



Info-Brief

Nr. 26 / 2017

Themen in dieser Ausgabe:

- Editorial 1
- Bericht des Vorsitzenden des Pfarrvereins 2
- Bericht der Pfarrvertretung 9
- Interview mit Prof. H. Geisler 21
- Autobiographische Notizen von Pfr.i.R. W. Liebster 30
- St. Sticherling, Andacht zum Pfarrertag 41
- Rezension O. Herlyn, Das Vaterunser 42
- Impressum 44

Wichtiger Hinweis zur Angemessenheit der Bezüge:

In der Rechtsprechung im Jahr 2017 ist bisher **nicht** bestätigt worden, dass die Alimentation im Jahr 2017 angemessen ist. Dies gilt insbesondere für die Höhe des Familienzuschlages ab dem 3. Kind für die Jahre 2009 bis 2012. Widersprüche im Landeskirchenamt sind noch bis zum 7. Januar 2018 möglich.

Liebe Mitglieder des Rheinischen Pfarrvereins,
liebe Leserinnen und Leser
dieses 26. Infobriefs,

wie sehr Theologie und Biographie sich gegenseitig prägen und beeinflussen, wissen wir aus eigener Erfahrung. Das theologische Konzept, von dem sich eine Pfarrerin oder ein Pfarrer leiten lässt, ist maßgeblich von der eigenen Biographie bestimmt – aber umgekehrt wird auch ihre oder seine Lebensgeschichte davon geformt. Ein durchaus eindrucksvolles Beispiel dafür ist die Lebensgeschichte von Wolfram Liebster. Wenn man dem 92jährigen, heute in Meckenheim lebenden Pfarrer, damals in Amsterdam und Wuppertal, begegnet, erlebt man einen hellwachen Kollegen, der auf eine reiche Lebensgeschichte zurückblickt. Mit seiner Erzählung hat er sich bei uns zu Wort gemeldet und wir haben sie dankbar aufgegriffen.

Liebsters Lebensthema ist der Dialog zwischen Judentum und Christentum, die niederländische Tradition, das Alte Testament in den Mittelpunkt zu rücken (Miskotte) und das sogenannte "Neue Denken", das einst aus den Begegnungen und Schriftwechseln jüdisch-christlicher Denker wie Eugen Rosenstock, Franz Rosenzweig und den Brüdern Ehrenberg erwachsen ist. Sehr kurz gefasst besteht der Kern des neuen Denkens in dem Weg von einem Denken in einer allgemein geltenden Begrifflichkeit im Sinne abendländisch-philosophischer Tradition hin zu einem Denken in Gestalt erzählender Sprache. Gott lässt sich nicht in Begriffe fassen, von ihm lässt sich nur erzählen. Er lässt sich nicht begreifen, aber er offenbart sich mit seinem Namen.

Der Dialog zwischen Judentum und Christentum hat in der Rheinischen Kirche Tradition. Doch im Blick auf den aktuellen Streit um den kanonischen Charakter des Alten Testaments (den Notker Slenczka verneint, weil es an Israel und nicht an die Kirche gerichtet ist) wird man festhalten müssen, dass dieser Dialog eher am Anfang steht. Noch viele Klärungsprozesse sind nötig. Es ist daher damit zu rechnen, dass nicht alles, was Liebster schreibt, auf ungeteilte Zustimmung stoßen wird. Wir möchten Sie ausdrücklich animieren, sich dazu zu Wort zu melden.

Einen ganz anderen Blick auf unseren Beruf hat Prof. Heinrich Geisler auf der Mitgliederversammlung geworfen, mit einem besonderen Augenmerk darauf, dass zu unserer Aufgabe die Führung von Menschen gehört. Anerkennung wirkt! Gelegentlich hatte ich bei seinem Vortrag so ein Ei-des-Kolumbus-Gefühl: eigentlich wussten wir das doch alles. Aber noch einmal klar gesagt zu bekommen, worauf es ankommt, damit die Menschen, die mit uns arbeiten, und auch wir selbst, Freude daran haben und dadurch tatsächlich etwas bewirken. Geisslers Ausführungen haben uns jedenfalls angeregt, den Umgang unter den Mitwirkenden in unseren Gemeinden neu zu bedenken.

Wie Sie es gewohnt sind, finden Sie in diesem Infobrief den Bericht des Vorsitzenden des Pfarrvereins. Auch der Vorsitzende der Pfarrvertretung hat seinen Jahresbericht zur Verfügung gestellt. Außerdem können wir



berichten, dass der Vorstand des Pfarrvereins nun wieder vollständig ist. Wir begrüßen Arnulf Linden als neues Vorstandsmitglied herzlich! Er wird sich um die Kassenführung kümmern, damit Gerhard Rabius sich auf die Geschäftsführung beschränken kann.

Diesen Hinweis nehmen wir als Gelegenheit, um darauf hinzuweisen, wer zur Zeit dem Vorstand angehört.

Friedhelm Maurer (Vorsitz)

Christoph König (stv. Vorsitz)

Gerhard Rabius (Geschäftsführung)
Arnulf Linden (Kassenführung) Stephan
Sticherling (Herausgabe Infobrief):

Karin Lang-Bendszus

Prof. Dr. Reinhard Schmidt-Rost Nähere
Angaben entnehmen Sie bitte unserer
Homepage www.epir.de.

Den Mitgliedern und Leserinnen und
Lesern des Infobriefs wünschen wir ein
gutes und gesegnetes neues Jahr 2018!

Stephan Sticherling

Bericht des Vorsitzenden in der Mitgliederversammlung am 6.11.2017 in Bonn

Worin liegt der Sinn, Jubiläen zu feiern? Nach dem großen 500-jährigen Reformationsjubiläum, dessen Mammutprogramm das zurückliegende Jahr gefüllt hat, wird diese Frage unüberhörbar gestellt, gerade auch von prominenten Theologen. So haben Friedrich Schorlemmer, ehemaliger Leiter der Evangelischen Akademie in Wittenberg, und Christian Wolff, der als Pfarrer an der Leipziger Thomaskirche wirkte, Anfang September 2017 ein Memorandum

verfasst unter dem Titel „Reformation in der Krise – wider die Selbsttäuschung“. Das löste einigen Wirbel aus und wurde gerade von Kirchenleitungsseite nicht gern zur Kenntnis genommen, denn die Autoren kritisieren, dass das Programm „überdimensioniert“ und von oben „übergestülpt“ worden sei und dass bei einzelnen, durchaus eindrucksvollen und gelungenen Veranstaltungen, die mit viel Engagement und Ideenreichtum vorbereitet worden seien, das Ganze doch „insgesamt zum Fanal einer grandiosen Selbsttäuschung“ geraten sei und die „tiefe inhaltliche und strukturelle Krise vieler Kirchengemeinden“ offenbar gemacht habe (<http://wolff-christian.de/wp-content/uploads/2017/08/Memorandum-zum-Reformationsfest-2017.pdf>, S.5) Im „Dampf von Illusionen“ sei es nicht gelungen, „zum Kern reformatorischer Erneuerung der Kirche vorzudringen“ (ebd., S.6)

Diese Schrift der beiden Theologen ist keineswegs in einem besserwisserischen Ton geschrieben, sondern wird getrieben von der Sehnsucht nach „Glaubensbildung“ (S.8), von der Frage: „Was geschieht mit uns Menschen und der Gesellschaft, wenn wir die Gottesfrage ausklammern, wenn wir unser Leben nur noch vor uns selbst, nicht aber so vor Gott verantworten, dass immer auch der Nächste im Blick bleibt?“ (ebd.) Jede Gemeinde vor Ort müsse die Frage beantworten können: „Warum soll es uns überhaupt geben?“ (S.9). Die Kirche müsse die Wahrheitsfrage stellen und ihren spezifischen Wahrheitsanspruch erheben (ebd.). Es gelte, die drei Alleinstellungsmerkmale des Gottesdienstes als der zentralen Veranstaltung der christlichen Gemeinde, der Begegnungsstätte von Gott und Mensch, Jenseits und Diesseits, zu pflegen und zu beleben: Liturgie, Predigt, Musik (S.10). Wenn die Kirche im öffentlichen Raum wahr- und ernstgenommen werden wolle, dann

Die Autoren kritisieren, dass das Programm überdimensioniert und von oben übergestülpt sei.



müsse sie Abschied nehmen von Selbstsäkularisierung und Beschäftigung nur mit sich selbst, denn darin zeige sich ihre eigene Krise (S.12). Der von der EKD 2006 initiierte Reformprozess sei mehr oder weniger im Sande verlaufen: „Feuer kann eben nicht kirchenamtlich ‚von Oben‘ verordnet werden.“ (ebd.) Das Memorandum schließt mit einer eindeutigen Kritik an der bisherigen Ausrichtung der sogenannten „Struktur- und Reformprozesse“: „Je größer die Einheiten werden, desto lockerer gestalten sich die persönlichen Bindungen und Verbindungen. In einer schnelllebigen Zeit und einer sich rasant verändernden Gesellschaft bedarf es stabiler Beziehungen, der – auch personell bedingten – Beheimatung und einer Verwurzelung im Unverwechselbaren. Es bedarf der Räume und Refugien, die das ermöglichen, ohne dass diese sich zu Nischen verengen. Wo immer Kirchengemeinden zusammengelegt, Pfarrstellen gestrichen, Gemeindehäuser verkauft, Kirchen geschlossen werden, sollte bedacht werden, ob dies der Menschennähe dient. Denn der Verlust derselben ist auf Dauer auch finanziell sehr teuer“ (S.13).

Welchen Sinn hat es, Jubiläen zu feiern? Ich denke, sie geben uns eine besondere Gelegenheit, zu fragen, was das Ereignis, das gefeiert wird, mit uns Heutigen zu tun hat. Keine Verklärung also der „goldenen alten Zeit“, die im Zurückblicken nur das eigene Alt- und Starrwerden dokumentierte, sondern eine lebendige Auseinandersetzung mit der Geschichte, die Kräfte für heute und morgen freisetzt, die uns gestellten Herausforderungen anzupacken.

Genau in diesem Sinne feierte der Verband Evangelischer Pfarrfrauen und Pfarrer in Deutschland e.V. vor sechs Wochen sein 125-jähriges Jubiläum. Die Gründung des Verbandes bezog sich damals bewusst auf die Reformation. So hatte man als Gründungsort Wit-

tenberg und als Datum den 31. Oktober, den Reformationstag, gewählt. 1892 war das 375-jährige Reformationsjubiläum.

Den Festvortrag am 25. September 2017 in Münster hielt die Historikerin Dr. habil. Katharina Kunter (Sie werden diesen Vortrag als Sonderdruck des Deutschen Pfarrersblattes nachlesen können). Im Anfang vertraten die ersten Pfarrvereine, die sich unter dem Dachverband zusammenschlossen, ca. 2000 Mitglieder. Heute vertritt der Verband zehnmal so viele, ca. 20.000 Pfarrfrauen und Pfarrer in Deutschland. Er wurde, wie die Referentin wörtlich sagte, zum „Erfolgsmodell“. Gegenüber den Kirchenbehörden, die in den Anfangsjahren noch Teil der staatlichen Obrigkeit waren, hatte es der Verband nicht leicht, Standesinteressen zum Wohl der gesamten Kirche zu vertreten. Bei den wichtigen kirchenpolitischen Entscheidungen wurde er nicht oder nicht rechtzeitig gehört. Unverdrossen aber meldete er sich zu Wort, z.B. mit einer Stellungnahme gegen die Zentralisierung des preußischen Summepiskopats. Das ist seit 1918, dem Ende des landesherrlichen Kirchenregiments, Geschichte, die ebenso vorbei ist wie etwa die Fragestellung, ob sich evangelische Geistliche nach Beleidigung duellieren dürfen wie Offiziere ...

Setzt man sich anlässlich eines Jubiläums mit der Geschichte auseinander, so ist vieles, weil zeitbedingt, nicht mehr relevant, anderes aber spricht direkt in unsere Zeit.

So stellte die Referentin am Schluss ihrer Ausführungen auch thesenartig Aktuelles und Visionäres zur Diskussion. Sie stellte fest, dass die Pfarrvereine-Bewegung von Anfang an eine „Geschichte von unten“ sei, d.h. die Pfarrer (leider gab es damals noch keine Pfarrfrauen!) hätten die Nähe zur Basis der Gemeinden gehabt, und die gelte es auch heute in den Diskurs einzubringen,

„Unverdrossen meldete sich der Pfarrverband gegen die Zentralisierung des preußischen Summepiskopats zu Wort. Das ist Geschichte – wie die Fragestellung, ob sich evangelische Geistliche nach Beleidigung duellieren dürfen wie Offiziere.“



durchaus in Spannung zu kirchenleitenden Gremien. Es gelte, die Pfarrerschaft an der Basis zu stärken, das Gemeinsame zu suchen und zu pflegen, füreinander einzutreten. Selbstbewusste Pfarrerrinnen und Pfarrer seien heute ein Zeichen von Modernität.

