

Stellungnahme

des Vorstands der OFFENEN KIRCHE – Evangelische Vereinigung in Württemberg
zum Thema

„Leben und arbeiten im Pfarrhaus“

Die Ausstellung „Leben nach Luther. Eine Kulturgeschichte des evangelischen Pfarrhauses“ des Deutschen Historischen Museums in Berlin, die jetzt in Teilen auf die Reise in verschiedene Städte Deutschlands geht, zeigt eine eindrucksvolle Retrospektive auf fast 500 Jahre Leben im Pfarrhaus.

Die Reaktionen auf diese Rückschau liegen zwischen einem Festhalten am alten Idealbild als unumstößlicher Ordnung auch für heute über den wehmütigen Abschied von der „guten alten Zeit“ bis zum energischen Abgesang.

Deutlich ist: Das Pfarrhaus war und ist immer auch ein Spiegel seiner Zeit, das Leben im Pfarrhaus hat sich immer wieder entsprechend verändert. Das bedeutet: Die Umbrüche, die die heutige Gesellschaft prägen, bestimmen auch das Leben im Pfarrhaus. Kennzeichen der Veränderungen heute sind unter anderem:

- Vertrauensverlust in Institutionen
- Veränderung des Stellenwerts von Religion und Konfession
- Gleichberechtigung von Mann und Frau, mehr Mitspracherechte für Kinder in der Familie
- Öffnung der Lebensformen: Pluralismus und Individualismus prägen auch das Familienleben
- Weniger Bildungsgefälle: Es gibt nicht mehr die wenigen „Gelehrten“ (Pfarrer, Lehrer, Arzt) in einem Ort, die „alles“ wissen und andere über ein „richtiges“ Leben zu belehren haben.

Viele Pfarrerrinnen und Pfarrer empfinden eine Spannung zwischen den überkommenen Erwartungen und den dienstrechtlichen Rahmenbedingungen des Gemeindepfarramts, die aus Zeiten einer anderen Lebenswirklichkeit stammen, und ihren individuellen Bedürfnissen der Lebensgestaltung, die sich auch im Laufe des Lebens verändern.

Was bedeutet dies für das Leben und Arbeiten im Pfarrhaus heute?

Der Vorstand der **OFFENEN KIRCHE** vertritt folgende Positionen:

I. Lebensformen

Die jeweilige sexuelle Orientierung und die Religionszugehörigkeit des Partners/der Partnerin müssen vorbehaltlos anerkannt werden.

Das Evangelium von Jesus Christus richtet sich auf die ganze Person. Christlicher Glaube hat daher Auswirkungen auf alle Aspekte des menschlichen Lebens. Deswegen können Pfarrerrinnen und Pfarrer ihr Amt der Verkündigung nicht von ihrer sonstigen Lebensführung trennen. Strittig ist jedoch, wie dieser Grundsatz rechtlich ausgestaltet wird.

Dazu soll an zwei Grundsätze der Ethik Luthers erinnert werden. Beide nehmen ihren Ausgang darin, dass für Luther jeder Mensch in einer direkten Beziehung zu

Gott steht. Das bedeutet *erstens*, dass Luther eine „Sonderethik“ (z.B. ein Zölibat) für Geistliche ablehnt. Pfarrerinnen und Pfarrer sind nicht „bessere“ Christinnen und Christen und unterliegen auch nicht anderen Anforderungen. *Zweitens* betont Luther die Verantwortung der einzelnen Christinnen und Christen. Luther lehnt es daher ab, dass die Kirche eine kasuistische Ethik entwickelt, in der sie Christinnen und Christen vorschreibt, wie sie ihren Glauben im Einzelnen zu leben haben.

Im Allgemeinen entspricht das geltende Pfarrerdienstgesetz diesen Grundsätzen. Einerseits wird festgehalten, dass sich die Ordinierten „in ihrer Amts- und Lebensführung so zu verhalten (haben), dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird“ (§3 Abs. 2 PfdG.EKD). Andererseits verzichtet das Dienstrecht weitgehend darauf, durch Einzelvorschriften festzulegen, wie eine christliche Lebensführung auszusehen hat.

Auffälliger Weise bricht die gegenwärtige Rechtslage jedoch mit diesem Grundsatz an der Stelle, wo es um das Thema Ehe, Familie und Partnerschaften geht. Dies lehnen wir ab. Pfarrerinnen und Pfarrern kann man zutrauen, dass sie in eigener christlicher Verantwortung ihre Lebensformen und -partner wählen. In den Pfarrhäusern unserer Landeskirche sollte erlebbar und erkennbar sein, dass christlicher Glaube pluralismusfähig ist. Die jeweilige sexuelle Orientierung und die Religionszugehörigkeit des Partners/der Partnerin müssen vorbehaltlos anerkannt werden.

