht schnell zur Verfügung gestellt werden.

10. Das Arbeitsfeld Schule

- das betrifft ja im Wesentlichen die Religionspädagoginnen und Religionspädagogen – stellt einen Sonderfall dar, bei dem die Einführung der MJG bisher erschwert, teilweise wohl auch unmöglich war.

Besonders wichtig könnte da deshalb das Ergebnis sein, dass sich im Bereich

der grundsätzlichen Akzeptanz der MJG keine signifikanten Unterschiede zu den anderen Berufsgruppen ergeben haben. Im Gegenteil: Die Gesamtnote und die Einschätzung, dass MJG sinnvoll sind, liegen sogar über den Vergleichswerten der anderen Berufsgruppen.

Die Einführung auch im Bereich der Schulen erscheint daher grundsätzlich möglich und Erfolg versprechend. Zur Weiterentwicklung des Instruments MJG in der Berufsgruppe Dipl.-Rel.-Päd. und im Arbeitsfeld »Schule« wird eine Arbeitsgruppe unter Leitung von F3.2 (KR Maier) mit F2.1 (KR Seifert) eingesetzt.

11. Sonderfall Nürnberg:

Im Dekanat Nürnberg haben wir ja die Fragebogenuntersuchung vereinbarungsgemäß nicht durchgeführt, weil es dort einen eigenen Modellversuch gibt. Allerdings haben wir in der zweiten Phase Experten gerade deshalb ganz bewusst eingebunden, und die haben auch ganz wesentlich mit vielen konzeptionellen Einzelaspekten zu diesen Erkenntnissen, die jetzt vorliegen, beigetragen.

Inzwischen wird eine korrespondierende Evaluation eigenständig durchgeführt werden, der Abschlussbericht für Mai 2005 erwartet wird.

Die Verantwortlichen für das MJG im Landeskirchenamt und bei E.i.N. führen ihre Gespräche fort, vernetzen die Erfahrungen und haben eine einheitliche Praxis sowie den Abgleich qualitätssichernder Standards im Blick.

12. Vorschläge zur Optimierung

Letzter, uns als Evaluatoren ganz besonders wichtiger Punkt: Sowohl aus der Fragebogenuntersuchung als auch insbesondere aus den Expertenbefragungen haben sich viele Ideen und Vorschläge zur konzeptionellen Optimierung ergeben. Da lohnt es sich in der Detailarbeit bei der Weiterentwicklung der MJG genau hinzuschauen.

Und das ist auch unsere Empfehlung an den Landeskirchenrat gewesen – der Arbeitsschritt, der an der Stelle jetzt notwendig und auch sinnvoll erscheint: Nämlich, die im Bericht vorliegenden konzeptionellen Entwicklungspotentiale auf ihre Umsetzung ins Regelgeschäft hin zu prüfen, um daraus dann sozusagen

die methodische Endversion der MJG für die Ev. Landeskirche zu machen.

Unser Fazit zum Schluss: Die Pilotphase ist erfreulich verlaufen. Alle Ergebnisse sprechen im Grundsatz dafür, dieses Instrument jetzt – wie gesagt – konzeptionell vollends zu optimieren und dann wirklich zu einem verbindlichen Bestandteil der Personalentwicklung in der Landeskirche zu machen.

Eine Expertengruppe unter Leitung von F2.1 prüft die Vorschläge und arbeitet sie ggf. konzeptionell ein.

Präsentation der Ergebnisse der Evaluation der Pilotphase zur Einführung der Mitarbeitendenjahresgespräche beim Pfarrerinnen- und Pfarrerrverein, Rothenburg, 25.4.05

*Dr. Joachim König, Professor an der Evang. Fachhochschule Nürnberg,
Dietmar Damaschke,
KR Frank Seifert, München*

Aus der Diskussion:

Sind die Ergebnisse nach Alter sortiert?

So gut wie nirgendwo fanden wir signifikante Unterschiede. Ab 50 wird die Akzeptanz aber niedriger.

Kann jemand das MJG wirklich beurteilen, wenn er es noch nicht oft gemacht hat?

Über die Hälfte der Antwortenden hatten schon mehrere Gespräche durchgeführt. Das kann man aber noch einmal genauer anschauen.

Warum werden die Hospitationen herausgenommen?

Die Hospitationen wurden sehr schlecht beurteilt und wenig gemacht; deswegen sind aus dem Programm herausgenommen worden. In manchen Fällen ist es gut, wenn Dekan vor Ort sich von der Lage überzeugt.

Ist diese Frage aus der Untersuchung herausgenommen worden mangels Masse?

Antworten haben wir bekommen – nur in wenig Fällen hat es das gegeben. Seifert: Wenn Hospitationen so wenig angenommen sind, sollte man sie nicht verbindlich machen. Man kann sie aber trotzdem vereinbaren, wenn man das für nötig hält.

Haben MJG eine Auswirkung auf die laufende Arbeit?

Zwei Empfehlungsrichtungen:

1. Es gibt Bedarf an vertrauensbildenden

- den Maßnahmen. Das Instrument muss in vertrauensvoller Atmosphäre ablaufen, dann bringt es was.
2. Wenn wir das gut anpacken, dann ist es eine Möglichkeit, sich ritualisiert zu treffen und zu diskutieren.

Es gibt teilweise viele »Unzutreffende« in den Grafiken?

Teilfragen wurden nur an einzelne Personen gestellt: manche wurden nur als Mitarbeitende gefragt, manche nur als Personalverantwortliche. Manche Fragen wurden also machen Menschen gar nicht gestellt. Dasselbe gilt für Unterfragen: wenn z.B. keine Ziele vereinbart wurden, braucht man nach der Qualität der Ziele nicht mehr zu fragen. Die dadurch Herauszurechnenden wurden als »Unzutreffende« bezeichnet, vielleicht etwas mißverständlich.

Wurde nach dem Verhältnis von Aufwand und Effekt gefragt?

Diese Frage wurde nicht gestellt, aber alle Fragen, die in diese Richtung gehen, ergeben keine Hinweise auf eine große Gruppe, die sagt, dass dieses Instrument ineffizient ist. Bei Zielvereinbarungen war das Ergebnis nicht so befriedigend. Manche Ziele hätte man aber wohl auch ohne Vereinbarung gemacht und eingehalten. Die sog. »SMART – Kriterien« sind auch in anderen sozialen Institutionen ein Problem.

Akzeptanz im Arbeitsfeld Schule: Viele Schulbeauftragte beklagen, dass die Frage nach Entlastung noch nicht beantwortet wurde. Solange diese Frage nicht beantwortet ist, werden sie nicht angenommen!

ReligionspädagogInnen weichen im Ergebnis nicht ab. Entlastung muß geklärt sein.

Seifert: Man kann jetzt auch aufgrund dieser Auswertung gesicherte Ergebnisse haben und hat die Hausaufgabe gut gemacht. Wir brauchen noch Zeit. Ziel sind aber MJG mit Relipäds.

Der/die PfarrerIn versteht sich nicht als Mitarbeitender! Wie weit wurde diskutiert, ob da nicht auch eine neue Hierarchie eingebaut wird?

Die Frage wurde nicht untersucht, wir haben dafür keine Hinweise bekommen; aus unserer Untersuchung ergeben sich keine Hinweise.

Konnten die Befragten überhaupt beurteilen, wie Beurteilung und MJG

abweichen?

Das konnten wir nicht beantworten. Mir ist klar, dass das MJG zwischen Personalverantwortlichen und MA beurteilende Elemente enthalten, das kann man nicht trennen. Berücksichtigen Sie die Größe der Einheit: in größeren Einheiten braucht man mehr Formalisierung.

Sind 121 Rückmeldungen bei 2500 PfarrerInnen wirklich viel?

Befragt wurden 288 PfarrerInnen, da haben sich 121 beteiligt und das ist sehr viel. Normale postalische Umfragen haben viel weniger Rücklauf.

Ist auch Vergleich üpd/Gemeinde repräsentativ, Stadt/Land?

Man kann immer noch viel untersuchen und immer bessere Ergebnisse kriegen. Geschlecht, Region und Berufsgruppe waren die Kriterien der Stichprobe. Gemeinde üpd/Gemeinde ist da, auch im Rücklauf wurde das geprüft, da ist auch das repräsentative Ergebnis.

Wer antwortet? Die KritikerInnen oder die Zufriedenen?

Statistisch heben die beiden Gruppen sich normalerweise auf.

Auf der Suche nach dem dritten Weg

Grußwort der Personaloberkirchenrätin

Liebe Schwestern und Brüder

Ihr Vorstandsbericht, Bruder Weber, geht ausführlich auf verschiedene Themen ein. Zwei will ich nur herausgreifen und ein drittes anfügen.

1. Das Mitarbeitendenjahresgespräch

Im Bericht von Herrn Pfarrer Weber ist zu lesen: »Für uns kann das Jahresgespräch nicht die hohen Erwartungen im Blick auf das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven erfüllen... Man sollte so hohe Erwartungen deshalb auch nicht wecken.« Ich stimme dem zu und glaube, dass wir zur Zeit in einer sehr gesunden Entwicklung das MJG betreffend sind: Sowohl Euphorie wie Skepsis sind weitgehend gewichen. Wir sehen realistisch die Chancen und Grenzen dieses Gesprächstyps. Wir bejahen das MJG als ein wichtiges, gutes und verpflichtendes Mittel unter vielen wichtigen und guten Mitteln in der Förderung und Begleitung und in der Aufsicht und Leitung, die wir in unserer Kirche im verantwortlichen Umgang mit den uns dienstlich anvertrauten Menschen haben. Einer der wichtigen nächsten Schritte wird sein, diesen Baustein einzufügen in ein formuliertes Gesamtkonzept der Personalentwicklung, bei dem Ausbildung, Fortbildung, Beurteilung, Beratung, freiwillige Angebote und verpflichtende Elemente einander zuge-

ordnet sind.

Das MJG ist freilich auch heillos überfordert, wenn wir meinen würden, es könne die Beurteilung ersetzen. Meine Gründe für die Beurteilung habe ich auf der letzten Jahrestagung in einem 10-Punkte-Programm entfaltet, das muss ich hier nicht mehr tun. Ich habe bisher kein überzeugendes Argument gehört, dass sich MJG und Beurteilung ausschließen. Dem wäre nur so, wenn jemand fälschlicherweise davon ausginge, dass das MJG ein Seelsorgegespräch sei. Dann wäre es in der Tat von Senior bzw. Seniorin zu führen und nicht von Dekan bzw. Dekanin. Dem ist nicht so. Denn das MJG ist ein Dienstgespräch und es kann dem/der zu Beurteilenden nur Recht sein, wenn die Beurteilung in vielfältiger Kenntnis und eingehendem Verständnis von Arbeit, Gaben, Fähigkeiten und Grenzen einer Person erfolgt.