Unser Verband, liebe Brüder und Schwestern, stellt sich heute stärker denn je dar. Ein Tag nach der Festveranstaltung trat am 26. September 2017 in Münster die Mitgliederversammlung zusammen mit etwas über einhundert Delegierten der 21 Pfarrvereine in Deutschland, auf der erstmals in der Geschichte des Verbandes ein hauptamtlicher Vorsitzender gewählt wurde. Mit Andreas Kahnt, der der kleinen, aber feinen Oldenburgischen Landeskirche angehört, haben wir einen sehr fähigen und sehr engagierten Verbandsvorsitzenden! Der gesamte Vorstand wurde für die Amtszeit von 6 Jahren neu gewählt. Reinhard Sutter (Ev. Pfarrverein in Baden), der 18 Jahre lang das Amt des Schatzmeisters kompetent ausübte, kandidierte nicht mehr, aber es gelang, mit dem Pfarrer und Dipl. Volkswirt Werner Böck (Pfarrerinnen- und Pfarrerverein in Hessen und Nassau), einen qualifizierten Nachfolger zu finden. Zusammen mit Frank Illgen (Kurhessen-Waldeck), dem wiedergewählten stellvertretenden Vorsitzenden, den 9 Beisitzerinnen und Beisitzern bilden wir ein gutes Team: Corinna Hektor (Bayern), Andreas Dreyer (Hannover), Joachim Gerber (Pommern), Friedhelm Maurer (Rheinland), Martin Michaelis (Thüringen), Stephan Sawatzki (Sachsen), Klaus Guhl (Nordelbien), Claudia Trauthig (Württemberg) und Dr. Martin Zentgraf (Hessen-Nassau). Zur guten Aufstellung unseres Vorstandes gehören als beratende Mitglieder: Pfarrer PD Dr. Peter Haigis, Kernen/Württemberg, der Schriftleiter für das Deutsche Pfarrerberblatt, Pfarrer Christian Fischer, Kassel, für die Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes zuständig, Ober-

konsistorialrat i.R. Rainer Wilker, Darmstadt, unser Experte in Dienstrechtsfragen, und Pfarrer Prof.Dr.Jörg Neijenhuis, Heidelberg, der den Pfarramtskalender bearbeitet. (vgl. www.pfarrverband.de)

Gut aufgestellt stellen wir uns im Verband und eben auch in unserem Rheinischen Pfarrverein den Herausforderungen – im Wissen, dass nun, nachdem ein Jahr gefeiert wurde, jetzt wirklich die Inhalte, um die es in der Reformation Martin Luthers ging, in unserer Kirche dran sein müssen. Was wir brauchen, das sind keine „Struktur- und Reformprozesse“ ohne Ende, sondern eine neue Reformation der Kirche an Haupt- und Gliedern. Die ist nicht machbar durch „Macher“, denn Gottes Geist ist nicht verfügbar. Aber wir können um diesen Geist beten und wir haben die Verheißung, dass er uns je und je geschenkt wird.

In Demut und Buße liegt die Verheißung der Erneuerung der Kirche. Nehmen wir endlich Martin Luther und seine 95 Thesen ernst, bevor wir munter drauf los neue Thesen generieren, wie das zum Beispiel in unserem Kirchenkreis Simmern-Trarbach geschah, wo eine virtuelle Kirchentür eingerichtet wurde mit der Aufforderung an alle, eigene Thesen zu Gegenwart und Zukunft unserer Kirche zu formulieren, woraus von einer Projektgruppe 9,5 (sic!) Thesen ausgesucht und beim Kreiskirchentag 2017 am 31.10.2017 in Simmern an exponierter Stelle veröffentlicht wurden. Die Zahl 95 wurde dabei geradezu zum Fetisch. Und als die angestrebten 95 Thesen vier Wochen vor dem Jubiläum noch nicht erreicht waren, es fehlten noch knapp die Hälfte, wurde mit einem Brief des Vorsitzenden des Theologischen Ausschusses noch einmal nachdrücklich zur Teilnahme geworben: „Kritisches ist uns willkommen, denn unsere Kirche soll nicht stehenbleiben“ (vgl.<http://simtra2017.de>).

„Was wir brauchen, sind keine Struktur- und Reformprozesse ohne Ende, sondern eine neue Reformation der Kirche an Haupt und Gliedern.“



Kirche, vielleicht ist das der Fehler im Ansatz, wird als ein Unternehmen gesehen, das wir voranbringen und entwickeln können und sollen. Einzelne und sogenannte „Steuerungsgruppen“ denken sich bestimmte Dinge aus, die dann „umgesetzt“ werden sollen. So laufen nun schon seit Jahren, ja Jahrzehnten, „Struktur- und Reformprozesse“, inzwischen so viele gleichzeitig und so wenig miteinander kompatibel, dass von der Kirche im „Reformstress“ die Rede ist.

Der Umbau der Kirche von oben nach unten ist in vollem Gange und wird immer dramatischer insofern, als nun auch in die Kirchenverfassung eingegriffen werden soll und die Ortsgemeinden ihren Status als Körperschaften des öffentlichen Rechts aufgeben sollen. Pfarrer Dr. Hartmut Becks, Alpen, hat dazu erhellende Anmerkungen gemacht, ich verweise auf die Veröffentlichung in unserem letzten „Info“-Brief (Nr.25/2016, S.28f.)

Das Heil wird weiter in Zusammenschlüssen und Fusionen gesucht, anstatt die Ortsgemeinden und damit die Basis zu stärken. „Kooperationsraum“ und „Gesamtkirchengemeinde“ sind die Ziele bei den Strukturprozessen, die durchgesetzt werden, selbst wenn das „Kirchenvolk“ in der Breite nicht mitmacht und engagierte Ehrenamtliche, oft die besten, die Lust verlieren. In unserem Kirchenkreis hat eine „AG Simmern-Trarbach 2020“ jetzt ihre „Vision Simmern-Trarbach 2025“ vorgelegt – hier lässt nicht Huxleys „Schöne neue Welt“, sondern die „Schöne neue Kirche“ grüßen ...

Reinhard Bingener, Theologe und Journalist bei der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, spricht von einem „Gremienprotestantismus“ und von der tatsächlichen Reformunfähigkeit der Evangelischen Kirche in Deutschland, die seit Jahrzehnten nicht vom Fleck gekommen sei, spricht von einer unsäglichen Selbstbeschäftigung von vielen

Hundertern und Tausenden von Leuten, man spare an den Gemeinden, dabei gebe es oberhalb der Gemeinden ein großes Sparpotenzial, denn die Ausgaben für Verwaltung seien gewaltig gewachsen.

Reformation ohne Volk – das geht aber gar nicht. Im Unterschied zum Ausgang des Mittelalters sind Menschen heute mündig und frei genug, sich von einer Institution zu verabschieden, die sie mit ihrer Botschaft nicht mehr erreicht, vor allem deshalb, weil sie keine frohe Botschaft mehr hat. Der inzwischen auch auf Kirchenleitungsebene erkannte „Relevanzverlust“ von Kirche ist größten Teils von der Kirche selbst zu verantworten. Ich erinnere nur daran, wie die Ergebnisse der Kirchenmitgliedschaftsuntersuchungen, die es schon vierzig Jahre gibt, ignoriert wurden. Etwa die Erkenntnis, dass Kirchenbindung wesentlich über die Kirchengemeinde vor Ort geschieht und der Pfarrer oder die Pfarrerin eine Schlüsselrolle hat. Menschen wollen überschaubare Gemeinden, Seelsorger und Seelsorgerinnen, die Zeit haben, sie vor allem an den Knoten- und Wendepunkten des Lebens zu begleiten.

Ich denke jetzt zum Beispiel an einen Mann, und das ist gewiss kein Einzelfall, der aus der Kirche ausgetreten ist, weil er die Kirchenpolitik nicht mehr mit seiner Kirchensteuer unterstützen möchte, die seiner Ortsgemeinde die Wiederbesetzung der vakant gewordenen Pfarrstelle verweigert mit dem Hinweis, die Stellen müssten reduziert werden. Dabei hat sich die Argumentation in auffälliger Weise verändert: wurden vor Jahren die Pfarrerinnen und Pfarrer als zu hohe Kostenfaktoren gesehen und der Pfarrstellenabbau gefordert wegen der negativ prognostizierten Entwicklung der Finanzen der Kirche, die man in düsteren Farben zeichnete, wird heute der fehlende Nachwuchs von Pfarrerinnen und Pfarrern für die Stellenredukti-

„Menschen wollen überschaubare Gemeinden, Seelsorger und Seelsorgerinnen, die Zeit haben.“



on angeführt, wobei dieser Nachwuchsmangel doch ursächlich auf die desolante Personalpolitik der letzten Jahre, den unsäglichen Umgang etwa mit Pfarrerrinnen und Pfarrern im Wartestand und im Sonderdienst zurückgeht.

Während Pfarrstellen weiter abgebaut werden, werden neue Stellen für Gemeindepädagogik eingerichtet. Ohne Klärung in der Pfarrbild- und Pfarrdienst-Diskussion werden verbindliche regionale Dienstgemeinschaften eingerichtet. Wird in den multiprofessionellen Teams, die angestrebt werden, der Pfarrer/die Pfarrerin nicht doch irgendwie als störender Fremdkörper erlebt, weil das Pfarramt nun einmal auch in einem Gegenüber zur Gemeinde besteht? Kann man dieses Amt „teilen“? Stört nicht zunehmend dieses Bild von den Schafen und vom Hirten, dem Pastor, der Pastorin? Braucht es in Zeiten der „Schwarmintelligenz“ überhaupt noch Hirten und Hirtinnen?

Das Kirchenvolk verabschiedet sich still. Nicht nur über Kirchenaustritt, viel früher über Rückzug vom Gottesdienst, denn wenn der immer seltener in der eigenen Kirche stattfindet, weil das Angebot in den Kooperationsräumen zurückgeht, dann ist das so wie beim Bus auf dem Lande: er fährt so wenig, dass man schließlich ohne ihn plant und eben schaut, wie man sonst zurechtkommt. Man sucht den „einzigsten Trost im Leben und im Sterben“ (Heidelberger Katechismus, Frage 1) an anderen Stellen.

Zum Reformationsjubiläum gab es eine Flutung mit Texten. In der Inflation der Wörter ist es schwer, das Wort zu finden, das hilft. Es hilft nicht, mit immer neuen „Papieren“ „intersubjektive Realitäten“ (ich übernehme diesen Begriff aus dem Buch von Yuval Noah Harari: Homo Deus. Eine Geschichte von Morgen, München 2017², S.199ff.) zu generieren und mit immer neuen Gesetzen, Konzepten und Verordnungen die Realität zu frisieren und nach den eigenen

Vorstellungen formen zu wollen. Folge ist eine Bürokratie, bei der am Ende nicht die Wahrheit zählt, sondern das, was auf dem Papier steht.

Ich nenne nur zwei Stichworte: NKF und Verwaltungsstrukturereform. Hier wird Verwaltung, deren einziger Sinn es doch ist, den Dienst in Verkündigung und Seelsorge zu unterstützen, zu einer eigenen Macht, die neue Wirklichkeit setzt und das Wesen von Kirche so verändert, das am Ende eine Behördenkirche herauskommt, die auf jeden Fall noch genug Geld hat, ihre Funktionäre zu bezahlen, aber nicht mehr die Kraft, missionarisch in die Welt zu wirken. Damit der Verwaltungsaufwand nicht noch weiter wachsen muss, soll die Anzahl der Kirchengemeinden weiter reduziert werden. Die Katholische Kirche macht uns solche Strukturreform in großem Ausmaß vor, auch dazu gibt es genug Kritik von der Basis, die aber ob der hierarchischen Struktur dieser Kirche noch weniger Gehör findet.

Die Gefahr besteht darin, liebe Schwestern und Brüder, und das kann uns die Geschichte lehren, dass sich immer wieder eine Immunität gegenüber Kritik herausbildet, die jede wirkliche Reform ablehnt. Die Katholische Kirche im Mittelalter wies Martin Luthers kritische Anfragen an ihr Kirchesein vehement zurück. Noch einmal Yuval Noah Harari in seinem lesenswerten Buch: „Menschliche Kooperationsnetzwerke beurteilen sich selbst üblicherweise anhand von Maßstäben, die sie selbst erfunden haben, und so überrascht es nicht wirklich, dass sie sich selbst oft gute Noten geben.“ (a.a.O., S.242)

In der Evangelischen Kirche im Rheinland wurden in der Vergangenheit auf der Leitungsebene „Dreamteams“ gefeiert, doch konstruktive Kritik, etwa vonseiten des Pfarrvereins, wurde beharrlich ignoriert oder zurückgewiesen, man setzte sich mir ihr nicht wirklich auseinander.

„Die Gefahr besteht darin, und das kann uns die Geschichte lehren, dass sich immer wieder eine Immunität gegen Kritik herausbildet, die jede wirkliche Reform ablehnt.“



Heute verändert sich etwas. Gott sei Dank. Vorsichtig, ganz vorsichtig, möchte ich von einem „wind of change“ reden. Der fängt nicht nur im Rheinland zu wehen an, sondern EKD-weit. Unser Verbandsvorsitzender, Andreas Kahnt, hat in seinem diesjährigen Bericht vor der Mitgliederversammlung in Münster darauf hingewiesen, dass die Dienstrechtliche Kommission der EKD dem Rat der EKD im Frühjahr ein Papier zugeleitet hat, das in Richtung gemeinsamer Verantwortung von Dienstgebern und Dienstnehmern weist. Das Papier steht unter der Überschrift „Anregung der Dienstrechtlichen Kommission zur theologischen Reflexion, Deutung und Vermittlung von Veränderungsprozessen“. Die Kommission will mit diesem Papier zum Gelingen kirchlicher Veränderungsprozesse beitragen. Strukturveränderungen müssen nach ihrer Überzeugung nicht nur sachgerecht sein, sondern bedürfen einer theologischen Richtungsbestimmung. Sie müssen theologisch verantwortet, gedeutet und vermittelt werden. Die Kommission betont deshalb die Notwendigkeit theologischer Reflexion in allen Stadien und auf allen Ebenen von Veränderungsprozessen. Dabei ist die Theologische Kompetenz der Pfarrerinnen und Pfarrer unverzichtbar.

Und ich ergänze: sie muss rechtzeitig, d.h. von Anfang an eingeholt werden, bevor die Dinge eine Eigendynamik entwickeln.

Früher musste man sogar den Satz hören: „Wenn man den Sumpf trocken legen will, darf man nicht die Frösche fragen“ ... Mit den Fröschen waren die Pfarrer und Pfarrerinnen gemeint, die wurden aus den Sitzungen rausgeschickt, wie oft genug erlebt. Vielleicht muss jetzt – um in diesem Bild zu bleiben – ein Renaturierungsprogramm aufgelegt werden, weil die Folgen solcher Trockenlegungsprogramme ihre verheerenden Wirkungen auf die Ökologie, auf das Ganze, zeigen.

Ich komme zum Schluss, mit dem Hinweis, dass das bisher Gesagte reichlich belegt werden kann.

In unserer Landeskirche gibt es eine Arbeitsgemeinschaft „Leichtes Gepäck“ (die heißt tatsächlich so). Die ist dabei, Vorschläge zu machen, wie unser kirchliches Leben bei aller Komplexität vielleicht einfacher werden kann. Konkret: wie kann der ausgeuferte Verwaltungsaufwand reduziert werden? Wie können gesetzliche Regelungen so gefasst werden, dass präziser formuliert wird, was gewollt wird – und vor allem: dass passgenaue Lösungen eben vor Ort gefunden werden können und dürfen? Wie kann die Flexibilität und Verantwortung vor Ort gefördert werden?