II. Veränderte Familienstrukturen

Die mit einem Pfarramt verbundenen Aufgaben können heute nicht mehr wie selbstverständlich einen höheren Stellenwert beanspruchen als die Anforderungen und Belastungen, die die Berufstätigkeit des Partners oder der Partnerin mit sich bringen.

Gleichzeitig steigt die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer, die nicht oder nicht in allen Lebensphasen in einem Familienverbund leben

Der Maßstab für das Zusammenleben im Pfarrhaus liegt nicht in einer bestimmten, festgelegten Form, sondern in der Orientierung an bestimmten Werten.

Im evangelischen Pfarrhaus leben Pfarrerinnen und Pfarrer nicht zölibatär, sondern häufig auch mit ihrer Familie.

Das gängige (idealisierte) Familienmodell im Pfarrhaus sieht vor, dass der Dienstauftrag des Pfarrers der alles bestimmende Orientierungspunkt ist, dem sich alle Familienmitglieder zuordnen, ihn mittragen und erfüllen. In dieser Vorstellung wird ein ungleichgewichtiges Partnerschaftsverständnis deutlich, das wir nicht teilen.

In einer Partnerschaft gleichberechtigter Menschen muss es den Familienmitgliedern selbst überlassen bleiben, ob und wie weit sie sich mit dem Pfarramt identifizieren bzw. in die Gemeindegemeinschaft einbringen wollen.

Auch ist zu berücksichtigen, dass immer öfter beide Lebenspartner einer Erwerbsarbeit nachgehen und ihre beruflichen Ambitionen zunehmend mit gleichem Engagement verfolgen. Die mit einem Pfarramt verbundenen Aufgaben können heute nicht mehr wie selbstverständlich einen höheren Stellenwert beanspruchen als die Anforderungen und Belastungen, die die Berufstätigkeit des Partners oder der Partnerin mit sich bringen.

Auch die gemeinsame freie Zeit als Paar und mit der Familie müssen unter Gleichen verabredet, bewusst geplant und organisiert werden.

Gleichzeitig steigt die Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer, die nicht oder nicht in allen Lebensphasen in einem Familienverbund leben.

Für alle, die in einem Pfarrhaus leben, sollte gelten, „was allen Christen gesagt ist“ (Formulierung der Trauagende): „Seid eines Sinnes, habt gleiche Liebe, seid einmütig und einträchtig. Tut nichts aus Eigennutz oder um eitler Ehre willen, sondern achtet einer den andern höher als sich selbst. Ein jeder sehe nicht auf das Seine, sondern auch auf das, was dem andern dient. Seid so unter euch gesinnt, wie es auch der Gemeinschaft in Christus Jesus entspricht.“ (Philipper 2,2-5)

Der Maßstab für das Zusammenleben im Pfarrhaus liegt nicht in einer bestimmten, festgelegten Form, sondern in der Orientierung an Werten wie Verbindlichkeit, Verlässlichkeit, gegenseitige Verantwortung und Achtung sowie gelebte Spiritualität. Diese Werte können sichtbar machen, dass hier eine christliche Gemeinschaft zusammen lebt. Eine solche Gemeinschaft kann auch in einer Kommunität, einer inklusiven, mehrgenerativen Wohngemeinschaft oder anderen Wohnformen gelebt werden.

III. Das Pfarrhaus als Gebäude

Die Präsenzpflcht ist nicht verhandelbar. Aber nicht alle Pfarrerrinnen und Pfarrer müssen in einer Dienstwohnung oder in ihrem Pfarrbezirk wohnen. Die Entscheidung liegt bei den Gemeinden.

Um deutlich zu machen, worum es uns geht, unterscheiden wir:

Die Residenzpflicht: Pflicht des Pfarrers oder der Pfarrerrin, im Pfarrbezirk zu wohnen.

Die Dienstwohnungspflicht: Pflicht des Pfarrers oder der Pfarrerrin, im Pfarrhaus oder in einer Dienstwohnung zu wohnen.

Die Präsenzpflcht: Pflicht des Pfarrers oder der Pfarrerrin, sich in der Gemeinde aufzuhalten und sie nur dann für längere Zeit zu verlassen, wenn die Vertretung geregelt wurde, damit eine verlässliche Erreichbarkeit für Gemeindeglieder auch außerhalb festgelegter Sprechstunden gesichert ist.

Die Präsenzpflcht ist nicht verhandelbar. Pfarrbüros in Gemeinden/Parochien oder Zentralbüros in Verbundgemeinden sind einzurichten. Eine angemessene Erreichbarkeit darf vorausgesetzt werden. Moderne Kommunikationsmittel sind dabei hilfreich.

Weitere Überlegungen dazu und zur Residenzpflicht folgen in Abschnitt IV.