Sollte das Wort »Mitarbeitenden-Jahresgespräch« für Pfarrer und Pfarrerinnen falsch sein, würde ich nicht sehen, dass es für andere Mitarbeitende in unserer Kirche richtiger wäre. Ich sehe sehr wohl das Proprium des Pfarrdienstes. Darüber habe ich auch schon mehrfach gesprochen. Doch so sehr unterscheiden sich der Dienst des Pfarrers und der anderer Mitarbeitenden nun auch nicht, dass das Wort für die einen falsch und für die anderen richtig wäre. Ich habe mich noch nie als Mitarbeiterin unseres Landesbischofs gefühlt, der mit mir das MJG führt, und weiß, dass

er mich auch nicht so sieht. Ich bin Mitarbeiterin in dieser Kirche und hoffentlich im Weinberg Christi. Wenn eine Person, die die Dienstaufsicht hat, das Wort »Mitarbeitender« possessiv interpretieren würde (mein Mitarbeiter bzw. meine Mitarbeiterin), dann wäre es gründlich missverstanden. Der Herr Landesbischof, Sie und ich, wir arbeiten miteinander in und für den Auftrag, den unsere Kirche vor Gott und für die Menschen hat. Bei aller notwendigen Empfindsamkeit für Sprache, halte ich eine Ablehnung des Wortes »Mitarbeitendenjahresgespräch« doch für eine Überempfindlichkeit. Wem das Wort zu lang ist, kann es gerne kürzen. Das ist kein Problem. Sollte jemand dies allerdings tun, weil er insgeheim nicht akzeptiert, dass es auch für ihn, wie für mich, eine Dienstaufsicht gibt, dann liegt darin das Problem. Das ist schon das Besondere in der Kirche – aber nicht nur zwischen uns Pfarrern und Pfarrerrinnen, sondern im gesamten Miteinander des Arbeitens – dass sich in der Kirche Geschwisterlichkeit und Dienstaufsicht verbinden ohne dass eines das andere aufheben darf. Das ist auch gut so und wird hoffentlich immer so sein. Das erfordert allerdings theologische Reflexion, geistliche Praxis und Rollenklarheit.

2. Das Pfarrhaus

Ich denke, dass ich insgesamt im Vorstandsbericht doch das gemeinsame Anliegen herausgehört habe, dass es auch Ihnen darum geht, das bewohnte Pfarrhaus so gut als möglich für unsere Gemeinden und für den Pfarrdienst zu erhalten. Wie gut wäre es, wären wir in den zu klärenden Fragen rund um das Pfarrhaus schon weiter! Die anstehenden Lösungen bedürfen des Miteinanders der Gemeinde- und der Personalabteilung unter Federführung der Gemeindeabteilung. Die Gemeindeabteilung hat zur Zeit aber große Projekte laufen: den innerkirchlichen Finanzausgleich, die KGO, die DBO. Trotzdem: wir kommen wohl in Sachen Pfarrhaus ein Stück voran, weil nun das Pfarrhaus zu einem Thema des sog. »Immobilienprojektes« unserer Kirche gemacht wurde. Ich bin sehr froh, dass es dieses Immobilienprojekt gibt. Denn immer wieder liegt der Fokus in Presse und Öffentlichkeit auf den Personalkosten, die anteilig an unserem Haushalt zweifellos zu groß sind. Wir müssen aber auch sehen, dass wir seit dem Krieg bis auf verhältnismäßig wenig Abrisse und Verkäufe

unseren Immobilienbestand vor allem auch in den Kirchengemeinden nur gemehrt haben. Wir spüren jetzt: nicht nur das Bauen, sondern auch der Erhalt dieser vielen Gebäude frisst Geld und wenn wir im Gebäudebereich keine Lösungen finden, werden sowohl unsere Gebäude vernachlässigt werden wie auch selbst auf verringertem Niveau die Personalkosten unbezahlbar bleiben. Im Kontext dieses Immobilienprojektes werden auch Lösungen für das Pfarrhaus gesucht. Allerdings muss ich leider sagen: Wir haben gegenwärtig das Geld nicht, um den Gemeinden den Dienstwohnungsausgleichsbetrag ausbezahlen. Denn er wird auch den Pfarrern und Pfarrerrinnen nicht ausbezahlt. Es geht also bei dieser Forderung nicht um Kostenverlagerung, sondern um Kostenmehrerung. Das erschwert eine Lösung in der von Ihnen gewünschten Richtung – um es vorsichtig auszudrücken.

Trotzdem meine ich, müssen wir Wege finden, die unser Pfarrhaus für das Wohnen attraktiv halten. Denn es geht beim Pfarrhaus um mehr als ein Kulturgut. Es geht um das gemeinsame Leben als Christen, das durch Anonymität deutlich erschwert wird. Es geht um die Möglichkeit der Ansprechbarkeit. Auch wenn sie häufig nicht genutzt wird, ist allein die visualisierte Möglichkeit unseren Gemeindegliedern viel wert. Das Leben in unseren Gemeinden braucht klare Zeiten und klare Orte. Ein Pfarrhaus gehört zu diesen Orten. Daher haben Sie meine Unterstützung bei allem, was die Institution des Pfarrhauses mittel- und langfristig fördert und bezahlbar ist.

Bei der im Bericht gestellten Frage: »Warum noch niemand auf die Idee gekommen sei, die leer stehenden Pfarrhäuser den Pfarrerrinnen und Pfarrern gezielt im Ruhestand anzubieten und sie so als Mitarbeitende in der Gemeinde zu gewinnen« kann ich sie glücklicherweise enttäuschen. Sowohl Landesbischof Dr. Friedrich als auch ich hatten zeitgleich diesen Gedanken. In der kommenden Vollsitzung wird dies Thema sein. Rechtlich einfach wird ein Weg allerdings nicht. Das hat eine kurze Vorprüfung ergeben.

3. Die Pfarrstellenbesetzungsordnung

Der Pfarrerverein hat den Vorstoß unterstützt, den Dreivorschlag abzuschaffen. Das ist m.E. weder im Sinne

der Gemeinde, noch ist es in allgemeinkirchlichem Interesse, und schon gleich gar nicht ist es im Sinne der Pfarrerschaft.

Schauen wir die Sache an und beleuchten die drei Interessen, die bei jeder Besetzung gemäß §9 Pfarrstellenbesetzungsordnung zur berücksichtigen sind. Dabei möchte ich aber vorausschicken, dass der Dreivorschlag nicht das Allheilmittel ist. Der Dreivorschlag ist ein bescheidenes Mittel, das der LKR nutzt, um Gemeinden, allgemeinkirchliche Anliegen und die Anliegen der Pfarrer und Pfarrerrinnen zu unterstützen. Er mehrt oder schwächt die Chancen von Pfarrern und Pfarrerrinnen bzw. von Gemeinden nur relativ.

Trotzdem möchte ich gerne, dass Sie die Argumente der Personalabteilung für die Beibehaltung des Dreivorschlages kennen:

a. Die gemeindlichen Anliegen

Es scheint ziemlich klar, dass es im Sinne der Gemeinden wäre, wenn sie die Auswahl unter allen Bewerbern hätte und nicht nur unter den drei vom LKR vorgeschlagenen.

Das wage ich zu bezweifeln. Ich nenne vier Gründe die dagegen sprechen:

- Bei Abschaffung des Dreivorschlages ist vor allem nur ein Kirchenkreis beschäftigt: der Kirchenkreis München und außerdem noch Städte Nürnberg und Erlangen. Für alle anderen würde das zu weiteren Chancenverlusten führen. Denn vielfach bewerben sich Pfarrer und Pfarrerrinnen bei zwei, drei, vier Stellen parallel. In der Regel lässt der LKR dann die Bewerbung bei den Kirchengemeinden zum Zug kommen, die sowieso weniger Bewerber haben. Diese Steuerungsmöglichkeit im Sinne der bewerberarmen Gemeinden entfiel.
- Folgende Situation ist durchaus denkbar: dass eine Gemeinde ein Auswahlverfahren durchführt und sich zum Ergebnis durchringt, dass das Pfarrerehepaar xy es werden soll. Nur leider hat der KV nicht erfahren, dass am Abend zuvor dieses Ehepaar bereits in München gewählt wurde. Parallel laufende Auswahlverfahren stehen in der Gefahr zu Komplikationen und Enttäuschungen zu führen.
- Es ist auch letztendlich nicht im Sinne der Gemeinde, wenn Pfarrer, die auf kw.-Stellen sitzen, nicht in ihrer Bewerbung durch den LKR unterstützt werden können. Es scha-

det unseren Gemeinden, wenn wir die LSPI nicht umsetzen, die dafür sorgt, dass unsere Pfarrer auch da eingesetzt werden, wo viele Gemeindeglieder leben.

- Bei Aufgabe des Dreiervorschlages wird die Nichtzulassung eines ungeeigneten Bewerbers nur in gerichtsfesten absoluten Ausnahmefällen beschlossen werden können. Damit werden auch Bewerber bzw. Bewerberinnen zum Zug kommen, die der LKR aus seiner Kenntnis der Akten und der bisherigen Geschichte im Sinne von Gemeinde und Person nie auf den Dreiervorschlag setzen würde. Eine Weitergabe dieser Kenntnisse an die Gemeinde ist ausgeschlossen.

b. Die allgemeinkirchlichen Anliegen

Ich nenne beispielhaft nur zwei allgemeinkirchliche Anliegen die durch den Dreiervorschlag – vorausgesetzt die gute Eignung des Bewerbers bzw. der Bewerberin ist vorhanden – in der Umsetzung gefördert werden können:

- die Umsetzung der Landesstellenplanung
- Verhinderung von Ungedeihlichkeit

c. Die persönlichen Anliegen der Pfarrer bzw. Pfarrerrinnen

Gerade die beiden allgemeinkirchlichen Anliegen sind m.E. auch Anliegen der Pfarrer und Pfarrerrinnen, denen wir entgegen kommen können durch den Dreiervorschlag.