Ich sehe den Wind der Veränderung in dem neuen Ansatz, von der Ortsgemeinde und ihrer je und je unterschiedlichen Situation her zu denken. Das Kleinteilige wird vielleicht wieder in den Blick genommen und gewürdigt, bevor man allzu grobschlächtig darüber hinweggeht. Und bevor man „über den Kirchturm hinausschaut“, wird jetzt vielleicht wieder zuerst wahrgenommen, was es um diesen Turm herum aufzuräumen gilt und was am Turm selbst zu sanieren ist.

Martin Luther konnte sagen: „Wir haben Gottes Wort, wir haben das Evangelium“. In seiner Schrift „Vermahnung an die Geistlichen, versammelt auf dem Reichstag zu Augsburg“ schreibt er 1530: „Darum ist unser höchste Begehren und demütigste Bitte, ihr wollet Gott die Ehre geben, euch erkennen, büßen und bessern“ (zitiert nach: Michael Meisner: Martin Luther. Heiliger oder Rebell, Lübeck 1981, S.226) Und in der 62. seiner 95 Thesen heißt es: „Der wahre Schatz der Kirche ist das allerheiligste Evangelium von der Herrlichkeit und Gnade Gottes.“

Erlauben Sie mir die Anmerkung: in den Eröffnungsbilanzen der Haushaltspläne des Neuen Kirchlichen Finanzzwe-

„Heute verändert sich was. Vorsichtig, ganz vorsichtig möchte ich von einem *Wind of Change* reden.“



sens sind auf der Aktiva-Seite die „immateriellen Vermögensgegenstände“ aber mit Null ausgewiesen – wie soll dabei etwas Vernünftiges herauskommen?

In unseren ökonomischen Überlegungen, wie die beste Haushalterschaft mit den uns anvertrauten Kirchensteuern und Spenden zu gewährleisten ist, sollten wir nicht einem System vertrauen, das für unsere Kirche, speziell viele kleine Gemeinden auf dem Land, unverhältnismäßig aufwändig ist und die Kirche insgesamt in betriebswirtschaftliche Engführungen treibt, die ihr Wesen beschädigen, denn die Kirche ist kein Unternehmen wie andere. Wir sollten uns vielmehr an der Ökonomie Gottes orientieren, wie sie uns in den Gleichnissen Jesu nahegebracht wird. Bibel und Ökonomie sind eng miteinander verwoben, so haben 19 der 30 Gleichnisse Jesu einen wirtschaftlichen oder sozialen Kontext (Tomas Sedlacek).

Wie wollen wir uns ins Bild setzen lassen, um das Evangelium, von dem sich unsere Kirche entfernt hat, wieder zu gewinnen? Vom Neuen Testament oder – von alten oder neuen Mythen und Märchen?

Gleichen wir den Knechten, die die anvertrauten Zentner vermehren (vgl. Matthäus 25,14-17) oder etwa dem „Hans im Glück“ aus Grimm's Märchen, der aus einem Goldklumpen durch miserable Tauschgeschäfte sich am Ende mit schweren und letztlich nutzlosen Steinen herumplagen muss?

Das Märchen endet so: „Wie eine Schnecke kam er zu einem Feldbrunnen geschlichen, wollte da ruhen und sich mit einem frischen Trunk laben: damit er aber die Steine im Niedersitzen nicht beschädigte, legte er sie bedächtig neben sich auf den Rand des Brunnens. Darauf setzte er sich nieder und wollte sich zum Trinken bücken, da versah er's, stieß ein klein wenig an, und beide Steine plumpten hinab. Hans, als er sie

mit seinen Augen in die Tiefe hatte versinken sehen, sprang vor Freuden auf, kniete dann nieder und dankte Gott mit Tränen in den Augen, dass er ihm auch diese Gnade noch erwiesen und ihn auf eine so gute Art, und ohne dass er sich einen Vorwurf zu machen brauchte, von den schweren Steinen befreit hätte, die ihm allein noch hinderlich gewesen wären. 'So glücklich wie ich,' rief er aus, 'gibt es keinen Menschen unter der Sonne.' Mit leichtem Herzen und frei von aller Last sprang er nun fort, bis er daheim bei seiner Mutter war.“

Hans im Glück – „vergnügt, erlöst, befreit“. Passt doch gut in die Zeit, die vor allem vom Glück redet, es gibt nirgends so viel Ratgeber-Literatur wie zum Thema Glück. Und dann kehrt der Hans auch noch zur Mutter zurück, nicht zum Vater ... Von so manch Werthaltigem hat er sich schon getrennt, am Ende kann er sich leicht auch von dem trennen, was nun wirklich keinen Wert mehr hat, sondern ihn nur belastet.

Theologie ist angesagt, liebe Schwestern und Brüder. Was Theologie heißt, wissen viele heute nicht mehr. Was wir brauchen ist eine Theologie, die ihren Namen verdient. Weisheit, die wir zur Lösung der anstehenden Probleme benötigen, nimmt ihren Anfang in der Gottesfurcht (Psalm 111,10 u.a.).

Unter dem Titel „Die Pfarrerin, der Pfarrer als öffentliche Person – Zeit für neue Perspektiven“ hielt der Professor für Praktische Theologie an der Theologischen Fakultät der Universität Zürich, Thomas Schlag, den Festvortrag beim 125-jährigen Jubiläum des Ev. Pfarrvereins in Baden am 16. Oktober 2017 in Karlsruhe. Das Verblüffende: auch in Zeiten von digitalen Medien entwarf er das Leitbild des weisheitlichen und im Einzelfall auch des prophetischen Lebensbegleiters. Auch in Zeiten von chatrooms und communities ist eine weisheitliche pastorale Existenz nicht weltfern, im Gegenteil: das richtige Wort

„Gleichen wir den Knechten, die die anvertrauten Zentner vermehren – oder etwa dem Hans im Glück aus Grimms Märchen? „



zur richtigen Zeit ist gefragt!

Im zurückliegenden Jahr haben wir uns im Vorstand in ganztägigen Sitzungen Zeit genommen, theologisch zu diskutieren. In unserem „Info“-Brief, darauf möchte ich besonders hinweisen, schreibt ein 92-jähriges Mitglied unseres Pfarrvereins, Pfarrer i.R. Wolfram Liebster, einen Aufsatz, der uns mahnt, nicht gute Theologie zu vergessen, sondern sie neu ins Gespräch zu bringen.

Lasst uns im Pfarrverein ein Ort sein, liebe Schwestern und Brüder, an dem alt und jung das theologische Gespräch führen in einer ecclesia semper reformanda.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Friedhelm Maurer

Bonn, den 6.11.2017

„Ein streitbarer Jesus begegnet uns, der den Konflikt, die engagierte Auseinandersetzung nicht scheut.“

Bericht des Vorsitzenden der Pfarrvertretung vor dem Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen

Vorgelegt am 29.11.2017 in Bonn

1. Wer Veränderung und Entwicklung verweigert, bringt sich am Ende um's Leben

Jesus Christus spricht: „Ihr sollt nicht meinen, dass ich gekommen bin, Frieden zu bringen auf die Erde. Ich bin nicht gekommen, Frieden zu bringen, sondern das Schwert. Denn ich bin gekommen, den Menschen zu entzweien mit seinem Vater und die Tochter mit ihrer Mutter und die Schwiegertochter mit ihrer Schwiegermutter. Und des

Menschen Feinde werden seine eigenen Hausgenossen sein“ (Mt 10, 34 – 36).

Diese Jesus-Worte an den Anfang des Jahresberichtes aus der Pfarrvertretung zu stellen wirkt vielleicht verstörend – welche Botschaft wird folgen? Geht es etwa um mehr Dissens statt Konsens?

Vielleicht wecken diese Worte aber auch die Neugier: In ihnen erkennen wir ein Bild von Jesus, das sich von allen romantisierenden Darstellungen deutlich abhebt. Ein streitbereiter Jesus begegnet uns, der den Konflikt, die engagierte Auseinandersetzung nicht scheut. Seine Worte handeln von Trennung und Abgrenzung, von Beziehungsklärung und daraus erwachsenden Lebensperspektiven.

Mir fallen in der Folge Geschichten ein, die dieses Bild verstärken. Sie zeigen, dass Jesus solche Worte nicht nur gesprochen, sondern dass er mit seinem Leben diese Botschaft doppelt unterstrichen hat.

Das fängt mit dem zwölfjährigen Jesus im Tempel an. Er bleibt allein zurück in Jerusalem. Das stürzt seine Eltern in Trennungs- und Verlustängste. Dafür zeigt Jesus wenig Verständnis. Ihnen gegenüber beharrt er auf der Notwendigkeit und Selbstverständlichkeit einer Ablösung.

Dann kommt mir die Begebenheit in den Sinn, bei der Jesus die Händler und Geldwechsler aus dem Tempel vertreibt, weil ihm solches Geschäftsgebaren im Tempel als unangemessen erscheint – wenn es auch den damals geltenden Konventionen entsprach. Um der Wahrheit willen gibt es für Jesus keinerlei Interessen anderer, die er zu wahren hätte.

Zwischen ihm und seinen Freunden entzündet sich ein Streit, weil die Jünger Eltern barsch abweisen, die mit ihren Kindern zu Jesus kommen wollten. Um der Menschen willen, denen seine ganze Sympathie gilt, weist Jesus seine An-



hänger in die Schranken. Durch Jesus wird auch da noch eine Begegnung ermöglicht, wo seine Jünger durch ihr Verhalten zwischenmenschlichen Kontakt unmöglich gemacht haben.

Und dann erinnere ich mich auch noch an die Geschichte, in der Jesus einer Ausländerin, einer Heidin, nämlich einer kanaänäischen Frau zuerst mit kalter Abweisung begegnet, um dann hinterher doch ihre Bitte zu erfüllen, weil ihr Glaube, ihr Vertrauen nicht an dieser schroffen Ablehnung zerbricht.

Diese Geschichten wirken wie eine notwendige Illustration zu den Worten, die wir vorhin hörten: Jesus – nicht nur der Friedefürst, den alle herbeisehnten, auch der Stein des Anstoßes, der hinterher zum Schlussstein werden wird und alles zusammenhält.

Wer sich auf Jesus einlässt, betritt ein Feld der offenen Konflikte. Bleibt nur die Frage: Wie stellen wir uns ein auf diese Konflikte? Wie gehen wir mit diesen Konflikten um? Wie bauen wir unsere Konfliktfähigkeit aus?

"Ich bin nicht gekommen, Frieden zu bringen, sondern das Schwert" (V.34). Dieses Jesus-Wort ist in der langen Geschichte der Christenheit immer wieder als Aufruf zur gewaltsamen Auseinandersetzung verstanden worden. Jesus fordert uns aber nicht zum Kampf mit der Kriegswaffe auf. Noch weniger liefert er uns eine Begründung dafür, gegen Andersdenkende oder -lebende mit Gewalt vorzugehen. Das Schwert ist vielmehr ein Sinnbild für die Entscheidungen, die wir treffen, auch für die Absagen, die wir immer wieder in Konfliktsituationen geben müssen.

Der Konfliktstoff liegt nicht fernab unserer Lebenswirklichkeit. In allernächster Nähe, in unserem unmittelbaren Lebensbereich, im eigenen Haus nehmen die Konflikte ihren Ausgang.

Der Streit zwischen Söhnen und Vätern, zwischen Töchtern und Müttern um-

schreibt den immer dauernden Generationenkonflikt, die Kontroversen zwischen Jungen und Alten, auch zwischen Reformern und Traditionalisten. Eine Auseinandersetzung zwischen den Generationen wird immer auch eine Auseinandersetzung mit den Traditionen sein, die schon über lange Zeit hinweg Gültigkeit hatten, aber vielleicht ihre Sinnhaftigkeit verloren haben. Brüche wird es geben, Trennungen und Ablösungen, die nötig, ja lebensnotwendig sind, um die Entwicklung des Lebens nicht zu behindern. Trennung und Distanz sind notwendig, weil sie das Leben fördern, weil sie zur Entfaltung der eigenen Lebensmöglichkeiten zwingen. *Wer mit Gewalt festhalten will, wer Veränderung und Entwicklung verweigert, der wird sich am Ende um's Leben bringen.*

Gerade mit Blick auf das Reformationsjubiläum gilt es zu fragen, wo auch in unserer Kirche Trennungen und Ablösungen notwendig sind. Wo müssen auch wir uns von Altvertrautem und Gewohntem verabschieden?

Die Erkenntnis, dass neue Wege eingeschlagen werden müssen, zieht oft die Angst vor Trennung und Abgrenzung nach sich. Jesus zeigt uns aber: Nur die sind zur Nachfolge fähig, die bereit sind, sich aus Bindungen und Verstrickungen zu lösen. Nur aus einer gesunden Distanz heraus kann Kirche Wahrheit sagen oder tun. Wo man sich großzügig und weitherzig mit allen verbrüdert und allen gerecht zu werden versucht, steigt die Hemmschwelle, wenn ein offenes Wort zu sprechen ist. Jesu Botschaft macht Mut, auch gegen den Strom zu schwimmen. Ohne Bereitschaft zu Trennung und Ablösung wird es keinen Weg in die Zukunft geben – auch nicht bei uns in der Kirche. Alle unter dem Dach der Kirche müssen sich mit dieser Perspektive in die Verantwortung nehmen lassen. —

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Wo man sich großzügig und weitherzig mit allen verbrüdert und allen gerecht zu werden versucht, steigt die Hemmschwelle, wenn ein offenes Wort zu sprechen ist.“

auch bei diesem Wahlkonvent erstatten wir nach dieser geistlichen Einleitung wieder Bericht über die Arbeit im zurückliegenden Jahr. Obwohl ich nun als Vorsitzender bereits drei Jahresberichte vorgetragen habe, ist es in diesem Jahr doch eine Premiere: Am Ende der Wahlperiode ist der Blick nicht nur auf das zurückliegende Jahr gerichtet, sondern auch auf die Arbeit der Pfarrvertretung in den vergangenen vier Jahren.