Kernfrage ist die Dienstwohnungspflicht, sowohl aus Sicht der Pfarrerrinnen und Pfarrer als auch aus Sicht der Gemeinden.

Hier plädieren wir für eine Mischform:

- Gemeinden können ein Pfarrhaus vorhalten; für eine Bewerbung auf die zugehörige Pfarrstelle gilt weiterhin die Dienstwohnungspflicht. Es gibt viele Pfarrerrinnen und Pfarrer, die gerne im Pfarrhaus wohnen, weil sie hier ihren Auftrag am besten umsetzen können, weil es zu ihrer Lebensform passt und weil sie mit den Erwartungen der Gemeinde gut umgehen können. Diese Pfarrerrinnen und Pfarrer gilt es zu unterstützen. Dazu gehört die Anerkennung, dass zum Wohnen auch Erholungszeiten, Familienarbeit und Privatleben gehören; dies wird erleichtert durch eine deutliche Trennung von Amts- und Privatbereich. Regelungen für Schönheitsreparaturen etc. müssen den allgemein üblichen Mietregelungen entsprechen. Auch für Pfarrhäuser muss ein Energieausweis erstellt

werden, energetische Sanierungen und Umbaumaßnahmen für Menschen mit Behinderungen sind so weit wie möglich umzusetzen.

- Anstelle eines Pfarrhauses können je nach Bedarf Wohnungen angemietet werden, bzw. die Pfarrerin oder der Pfarrer darf auch in einer eigenen Immobilie wohnen. Dies kann Gemeinden entlasten und kommt manchen Pfarrerinnen und Pfarrern entgegen. Je nach Persönlichkeit und Familiensituation kann eine gewisse räumliche Distanz von Wohnung und Arbeitsplatz zu hoher beruflicher Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft führen.

Pfarrhäuser müssen in die Immobilienkonzeption der Gemeinden einbezogen sein. Für Gemeinden ist es schwer einzusehen, dass Kirchen abgegeben werden, aber sanierungsbedürftige Pfarrhäuser trotz Reduktion von Stellen und angesichts größerer Einheiten gehalten werden. Es soll möglich werden, diese aufzugeben. Gemeinden mit schönen, sanierten und Ortsbild prägenden Pfarrhäusern in einem entsprechenden Ensemble werden diese in aller Regel erhalten.

Die Aufstellung eines Pfarrhausatlas durch eine unabhängige Kommission unter Beteiligung der Wohnlastpflichtigen und im Zusammenspiel mit strukturellen Planungen ist ein Weg, zu den entsprechenden Entscheidungen zu kommen.

Staatliche Pfarrhäuser sollten nicht allein deshalb genutzt werden, weil das Land für sie aufkommt. Mittelfristig sollen sie abgelöst oder aufgegeben werden. Alles andere ist immer weniger vermittelbar.

IV. Residenzpflicht

Residenz ist nicht deckungsgleich mit Präsenz. Wochenend-Bereitschaftsdienste bringen Entlastung.

Die Residenzpflicht (Wohnen im Pfarrbezirk, nicht unbedingt in einer Dienstwohnung) sollte die Regel sein, von der aber in begründeten Fällen ohne großen bürokratischen Aufwand Ausnahmen möglich sein sollten. Dies wird sicher heute häufiger der Fall sein, als es in der Vergangenheit war. Gründe für eine Aussetzung der Residenzpflicht können unter anderem sein:

- Die Partnerin/ der Partner ist aus irgendeinem Grund an einen bestimmten Ort gebunden
- Kinder, für die ein Ortswechsel unzumutbar wäre
- Pflegebedürftige Verwandte
- Es kann keine geeignete Wohnung gefunden werden

Residenz ist nicht deckungsgleich mit Präsenz. Es gibt Pfarrerinnen und Pfarrer, die wohnen im Pfarrhaus oder Pfarrbezirk, werden aber wenig präsent erlebt. Andererseits gibt es von der Residenzpflicht entbundene Personen, die sehr präsent sind. Da gilt es, Pfarrerinnen und Pfarrer in Pflicht zu nehmen und Ängste bei den Gemeinden abzubauen.

Im Zeitalter moderner Kommunikation und vielfältiger Formen der Erreichbarkeit ist es nicht mehr nötig, dass Pfarrerinnen oder Pfarrer 24 Stunden am Tag und sechs Tage die Woche im Pfarramt präsent sind. Es ist möglich, per Anrufbeantworter bzw. Mobiltelefon erreichbar zu sein und in angemessener Zeit zu reagieren. (Dies ist zwangsläufig der Fall, wenn sich die Pfarrerin oder der Pfarrer im Religionsunterricht, bei einem Gottesdienst, einem Seelsorgegespräch, einer Dienstbesprechung oder einer Sitzung aufhält und sollte auch privat möglich sein.)