- Denn bei einer Person, die auf einer kw-Stelle sitzt und wechseln will, wächst der Erfolgsdruck.
- Wem die Ungedeihlichkeit droht oder wer zumindest von Streitereien zermürbt ist, dem fehlt oft schon die Kraft zum Bewerbungsmarathon in 5 Gemeinden.
- Wir haben über 400 Beurlaubte. Über 120 Beurlaubungen laufen im Jahr 2005 aus, wenn nicht der Antrag auf Verlängerung gestellt wird. Beurlaubte müssen wieder eingefädelt werden.
- Pfarrer kommen aus dem Ausland zurück, aus der Diakonie, aus der Gefängnis- und Militärseelsorge. Ihre Einsätze sind befristet. Wir haben in unserer Landeskirche Wartestände nur aufgrund von Disziplinarverfahren. Wartestand bedeutet 80% Gehalt. In der Rheinischen Kirche z.B., in der Gemeinden immer das Wahlrecht haben, sind 109 Pfarrer und Pfarrerrinnen im Wartestand.
- Es gibt Pfarrer und Pfarrerrinnen, de-

ren familiäre Situation ist eine besondere. Sie haben ein behindertes Kind oder fünf gesunde, der Ehepartner ist berufstätig oder bedarf einer bestimmten Klinik.

Ich könnte die Reihe der persönlichen Anliegen der Pfarrer und Pfarrerrinnen fortsetzen. Wer in diesen Situationen ist, der weiß, dass ihm Unterstützung durch die Platzierung auf dem Dreiervorschlag gut tut.

Es ist kein Drama, wenn der Vorschlag des Pfarrervereins zum Zug kommt, den Dreiervorschlag abzuschaffen, aber sinnvoll für unsere Gemeinden, die allgemeinkirchlichen Anliegen und die persönlichen der Pfarrer und Pfarrerrinnen wäre das nicht. Ich hoffe, wir kommen im Konsens mit Pfarrerverein und Synode und LKR zu einer sinnvollen Modifikation der Pfarrstellenbesetzungsordnung. Ich sehe gute Ansätze. Schließlich war es und ist es in unserer Landeskirche ganz häufig so, dass wir im gemeinsamen Nachdenken und Ringen einen dritten Weg finden, der gegenüber dem Alten und dem gedachten Neuen der sinnvollere ist.

*Dr. Dorothea Greiner,
Oberkirchenrätin, München*

Grußwort und Reaktion auf den Vorstandsbericht bei der Frühjahrstagung am 25./26. 04. 2005

Frau Dr. Greiner hielt ihr Grußwort in zwei Abschnitten. Im folgenden dokumentieren wir die wichtigsten Punkte aus der Diskussion nach dem ersten Teil des Grußwortes, der sich mit dem Mitarbeitendenjahresgespräch befaßte. Für die weiteren – auch nicht uninteressanten – Teile ihres Grußwortes war keine Diskussionszeit mehr. Wenn Sie wollen, können wir dieses Gespräch im KORRESPONDENZBLATT nachholen!

1. MJG und Pfarr-Amt

Wie steht es um die Unabhängigkeit des Pfarramtes, wenn die Pfarrerrinnen zu Mitarbeitenden werden?

Ich wüßte nicht, wieso die Unabhängigkeit des Pfarramtes durch das MJG in Frage gestellt würde. Sie haben alle ein Studium und zwei Examina hinter sich. Deswegen können Sie alle nicht nur verkündigen, sondern auch Ihre Verkündigung reflektieren. Das ist Ihre Freiheit und Verantwortung. Ich sehe

nicht, wie das MJG Sie hier beeinträchtigen sollte. Eine Aufsicht über Pfarrerrinnen im Blick auf die Lehre üben wir nur sehr vorsichtig und sehr überlegt aus.

2. MJG und Dienstaufsicht/ Beurteilung

Ist MJG Dienstaufsicht?

Im Gespräch zwischen PfarrerIn und Dekan dürfen beide weder aus der Geschwisterlichkeit noch aus der Dienstaufsicht herausfallen. Das wissen beide und beide werden sich bemühen, nicht auf der einen oder anderen Seite herauszufallen. Dienstaufsicht ist Episkope in einem durchaus weiten Sinn: DekanInnen haben Episkope wahrzunehmen, in der beides enthalten ist.

Die Ergebnisse der MJG werden in Bewerbungen einfließen bzw. in die Stellungnahme, die der Dekan unter meine Bewerbung schreibt.

Natürlich erweitert ein MJG die Personenkenntnis der DekanIn – so wie dies jede Begegnung in jedem anderen Kontext und »Setting« dies auch tut. Wir begegnen uns immer in verschiedensten Rollen. Deswegen werden die Ergebnisse gewonnenen Erkenntnisse natürlich auch einfließen im Hintergrund zu einer ganzheitlichen Wahrnehmung (übrigens wechselseitig!) beitragen und insofern auch einfließen. Das kann gar nicht anders sein.

MJG als Teil der Beurteilung – das ist ein klares Wort. Wie kann man dann auf Besuche und Hospitationen verzichten?

MJG ist kein Teil der Beurteilung. Die Beurteilung ist ein klares Verfahren. Der Dekan lernt Sie aber ja auch bei anderen Gelegenheiten kennen: wenn Sie sich z.B. auf der Konferenz melden, hat er ja auch daraus Personenkenntnis und dennoch ist das kein Teil der Beurteilung.

Als Beratung klappt alles, wenn ich weiß, der oder die macht hinterher keine Beurteilung mit mir. In Nürnberg hatten wir diese deutliche Trennung. Die Kombination schadet den Jahresgesprächen, die nimmt das Vertrauen in den Beratungscharakter heraus. Wenn es kein Vertrauensverhältnis gibt, ist das die entscheidende Frage.

Gespräche sollen auf der Basis des Vertrauens stattfinden und das Vertrauen

fördern. Seelsorge im engeren Sinn war das MJG nie. Ich glaube nicht, dass OKR Peschke jemals das MJG in die Nähe der Seelsorge gerückt hätte. Da wäre auch z.B. das Seelsorgegeheimnis einzuhalten.

Deswegen soll der/die SeniorIn auch VertrauenspfarrerIn sein und diese Rolle darf auch dann nicht durchbrochen werden, wenn der Dekan nicht da ist. Hier stimmen Pfarrerverein und Personalabteilung ganz überein.

Entsprechend sollen wir aber auch nicht wünschen, dass ein Dekan aus der dienstaufsichtlichen in die seelsorgerliche Rolle springt: das wäre dieselbe unerwünschte Vermischung. Gerade wenn klar ist, dass das MJG ein Dienstgespräch ist, kann dieses Gespräch durchaus seelsorgerliche Züge tragene, wenn beide es zulassen und wollen. Das Vorzeichen eines Dienstgespräches muss aber deutlich bleiben. Der Dekan bzw. die Dekanin ist von der Rolle her nicht der Seelsorger der ihm anvertrauten Pfarrer und Pfarerinnen. Er/Sie muß aber dafür sorgen, dass auch Seelsorge in Anspruch genommen wird, wenn eine Person sie braucht.

Im Miteinander-Arbeiten brauchen wir eine feste Grundlage durch eine tragfähige Arbeitsbeziehung und immer Vertrauen. Dem dient das MJG. Auch ersetzen die zufälligen Gespräche das gezielte Gespräch nicht, bei dem man sich Zeit dafür nimmt, den Arbeitsbereich eines Menschen wirklich wahrzunehmen. Als eine, die selbst das MJG in Anspruch nimmt, Ich genieße genieße ich diese Gelegenheit sehr und ich denke, dass es vielen ebenso geht wie sie genießen.

Ich habe den Verdacht: Um die Beurteilung zu retten, schwäche ich das MJG in seiner Bedeutung – könnte es so sein?

Nein, das geschieht sicher nicht. Ich war immer für die Beurteilung und das MJG habe ich immer geschätzt. Wir relativieren die Bedeutung des MJG nicht, sondern wir setzen es in Relation zu anderen Mitteln der Leitung und Begleitung, die wir im großen Feld der Personalentwicklung haben. Wir sind eine Landeskirche, die hier sehr gute und vielfältige Maßnahmen und Möglichkeiten aufzuweisen hat, wie etwa die FEA und andere Fortbildungen, Ausbildungsbegleitung, Leiwik und vieles andere. D.h., es ist an der Zeit, das MJG

in ein Gesamtkonzept der Personalentwicklung einzuordnen. Nicht Relativierung, sondern Relation!

Wenn MJG Teil der beurteilenden Handlungen, dann möchte ich, dass es aus der informellen Form, wo es nur so wenige schriftliche Dinge gibt. Dann möchte ich hinterher die Ergebnisse in schriftlicher Form haben.

Das MJG ist kein Beurteilungsgespräch. Trotzdem mache ich das auch immer so, dass beide hinterher die selbe Version der Gesprächsergebnisse in Händen halten.

Ich nehme wahr, dass Dienstaufsicht immer mehr die KVs wahrnehmen – wie stehen Sie zu dieser Tendenz?

Das ist wirklich eine Entwicklung, die ich mit Sorge beobachte. Einzelne Mitglieder mancher KVs sind selbst Mitglied von Aufsichtsräten und Sie verstehen den KV nun auch als Aufsichtsrat. Das geht nicht. Wie es unter uns Geschwisterlichkeit geben soll, muss man auch im KV gemeinsam Gemeinde leiten. Wenn das nicht mehr stimmt, wird die Arbeit schwierig.

3. Effektivität

Wir nehmen immer mehr Leute aus den Pfarrstellen heraus. Die Frage ist: fehlt die in den MJGs aufgewandte Zeit nicht mir für die Arbeit mit den Menschen in den Gemeinden?

Wir müssen wirklich überlegen, dass wir nicht noch mehr in der Meta-Ebene arbeiten. Der Dekan aber hat die Dienstaufsicht und die Begleitung der PfarrerrInnen als eine seiner vornehmsten Pflichten – wenn das nicht sogar seine vornehmste Pflicht ist. Diese Begleitung muss auch eine Form haben. Das MJG hilft, der Begleitung eine Form zu geben. Es spart auch manchmal Zeit. Die beurteilende Sicht brauchen wir zusätzlich. Das MJG können wir dagegen entschlacken.

Wieviel Zeit pro MJG rechnen Sie?
Ca. 90 Minuten plus Vorbereitung

4. Ausbildung

Das MJG als Teil des kontinuierlichen Personalentwicklungsgeschehens – das kann man ja auch positiv sehen als Entlastung der Beurteilung. Wie sieht es mit dem Coaching der Dekane aus?

Leiwik ist ein Programm zur Qualifizierung der Dekane und aller Leitenden.

Früher verließ man sich allein auf das Charisma der Menschen, die DekanInnen wurden. Wer Dekan bzw. Dekanin wird, hat inzwischen die Möglichkeit und Pflicht, bis zum Stellenantritt und in der Anfangszeit beim Dekanwerden ein bestimmtes, gemeinsam entwickeltes Fortbildungsprogramm zu machen durchlaufen. Dazu gehört auch die Seite der Personalführung. Das hat sich bewährt, auch aus Sicht der DekanInnen. Schulungen auch im Blick auf MJG haben wir und werden sie auch für die neue Beurteilung anbieten.