1. Rückblick auf inhaltliche Schwerpunkte 2013 – 2017

I. Allgemein

Aus Sicht der Pfarrvertretung konnten wir unsere Position im Gegenüber zu Kirchenleitung, Abteilung und Verwaltung im Landeskirchenamt sowie den synodalen Gremien, vor allem aber im Kontakt zu den Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kirchenkreisen und Gemeinden weiter konsolidieren und ausbauen¹. Es gab eine Vielzahl von Anfragen, die sich in einigen Fällen zu längeren Beratungs- und Begleitungsprozessen entwickelten. Aus unserer Perspektive haben wir den nachhaltigen Eindruck gewonnen, dass die Arbeit der Pfarrvertretung mittlerweile auf allen Ebenen unserer Landeskirche bekannt ist und von vielen als hilfreiches Vermittlungsinstrument angesehen und in Anspruch genommen wird.

Immer wieder motivierend wirkt, dass unsere prozess- und lösungsorientierte Arbeit in Beratungssituationen auch von den unterschiedlichen Führungsebenen als hilfreich und voranbringend wertgeschätzt wird – obwohl es manchmal zu Ziel- und Interessenskonflikten kommen kann. Gerade dann sind Geduld und Geschick gefordert, um festgefahrene Gespräche und Prozesse wieder aus den Sackgassen herauszuleiten.

II. „Zeit fürs Wesentliche“ – Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst der Zukunft

Einen breiten Raum nahm seit 2013 die Mitarbeit und Mitberatung im Prozess „Zeit fürs Wesentliche“ ein. Der stellvertretende Vorsitzende Christoph Hüther hat die Pfarrvertretung fortwährend in den Arbeitsgruppen, die den Prozess vorbereitet und begleitet haben, vertreten.

Die Pfarrvertretung hatte das klar formulierte Ziel, eine Begrenzung der durchschnittlichen Arbeitszeit herbeizuführen, insbesondere auch zugunsten der eingeschränkten Dienstverhältnisse. Die synodalen Ausschüsse haben dieses Anliegen aber nicht aufgenommen, und somit stellt der Beschluss 112 der Landessynode 2017 fest, dass „Zeitvereinbarungsmodelle ... in der Evangelischen Kirche im Rheinland **derzeit** (Hervorhebung d. d. Vf.) nicht eingeführt“² werden. Die nun anstehende Umsetzung in den vorgesehenen Gesprächen wird zeigen, ob der Verzicht auf Zeitvereinbarungsmodelle tatsächlich durchzuhalten ist.

Irritationen gab es im Frühjahr, als im Verlauf der Superintendentenkonferenz auf die Notwendigkeit einer Nachjustierung des Prozessverlaufs aufmerksam gemacht wurde. Dieses Votum kam für die Pfarrvertretung sehr überraschend und ohne Ankündigung. Zunächst standen Befürchtungen im Raum, damit werde die Umsetzung verzögert. Diese Sorge hat die Pfarrvertretung in einem öffentlichen Zwischenruf deutlich zum Ausdruck gebracht. Im offenen Gespräch mit dem Vizepräsidenten wurde der Pfarrvertretung dann die Möglichkeit zum Austausch über ihre Bedenken gegeben. Auf diesem Wege wurde erkennbar, dass das Votum der Konferenz den Prozessverlauf nicht bremsen oder gar behindern wollte. Im Nachhinein zeigt sich sogar, wie wichtig dieses Signal

„Immer wieder motivierend wirkt, dass unsere prozess- und lösungsorientierte Arbeit in Beratungssituationen auch von den unterschiedlichen Führungsebenen als hilfreich und voranbringend wertgeschätzt wird.“



der Konferenz war, um den weiteren Verlauf durch ergänzende Prozessschritte zu sichern, um alles zu einem guten Ergebnis führen zu können.

Um den Synodenbeschluss umsetzen zu können, der die verbindliche Einführung von Vereinbarungsgesprächen für den Pfarrdienst in den Ortskirchengemeinden vorsieht, wurde eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung einer Handreichung zur Erstellung von Dienstvereinbarungen beauftragt, in der Christoph Hüther für die Pfarrvertretung mitgearbeitet hat. Die Handreichung beinhaltet Hinweise zu Form und Inhalt der Dienstvereinbarung sowie als Orientierungshilfe eine Musterdienstvereinbarung. Dabei wird auch das Verhältnis von Dienstanweisung und Dienstvereinbarung geklärt. Die Vereinbarungsgespräche können sich an den Arbeitszeitmodellen orientieren, die seinerzeit in der Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“ im Anhang abgedruckt wurden³.

Mit der Dienstvereinbarung soll eine Gesprächs- und Vereinbarungskultur geschaffen werden, in der die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Leitungsorgane der Gemeinden gemeinsam Aufgabenschwerpunkte definieren, die besonderen Beanspruchungen im Pfarrdienst in den Blick nehmen und verbindliche Absprachen zu dienstfreien Zeiten und Zeiten der Nichterreichbarkeit treffen. Die Gespräche finden zwischen Pfarrerinnen/Pfarrern und ihren Leitungsorganen statt.

Die Pfarrvertretung hält nach wie vor eine gute Vorbereitung auf die Gespräche für unabdingbar. Daher erwartet sie, dass seitens der Personalabteilung im LKA in Verbindung mit dem Pastorkolleg – wie ursprünglich geplant – entsprechende dezentral organisierte Schulungsmodule noch rechtzeitig auf den Weg gebracht werden. Zumindest müssen die Pfarrkonvente in den Stand gesetzt werden, mit Hilfe strukturierter Materialien die noch zu veröffentlichen

de Handreichung bearbeiten und nutzbar machen zu können. Außerdem empfiehlt die Pfarrvertretung darüber hinaus dringend, zu den Vereinbarungsgesprächen grundsätzlich den Superintendenten/die Superintendentin (oder wenigstens ein theologisches KSV-Mitglied) beizuziehen. Aus Sicht der Pfarrvertretung muss die Moderationsfunktion auf der Ebene der Kirchenkreisleitung liegen. Auf Wunsch der Pfarrerinnen bzw. Pfarrer ist dies nach Absatz 2 Beschluss 112 der Landessynode 2017 immer möglich⁴.

Die Vereinbarungsgespräche sollen beginnen, sobald die „Handreichung zur Erstellung einer Dienstvereinbarung“ vorliegt – das wird voraussichtlich zur Tagung der Landessynode 2018 der Fall sein. Mit allen Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindedienst sollen bis Ende 2019 Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden. Die Landessynode 2021 wird das Verfahren evaluieren. Für Pfarrstellen im funktionalen Dienst wird der Landessynode 2019 ein Verfahrensvorschlag vorgelegt.

Wenn die Pfarrvertretung im Blick auf die Arbeitszeit ihr Maximalziel vorerst auch nicht erreichen konnte, so ist der jetzt angestoßene Prozess doch ein wichtiger Schritt hin zur Entlastung der Pfarrerinnen und Pfarrer. Auf allen Ebenen gilt es jetzt, sich dafür verantwortlich zu fühlen, dass der Prozess im dafür vorgesehenen Zeitraum zu einem gelungenen Zwischenergebnis kommt – denn auch 2019 ist das Verfahren angesichts der geplanten Wiederholungsgespräche ja nicht zum Abschluss gekommen.

III. „Gerne, gut und wohlbehalten“ arbeiten können

2016 war „Salutogenese“ das Schwerpunktthema unserer Arbeit. Die Pfarrvertretung hat ein Arbeitspapier vorgelegt, das allen Interessierten zur Verfügung gestellt wurde und über die Home-

„Mit der Dienstvereinbarung soll eine Gesprächs- und Vereinbarungskultur geschaffen werden, in der die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Leitungsorgane der Gemeinden gemeinsame Aufgabenschwerpunkte definieren.“



page der Pfarrvertretung weiterhin verfügbar ist⁵. In der Folge fand sich auf Initiative der Abteilung im Landeskirchenamt die AG „Fürsorge“ zusammen, die über die unterschiedlichen Ansatzpunkte zur Entwicklung salutogener Arbeitsbedingungen beriet. Die AG ist bisher erst zweimal zu Beratungen zusammgekommen – aus Sicht der Pfarrvertretung ist es unerlässlich, dass weitere Beratungen stattfinden, denen weitergehende Maßnahmen folgen müssen, damit Salutogenese zum Standard im Rahmen der Fürsorgeverpflichtung des Dienstgebers wird.

Auf ein erstes Ergebnis ist hier aber schon zu verweisen: die Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Es liegt nun eine Prozessroutine vor, die den Rahmen für die BEM-Verfahren bei Langzeiterkrankungen vorgibt.⁶ Bei Beratungen in der jüngsten Vergangenheit stellte sich allerdings heraus, dass diese Routine trotz Veröffentlichung in Inf-Online und Präsentation in der Superintendentenkonferenz noch nicht in allen Kirchenkreisen bekannt ist geschweige denn verfolgt wird.

In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass ein BEM-Verfahren auch präventiv in Anspruch genommen werden kann. Wenn die Einführung der genannten Routine in unserer Landeskirche unbestrittenermaßen auch einen Fortschritt darstellt, so muss doch kritisch bemerkt werden, dass ein BEM-Verfahren in der Regel erst als Reaktion auf eine ernstzunehmende gesundheitliche Krise in Gang gesetzt wird. Die Pfarrvertretung fordert noch einmal nachdrücklich die nachhaltige Förderung salutogener Maßnahmen zur Gesunderhaltung im Pfarrdienst. Das Ziel, den Dienst „gerne, gut und wohlbehalten“ verrichten zu können, werden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Dienstgeberin nur miteinander erreichen können.

„Die EKIR gehört zu den ganz wenigen Landeskirchen in der EKD, die Pfarrerinnen und Pfarrer nur bis zur Stufe A 13 besolden.“

2. Laufende Prozesse

I. Pfarrbesoldung und Versorgung

Die Landessynode 2019 wird sich planmäßig mit dem Thema Pfarrbesoldung und -versorgung beschäftigen.

Die Pfarrvertretung vertritt von Anbeginn die Position, dass die „echte“, ruhegehaltsfähige Durchstufung nach A 14 für Pfarrerinnen und Pfarrer wieder eingeführt werden muss. Die EKIR gehört zu den ganz wenigen Landeskirchen in der EKD, die Pfarrerinnen und Pfarrer nur bis zur Stufe A 13 besolden⁷. Die Pfarrvertretung sieht gemeinsam mit anderen darin – insbesondere im EKD-Vergleich – eine Gefährdung für die Attraktivität des Pfarrberufes in unserer eigenen Landeskirche.

Diese Position hat die Pfarrvertretung auch bei ihrer kontinuierlichen Mitarbeit in der AG „Besoldung und Versorgung“ zur Geltung gebracht, die sich in diesem Frühjahr auf Beschluss der Kirchenleitung zusammengefunden hat. Dort gewann man bei aller Sympathie für diese Position in den gemeinsamen Beratungen aber schnell die Erkenntnis, dass die Wiedereinführung der Durchstufung mit immensen Kosten verbunden wäre: Nicht nur die laufenden Kosten wären zu tragen. Für diejenigen, bei denen die Durchstufung seit 2008 mit Wirkung auf die Versorgungsansprüche „nachgeholt“ werden müsste, wären die Versorgungskassenbeiträge nachzuerstatten – man geht von einer Rücklage in Höhe von 33 Mio. Euro aus, die in diesem Fall gebildet werden müsste. Der erwartete Umstieg auf das System der Bundesbesoldung brächte eine weitere Kostensteigerung mit sich. Es erscheint schon im jetzigen Stadium auch der Pfarrvertretung aussichtslos, für das damit verbundene Kostenvolumen die synodale Zustimmung zu gewinnen.

Mit Blick auf die finanziellen Belastungen, die ein möglicher Umstieg auf das



System der Bundesbesoldung durch das höhere Besoldungsniveau mit sich bringen würde, erwartet die Pfarrvertretung, dass die mit diesem Umstieg verbundenen Mehrausgaben nicht nur für die A 13-Besoldung im Pfarrdienst, sondern auch detailliert für die Besoldung der Führungskräfte in den Kirchenkreisen und der Landeskirche transparent dargestellt werden. Damit wird dem Eindruck entgegengetreten, dass Mehrbelastungen nur in der Breite des Pfarrdienstes entstehen. Die Gesamtperspektive lässt dann vielleicht den Rückschluss zu, dass in der viel und oft beschworenen Dienstgemeinschaft auch andere Bereiche von Besoldungseinschnitten nicht ausgenommen werden sollten.

Der Beratungsprozess der AG läuft noch, es sind weitere Sitzungstermine geplant. Derzeit werden Überlegungen angestellt, wie es auch im Blick auf die Attraktivitätssteigerung zu Verbesserungen in der Besoldung kommen kann, die zugleich ruhegehaltsfähig sind, finanziell für die Haushalte aber keine Überbelastung darstellen. In diesem Zusammenhang regt die Pfarrvertretung Kompensationsmaßnahmen an, die entlastend wirken ohne hohe Kosten zu verursachen. Dazu gehört auch ein erneuter Anlauf, um die Urlaubsverordnung für Pfarrfrauen und Pfarrer zu überarbeiten.

Erfreut nimmt die Pfarrvertretung zur Kenntnis, dass im Verlauf der Beratungen nun auch die Vikarsvertretung zu den Gesprächen hinzugezogen wurde – schließlich sind hier Entwicklungen und mögliche Veränderungen im Blick, die sich insbesondere auf die nachfolgenden Generationen der Pfarrfrauen und Pfarrer auswirken werden.

II. Führungskultur in der EKIR – Qualifizierung der Mittleren Ebene

Das Schwerpunktthema der letztjährigen Klausurtagung der Pfarrvertretung

nahm zeitgleich auch Vizepräsident Christoph Pistorius in den Blick. Er berief Anfang des Jahres eine AG „Qualifizierung Mittlere Ebene“ ein, zu deren Teilnehmendenkreis auch der Vorsitzende der Pfarrvertretung gehört. Die Teilnehmenden der AG stellten sich gemeinsam der Aufgabe, ein Konzept zur „Qualifizierung der Mittleren Ebene“ zu entwickeln.

Mittlerweile liegt die Endfassung dieses Papiers vor, das auch schon der Superintendentenkonferenz vorgestellt wurde. Nach der Erstwahl in die leitenden Ämter auf Kirchenkreisebene nehmen die Neugewählten zukünftig verpflichtend (Skribae auf freiwilliger Basis) an einer Einführungstagung teil, an deren Planung und Ausrichtung auch Präsident und Vizepräsident beteiligt sind. Für die weiteren Arbeitsbereiche, für die die Amtsträgerinnen und -träger verantwortlich sind, werden optional entsprechende Fortbildungsmodul angeboten.