Es sollte genügen, vor Ort oder mit einem Nachbarpfarramt oder im Distrikt eine Vertretungsregelung zu vereinbaren, so dass im Notfall *jemand* erreichbar ist (Bereitschaftsdienst am Wochenende). Dies muss/ kann klar über den Anrufbeantworter kommuniziert werden. So wird es möglich, an einem freien Wochenende weg zu fahren.

V. Zum Berufsbild

Pfarrerinnen und Pfarrer verstärken ihre Zusammenarbeit auf Gemeinde- und Distriktebene. Sie ergänzen und unterstützen sich und bringen besondere Fähigkeiten in ein Teampfarramt ein.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind in besonderer Weise mit dem Amt der Verkündigung des Evangeliums und der Verwaltung der Sakramente beauftragt, wobei sie dieses Amt im Team mit Prädikantinnen und Prädikanten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern und anderen ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden ausüben. Obwohl alle anderen Bereiche der kirchlichen Arbeit in gemeinsamer Verantwortung und gleichberechtigt von Pfarrerinnen und Pfarrern, ehrenamtlichen und nichttheologischen hauptamtlich Mitarbeitenden und gewählten Gremien gestaltet werden, hat die Arbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer auch in diesen Bereichen eine besondere Bedeutung.

Die Fähigkeiten und Begabungen, die Pfarrerinnen und Pfarrer in ihre kirchliche Arbeit einbringen, strahlen gerade in Bezug auf die Begleitung der Mitarbeitenden, der Kommunikations- und Teamfähigkeit auf den gesamten Arbeitsbereich aus und prägen die inhaltliche Gestaltung der kirchlichen Arbeit, das Klima und die Kultur des Miteinanders.

An die Kompetenz von Pfarrerinnen und Pfarrern werden daher von den Mitarbeitenden und den Gemeindegliedern zu Recht große Ansprüche gestellt, von denen gleichzeitig die Gefahr der Überforderung ausgeht.

Ein Umdenken ist nötig: Weg von der Erwartung, dass Pfarrerinnen und Pfarrer der Summe aller Erwartungen (der eigenen, der Gemeinde, der KollegInnen, der Kirchenleitung) entsprechen können, denn dadurch sind Enttäuschungen und Klagen über „Nichterledigtes“ unvermeidbar. Stattdessen soll eine gemeinsame Beratung und Festlegung auf Gemeinde-/Distriktsebene darüber stattfinden, was von allen wünschenswerten Aufgaben in einem bestimmten Dienstauftrag Priorität hat und welche besonderen Fähigkeiten die jeweilige Pfarrperson dazu braucht. Den Beteiligten sollte klar sein, dass damit anderes wegfällt oder in die Zuständigkeit eines anderen Kollegen oder einer anderen Kollegin in der (Verbund-)Gemeinde oder im Distrikt verschoben wird.

Neben den Grundaufgaben können und sollen Pfarrerinnen und Pfarrer sich je nach ihren Begabungen spezialisieren und ihre besonderen Kompetenzen in ein Teampfarramt einbringen, in einer städtischen Gesamtkirchengemeinde genauso wie in einem Distrikt oder Gemeindeverbund im ländlichen Raum.

Wenn Pfarrstellen *vor* der Ausschreibung profiliert werden, können gezielt Bewerberinnen oder Bewerber gesucht werden, die den jeweiligen Schwerpunkt auch ausfüllen können, bzw. können sich Pfarrerinnen und Pfarrer auf Stellen bewerben, die ihren besonderen Fähigkeiten entsprechen.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind in ihren Aufgaben in die Dienstgemeinschaft der ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden vor Ort und in die Dienstgemeinschaft der Pfarrerinnen und Pfarrer in Region und Bezirk eingebunden und begreifen diese kollegiale Zusammenarbeit als Bereicherung. Sie verstehen ihre pastorale Arbeit als Teamaufgabe und beteiligen, ermutigen und aktivieren die ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Gaben.

Es gibt keinen Vorrang des Gemeindepfarramts gegenüber dem Sonderpfarramt. Pfarrer/innen in Gemeinden und Sonderpfarrämtern in der Region unterstützen sich gegenseitig und lernen voneinander.

VI. Kommunikation

Veränderungen können nicht verordnet werden, sondern müssen sorgfältig kommuniziert werden: in den Gemeinden, Distrikten und Kirchenbezirken, unter den Pfarrerinnen und Pfarrern, in der Kirchenleitung und untereinander.

Der Vorstand der **OFFENEN KIRCHE** will mit dieser Stellungnahme einen Beitrag dazu leisten.

Verfasst von Björn Görder, Karin Pöhler, Ulrike Säman, Erika Schlatter-Ernst

Verabschiedet vom Vorstand der OFFENEN KIRCHE am 17. März 2015