5. Entlastung

Wie sieht es mit der Entlastung für die aus, die die Gespräche mit den ReliPäds führen?

Ich kann die Frage momentan nicht beantworten, weil wir dazu eine Arbeitsgruppe eingesetzt haben. Ich werde mich hüten, am Anfang dieses Arbeitsprozesses zu sagen, was das Ergebnis der Arbeitsgruppe sein soll.

6. Bestimmungen

Sind die Gespräche verpflichtend auch für PfarrerInnen in ihrem Miteinander mit den Mitarbeitenden in der Gemeinde? Das kann ich nicht auch noch leisten!

Verpflichtung besteht für PfarrerInnen in direktem Dienstverhältnis zur Landeskirche. Für die Kirchengemeinde kann die verfasste Kirche nur eine Empfehlung aussprechen. Ein Gespräch im Blick auf den Kindergarten oder die Diakoniestation wäre aber ggf. nur mit der Leiterin zu führen. Die Leiterin ihrerseits führt die Gespräche dann mit ihren MitarbeiterInnen.

7. MJG und Schule

MJG haben einen »Webfehler« für Menschen in der Schule: In der Gemeinde kann ich den Arbeitsplatz gestalten, in der Schule kann ich das nicht. Auch PfarrerInnen im Schuldienst haben dieses Problem. Sie sind auch nur noch im mittelbaren Dienst der Kirche – fallen die da heraus? Die werden doppelt beurteilt (alle vier Jahre vom Staat und alle sieben Jahre von uns). Auch: Wer hält die Gespräche?

Mit PfarrerInnen im mittelbaren Dienst ist kein MJG zu führen. Das MJG hat nicht primär die Aufgabe, den Arbeitsplatz zu gestalten. Man kann ja auch eine Gemeinde nicht umgestalten. In schwierigen Konstellationen, ob Gemeinde oder Schule, kann es durch das

MJG gelingen, zu stützen und zu begleiten und gezielte Förderung anzulegen!

8. Auswirkung auf Berufslaufbahn

Menschen sollen ihre Gaben in Gemeinde und Kirche richtig einsetzen. Durch MJG können wir unterstützen, dass Stelle und Mensch zusammenkommen und die Gaben gefunden und entwickelt werden. Kann man das wirklich erreichen und stehen Aufwand und Ertrag in einem guten Verhältnis?

Das MJG sehe ich ähnlich, wie Herr Weber es in seinem Bericht darstellt. Es ist kein Wundermittel, aber sehr sinnvoll. Personalentwicklung geschieht im MJG nicht nur mit Blick auf einen möglichen Stellenwechsel. Personalentwicklung kann auch heißen, zu schauen, wie eine Person auf der Stelle zu recht kommt. Besteht Unter- oder Überforderung, was trägt dazu bei, die Aufgaben der jeweiligen Stelle gut zu erfüllen? Das muss dann jährlich und kontinuierlich geschehen. Dann sieht man auch, wenn jemand dabei ist, sich umzuorientieren und kann diese Umorientierung begleiten.

Wie können Stelle und Person zusammengebracht werden – wo geschieht das?

Der Dekan kann nur begrenzt den zukünftigen Einsatz steuern, die MJG – Ergebnisse werden ja nicht weitergegeben. Daher trägt die Beurteilung an diesem Punkt mehr aus, weil die Ergebnisse der Beurteilung an den LKR weitergeleitet werden, der dann auch darüber spricht. Ich rate jedem Pfarrer/in, der/die wechseln möchte, dass er/sie Wechselwünsche auch im MJG anspricht und ggf. den Dekan bzw. die Dekanin bittet, dass der Dekan das Ergebnis dieses Gesprächspunktes an den OKR im KK weitergeben wird.

9. Wirkung für die Kirchenstruktur

Wer Dienstaufsicht macht, sagt, er weiß es besser. Ich erlebe eine Hierarchisierung der Arbeit in der Landeskirche. Welche Missstände in den Gemeinden veranlassen die Landeskirche zu solchen Handlungen? Wenn uns etwas vorzuwerfen ist, dann, dass wir zu wenig an der Basis arbeiten – das wird nun noch gestärkt, auch durch die Pflicht, mit den MA Gespräche zu führen.

Es wäre eine falsche Entwicklung, wenn wir in unserer Kirche zu einer stärkeren Hierarchisierung kämen. In den letzten Jahrzehnten erlebten wir eine Wellenbewegung: Früher waren die Hierarchieebenen klar und wesentlich deutlicher. Auch die Ortspfarrer waren »Hierarchie« gegenüber ihrem KV. Das wollten wir so nicht mehr. Dann kamen einige Jahrzehnte des Abbaus patriarchaler Leitungsstrukturen. Inzwischen nehmen wir wahr, dass, wenn Leitung

nicht mehr wahrgenommen wird, die Gesamtsituation diffus und unbefriedigender wird als zuvor. Leitung wird heute nicht mehr verschleiert, sondern bewusst wahrgenommen und reflektiert. Es gilt, Leitung als Aufgabe anzunehmen und sie integrativ und partizipativ zu gestalten. So wird Leitung auch zum Thema. Das muss aber nicht bedeuten, dass es zu einer neuen Hierarchisierung kommt.

Birkat ha-Minim

Ein jüdisches Gebet wird entfremdet

Von der Schwierigkeit, über die 12. Bitte des 18-Bitten-Gebets zu schreiben

Weil ich weiß, wie leicht man in eine pro-jüdische oder anti-jüdische Ecke gedrängt werden kann, wenn man ein im jüdisch-christlichen Verhältnis kontroverses Thema angeht, könnte ich es vorziehen, zu schweigen. Ich halte es jedoch für notwendig, dass dieses Verhältnis auch in dem Bereich entgiftet wird, der zu dem empfindlichsten gehört in der fast 2000-jährigen Synagogengeschichte und der entsprechenden Kirchengeschichte. Pfarrer/innen sollten über die Entwicklung des Gebets unbedingt Bescheid wissen, um die eigene Kirchengeschichte in ihrem (Miß)Verhältnis zu den Juden zu verstehen und gute Grundlagen für Gespräche bei der Woche der Brüderlichkeit und darüber hinaus zu haben. Genauso sollten Juden die Entwicklung ihres eigenen Gebetes kennen, um die harten Auseinandersetzungen zwischen Kirche und Synagoge zu durchschauen.

Kurze Einführung in die Praxis des Gebets

Das 18-Bitten-Gebet (Schmone esre) ist schon zur Zeit Jesu das Hauptgebet (Tefillah) der Juden. Es wird zu drei Tageszeiten im Stehen (Amidah) gesprochen.

Zu Hause bzw. in der Synagoge wird nach einer liturgischen Einleitung gelobt und gebetet.

Durch die inhaltliche Füllung jeder Bitte wird das ganze Gebet im Vergleich mit dem Vaterunser relativ lang. Es setzt in der Vergangenheit ein, in der

Gott seinen Willen kundgetan hat. Mit dem täglichen dreimaligen Sprechen bestimmt das Gebet dann die Gegenwart und die Zukunft des Beters sehr intensiv.

In der zwölften Bitte gegen die Ketzer haben (bzw. z. T. heute: »hatten«) jedoch die Wünsche, bzw. die Verwünschungen besonderes Gewicht – nicht die Verheißungen. Deswegen – aber auch aus anderen Gründen – ist innerhalb und außerhalb des Judentums so diese 12. Bitte in den Jahrhunderten so gestritten und gerungen worden wie um keine der anderen Bitten. Nach der Eroberung Jerusalems durch die Römer erlaubte Vespasian, in Jamnia/ Jabne am Mittelmeer eine Akademie zu gründen. Dort wurde unter manchen anderen Maßnahmen unter Gamaliel II. als pharisäische Autorität die 12. Benediktion des 18-Bitten-Gebets (um-) formuliert.

Die wahrscheinlich älteste Formulierung dieser erweiterten zwölften Bitte lautet:

»Den Abtrünnigen sei keine Hoffnung, und die freche Regierung [Rom?] mögest du eilends ausrotten in unseren Tagen, [und die Nazarener] und die Minim [Ketzer] mögen umkommen in einem Augenblick, ausgelöscht werden aus dem Buch des Lebens und mit den Gerechten nicht aufgeschrieben werden. Gepriesen seist du, Jahwe, der Freche beugt.« (P. Billerbeck)

Nachdem gegen Ende des ersten Jahrhunderts nach Chr. die zwölfte Bitte gegen die Abgefallenen und Ketzer (Birkat ha-Minim) eingefügt worden ist, betrifft das intensive, täglich dreimalige Beten besonders auch die Einstel-

lung zu den Christen.

Mit der Festlegung des so harten Gebetspruches der 12. Bitte wird um das Handeln Gottes gebetet, also sowohl auf die Steinigung als auch auf die zelotische Mordaktion als menschliche Aktionen gegen Ketzer verzichtet! Das bedeutet sicher nicht, dass es nach der Entscheidung von Jabne gewalttätige Auseinandersetzungen mit den »ketzerischen« Christen nicht mehr gegeben hätte, aber sie sollten nicht das offizielle Verhalten darstellen. Das offizielle Verhalten ist künftig (nur) das harte Gebet, von Samuel, dem Kleinen, formuliert, »der sich am Fall seines Feindes nicht freut.« Der römische Staat sollte wohl auf Grund des Gebetes Christen gegenüber auch eine andere Haltung als gegenüber dem in seiner Religionsausübung weithin geschützten Judentum einnehmen.

Wirkung der 12. Bitte aus der Zeit um 90 n. Chr.: Christen haben keine Möglichkeit mehr, als Nachfolger des Nazareners am althergebrachten Gottesdienst in der Synagoge teilzunehmen und werden ihren eigenen Gottesdienst – auch im Anklang an den Synagogengottesdienst – weiterentwickeln.

Viele Exegeten sind heute der Meinung, dass die Schärfe einzelner Aussagen des Johannesevangeliums im Blick auf »die Juden«, auf »ihre Schrift« und der dreimaligen Hinweis darauf, dass Christen aus der Synagoge ausgeschlossen werden, auf dem Hintergrund der aktuellen Beschlussfassung durch das höchste jüdische politische und religiöse Gremium in Jabne/ Jamnia um 85/90 n. Chr. gesehen werden muss.