In diesem Kontext ist natürlich auch zu klären, wer die Kosten dieser Fortbildungsmaßnahmen zu tragen hat. Der Diskussionsverlauf in der AG führte jetzt dazu, dass parallel auch noch einmal die Kostenregelung der Fortbildungen für Pfarrfrauen und Pfarrer insgesamt in den Blick genommen wird mit der Fragestellung, ob es zukünftig weitergehende Kostenübernahmeregelungen, z. B. für Supervision, geben kann. Die Pfarrvertretung wird die Beratungen aufmerksam begleiten.

III. Belastung der „mittleren Ebene“ – Superintendent/Superintendentin im Hauptamt als Regelfall?

In diesem Zusammenhang möchte ich deutlich zum Ausdruck bringen, dass die Pfarrvertretung durchaus auch das hohe Belastungslevel der Kolleginnen und Kollegen im Dienst auf der „mittleren Ebene“ im Blick hat. Es gibt einen hohen Zuwachs an Aufgaben und

„Nach der Erstwahl in die leitenden Ämter auf Kirchenkreisebene nehmen die Neugewählten zukünftig verpflichtend (Skribae auf freiwilliger Basis) an einer Einführungstagung „Qualifizierung der mittleren Ebene“ teil.“

der damit verbundenen Verantwortung. In den Synoden fällt es immer schwerer, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die zur Übernahme von Leitungsämtern bereit sind. Hinzu kommt, dass persönliche Ausfälle im Pfarrdienst die flächendeckende Versorgung in den Kirchenkreisen zunehmend erschweren. Die Superintendentinnen und Superintendenten tragen aber die Verantwortung für die pastorale Versorgung und müssen sich daher neben den Leitungsaufgaben im Kirchenkreis mit dem zunehmenden Problem von Vakanzen und Vertretungsregelungen befassen, für die sie in ihrem Amt ja auch die Verantwortung tragen.

Auch aus Sicht der Pfarrvertretung sollten diese Entwicklungen einen weiteren Anstoß zu erneuten Beratungen geben, ob das Superintendentenamt nicht doch als Hauptamt der Regelfall werden muss. Es mag überraschen, dass sich im Jahresbericht der Pfarrvertretung solch ein Impuls findet. Meine Beratungstätigkeit in den vergangenen vier Jahren hat mir aber „viele Einblicke hinter die Kulissen“ verschafft. Auch auf der Führungsebene werden manche Probleme verschleppt, drohen manche unter den aufgeladenen Lasten zu verzweifeln und wird manche Krise durch mangelhaftes Handling verschärft. Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass profiliertes und professionelles Führungsverhalten gerade in schwierigen Zeiten unabdingbar und eine unerlässliche Voraussetzung für salutogene Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden ist. Das Superintendentenamt könnte in seiner Leitungs- (und Personal-) Führungsfunktion gestärkt werden, wenn es auf diese Aufgaben im Hauptamt konzentriert würde.

Nachdem die Besoldung der Superintendenten und Superintendentinnen sowie der Assessorinnen und Assessoren durch die Landessynode 2011 neu geregelt wurde (Höhergruppierung), gibt es jetzt Überlegungen, zusätzlich auch die

Skribae mit einer höheren Besoldung auszustatten. Vermehrt gibt es in den Kirchenkreisen dienstliche Entlastungen für alle theologischen Leitungsämter in den KSV, z. T. eben auch für die Skribae. Die Pfarrvertretung steht daher Überlegungen zu einer weiteren Besoldungserhöhung – nun für die Skribae – ablehnend gegenüber. Davon sollte auch Abstand genommen werden, da – wie oben beschrieben – Finanzmittel fehlen, um die Besoldung im Pfarrdienst allgemein zu verbessern.

Die Pfarrvertretung wird die Beratungen in diesem Themenfeld auch weiterhin aufmerksam verfolgen und konstruktiv-kritisch begleiten.

IV. AG „Gemeinschaft der Ordinierten“

Die Landessynode 2015 hatte die Kirchenleitung beauftragt, eine „Ordnung der Gemeinschaft der Ordinierten“ zu erarbeiten. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in der die Pfarrvertretung, der Vorstand des Rheinischen Konvents (Vertretung der Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt und in „Ergänzenden pastoralen Diensten“) sowie der Sprecherrat der Prädikantinnen und Prädikanten vertreten sind. Ziel der Ordnung, die sich derzeit noch im Abstimmungsprozess befindet, ist eine Verbesserung der Kommunikation, die Würdigung der Dienste aller ordinierten Personen mit ihren unterschiedlichen Ausbildungs- und Zurechtstellungsbiografien und die Betonung des einen gemeinsamen geistlichen Auftrags der Ordinierten. Grundlage dieses Dienstes ist der Beschluss der Landessynode 2004, „Ordination, Dienst und Ämter nach Evangelischem Verständnis“, mit dem die Ordination nicht allein auf das Pfarramt, sondern auf das Predigtamt nach CA V bezogen wird.

Konkret wird es in der Ordnung darum gehen, wie die Gemeinschaft der Ordinierten

„Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass profiliertes und professionelles Führungsverhalten gerade in schwierigen Zeiten unabdingbar und eine unerlässliche Voraussetzung für salutogene Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden ist.“



nierten (bezogen auf die Kirchengemeinde) organisiert werden kann; also das Zusammenwirken im Verkündigungsdienst von Pfarrerinnen und Pfarrern, beruflich mitarbeitenden und ehrenamtlichen Prädikantinnen und Prädikanten, Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt bzw. in Ergänzenden pastoralen Dienste, aber auch von Ruheständlern sowie Pfarrerinnen und Pfarrern in funktionalen Diensten, die in der Kirchengemeinde ihren Wohnsitz haben. Dazu sollen verschiedene „best-practice-Beispiele“ gesammelt werden, die den Presbyterien eine Orientierungshilfe bieten können.

V. Erfolgreiche Initiative: „Rheinischer Aufruf“ zum Wahljahr 2017

Hier soll neben dem Bericht über erfreuliche und erfolgreiche Projekte nicht verschwiegen werden, dass es auch eine erfolglose Initiative der Pfarrvertretung gab – zumindest im Blick auf das Echo, das sie ausgelöst hat bzw. auslösen konnte.

Unter dem Eindruck der immer stärker werdenden globalen (rechts-) populistischen Strömungen hat der Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen im März einen Aufruf zum Wahljahr 2017 (Landtagswahl in NRW und Bundestagswahl) verabschiedet. Es war angestrebt, diesen Aufruf der breiten Öffentlichkeit zur Kenntnis zu geben. Im Landeskirchenamt löste dieser Aufruf ein geteiltes Echo aus: War man inhaltlich mit der Botschaft des Aufrufs bis in die Spitze der Kirchenleitung auch voll einverstanden, so sah man doch ein (kirchen-) rechtliches Problem darin, dass die Pfarrvertretung mit diesem Aufruf in einem allgemeinpolitischen Bereich tätig wurde, der nicht zu den durch das Gesetz umrissenen Aufgaben gehört. Man fürchtete, die vermeintliche Kompetenzüberschreitung könne sich negativ auf die Reputation der Pfarrvertretung auswirken. In langwierigen Ge-

sprächen kam man gemeinschaftlich zu der Übereinkunft, dass der Aufruf nicht als „offizielle“ Stellungnahme der Pfarrvertretung verbreitet wird. Damit war abzusehen, dass er nur eine äußerst begrenzte Wirkung erzielen konnte – lediglich ca. 110 Personen, auch über den Pfarrdienst hinaus – unterstützten den Aufruf. Immerhin schlossen sich auch „grenzüberschreitend“ eine Reihe lippischer Pfarrerinnen und Pfarrer dem Aufruf an.

Im Rückblick möchte ich festhalten, dass Ausnahmesituationen auch ein Handeln über die vom Recht gesetzten Grenzen erfordern können – nach dem Grundsatz: „Man muss Gott mehr gehorchen als den Menschen“ (Apg 5, 29). Das schließt für die Zukunft nicht definitiv aus, dass die Pfarrvertretung sich auch Frage- und Problemstellungen zuwenden muss, die das Pfarrvertretungsgesetz nicht im Blick hat.

3. Ausblick auf die Wahlperiode 2017 - 2021

1. Halbe Freistellung im stellvertretenden Vorsitz der Pfarrvertretung

In den Gesprächen mit der Personalabteilung in der zweiten Hälfte der ablaufenden Wahlperiode kam die Werbung der Pfarrvertretung, auch den stellvertretenden Vorsitz mit einer halben Freistellung zu versehen, zum Erfolg. Mit Beginn des neuen Jahres wird diese Regelung wirksam werden. Die Entlastung wirkt sich auf Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz gleichermaßen aus. Beide Positionen gewinnen mehr Freiraum und können sich stärker gegenseitig entlasten, ohne dass die anderen individuellen Arbeitsfelder, für die jeweils ja auch Verantwortung zu übernehmen ist, vernachlässigt werden müssen.

Für die Pfarrvertretung war es selbstverständlich, die volle Freistellung gleichmäßig auf den Vorsitz aufzuteilen –

„War man inhaltlich mit der Botschaft des Aufrufs bis in die Spitze der Kirchenleitung auch voll einverstanden, so sah man doch ein rechtliches Problem darin, dass die Pfarrvertretung in einem Bereich tätig wurde, der nicht zu den durch das Gesetz umrissenen Aufgaben gehörte.“

durch die Einbindung in den Pfarrdienst und den unmittelbaren Kontakt zur „Basis“ wird so der Entwicklung einer „Funktionärshaltung“ entgegengewirkt. Alle Mitglieder der Pfarrvertretung sind und bleiben aus guten Gründen in die praktische Arbeit im Pfarrdienst eingebunden.

II. Einführung und Förderung von Mitarbeitendengesprächen

Eine Nachfrage der Personalabteilung ergab, dass längst nicht in allen Kirchenkreisen Mitarbeitendengespräche mit den Pfarrerrinnen und Pfarrern geführt werden. Aus Sicht der Pfarrvertretung ist dies ein bedenklicher wie bedauerlicher Befund. Auch im Sinne der Förderung von Salutogenese stellen diese Gespräche eine wichtige und wirkungsvolle Maßnahme im Rahmen der Personalführung dar. Die Gespräche können zielgerichtet den Fortbildungs- und Entwicklungsbedarf der Pfarrerrinnen und Pfarrer erheben, zur Analyse der Arbeitsbelastung in den individuellen Dienstverhältnissen beitragen und notwendige Entlastungsmaßnahmen in den Blick nehmen. Es erscheint außerdem erstrebenswert, dass auch die Führungskräfte die Möglichkeit erhalten, im Rahmen dieser Gespräche ein Feedback der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung ihrer Leitungsfunktion zu erhalten. Insgesamt geben die Gespräche in einer offenen und ehrlichen Atmosphäre die Möglichkeit, Entwicklungspotenziale zu fördern, Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenzuwirken und Konfliktpotenziale frühzeitig zu lokalisieren, abzumildern und ggf. auszuschalten.

Daher sollte sich die Pfarrvertretung in der nächsten Zeit für eine flächendeckende Einführung der Mitarbeitendengespräche einsetzen.

III. Zukunft des Pfarrdienstes – „Junior-Senior-Tandems“

Als Zielzahl für den Pfarrdienst wurden 1.000 Dienstverhältnisse für das Jahr 2030 festgelegt. Ob, wie und in welchem Umfang diese Zahl erreicht wird, erscheint trotz aller statistischen Berechnungen ungewiss. Jetzt sind es nur noch wenige Jahre, bis die erwartete „Pensionierungswelle“ der starken Jahrgänge anrollen wird – und dann müssen wir gemeinsam sehen, wie der personelle Bedarf in den jeweiligen Kirchenkreisen gedeckt bzw. gestreckt werden kann.

Im Rahmen der Beratungsarbeit ergab sich für die Pfarrvertretung noch ein anderer Aspekt, der berücksichtigt werden sollte. Schon jetzt sind in den Pfarrkonventen nur wenige junge Kolleginnen und Kollegen vertreten. Sie stellen sich mit großem Engagement den Aufgaben, die zukünftig auf weniger Schultern verteilt werden können.

Mit Freude lässt sich feststellen, dass der Nachwuchs im Pfarrdienst insgesamt breit aufgestellt ist und in vielen Bereichen über ein vielfältiges, ausgefeiltes Instrumentarium zur Aufgabenbewältigung verfügt. Teilweise treffen die jungen Kolleginnen und Kollegen aber auf Strukturen, die sie in ihren Einsatzmöglichkeiten bremsen und ihre Entwicklungsfähigkeit behindern. In der Beratungsarbeit wurden wir auch mit Fällen konfrontiert, wo junge Kolleginnen und Kollegen an den Konstellationen vor Ort zu scheitern drohten. Mit selbstkritischem Blick bekenne ich, dass Seniorinnen und Senioren im Kollegium manchmal daran aktiv beteiligt sind. Manchmal fördert aber auch deren passives Abwarten und Zuschauen solche Entwicklungen.

Das ist zutiefst bedauerlich, denn auf einen glaubensfrohen, motivierten und optimistisch eingestellten Nachwuchs sind und bleiben wir angewiesen! Wie kann solchen Tendenzen entgegenge-

„Mit Freude lässt sich feststellen, dass der Nachwuchs im Pfarrdienst insgesamt breit aufgestellt ist und in viele Bereichen über ein vielfältiges, ausgefeiltes Instrumentarium zur Aufgabenbewältigung verfügt.“



wirkt werden?

In der kommenden Wahlperiode sollte sich die Pfarrvertretung schwerpunktmäßig mit der Nachwuchsförderung beschäftigen. Als ältere Kolleginnen und Kollegen müssen wir alle ein Interesse daran haben, den Jüngeren die Wege zu ebnen, damit sie mit den weiterhin steigenden Anforderungen des Dienstes gut zurechtkommen, in ihren innovativen Bestrebungen nicht gehemmt werden (nach dem Motto „Das haben wir schon immer so gemacht!“ oder „Das geht überall – nur nicht bei uns!“) und sich persönlich wie arbeitsbezogen weiterentwickeln können. Es geht darum, das Potenzial zu entdecken und zu nutzen, das in der Zusammenarbeit zwischen älteren, erfahrenen und jungen, innovativen Kolleginnen und Kollegen liegt.

Friedhelm Maurer, der Vorsitzende des Pfarrvereins in unserer Landeskirche, brachte es neulich im gemeinsamen Gespräch⁸ mit dem Vizepräsidenten unter Rückbezug auf ein Sprichwort auf den Punkt: „Die Jüngeren sind schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzungen!“ Es kommt darauf an, dass die Älteren die Jüngeren nicht als Bedrohung oder Infragestellung empfinden. Und den Jüngeren sollte die Erfahrung erspart bleiben, dass Ältere sie in den Entwicklungsbestrebungen auszubremsen scheinen. Ideal und optimal wäre es, wenn die unterschiedlichen Generationen ihre Zusammenarbeit komplementär und zukunftsorientiert weiterentwickeln würden.

Die Förderung dieses gemeinsamen Wachstumsprozesses könnte in der nächsten Wahlperiode der Pfarrvertretung ein Kernthema für die Entwicklung des Pfarrdienstes sein. Noch sind wir in der glücklichen Lage, „Junior-Senior-Tandems“ bilden zu können, die sich im Zusammenwirken gegenseitig unterstützen und fördern können.

IV. Schwerbehindertenvertretung

Das Pfarrvertretungsgesetz sieht vor, dass eine Schwerbehindertenvertretung eingerichtet wird. Die Verantwortung dafür liegt bei der Kirchenleitung.⁹

Seit dem Tod von Pastor Holger Johansen im Mai 2017 ist diese Position unbesetzt. Ein Aufruf in InfOnline Nr. 11 im Juni 2017 an Interessierte, die bereit wären, diese Aufgabe zu übernehmen, blieb leider ohne Resonanz. In zwei Fällen konnte ich mit zwei Pfarrpersonen sprechen, die zum Kreis der Schwerbehinderten gehören. Wir stimmten darin überein, dass es dringend notwendig sei, diese Position zu besetzen. Aber auch diese beiden Pfarrpersonen sahen sich selbst nicht in der Lage, diese wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen.

Natürlich hat die Pfarrvertretung auch die Interessen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen im Blick. Sie wird auch deren Vertretung übernehmen, sofern dies erforderlich sein sollte. Die Bereitschaft zu diesem Engagement ersetzt aber nicht die Schwerbehindertenbeauftragung, die noch einmal mit einem ganz anderen Gewicht Interessensvertretung übernehmen kann.

Daher erinnert die Pfarrvertretung noch einmal an den Aufruf der Personalabteilung¹⁰ und bittet interessierte und kompetente Pfarrpersonen, im Interesse des betroffenen Personenkreises ernsthaft die Übernahme dieser Aufgabe zu prüfen. Eine Schwerbehinderung ist nicht Voraussetzung für die Übernahme der Vertretung.

4. Vernetzte Aktivitäten - Kooperationen der Pfarrvertretung

1. Regelmäßige Gesprächskontakte mit der Kirchenleitung

Weiterhin finden regelmäßige Besprechungen mit der Personalabteilung im Landeskirchenamt statt. Das Jahresge-

„Die Jüngeren sind schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzungen!“

sprach mit Präses und Vizepräses fand am 26. April 2017 statt. Alle Gesprächskontakte zeichnen sich durch gegenseitige Offenheit und eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre aus.

II. Vertretung im Innerkirchlichen Ausschuss

Hier ist nur kurz zu erwähnen, dass Christoph Hüther auch weiterhin für die Pfarrvertretung die Mitgliedschaft im Innerkirchlichen Ausschuss wahrnimmt.

III. Zusammenarbeit auf EKD-Ebene

Der mittlerweile im Hauptamt tätige Vorsitzende des Deutschen Pfarrverbandes, Andreas Kahnt, hat in persönlichen Gesprächen beharrlich dafür geworben, dass die rheinische Pfarrvertretung wieder in der Konferenz der Pfarrvertretungen auf EKD-Ebene präsent sein sollte. Die Pfarrvertretung hatte in der jüngsten Vergangenheit diese Aufgabe als nicht prioritär bezeichnet, auch dem Verband gegenüber. Die Pfarrvertretung hat im Laufe des Jahres ihre Position überdacht und wird nun wieder möglichst lückenlos an den Konferenzen teilnehmen. Christoph Hüther und Jochen Schulze hatten sich bereiterklärt, je nach Terminlage wechselseitig die Vertretung in der Konferenz wahrzunehmen. Im Falle der Wiederwahl hätte diese Regelung sicherlich Bestand.

Mit den Pfarrvertretungen der EKvW und der LLK findet einmal jährlich ein persönlicher Gesprächsaustausch in Dortmund statt. In diesem Jahr trafen die Vertretungen bereits zum dritten Mal zusammen. Wieder zeigte sich, wie wichtig dieser Austausch ist: Wenn in den Landeskirchen auf Kirchenleitungsebene gesetzliche Regelungen diskutiert werden, die auch den Pfarrdienst betreffen, wird regelmäßig auf die Verhältnisse in den jeweils anderen Kirchen verwiesen, die nach Möglichkeit einander angeglichen werden sollen. Das kann man je nach Standort unterschiedlich

verstehen! Im Bereich Besoldung, Beihilfe und Versorgung sind Pfarrerrinnen und Pfarrer und auch Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in den beiden anderen Landeskirchen deutlich schlechter gestellt als in unserer rheinischen Landeskirche. Die Pfarrvertretung nimmt daher auch die Entwicklungen in den Nachbarkirchen aufmerksam zur Kenntnis und vertritt den Standpunkt, dass vor einer Angleichung der gesetzlichen Regelungen immer die Beibehaltung und Sicherung des höheren Niveaus in unserer Landeskirche den Vorrang haben muss.

IV. Internetpräsenz der Pfarrvertretung

Die Pfarrvertretung verfügt unter dem Dach der Landeskirche über eine Internetpräsenz. Dort finden sich viele Informationen für den Pfarrdienst, die immer wieder aktualisiert werden müssen. Auch der Aufbau eines Archivs mit wichtigen Dokumenten und Merkblättern vollzieht sich dort nach und nach.

Bislang habe fast ausschließlich ich diese Seite verwaltet. Da dies eine Aufgabe neben vielen anderen ist, wäre es in der neuen Wahlperiode – unabhängig vom Wahlausgang – wünschenswert, wenn mehrere Mitglieder der Pfarrvertretung sich an der Pflege der Internetpräsenz beteiligen würden. Auf diese Weise würde der Fokus der Berichterstattung erweitert und wichtige Informationen der Pfarrvertretung könnten auch über dieses Medium zeitnah weitergegeben werden. Wir alle wissen wohl einzuschätzen, wie wichtig stetige Aktualisierungen einer Internetpräsenz sind. Aus meiner Sicht wird zu Beginn der neuen Wahlperiode darüber zu beraten sein.

5. Zum guten Schluss: Dankesworte

Der Umfang des Berichts und die vielen Bereiche, die erwähnt werden, weil sich ihnen die Pfarrvertretung auftragsgemäß

„Die Pfarrvertretung verfügt unter dem Dach der Landeskirche über eine Internetpräsenz. Dort finden sich viele Informationen für den Pfarrdienst, die immer wieder aktualisiert werden müssen.“



zuwendet, weisen schon darauf hin, dass die Arbeit nur als Teamwork zu leisten ist.

Daher danke ich allen Mitgliedern der Pfarrvertretung für ihren engagierten Einsatz und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Besonders danke ich dafür, dass wir auch unterschiedliche Meinungen intern konstruktiv nutzen konnten, um unsere Positionen weiterzuentwickeln und dann extern auf einer breiten, gut durchdachten Basis vertreten zu können.

Besonders danke ich Christoph Hüther für seine Unterstützung als stellvertretender Vorsitzender. Lieber Christoph, ich danke dir besonders für deinen unermüdlichen Einsatz und deine hohe Verlässlichkeit, die für mich im Vorsitz überaus entlastend wirkte. Unser vertrauensvoller Umgang machte es möglich, das, was uns voneinander unterscheidet, komplementär für den gemeinsamen Einsatz nutzbar zu machen. Es ist wohl nicht vermessen, wenn ich behaupte, dass die Stärke, die die Pfarrvertretung in den letzten Jahren in unserer Landeskirche entwickeln konnte, unter anderem auch in unserer vertrauensvollen, verlässlichen und unermüdlichen Zusammenarbeit begründet ist.

Ich danke auch den Wahl- und Kontaktpersonen. Sie sind die Brückenköpfe der Pfarrvertretung in den Kirchenkreisen. Damit stellen sie gerade in schwierigen Personalfällen eine wichtige Gelenkstelle zur Kontaktaufnahme zu Mitgliedern der Pfarrvertretung dar. Es ist unerlässlich, dass in allen Kirchenkreisen eine Kollegin oder eine Kollege diese wichtige Vertrauensfunktion wahrnimmt.¹¹ Wo die Besetzung der Funktion unterbleibt oder wo wenig oder gar kein Kontakt zur Pfarrvertretung besteht, bringen sich die Pfarrerinnen und Pfarrer um eine zentrale Funktion der Mitwirkung und Mitbestimmung dienstlicher Belange.

Mit großem Bedauern nehmen wir da-

her zur Kenntnis, dass die Kirchenkreise Oberhausen und Leverkusen aus unterschiedlichen Gründen derzeit nicht im Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen zur Pfarrvertretung präsent sind. Die neue Pfarrvertretung wird mit den beiden Kirchenkreisen zu klären haben, wie vorerst ohne eine Wahl- und Kontaktperson ein reibungsloser Informationsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen gewährleistet werden kann.

Einen besonderen Dank richte ich auch an den Leiter der Personalabteilung, Vizepräsident Christoph Pistorius, und an seine Stellvertreterin, Landeskirchenrätin Iris Döring. Ebenso sind ausnahmslos alle Mitarbeitenden der Abteilung auch ohne namentliche Nennung in diesen Dank miteingeschlossen. Die Pfarrvertretung findet für ihre Anliegen immer offene Ohren, wobei nicht immer alles zustimmungsfähig und umsetzbar ist, was wir für wünschenswert halten. Es ist aber schon ein Wert an sich, dass wir offene und vertrauensvolle Gespräche miteinander führen können, die in der Regel dazu führen, dass wir uns in unseren jeweiligen Positionen besser verstehen.

An dieser Stelle spreche ich abschließend und stellvertretend auch einmal den Dank aller Kolleginnen und Kollegen aus, die sich oftmals mit einfachen Anfragen, manches Mal aber auch in großer Not an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung wenden. Ich danke für viel Verständnis, Offenheit und das stete Bemühen, eine gute Lösung zu finden. Es ist Freude und Bestätigung in der Arbeit zugleich, dass die Pfarrvertretung immer dafür werben kann, das vertrauensvolle Gespräch mit den für den Pfarrdienst Verantwortlichen im Landeskirchenamt zu suchen.

Damit bin ich am Ende meines Berichts angekommen und danke für aufmerksames und interessiertes Zuhören.

Pfarrer Peter Stursberg, Vorsitzender

„Ich danke auch den Wahl- und Kontaktpersonen. Sie sind die Brückenköpfe der Pfarrvertretung in den Kirchenkreisen. Damit stellen sie gerade in schwierigen Personalfällen eine wichtige Gelenkstelle zur Kontaktaufnahme zu Mitgliedern der Pfarrvertretung dar.“

Anmerkungen:

¹ In folgenden Konventen und Konferenzen konnte die Pfarrvertretung vor Ort über ihre Arbeit berichten und zu konkreten bzw. aktuellen Fragestellungen des Pfarrdienstes informieren:

2014: Schulpfarrkonvent An Nahe und Glan und Obere Nahe, Leverkusen, Wied, Bezirksbeauftragtenkonferenz, Polizeiseelsorge, Köln-Mitte, Jülich, Vorstand Konvent Krankenhauseelsorge; Aachen, Schulreferentenkonferenz; Gefängnisseelsorge Konvent Rheinland/NRW

2015: Wesel, Saar-Ost, Düsseldorf, Gladbach-Neuss, Lennep

2016: Saar-West, Wuppertal, Niederberg

2017: Obere Nahe, An der Agger, Niederberg, Wied, Dinslaken

² Synodalprotokoll, S. 265 (<http://www.ekir.de/www/downloads/LS2017-Protokoll-Internetversion.pdf>).

³ <http://www.ekir.de/www/downloads/ekir2014zeit-fuers-wesentliche.pdf>, S. 32ff.

⁴ Synodalprotokoll, S. 264 (<http://www.ekir.de/www/downloads/LS2017-Protokoll-Internetversion.pdf>).

⁵ http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/Salutogenese_und_BGM_-_Position_PfV_EKiR_-_9.03.2016.pdf

⁶ Veröffentlicht in InfOnline 11/2017, S. 8ff.; <http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/InfOnline%2011-2017.pdf>.

⁷ Auf die Durchstufung wird lediglich in den östlichen Landeskirchen, der EKvW, der LLK, der EKIR und der Ev. reformierten Kirche verzichtet. Unter diesen Kirchen zahlt nur die EKIR eine nicht ruhegehaltfähige Zulage nach zwölf Dienstjahren.

⁸ Seit 2016 treffen die Vorsitzenden der Pfarrvertretung und des rheinischen Pfarrvereins auf Einladung des Vizepräsidenten einmal jährlich zu einem gemeinsamen Austausch zusammen.

⁹ Abschnitt VII PfvG (<https://www.kirchenrecht-ekir.de/mobile/index.html#/document/dokument/html/8531>)

¹⁰ <http://www.ekir.de/pfarrvertretung/infonline-informationen-aus-dem-lka-208.php>, S. 6f.

Anerkennung wirkt

Führung im demografischen Wandel

Interview mit Prof. Dr. Heinrich Geissler

Menschen verändern sich im Zeitlauf – körperlich, geistig, psychisch und sozial. Das umfasst die ganze Bandbreite des Wandels persönlicher Kapazitäten, die von der Zunahme beruflicher Routine und Sozialkompetenz bis zur Verringerung körperlicher Leistungsfähigkeit reicht. Wir haben deshalb nachgefragt: Wie hängen Führung und Gesundheit zusammen? Alter(n)sgerechtes Arbeiten, (wie) geht das? Was sind die größten Hebel für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit?

Führung wirkt.