Der Evangelist Johannes spricht dreimal vom Synagogenausschluss: 9,22 – »Denn die Juden hatten sich schon geeinigt: wenn jemand ihn als den Christus bekennte, der sollte aus der Synagoge ausgeschlossen (in den Bann getan) werden.« 12,42: »Doch auch der Obersten glaubten viele an ihn; aber um der Pharisäer willen bekannten sie es nicht, auf dass sie nicht aus der Synagoge ausgeschlossen (in den Bann getan) würden.« 16,2: »Sie werden euch aus der Synagoge ausstoßen. Ja, es kommt die Stunde, dass wer euch tötet, wird meinen, er tue Gott einen Dienst damit.« Nach der Komposition der 12. Bitte bekam das Wort »die Juden« für Johannes einen anderen Klang und es gab spätestens ab jetzt zwei nicht miteinander zu vereinbarende Schriftauslegungen, besonders hinsichtlich der von Christen als christolo-

gisch angesehenen Texte des AT, sodass Johannes von »eurer Schrift« gesprochen hat. Die abschätzige jüdische Bezeichnung Jesu als »Nazarener« wird für Johannes zum Ehrentitel – Joh 19,19ff (vgl. auch die anderen Nazareth-Stellen im Johannesevangelium).

Die Diskussion über den Einfluss der Entscheidung von Jabne auf die Theologie des Vierten Evangelisten ist nicht abgeschlossen. Ich selber kann die Härte johanneischer Formulierungen im Hinblick auf »die Juden« und die Bezeichnung pharisäischer Bibelauslegung als »neuer Gesetz« am besten als Reaktion auf die Härte der Formulierung des »Ketzersegens« verstehen. Beide johanneische Formulierungen hatten in einer Zeit härtester Bedrängnisse ein gewisses Recht, enthalten aber dann beide Unrecht, wenn Christen eine Verbindung auch von ihrer Seite her zerschneiden. Sie musste vielleicht im Hinblick auf einzelne Situationen, Gruppen oder Einzelne zerschnitten werden, aber das Zerschneiden darf nie etwas Grundsätzliches zwischen Teilen der Menschheit sein, die Gott ruft. Erst das Statuieren von Aussagen der Birkat ha-Minim oder des Johannesevangeliums als grundsätzliche und unveränderbare und nicht interpretierbare hat im Laufe der Synagogengeschichte und der Kirchengeschichte zur Verfeindung von Teilen der Menschheit geführt bis hin zum Töten von Juden. Die harten Aussagen des Johannesevangeliums sind im Kontext des gesamten Evangeliums keine solche grundsätzlichen Aussagen. Und, von jüdischer Seite her gesehen: Selbst der mit solch hoher Autorität des Synedrums bzw. Gamaliels II. versehene *Ketzersegens* des jüdischen Hauptgebetes ist keine solche grundsätzliche und unveränderbare Formulierung. Das zeigt die Geschichte dieser Bitte bis zum Jahre 2000.

Der spanische König untersagt die Benediktion

»Kastilien, Spanien, 25. Februar 1336 Während des Mittelalters verleumdeten einige jüdische Renegaten die Praktiken und Schriften des Judentums, um ihre religiöse Aufrichtigkeit gegenüber der christlichen Kirche und weltlichen Herrschern zu beweisen. Ein solcher Mann, Alfonso von Valladolid, sagte König Alfonso XI von Kastilien, dass Juden Christen böseartig beleidigten, wenn sie eine der achtzehn Segnungen aus dem Amidah-Gebet für die Wochentage vortrugen.«

Der König ordnete an, dass Alfonso einen öffentlichen Disput mit lokalen Rabbinern hielt, die unterstellte antichristliche Natur der 12. Segnung, der Birkat ha-Minim, betreffend. Die Rabbiner erklärten, dass Birkat ha-Minim (»Segnung, die Ketzer betrifft,«) den Herrn anflehe, »Verleumder«, »Boshaftigkeit« und »Missetäter« zu verurteilen, aber das Gebet sei beinahe 1.500 Jahre alt. Es bezog sich auf die drückende Besetzung von Judäa durch die hellenistischen Syrer und die Begriffe »Verleumder« und »Missetäter« bezögen sich auf jene Besatzer und auf die jüdischen Ketzer, die mit ihnen kollaborierten. Der König ignorierte ihre Erklärungen und urteilte gegen die Rabbiner.

Am 25. Februar 1336 verbot Alfonso XI die Birkat ha-Minim, indem er behauptete, dass das Gebet ein Affront gegen alle wahren Katholiken sei. Da solche Beschuldigungen häufig dazu führten, Bücher zu verbrennen oder zu anderen gewalttätigen Taten gegen sie, entfernten jüdische Gemeinschaften in Kastilien und anderswo die »kränkenden« Formeln.

Auswertung: Durch Juden, die zum Christentum übergetreten sind, erhalten geistliche und weltliche Macht genaue Kunde vom Wortlaut der 12. Bitte. In der Situation, die äußerst gefährlich für die jüdische Glaubengemeinschaft wird, reagieren Rabbiner in mehrfacher Weise:

- o Sie weisen darauf hin, dass das Gebet in anderer geschichtlicher Situation entstanden ist und Missverständnisse durch das Alter dieses Gebetes möglich sind.
- o Sie streichen im Gebet den Bezug auf Jesus, den Nazarener.
- o Sie entfernen kränkende Formeln.

Bei dieser Vorgehensweise gab es in den unterschiedlichen europäischen Ländern mit unterschiedlichen Situationen für die Juden natürlich keine Einheitlichkeit mehr. In den verschiedenen Gebetbüchern haben dann mehr oder weniger entschärfte Versionen existiert.

Reuchlin

Weil in der Zeit ab dem Pariser Gespräch 1240 zwischen Christen und Juden (in manchen Gegenden vielleicht zeitiger, in manchen später) die Chiffre »Nazarener« und weitere anstößige Wörter aus der 12. Bitte entfernt worden war, meinte Reuchlin, dass »kein Wort darin gefunden werden kann, das die Getauften oder die Apostel oder die Christen oder das Römische Reich meint

oder kennzeichnet.« Es sei eine Unwahrheit, wenn man die 12. Bitte als antichristlich interpretiere. Er sagt aber auch noch die wichtigen Worte: »Gott allein kennt die Gedanken derer, die dieses Gebet benutzen.«

Luther

Luther muss vom Gebrauch einer Textform der 12. Bitte in der Synagoge gehört haben, die ihm antichristlich schien. Er erwartete noch zu seinen Lebzeiten das Weltende.

Auf dem Hintergrund dieser Naherwartung Luthers und seiner damit verbundenen Angst, Jesus verleugnet zu haben, indem er den Juden, die die 12. Bitte sprachen, zu weit entgegenkommen würde, und er von Christen, die zum Judentum übergetreten waren, gehört hatte, muss Luthers immer schroffer werdende Haltung gegen die Juden gesehen werden.

In einem Brief 1537 an den obersten Juden in Deutschland, Josel von Rosheim schreibt Luther, dass er es nicht ertragen könne, dass Jesus nur als gekreuzigter, verdammter Jude verschrien wird. Als er in Erwartung des Weltendes und nachdem er gehört hatte, dass Christen zum Judentum übergetreten seien, 1543 die unerträgliche Schrift »Von den Juden und ihren Lügen« schrieb, forderte er als harte Maßnahmen gegen die Juden, »um etliche aus der Flamme und Glut erretten zu können und sich selber nicht teilhaftig zu machen (Offb. 18,4 als Leitmotiv!) aller ihrer Lügen, Flüche und Lästerung«:

1. Die Synagogen sollten verbrannt werden. 2. Weil auch in den jüdischen Häusern dieses Lästern Christi geschehe (s. die dreimalige Amidah am Tag mit der 12. Bitte) sollten auch sie zerstört werden. 3. Weil in Gebetbüchern und im Talmud diese Lästerung Christi gelehrt werde, sollten diese Bücher verbrannt werden. 4. Weil die Rabbiner diese Lästerung dem Volk eingießen, sollte man ihnen die Lehre verbieten usw.

1827

Das Gebetbuch von 1827 aus dem jüdischen Museum Fürth steht als Zeichen für eine neue Zeit:

Die Chiffre »minim« »Ungloibige« wird ersetzt durch: »alle Unheilstifter«. Christen müssen sich nicht mehr als angegriffen empfinden! Die ganze 12. Bitte lautet nun:

»Lasse den Verleumdern keine Hoffnung, lasse alle Unheilstifter mit Einmal zu Grunde gehen, dass alle schnell

ausgerottet werden! Lähme die Gewalt der Übermüthigen, dass sie geschwächt, gebrochen und gedemüthigt werde, bald, in unsern Tagen. Gebenedeyt seist Du, Ewiger, Der Du die Feinde zerschmetterst und die Übermüthigen demüthigst.«

Für uns heute sind die neuesten Formen des 18- Gebetes von großem Interesse. Also: Wie lautet die 12. Bitte z.B. bei Reformjuden heute?

Reformsynagogen – Um 2000

Das 18-Bitten-Gebet ist natürlich auch im ersten deutschen jüdischen Gebetbuch von J. Magonet nach dem 2. Weltkrieg enthalten, das kürzlich in Deutschland erschienen ist. Es ist ein Gebetbuch für Reform-Juden, für liberale Juden, die man unbedingt von den orthodoxen, konservativen Juden auch hinsichtlich der 12. Bitte unterscheiden muss. Die Bitte lautet:

»Den Verleumdern sei keine Hoffnung, und alle Ruchlosen mögen im Augenblick untergehen, alle mögen sie rasch ausgerottet werden, und die Trotzigen schnell entwurzelt, zerschmettert, wirf nieder und demütige sie schnell in unseren Tagen. Gelobt seist du, Ewiger, der du die Feinde zerbrichst und die Trotzigen demütigst.«

Internet

Eine neue Übersetzung aus dem Internet von Rabbiner Dr. Michael Sachs lautet:

»Gegen Verleumder. Denen aber, die uns verleumden, gib keinen Erfolg, all die Frevel Übertenden laß im Fluge dahinschwenden, sie alle mögen schnell dahin sein, die im Übermüte Dir Trotzen den mögest Du eilends vernichten, bald in unseren Tagen. Gelobt seist Du, Ewiger, der bricht des Feindes Macht und die frechen Übermüthigen beugt!«

Im Internet lesen wir jedoch auch, dass es einige Juden gibt, die das Gebet weiter als gegen Christen – und zwar gegen heutige Judenchristen – gerichtet sehen. Es gibt aber auch jüdische Gemeinden, die die 12. Bitte ganz weglassen!

Fazit

Reuchlin sprach über die Möglichkeit, dass Juden seiner Zeit ohne Deckung durch den Wortlaut der ihm bekannten 12. Bitte diese als gegen die Christen gerichtet verstanden, sehr vorsichtig: »Gott allein kennt die Gedanken derer, die dieses Gebet benutzen«. Heute kann man im Hinblick auf die vielen Ände-

rungen der 12. Bitte mit dem Ziel einer Entfeindung auf keinen Fall grundsätzlich von einem gegen Christen gerichteten Gebet sprechen. Natürlich gibt es Ausnahmen, aber die 12. Bitte – wenn sie denn überhaupt noch gesprochen wird – ist so neutral geworden, dass sie nur durch die Boshaftigkeit von Menschen mit einem Gott und den Menschen feindlichem Inhalt gefüllt werden kann, also »mit den Gedanken derer, die dieses Gebet benutzen« und es für ihre Zwecke missbrauchen.