Frage: Kann Führung die Gesundheit beeinflussen?

Geissler: Meine Erfahrung ist, dass Führungskräfte zu wenig über die Zusammenhänge von Alter(n), Arbeit und Gesundheit wissen. Eine entsprechende Qualifizierung ist daher erforderlich. Wenn Führungskräfte eine wertschätzendes Verhalten haben, dann fördern sie Gesundheit. Die Führungskraft steht hinter mir: Die Frage ist nur, stärkt sie mir den Rücken oder sitzt sie mir im Nacken, mit höchst unterschiedlichen Wirkungen für die Gesundheit. Ich möchte im Folgenden wichtige Studienergebnisse vorstellen:

Anerkennung, Arbeit und Gesundheit

Im Sammelband „Anerkennung und Arbeit“ wird einleitend die Bedeutung der „Anerkennung“ im Rahmen einer Anerkennungssoziologie der Arbeit in dreifacher Hinsicht, als

– Element sozialer Gegenseitigkeit

– Grundlage der Identitätsbildung und des Selbstwerts

„Meine Erfahrung ist, dass Führungskräfte zu wenig über die Zusammenhänge von Alter(n), Arbeit und Gesundheit wissen.“



– Medium der Moral, verstanden als Achtungskommunikation formuliert.

Seit den 80er-Jahren untersucht der Düsseldorfer Medizinsoziologe Johannes Siegrist die gesundheitlichen Folgen von beruflichen Anerkennungskrisen bei gleichzeitiger hoher Verausgabungsbereitschaft: Schädigungen des Herz-Kreislauf-Systems.

Das finnische Institut für Arbeitsmedizin/Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) hat in elfjährigen Längsschnitt-Studien nachweisen können, dass für ältere MitarbeiterInnen - Frauen über 45 und Männer über 50 Jahre - das Vorgesetzten-Verhalten den stärksten Einflussfaktor auf die Arbeitsfähigkeit darstellt. Personen, bei denen sich die Anerkennung durch die Vorgesetzten verbessert, haben eine 3,6fach erhöhte Chance, ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Umgekehrt gilt dies auch: Diejenigen, bei denen "Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz vermindert werden, (haben) ein 2,4fach höheres Risiko" (Ilmarinen) der Verschlechterung ihrer Arbeitsfähigkeit. Damit ist die Anerkennung von älteren MitarbeiterInnen und damit auch die systematische Beschäftigung mit diesen MitarbeiterInnen ein wichtiger Faktor für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Wir greifen diejenigen Aspekte gesundheitsfördernder Führung - auf Basis der

Erforschung der Anerkennungskrisen durch Siegrist und seine Forschungsgruppe - heraus, die für unser Konzept des Anerkennenden Erfahrungsaustauschs, also die Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und Führung weiterführend sind: Die Studien der Siegrist-Gruppe haben nachgewiesen, dass nicht erfüllte Belohnungserwartungen und entsprechende Erfahrungen bei hoher Verausgabungsbereitschaft die Herz-Kreislauf-Gesundheit direkt beeinträchtigen: „Erinnert sei (...) nochmals an den Nachweis eines Zusammenhanges zwischen erwartet, jedoch nicht erfolgter Reziprozität von Hilfeleistung und Höhe der Blutgerinnung bei Industriemeistern (...), oder an die Bedeutung der Variable ‚fehlende kollegiale Anerkennung‘ bei der Abschätzung des Risikos starken Rauchens.“ (Siegrist, 275f)

Die Bedeutung der Anerkennungskrisen auch für andere Beschwerdebilder als Herz-Kreislauf-Beschwerden konnten - in Zusammenarbeit mit R. Peter und J. Siegrist - in eigenen Studien nachgewiesen werden. Es zeigten sich bei Beschäftigten eines großen Unternehmens des Öffentlichen Personennahverkehrs in den folgenden Berufsgruppen ein erhöhtes Maß an "häufigen Beschwerden", wenn hohe Verausgabungsbereitschaft und fehlende Anerkennung gegeben waren (Abbildung Häufige Beschwerden und Anerkennungskrisen, Peter et. al., S. 180):

„Das finnische Institut für Arbeitsmedizin hat nachweisen können, dass für ältere MitarbeiterInnen das Vorgesetzten-Verhalten den stärksten Einflussfaktor auf die Arbeitsfähigkeit darstellt. „

	Fahrdienst (n=399-297)	Handwerk (n=435-408)	Verwaltung (n=241-184)
Muskel-Skelett-Symptome	2		
Magen-Darm-Symptome	2,5	2	2,5
Müdigkeit, Schlafstörungen	3	2,5	
Erkältungen		1,5	
Übelkeit, Schwindelgefühl	2	1,5	

Lesebeispiel: Wenn beispielsweise FahrerInnen eine hohe Verausgabungsbereitschaft haben und gleichzeitig fehlende Anerkennung empfinden, dann berichten sie doppelt bis dreifach öfter über häufige Gesundheitsbeschwerden als Personen mit Anerkennung und durchschnittlicher Verausgabungsbereitschaft. Weiße Kästchen bedeuten, dass die Aussagen nicht als statistisch bedeutsam eingestuft werden konnten. - Diese Übersicht zeigt, dass die Anerkennungskrisen mit einer 1,6- bis mehr als 3-fach erhöhten Nennung von häufigen Beschwerden in den fünf Symptombereichen zusammen hängen.

Nach der sogenannten „beruflichen Distanzierungs-Unfähigkeit“ hat die begrenzte berufliche Statuskontrolle - der blockierte soziale Aufstieg oder die Arbeitsplatzunsicherheit – die stärksten negativen Auswirkungen auf Herz-Kreislauf-Gesundheit bis hin zu tödlichen und nicht-tödlichen Herzinfarkt- und Schlaganfall-Ereignissen bei Industriearbeitern: Siegrist weist nach, dass das relative Risiko eines vorzeitigen Herzinfarktes „zwischen 3,4 und 4,5fach bei jenen Industriearbeitern erhöht“ ist, die einen unsicheren Status oder Arbeitsplatzunsicherheit erleben. In diesem Untersuchungsergebnis sind medizinische und verhaltensgebundene Risikofaktoren bereits nicht mehr enthalten.

Aus diesen Forschungs-Ergebnissen zu psychosozialen Belastungserfahrungen lassen sich neben entsprechenden Trainings für gesundheitsfördernde Führung – so Siegrist - auch vier Maßnahmen der Organisationsentwicklung ableiten, insbesondere die Förderung eines innerbetrieblichen „Achtungsmarktes“, der gerade auch eine Erhöhung der Leistungstransparenz gegenüber den Vorgesetzten beinhalten sollte: „Insbesondere in großen Abteilungen werden Vorgesetzte nur über negative Vorfälle von Untergebenen unterrichtet; positive Leistungen werden in der vertikalen Linie selten thematisiert; damit sind

auch Chancen einer gehaltvollen, weil informierten und individualisierten Rückmeldung durch Vorgesetzte begrenzt.“

Anerkennender Erfahrungsaustausch.

Frage: Was können Führungskräfte konkret machen, um Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern?

Geissler: Sie könnten einen Anerkennenden Erfahrungsaustausch mit den Mitarbeitenden machen: Das strukturierte Vorgehen der Führungskraft im „Anerkennenden Erfahrungsaustausch“ stellt ohne notwendigerweise explizit Gesundheit anzusprechen, eine gesundheitsrelevante betriebliche Ressource für die GesprächspartnerInnen dar. Die Ziele dieses MitarbeiterInnengespräches sind, von „gesunden“, (fast) immer anwesenden MitarbeiterInnen zu lernen und sie als interne BeraterInnen der Führungskraft für Gesundheit und Arbeit zu gewinnen. „Anerkennender Erfahrungsaustausch“ wirkt als Bestärkung und Anerkennung der Gesunden, positive „Beeinflussung“ der gesamten Belegschaft und als gesundheitszuträgliches Ausgestaltungsmerkmal der eigenen Führungsrolle.

Das mehrgliedrige Instrumentarium „Anerkennender Erfahrungsaustausch“ besteht aus drei Bausteinen:

- A.) systematische, anerkennde MitarbeiterInnengespräche,
- B.) der strukturierten Auswertung des Erfahrungsaustausches mit den gesund (et)en GesprächspartnerInnen auf Abteilungs- oder Unternehmensebene
- C.) einer betrieblichen Kommunikationsstrategie „Von den Anwesenden lernen“.

Kurz: Führungskräfte können Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten nachhaltig fördern: Durch den Aufbau und die Pflege wertschätzender, anerkennder Beziehungen.

Arbeit und Altern

„Das strukturelle Vorgehen der Führungskraft im „Anerkennenden Erfahrungsaustausch“ stellt eine gesundheitsrelevante betriebliche Ressource dar.“



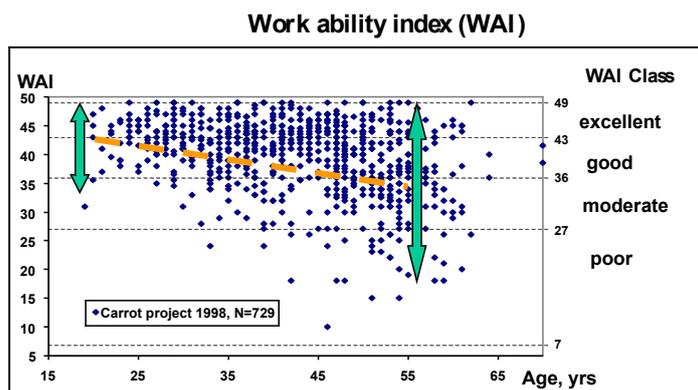
Frage: Was verändert sich im Altersprozess so, dass es für die Beschäftigten kritisch werden kann?

Geissler: Ich möchte auf fünf Aspekte hinweisen. Erstens die körperlich belastenden Tätigkeiten, wie schwere körperliche Arbeit, Heben und Tragen von Lasten, langes Stehen, Zwangshaltungen oder auch kurzzyklische Tätigkeiten, weil sich - trotz sportlichem Training - unsere körperliche Leistungsfähigkeit verringert. Zweitens die zeitlichen Dimensionen der Arbeit: Wechsel und vor allem Nachtschicht-Arbeit, eine hohe Zahl von regelmäßigen Überstunden und Urlaubsrückstände, insbesondere bei Älteren. Drittens die psychischen Belastungen: Hier sind es vor allem der Zeitdruck oder hohe bzw. starre Leistungsvorgaben. Viertens belastende Umgebungsbedingungen. Denn mit dem Alter wird Umgebungslärm belastender, weil wir schlechter Hören, aber auch unsere Hitze- und Kälteverträglichkeit nimmt ab und wir brauchen mehr Licht,

weil sich unsere Sehfähigkeit verändert. Und nicht zuletzt, fünftens: Mit dem Alter wächst unser Wunsch nach Selbstständigkeit und Selbstbestimmung. – Insgesamt bedeuten alle genannten Entwicklungen, dass es notwendig ist, tätigkeitsspezifische Entlastungsstrategien zu haben – und, um es noch etwas komplizierter zu machen -, die individuell sehr unterschiedlich sein können und müssen, weil wir uns im Alter im Bezug auf unsere Arbeitsbewältigungsfähigkeit individuell immer mehr unterscheiden, als in jüngeren Jahren. Das zeigt die folgende Darstellung am Beispiel von mehr als 700 Personen. Die Streuung der Arbeitsbewältigungskonstellationen nimmt mit dem Alter zu. Die Jüngeren haben beispielsweise keine schlechte Arbeitsfähigkeit und bei den Älteren gibt es doch eine größere Zahl von Personen, die eine schlechte Passung von Arbeitsbewältigungsmöglichkeiten und den Arbeitsanforderungen haben:

„Mit dem Alter wächst unser Wunsch nach Selbstständigkeit und Selbstbestimmung.“

Mit zunehmendem Alter wachsen die Unterschiede



BFG

Frage: was bedeuten Ihre Hinweise zu Veränderungsprozessen im Laufe des Alterns nur für den Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers?

Geissler: PfarrerInnen haben sehr lange Arbeitszeiten. In Bayern z.B. ist man unter dem Motto „satis est“ auf eine 48-Stunden-Woche zurückgegan-

gen. Es sind aber auch noch weitere kollektive Entlastungsmaßnahmen sinnvoll – beispielsweise Entlastungstage für Ältere. Das wird in einem Verkehrsunternehmen praktiziert: mit 55 Jahren 4 Entlastungstage als Zusatzurlaub, mit 58 sind es 6 Tage mit 61 Jahren 8 Tage und für 64-Jährige sind es 10 Tage.



Es gibt neben den langen Arbeitstagen auch körperliche Belastungen wie langes Stehen oder mit dem Alter eingeschränkte Hör- und Sehfähigkeiten oder zunehmende Hitze- und Kälte-Unverträglichkeit, beispielsweise kalte Kirchen im Winter oder Begräbnisse im Hochsommer. Hinzu kommt der wachsende Wunsch nach Selbstbestimmung: Möglicherweise wollen manche PfarrInnen nicht mehr unterrichten, wegen

des Lärms in den Klassen oder aus anderen Gründen.

Und es gibt unterschiedliche Bilder zu den Wünschen der PfarrerInnen, von den PfarrerInnen selbst und von den Kirchenvorständen. Der größte Widerspruch ergibt sich – so die bayerische Studie – bezüglich der Frage der Kirchenleitung, des Unterrichts und der Kasualien:

Zukunft des Pfarrberufs (Bayern)

Mögl'che alterskr't'schen Befunde (Pfarr./K.Vorst.)

- Ganz PfarrerIn ('n und m't Verkünd'gung, 'n und m't der Fe'er der Sakramente, 'n der Seelsorge) 100%/100%
- 'n und m't Kasual'en 85%/ 45%
- Im Unterr'cht 55%/ 30%
- Im d'akon'schen Handeln 50%/ 35%
- **Durch (Geme'nde-)Le'tung** **30%/ 90%**

Beh'ndernde Rahmenbed'ngungen:

- Z. B. Verwaltung, Vakanzen, Ass'stenzen, K'Ta's, IT
- L'fe-Doma'n-Balance (Pfarrhaus – Stadt/Land)

„Hinzu kommt der wachsende Wunsch nach Selbstbestimmung: Möglicherweise wollen manche Pfarrer nicht mehr unterrichten, wegen des Lärms in den Klassen oder aus anderen Gründen.“

BFG

Ein deutlich mehr übereinstimmendes Bild und damit auch mehr Rollenklarheit wären wünschenswert.