Der Ausschluss aus der Synagoge durch dieses Gebet findet nicht mehr statt. Kirche und Synagoge können weiter aufeinander zugehen.

Vorschläge für unseren Umgang mit dem Ketzersagen

Weil wir nun sehen, welche verderbliche Rolle die 12. Bitte für Christen und Juden gespielt hat, können wir versuchen, neue Wege zu gehen, die zum Frieden für beide Seiten führen.

Wir können sehen, dass jüdische Autoritäten die 12. Bitte unter stärkstem Druck durch die politische Situation (Verlust von Tempel und Selbständigkeit durch den jüdisch-römischen Krieg im Jahre 70 n. Chr.) und die religiöse Situation (Verbreitung des Christentums unter Juden und Heiden) formuliert haben. Sie waren der Überzeugung, diese Formulierung auf dem Hintergrund biblischer Zusagen festsetzen zu dürfen. Als Grundlage für Gespräche zwischen Christen und Juden heute

Anlässlich meines bevorstehenden
Ruhestandes möchte ich

mehrere Jahrgänge

von

»Theologia practica«

Kompl. Jahrgänge 1966 – 1978,

1989 und 1991

(9 Jg. mit Einbanddecken).

und

»Evangelische Kommentare«

Kompl. Jahrgänge 1968 – 1987,

1989–1992, 1997–1998 (die

ersten 11 mit Einbanddecken).

kostenfrei

gegen Abholung abgeben.

Ruf.rpz-heilsbronn@elkb.de,

Tel.: 0 98 72 – 509 – 117,

Fax: 0 98 72 – 509 – 177,

oder privat: Tel.: 0 98 72 – 86 88.

Schwerhörig gegen Schwerhörige

sollte deshalb auch die Exegese der Schriftstellen stehen, die bei der Formulierung der 12. Bitte im Vordergrund standen und die ich im ausführlichen Internet-Artikel anführe.

Wir können sehen, dass Juden später ihr Gebet selbst entschärft haben, manchmal wegen des unsäglichen Druckes durch einzelne Christen und Gruppen, durch kirchliche und weltliche Gewalt. Manchmal haben sie ihr Gebet entschärft wegen des nachlassenden Druckes und der Möglichkeit einer besseren Gemeinschaft mit Christen. *Juden und Christen könnten für gemeinsames Beten eine Bitte formulieren, die nicht Ausdruck von orthodoxem Bewusstsein, sondern von erfahrenem Leiden oder von gegenseitig angefügtem Leiden ist und auf Gottes Hilfe für beide wartet.*

Wir können im Hinblick auf noch existierende aktuelle Formulierungen der zwölften Bitte mit Reuchlin sprechen: »Gott allein kennt die Gedanken derer, die dieses Gebet benutzen« und *können durch unser Verhalten gegenüber Juden dafür sorgen, dass diese Gedanken zu guten Gedanken gegenüber Christen werden.*

Wir können vom Vaterunser her, das Jesu Worte »und erlöse uns von dem Bösen« enthält, lernen, keinen Menschen zu verfluchen, wie feindlich er uns auch gegenübertritt, sondern gerechtes Gericht getrost Gott überlassen. Vor allem aber werden wir Gott mit dem Vaterunser um Vergebung unserer Schuld bitten, die Christen wissentlich oder unwissentlich besonders gegenüber Juden auf sich geladen haben.

Wir versuchen, diejenigen Juden mit ihren Erfahrungen von Vertreibung, Mord und Holocaust zu verstehen, die das Gebet der zwölften Bitte sich in einer immer noch harten Form im 21. Jhd. erhalten wollen – auch wenn uns solches Beten nicht prägen darf, die wir von Jesu Lehre zur Feindesliebe aufgerufen sind. Wir hoffen mit Juden zusammen, dass die 12. Bitte einmal ganz entleert sein wird, was das christlich-jüdische Verhältnis betrifft und bitten, dass Fluch durch Gott zum gegenseitigen Segen gewendet wird.

Dr. Günter Reim, Pfarrer i.R., Heßdorf

(Der ungekürzte Aufsatz mit 29 Anmerkungen findet sich – wegen der Länge des Artikels – nur im Internet unter www.erlangen-evangelisch.de/johannesevangelium)

Das Schlimmste ist die Gedankenlosigkeit. Oder das mangelnde Vorstellungsvermögen. Aber wie soll sich ein Mensch, der gut hört, Schwerhörigkeit vorstellen? Dass ein Rollstuhlfahrer nicht Treppen steigen kann, sieht jeder. Wie ein Mensch mit einer Hörbehinderung hört, muss man sich erklären lassen.

Also: Man hört alles, als wäre die Welt mit Watte vollgestopft. Die hohen Töne fehlen – meistens, manchmal auch die tiefen. Alles ist viel leiser, aber es tut trotzdem weh, wenn einer schreit; und das manchmal viel früher als bei gut Hörenden. Man versteht nur die Hälfte der Wörter richtig, weiß nicht sicher, ob das nun »Strumpf« heißt oder »Sumpf«, vielleicht aber auch »dumpf«. Erst der Zusammenhang bringt Klarheit. Aber bis dahin ist der Redner schon einen halben Satz weiter, und am Schluß verliert man den Inhalt aus den Ohren wie einen Zug, der einem vor der Nase wegfährt. Anstrengend ist das ganze und nur halb so lustig, wie es sich hier anhört.

Einwand: Aber es gibt doch Hörgeräte! Stimmt – leider nur zur Hälfte. Anders als bei einer Brille, die einmal angepaßt wird und dann im Normalfall für einige Monate paßt, muss ein Hörgerät in mühsamer Kleinarbeit an die individuelle Schwerhörigkeit angepaßt werden. Den Kompromiß zwischen laut (und das Ohr schädigend) und zu schwach (und damit eher nutzlos) findet man nur in einer guten Zusammenarbeit von Hörgeräteakustiker und Kunde. Schwerhörige müssen lernen, mit dem Hörgerät zu hören. Das ist besonders am Anfang und wenn man das Gerät zu spät verschrieben bekommt, sehr mühsam. Und wenn all diese Hürden genommen sind: auch das beste Hörgerät wird nicht mit jeder Situation fertig. Zum Beispiel, wenn Sprache in einem hallenden Raum über Lautsprecher verstärkt wird. Egal ob in der Bahnhofshalle oder in der Kirche. Falls eine oder einer mit Hörgerät überhaupt noch in die Kirche geht.

Zwar sind die evangelischen Kirchen traditionsgemäß mit Schwerhörigenanlagen ausgestattet, aber, wie auch sonst, hapert es mit dem Bodenpersonal des lieben Gottes. Die Induktionsschleifen, die dem Hörgerät den Ton direkt vom Mikrofon zuspülen, sind zwar oft vorhanden, aber nur in einem Teil der Kirche wirksam. Und jetzt müßte man halt wissen, wo! Oder sie sind

nicht eingeschaltet, oder die Pfarrerin oder der Pfarrer benützen das Mikrofon nicht oder nur teilweise. Oder die Akkus der Kleinbügelhörer sind nicht geladen. Oder alles ist da, aber nirgends ein Hinweis. Dann muß man eben fragen! Ja, gut gesagt. Die Antworten bewegen sich zwischen dem Eingeständnis totaler Unwissenheit und absolut falschen oder sogar kränkenden Auskünften. »Setzen Sie sich eben vorne hin, dann verstehen Sie gut«, sagte mir ein Pfarrer und war erstaunt, als ich entgegnete: »Das können Sie nicht beurteilen.« Meine Frage, ob in der Filialgemeinde eine Induktionsschleife verlegt sei, beantwortete er mit einem vorsichtigen »Ich glaube ja.« Im Gottesdienst dort wird aber nie ein Mikrofon benutzt, weil es weder einen Verstärker noch einen Lautsprecher gibt – von einer Induktionsschleife ganz zu schweigen. Zur Ehrenrettung des Pfarrers sei hinzugefügt, dass er mein mitgebrachtes Funk-Mikrofon widerspruchlos benützt hat.

Anders der Techniker eines internationalen Kongresszentrums, in dem auf meine mehrmals vorgetragene Bitte hin eine vorhandene, aber abgehängte Induktionsschleife reaktiviert worden war: er meint mit einem etwas lehrerhaften Ton, ich solle eben meine Hörgerät auf »T« stellen, als ich fragte, ob er die Induktionsspule etwas anders einstellen könne. Bei meinen Hörgeräten gibt es aber gar keine »T«-Stellung, und wie ich sie einstellen muß, weiß ich selber besser.

Aber es ist eben einfacher, jemanden zu belehren, als mit ihm zusammen eine Problemlösung zu versuchen. Frei nach Eli Wiesel: das Gegenteil von Liebe und Solidarität und Menschlichkeit ist nicht Hass oder Bosheit, sondern oft einfach Gedankenlosigkeit und mangelndes Vorstellungsvermögen.

Den vielen weiteren negativen Beispielen ließen sich auch einige positive anfügen: von Kirchen, in denen die Anlagen für hörbehinderte Mitchristen gut funktionieren, und von Pfarrern und Pfarrerinnen, die darauf achten, dass niemand sich ausgeschlossen fühlen muß, nur, weil er schlecht hört. In die Kirche gehen und sich vom Gottesdienst ausgeschlossen fühlen – das wäre das glatte Gegenteil von dem, was wir unter »Gemeinde« verstehen.

Gottfried Lutz, Göppingen

Ein Nachwort möchte ich anfügen (meine Vergangenheit als Beauftragter für Schwerhörigenseelsorge holt mich ein): Das beste Hörgerät und die beste Verstärkeranlage bringt keine Töne zum Klingen, die der Sprecher, die Sprecherin schon beim Sprechen verschluckt hat: langsames und deutliches Sprechen ist unerlässlich (und leider selten). Auch muß man das Mundbild sehen können – Manuskript im Hellen und Gesicht im Gegenlicht bringt's nicht. Und Fremdwörter kann ein Schwerhöriger kaum ergänzen, es sei denn, es handele sich um solche

aus seinem Fachgebiet. Bei »Eschatologie« steigen die meisten Schwerhörigen aus – wahrscheinlich aber auch der Rest der Gemeinde – nur können die aus dem weiteren Text dann raten, was es vielleicht bedeuten könnte. Der Schwerhörige hat den Faden verloren und ist ganz draußen. Und einen so sprechenden Menschen fragt man auch nicht nach der Schwerhörigenanlage – muß man doch fürchten, dass man im persönlichen Gespräch ihn auch nicht versteht und das fällt auf und ist peinlich.

Martin Ost

»L« wie »Leuenbergisch«!?

Die »Leitlinien kirchlichen Lebens« sind am 1. April 2005 in Kraft getreten. Dennoch möchte ich ein paar Anmerkungen zum Teil A. 3. Abendmahl machen. Ich beziehe mich auf die Ausgabe der VELKD, Gütersloh 2003.

Beim ersten Lesen fand ich sie nur etwas seltsam. Nach mehrfachem Lesen scheint mir, daß die VELKD heimlich das Bekenntnis gewechselt hat und nun das »L« für »Leuenbergisch« steht.

1. Gleich im ersten Satz vermisste ich den Hinweis, daß die Christenheit das Heilige Abendmahl auf Grund der Einsetzung im Gehorsam zu ihrem Herrn feiert. »Seit ihren Anfängen feiert die Christenheit das Abendmahl mit Brot und Wein.« Hier erscheint es nur wie eine Gemeindefeier, die einer altehrwürdigen, frommen Sitte folgt, die aus dem Dunkel der Anfänge auf uns gekommen ist. Mich wundert, wie man in dem ganzen Teil A.3. ohne Erwähnung der Einsetzung des Heiligen Abendmahls auskommt. Denn ohne Einsetzung kein Sakrament. Im Abschnitt »Biblische Grundlagen und theologische Orientierung« kommen die Leitlinien zwangsläufig auf die Einsetzungsüberlieferung bei Paulus und den Synoptikern zu reden. Und da werden die Einsetzungsworte tatsächlich zitiert als Worte, »an die sich die christliche Gemeinde von ihren Anfängen bis heute bei jeder Feier des Abendmahls unter Anrufung des Heiligen Geistes erinnert.« Keine Andeutung, daß hier etwas Neues gestiftet wird, das einmalig und unvergleichlich ist. Hier wird die Erinnerung der

Gemeinde konstitutiv für das Abendmahl, nicht die Einsetzung und der Wiederholungsauftrag. Und dann kommt noch dieser stilistisch verunglückte und im Wortlaut so fremdartige Versuch, das Abendmahl als Sakrament zu erklären. »So ist das Abendmahl Sakrament: Es ist Gottes freie Handlung, in der der Heilige Geist an uns wirkt.« Da kennt man aus dem Konfirmandenunterricht doch eine vertrautere Formulierung. Was hier steht, entspricht mehr der Sakramentsideologie der calvinistischen Tradition als dem lutherischen Sakramentsverständnis.

2. Es wundert mich schon nicht mehr, daß das Geschehen beim Heiligen Abendmahl als eine auf die Gefühls-ebene verschobene Tauferinnerung beschrieben wird (»Wir erleben die in der Taufe begründete Zusammengehörigkeit mit ihm und uns immer

wieder neu (1 Kor 10,16) ...«). Auf den Begriff »manducatio oralis« könnte man gern verzichten, wenn die Sache wenigstens vorhanden wäre. Deshalb wirkt das Zitat von Artikel 10 aus dem Augsburgischen Bekenntnis nur wie eine Alibi-Aussage. Denn bei dem folgenden Zitat aus der Leuenberger Konkordie kommt man schon ganz ohne die Elemente aus, weil die Worte »mit Brot und Wein« einfach weggelassen wurden. Da ist die Realpräsenz ganz schnell wegspiritualisiert.

3. Auch der zweite Satz ist mir aufgefallen. »In der evangelischen Kirche hat es (das Abendmahl) in den letzten Jahrzehnten als Mahl der Gemeinschaft, der Hoffnung und der Freude neu an Bedeutung gewonnen.« Das soll doch wohl nicht heißen, daß das Heilige Abendmahl neue Bedeutungen gewonnen hat, die es vorher nicht hatte. Es wird wohl gemeint sein, daß es häufiger als früher gefeiert wird, wie im nächsten Satz festgestellt wird, weil die Gemeindeglieder ein Mahl der Gemeinschaft, der Hoffnung und der Freude brauchen. Das wäre aber nur eine recht partielle Wahrnehmung und eine mehr bedarfsorientierte als stiftungsgemäße Verwaltung des Heiligen Abendmahls. Denn dieses Verlangen stillt doch jeder Kirchenkaffee mit einer ordentlichen Andacht auch. Ähnlich ärgerlich wäre ja auch der Satz: In der evangelischen Kirche hat Ostern als Fest des Frühlings, des wiedererstandenen Lebens und des Suchens und Findens neu an Bedeutung gewonnen.

Deshalb ist es nicht nur bedenklich sondern falsch, wenn die Leitlinien

Acredo



Hand-Werkzeug

Eine Bibel für den Pfarrer – nein, das ist der Personalstand gewiß nicht. Jedoch eine wichtige Hilfe für den Dienst im Alltag. Nicht als Heilmittel gegen Neugierde, sondern als eine oft rasch benötigte, zuverlässige Unterstützung dann, wenn es um bestimmte Namen, einschlägige Dienststellen und dergleichen mehr sowie deren Postanschrift wie auch Rufnummer und jene weiteren Möglichkeiten aktueller Mitteilung von Informationen geht.

Nein, es sollte nicht nötig sein, den nächstmöglichen Personal-Computer einschalten zu müssen und, nach bekannter Wartezeit, dort Informationen zu suchen und – vielleicht – zu finden. Nein, denn auf der einen Seite steht nicht überall ein PC griffbereit. Es kann auch, vom Gedanken der Umweltschonung und der Betriebskosten her, nicht erstrebenswert sein, dass sämtliche Kirchen-Computer der Landeskirche deswegen in Betrieb gehalten werden.

Ja, unsere Kirchenleitung sollte dazu fähig sein, alle nötigen Wege mit Erfolg zu beschreiten dafür, dass der Personalstand weiterhin und pünktlich erscheinen kann. Ja, und wer dagegen Bedenken vorbringt (der sog. Datenschutz), sollte geeignet aufgeklärt werden, damit er weiterhin beruhigt schlafen kann. Zum »Ja« gehört auch, dass die Pfarrer und Pfarrerrinnen im Ruhestand herzlich darum bitten, auch weiterhin im Personalstand ihren Platz in dieser unserer Gemeinschaft behalten.

Ein Personalstand ist in unserer relativ großen Landeskirche nicht nur ein wichtiges Handwerkzeug für den Alltag. Er ist ebenso auch ein Buch, das uns verbindet auch über größere Entfernungen und Lebensführungen hinweg. Das Bindeglied für Seelsorgefälle ebenso wie auch hinein in den Zusammenhalt untereinander.

Wilhelm Bogner, Dekan i.R., Fürth

- vom Vollzug ausgehen und bei der »Wahrnehmung der Situation« die Tatsache der Stiftung des Heiligen Abendmahls nicht einbeziehen, verwendete Begriffe wie »Gemeinschaft« nur unzureichend erklären oder einfach Lyrik bringen, wo theologische Aussagen gefordert wären.
4. Die tatkräftige Mitwirkung der Gemeinde wird wiederholt in den Vordergrund gerückt. »Der Versöhnung und Gemeinschaft stiftende Charakter des Abendmahls verwirklicht sich im Teilen des Brotes und im Trinken aus dem gemeinsamen Kelch.« Das Teilen des Brotes und das Trinken aus dem gemeinsamen Kelch macht die Gemeinschaft höchstens anschaulich. Verwirklicht wird sie aber durch Stiftung und Verheißung Christi. Es ist also nicht nur eine schleichende Akzentverschiebung festzustellen sondern auch ein Subjektwechsel, der eine fortschreitende Umdeutung vom Herrenmahl zum Gemeindemahl befürchten läßt.
 5. In die gleiche Richtung zielen auch die Aussagen des letzten Absatzes von »Biblische Grundlagen und theologische Orientierung«. »Dennoch ist das Sakrament des Abendmahles auch im Zusammenhang der Mahlzeiten, die Jesus während seiner gesamten Wirksamkeit mit vielen Menschen gehalten hat, zu verstehen. In Jesu Offenheit auch gegenüber Zöllnern und Sündern (z.B. Lk 19,1-10) wird die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen erfahrbar, mit der er durch Jesus Christus Gemeinschaft der Menschen mit sich und untereinander im Zeichen seiner angebrochenen Herrschaft stiftet.« Gerade noch wird die Mahnung des Paulus erwähnt, Agape und Abendmahl deutlich zu unterscheiden, da wird sie schon mit einem »dennoch« zur Seite gewischt und nach Analogie gesucht, wo es keine gibt. Da wird der Leser mehrfach auf den Holzweg geleitet. Diese Mahlzeiten bringen für das Verständnis des Abendmahls etwa so viel wie das Geschehen auf einer Entbindungsstation für das Verständnis der Menschwerdung Gottes. Speziell im Zusammenhang mit der als Beispiel gewählten Zachäuserzählung wäre das Abendmahl so zu verstehen, daß Jesus unerwartet als Überraschungsgast erscheint. Dann erken-

nen die Leitlinien doch, daß es eigentlich um die Sendung des Menschensohns geht, der gekommen ist zu suchen und selig zu machen, was verloren ist. Das wird mit dem unangemessenen Modewort »Offenheit Jesu« übersetzt. Im Zusammenhang mit dem Abendmahl versteht der Leser das als ein Defizit, denn sein exklusiver Charakter wird ja schon im ersten Teil von Ungetauften, Konfessionslosen und Mitgliedern anderer Kirchen bedauert. Immerhin wird es da noch »grundsätzlich« als Feier derer bezeichnet, die Christus als ihren Herrn bekennen. Wer die Bedeutung von »grundsätzlich« kennt, muß befürchten, daß sich da noch etwas dran drehen läßt, damit die Offenheit des Abendmahls verwirklicht wird.

6. Unter »Regelungen« 1.(3) steht der Satz: »Die Elemente des Abendmahls sind Brot und Wein.« Das gehört nicht unter die Regelungen, denn seit dem Anfang des Artikels und seit den Anfängen der Christenheit feiert man das Abendmahl mit Brot und Wein. Wenn es dennoch hier steht, soll wohl ausgedrückt werden, daß ohne Brot und Wein kein Abendmahl gefeiert werden kann. Damit gerät die Aussage in Widerspruch zu Regelungen 2.(1). Entweder sind die Feiern mit Traubensaft kein Abendmahl oder der Traubensaft soll unkonsekriert (darf ich dieses Wort überhaupt noch gebrauchen?) als Placebo gereicht werden.

Ich hätte nie gedacht, daß ich auf meine alten Tage ein offizielles Dokument meiner eigenen Kirche lesen muß, das theologisch so oberflächlich ist und so wenig dem Bekenntnis entspricht. Mir scheint, bei dem Versuch, eifertig die Kurve in die EKD zu kriegen, hat hier die VELKD den größten Teil ihres lutherischen Profils verschleudert.

*Gerhard Meyer, Pfarrer i.R.,
Kulmbach*

Liebe Leserin, lieber Leser!

Unsere Kirche verändert sich. Das geschieht so rasant, wie es nicht nur für »Kirche« ungewöhnlich ist und geschieht über alle landeskirchlichen Traditionen und Betriebskulturen hinweg. Erstaunlich ist es auch deswegen, weil die Veränderungen einen in der evangelischen Kirche besonders sensiblen Bereich betreffen: Leitung und Führung. Dass ausgerechnet die Erben der »68er« die treibenden Kräfte sind, ist noch ein eigener Treppwitz der Geschichte.

Motor der Veränderung ist sicher das (weniger gewordene) Geld. Das erklärt aber nur das Tempo, kaum aber die Richtung der Veränderungen. Im Hintergrund steht viel mehr, denke ich, dass wir inzwischen alle wahrnehmen, was sich seit Jahren abzeichnet und – als ich ein junger Pfarrer war – noch heftig umstritten war: der Bedeutungsverlust von Kirche ganz allgemein, das Abbrechen von Traditionen und der Verlust von Generationen von Menschen.

Wo Kirche nicht mehr selbstverständlich ist, werden ihre Fehler deutlicher wahrgenommen; Menschen schauen kritischer hin und sind leichter bereit, Konsequenzen zu ziehen, wenn ein Mitarbeitender Dinge tut oder sagt, die ihnen nicht passen. Eigentlich logisch, dass Kirchenleitung die Zügel anzieht. Jahresgespräche und Beurteilungen sollen Fehler vermeiden helfen, gaben- (kompetenz-)orientierte Besetzung von Stellen soll optimalen Dienst »vor Ort« sicherstellen. Auch die gute alte Visitation, eingeschlafen lange Zeit und nur von wenigen vermisst, kommt wieder zu Ehren, freilich eher als Wahrnehmung der Kirche vor Ort und als eine Art von Gemeindeberatung über Ziele und Maßnahmen. Das alles sind notwendige Diskussionen und (zu) lange vergessene Aufgaben. Der weite Blick macht freilich auch die Grenzen deutlich: alle Mit-

arbeitenden unserer Gemeinden sind Menschen und machen Fehler und haben Grenzen der Gaben, Kräfte und Möglichkeiten. So wenig, wie das Geld diese Grenzen aufheben konnte, werden es Jahresgespräche oder Beurteilungen können.

Der Traum der vollen Kirchen, der Traum einer weltweit wahrgenommenen und geachteten Kirche – geträumt in den letzten Wochen von manchen Evangelischen angesichts der Bilder aus Rom – ist *auch* eine Allmachtsphantasie nach Genesis 3: nur allzu schnell steht der Ruhm von Menschen und ihr Erfolg mehr im Vordergrund als die Ehre Gottes. Anstoß und Ablehnung begleiten die Botschaft von Anfang an – im Alten wie im Neuen Testament und in der Geschichte der Kirche(n). Das »Wort vom Kreuz« bleibt ein Skandalon – für jeden Menschen und begrenzt die Erfolgsstory »Kirche«.

Die Wirtschaft setzt Lebensbedingungen: zwingt zur Mobilität – das Heimatgefühl verändert sich, gibt Menschen einen eigenen Rhythmus des Lebens vor: wer in 10-Tages-Schichten arbeitet, kann den Sonntag nicht so achten, wie kirchliche Verlautbarungen (die freilich meist den Sabbat beschreiben!) es nahelegen wollen. Schließlich leben wir in einer pluralen Gesellschaft. Man kann nicht den islamischen Gottesstaat ablehnen und von einem christlichen Gottesstaat träumen. Menschen wollen überzeugt, gewonnen werden – und ihre Freiheit behalten, über die eigene Lebensführung selbst zu entscheiden (und das wollen auch viele von denen, die den verstorbenen Papst zum Heiligen machen lassen wollen).

Diese Grenzen sollten wir wahr- und ernst nehmen und dann noch einmal ganz nüchtern fragen, wieviel Führung wir uns leisten wollen und können. Meint Ihr

Martin Ost

In eigener Sache

Bitte vergessen Sie auch bei Texten, die Sie als Mailanhang schicken, nicht, Namen und Adresse unter dem Text abzudrucken. Wenn ein Text länger in der Mappe liegt, ist es oft schwer zu rekonstruieren, wer denn nun der Verfas-

ser, die Verfasserin ist und wo sich diese geschätzte KollegIn momentan befindet – der Personalstand gibt hierzu auch im Intranet meist nicht genug Aufschluss!

»Die Irrtumswahrscheinlichkeit bei PfarrerInnen liegt unter 5 %«
auch eine letzte Meldung – aus dem Referat von Prof. König, der damit freilich die Auswertung seiner Umfrage meinte.

Ankündigungen

die gemeindeakademie

■ Das leisten wir uns!

11. bis 13. November 2005

Ein Wochenende für Kirchenvorstände, die von finanziellen und personellen Kürzungen betroffen sind

Angesichts knapper werdender Ressourcen werden Kirchenvorstände dabei unterstützt kreativ und handlungsfähig zu bleiben, sich über Prioritäten zu verständigen und nicht zuletzt sich Ihre Motivation und Ihr Engagement zu erhalten.

Leitung: Gemeindeberater/innen unserer Landeskirche

Kosten: Unterkunft und Verpflegung: 98 Euro im EZ, 89 Euro im DZ, Tagungsgebühr pro Kirchenvorstand: 250 Euro

Informationen und Anmeldung, **Anmeldung bitte schriftlich an:** Evang.-Luth. Gemeindeakademie, Rummelsberg 19, 90 592 Schwarzenbruck, Tel.: 0 91 28 - 9122 - 0, Fax: 9122 - 20, e-Mail: gemeindeakademie@elkb.de

Postvertriebsstück
Dt. Post AG
Entgelt bezahlt

Pfarrer- und
Pfarrerinnenverein
Rinnig 8
96264 Altenkunstadt

Freud & Leid

aus unseren Pfarrhäusern

Geboren:

Jakob Frör, 1. Kind von Matthias Frör und Martina Frör, geb. Baldauf, am 05. 02. 2005 in Dingolfing

Luise Cordula Kink, Kind von Cordula Zellfelder und Dipl. Ing. Friedrich Kink, am 27. 04. 2005 in Schweinfurt

Gestorben:

Bettina Funck, Pfarrerin, 36 Jahre, am 04. 04. 2005, Wallersdorf (Witwer: Jürgen)

In
Gundelsheim
ist das
Pfarrhaus
inclusive Gartennutzung
zu vermieten

in herrlicher Lage im Golddorf Gundelsheim mit wunderschönem Blick auf den Hahnenkamm und ins Altmühltal.

Die Mietbedingungen werden im Einvernehmen mit dem Kirchenvorstand nach Besichtigung des Objekts festgelegt.

Bei Interesse Terminabsprache unter Tel.: 0 98 34 - 9 68 11 bzw. schriftlich an:
Pfarramt Theilenhofen
Hauptstr. 27
91 741 Theilenhofen

Letzte Meldung

»Josef Kardinal Ratzinger neuer Papst Benedikt XVI.

Teufel dankt ab.«

aus: *Schlagzeilen von br-online.de*,
19.4.05, 19.00 Uhr

Ich bin **Pfarrerin**

unserer bayerischen Landeskirche und suche

einen Kollegen/ Kollegin,

der/ die wie ich an den Großraum München gebunden ist und aus familiären Gründen

eine halbe Stelle
sucht.

Warum nicht Stellenteilung

und gemeinsame Initiativbewerbung auch auf eine ganze Stelle!

Was ich in ein Team einbringen kann: Berufserfahrung im Rahmen einer Grosstadtgemeinde mit den Herausforderungen einer Gemeindefusion, zuletzt hatte ich eine ganze Pfarrstelle im ländlichen Raum mit zwei Predigtstellen. Aus privaten Gründen (Heirat) bin ich letztes Jahr in die Nähe meiner Heimatstadt Mün-

chen zurückgekehrt.

Zu meinen Kenntnissen gehört ausserdem: Erfahrung mit Pressearbeit (Studium christliche Publizistik) Erfahrung und Kompetenz in Seelsorge und Erwachsenenbildung (KSA und Notfallseelsorgeausbildung), Freude an persönlich und liebevoll gestalteten Gottesdiensten und Kasualien, PC-Kenntnisse (auch Internet; HTML).

Alternativ

ist für mich auch vorstellbar, mit 25% im

Senior-Junior- Modell

zu arbeiten. Diese Anfrage richtet sich also auch an ältere Kollegen im Grossraum München, die für sich überlegen, dieses Modell umzusetzen. Weiterer Vorteil ist, dass ich keine Dienstwohnung benötige.

Uta Schmechta - Lagerhausstr.1b -
85567 Grafing
Tel.: 0 80 92 - 24 78 48 -
utaschmechta@aol.com

Impressum

Schriftleitung: Martin Ost, Kirchplatz 3, 97348 Markt Einersheim, Tel. 0 93 26/9 99 80, Fax 9 99 82, eMail: Martin.Ost@t-online.de in Gemeinschaft mit Karin Deter (Nürnberg), Rosemarie Leipolz (Erlangen), Bernd Seufert (Nürnberg).
Erscheint 11mal im Jahr (außer September) jeweils zum Monatsanfang.
Den Text finden Sie auch auf der Internetseite www.pfarrverein-bayern.de
Redaktionsschluss ist der 15. des Vormonats.

Anzeigen und Druck: Freimund-Druckerei Neuendettelsau, Ringstr. 15, 91 564 Neuendettelsau, Tel. 0 98 74 / 6 89 39-0, Telefax -99.
Bezug: Der Bezugspreis beträgt vierteljährlich 4,60 Euro einschließlich Postzustellgebühr. Bestellung über den Pfarrer- und Pfarrerinnenverein in Bayern. Änderungen der ständigen Anschrift (bei Wechsel der Wohnung) – auch von Mitgliedern des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins – sind zu richten an den **Herausgeber:** Pfarrer/innenverein in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern e.V., Pfarrer Klaus Weber, Rinnig 8, 96 264 Altenkunstadt, Telefon 0 95 72/79 05 00, Fax 79 05 01, e-Mail: info@pfarrverein.de