Kosten des Demografischen Wandels

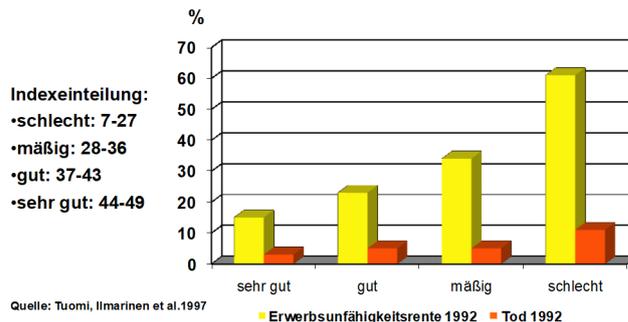
Frage: Gibt es Untersuchungen zu den Kosten schlechter Arbeitsbewältigungs-Konstellationen oder zu veränderten Kosten im Prozess des Alterwerdens?

Geissler: Ja, die Finnen haben in

Längsschnittstudien nachweisen können, dass im Vergleich zu einer sehr guten Arbeitsbewältigungs-Konstellation eine mäßige und schlechte Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit mit einem zweieinhalb- bis vierfachen Risiko einher geht, erwerbs- oder berufsunfähig zu werden. In Ähnlicher Weise verhält sich das Sterblichkeits-Risiko, wie die folgende Darstellung zeigt:

Vorhersagekraft und Frühhinweise des Work Ability Index

Zusammenhang zwischen WAI und der Vorhersage von Sterblichkeit und Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bei kommunalen Arbeitnehmern in den Jahren 1981-1992



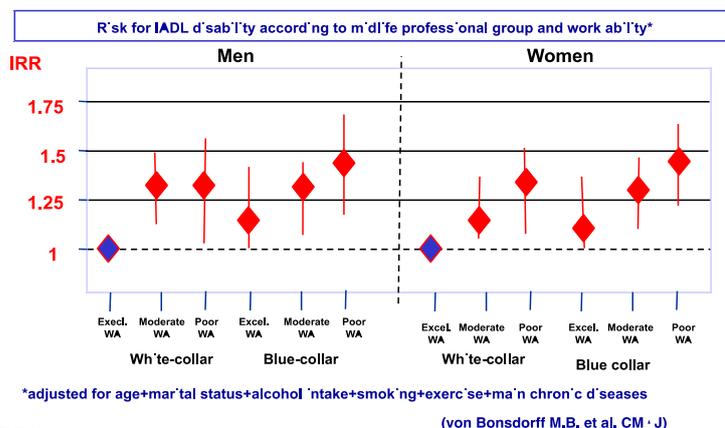


Zudem ist die Alterung der Beschäftigten durch einen von mir so genannten „demografischen Zuwachs an Krankenstand“ begleitet. Die Älteren sind weniger oft krank, als die Jüngeren, aber wenn sie krank sind, dann sind sie länger krank. Dies bedeutet, dass mit der Alterung von Belegschaften wachsende Kosten für den Krankenstand entstehen. Diese Kosten können zumindest reduziert werden, wenn man in Früherkennung und Prävention investiert.

Die gesellschaftlichen Kosten schlechter Arbeitsbedingungen

Eine 28-Jahre-Längsschnittstudie aus Finnland hat ergeben, dass Personen mit mäßiger und schlechter Arbeitsfähigkeit und die Arbeiter (Blue collar) im mittleren Erwerbsarbeitsalter (mit 45 bis 57 Jahren) ein erhöhtes Risiko haben, in der Rente im Alter von 73 bis 85 Jahren nicht zu selbständiger Haushaltsführung fähig zu sein, also nicht selbständig einkaufen, kochen, waschen, Geldgeschäfte tätigen ... können. In dieser Studie sind Einflussfaktoren wie Beziehungsstatus, Altersunterschiede, Alkohol- und Zigarettenkonsum, Sport und die bedeutendsten chronischen Erkrankungen berücksichtigt:

M'd'l'fe work ab'l'ty pred'cts old age d'sab'l'ty (IADL) (- ke'ne selbständ'ge Haushaltsführung)



BFG

Lernen und Altern

Frage: Die Digitalisierung der Arbeit schreitet immer weiter und schneller fort. Wie sieht es mit der Lernfähigkeit Älterer aus?

Geissler: Ich möchte zwei Dimensionen unterscheiden: Die Lernfähigkeit und die Lerngeschwindigkeit. Nur die Lerngeschwindigkeit nimmt ab. Wenn es um neue IT-Programme geht, dann ist es nicht sinnvoll unterschiedliche Altersgruppen zusammen zu unterrichten, weil die Älteren langsamer sind. Wenn es um EDV geht, dann wäre ab 50 Einzelunterricht angesagt, weil wir mit

dem Alter zunehmend individuellere Lernmuster haben. Wenn es allerdings um die Weitergabe von Erfahrungswissen geht, dann sollte das generationenübergreifend stattfinden und da hat die evangelische Kirche ja gute Unterstützungsmodelle für Jüngere.

Frage: Wenn der Altersprozess so verläuft, wie Sie das gesagt haben, ist es dann sinnvoll, dass die meisten Arbeitsanforderungen altersinvariant sind?

Geissler: Sie sprechen ein wichtiges Problem an: Eigentlich bräuchten wir,

„Ich möchte zwei Dimensionen unterscheiden: die Lernfähigkeit und die Lerngeschwindigkeit. Nur die Lerngeschwindigkeit nimmt ab.“

um die Produktivität der unterschiedlichen Generationen voll zu nutzen, so etwas wie „mitalternde Arbeitsbedingungen“. Nicht immer wird (rechtzeitig) darauf geachtet, ob Person (individuelle Kapazitäten im Lebensverlauf) und Arbeit gut zusammenpassen. Beides ist – in Grenzen – beeinflussbar: **Jüngere Beschäftigte** brauchen Zeit und Unterstützung beim Einstieg in die Tätigkeiten, bis ein ausreichendes Maß an routinierter Sicherheit in der eigenständigen Ausführung der Arbeiten gegeben ist. Bei **beruflichen Entwicklungen**, z.B. andere Tätigkeiten oder Umstiege in andere Positionen sind neue Herausforderungen zu bewältigen. Manche Tätigkeiten lassen sich bis zum **Renteneintritt** ausführen, andere sind mit zunehmendem Alter oder mit der Dauer von Belastungsexpositionen schwierig, oder nicht mehr im bisherigen Ausmaß gewünscht, wie eingangs ausgeführt. Dann sind rechtzeitig Entlastungen, z.B. die oben genannten Entlastungstage für Ältere oder berufliche Umstiege entsprechend dem individuellen Arbeitsvermögen zu realisieren, um einen vorzeitigen, ungeplanten Ausstieg, etwa Frühverrentung oder Berufsunfähigkeit zu vermeiden.

Die größten Hebel für altersgerechte Arbeitsgestaltung

Frage: Auch die EK hat in den kommenden Jahren große demografische Herausforderungen zu bewältigen. Wo kann man ansetzen, was kann man tun, um die demografischen Herausforderungen möglichst produktiv zu bewältigen?

Geissler: Ich möchte drei Ansätze darstellen: Den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Organisations- und Personalentwicklung und die Aufgaben der Führung im demografischen Wandel.

Ich setze voraus, dass es eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung gibt, also auch unter Einbeziehung der psychischen Belastungen. Es ist sinnvoll, dass

diese Gefährdungsbeurteilung auch unter Altersgesichtspunkten – dies ist z.B. im österreichischen Arbeitsschutz vorgeschrieben – erfolgt. Darüber hinaus geht es meiner Ansicht nach darum, einerseits die Selbstbeobachtungsfähigkeit der Beschäftigten bezüglich der körperlichen und psychischen Gesundheit zu erhöhen. Gleichzeitig wäre andererseits über korrektive Maßnahmen hinauszugehen und auf Früherkennung zu orientieren. Dafür gibt es Instrumente für die Präventivdienste (Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Arbeitspsychologie), z.B. das individuelle Arbeitsbewältigungs-Coaching und die anonymisierte Auswertung dieser individuellen Ergebnisse für die betriebliche Ebene.¹

Gleichbehandlung ist Diskriminierung

In der Organisations- und Personalentwicklung geht es darum, über mitalternde Arbeitsbedingungen nachzudenken, ob alle Tätigkeiten so sind, dass sie von allen Altersgruppen gut leistbar und auch gewollt sind. Und da sehe ich für die PfarrerInnen die große Herausforderung der Arbeitszeiten:

- Bei den Jüngeren die Gewährleistung der Life-Domain-Balance (die Balance der unterschiedlichen Lebensbereiche) insbesondere hinsichtlich der Kinderbetreuung
- Bei den Älteren die wachsende Schwierigkeit mit Erholungsdefiziten umzugehen.

Letzteres zeigt die folgende Abbildung: Erst bei den 40-Jährigen und noch stärker bei den über 55-Jährigen wirken sich die wöchentlichen Arbeitszeiten auf die psychovegetative Symptomatik (z.B. Schlafstörungen) aus:

„In der Organisations- und Personalentwicklung geht es darum, über mitalternde Arbeitsbedingungen nachzudenken, ob alle Tätigkeiten so sind, dass von allen Altersgruppen gut leistbar und auch gewollt sind.“

Psycho-vegetative Beschwerden – Alter & Arbeitszeit

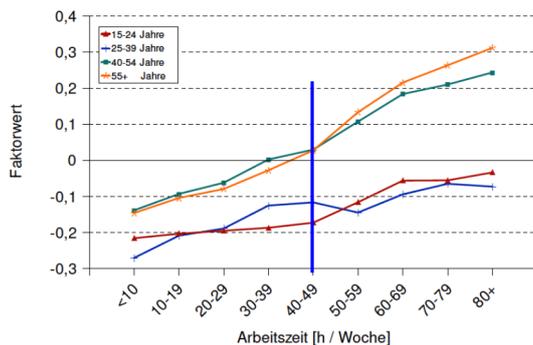


Abbildung 9: Psycho-vegetative Beschwerden in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit und dem Alter der Befragten

Nachreiner, Rädiker, Janßen, Schomann (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. www.gutearbeit-online.de

BFG

Wenn alle Altersgruppen gleiche Arbeitszeiten haben, dann führt das zu einer Diskriminierung der Älteren. Das bedeutet, dass in der Personal- und Organisationsentwicklung zu berücksichtigen ist, dass wir altern. Und das ist gar nicht so trivial, wie es klingt, weil mit dem Alter die individuellen Unterschiede wachsen und es für die Organisationsentwicklung darum geht, kollektive Rahmenbedingungen zu schaffen, die erweiterte persönliche Handlungsspielräume ermöglichen.

Fazit

Frage: Wie könnte eine kurze Zusammenfassung der gesamten Thematik aussehen?

Geissler: Die Führung hat einen anerkennden, wertschätzenden Umgang mit den Beschäftigten und unterstützt nach Kräften folgende Orientierungen:

1. Es geht mit zunehmendem Alter um körperliche Entlastung.
2. Wir können mit zunehmendem Alter mehr soziale, geistige und psychische Herausforderungen brauchen, mit einer Ausnahme im psychischen Bereich: Zeitdruck.
3. Die individuellen Unterschiede in der Leistungsfähigkeit wachsen und der Wunsch nach Selbstbestimmung nimmt zu: Deshalb sind für

Ältere die Wahlmöglichkeiten bezüglich der Arbeit(sbelastungen) zu erhöhen.

Anmerkung:

¹ Eine Broschüre von INQA steht als download zur Verfügung: http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/inqa-38-arbeitsbewaeltigungcoaching.pdf?__blob=publicationFile

„Wenn alle Altersgruppen gleiche Arbeitszeiten haben, dann führt das zu einer Diskriminierung der Älteren. Das bedeutet, dass in der Personal- und Organisationsentwicklung zu berücksichtigen ist, dass wir altern.“

Verwendete und weiterführende Literatur:

Anerkennung und Arbeit. Hrsg.: Holtgrewe, Ursula, Voswinkel Stephan und Gabriele Wagner. UVK, Konstanz 2000

Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Dt. erweiterte Herausgabe von A. Franke. dgvt, Tübingen,.

Geißler, Heinrich, Bökenheide, Torsten, Schlünkes, Holger und Brigitta Geißler-Gruber: Faktor Anerkennung. Betriebliche Erfahrungen mit wertschätzenden Dialogen. Das Praxisbuch. Frankfurt/M./New York 2007

Geißler, Heinrich, Bökenheide, Torsten, Brigitta Geißler-Gruber, Schlünkes, Holger und Gudrun Rinninsland: Der Anerkennende Erfahrungsaustausch.



Das neue Instrument für die Führung. Frankfurt/M./New York 2004

Ilmarinen, Juhani (1995): Arbeitsfähigkeit und Alter. 10 Jahre Längsschnittstudie in verschiedenen Berufsgruppen. In: Betriebliche Gesundheitsförderung für älterwerdende Arbeitnehmer. Hrsg.: Karazman, Geißler, Kloimüller, Winker. Hamburg, S. 15-33

Ilmarinen, Juhani, Tempel, Jürgen (2015): Arbeitsfähigkeit 2025. Hrsg. Marianne Giesert. VSA, Hamburg

Leitner, Konrad: Kriterien und Befunde zu gesundheitsgerechter Arbeit - Was schädigt, was fördert die Gesundheit? In: Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Hrsg.: Oesterreich, Rainer und Walter Volpert, Bern 1999

Peter, R., Geißler, H. und J. Siegrist: Associations of effort-reward imbalance at work and reported symptoms in different groups of male and female public transport workers. In: stress medicine, vol. 14 (1998), S. 175-182

Sennett, Richard (2000): Arbeit und soziale Inklusion. In: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Hrsg.: Jürgen Kocka und Claus Offe. Frankfurt, Campus, S. 431-446

Siegrist, Johannes: Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Hans Huber, Göttingen, Bern, Toronto, Seattle 1996

Ulich, Eberhard (1994): Arbeitspsychologie. Stuttgart, Schäffer-Poeschel, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage.

Volkholz, Volker (2000): Die "demographische Falle" - Ihre Ursachen und Wirkungen auf Wirtschaft und Betrieb. Zitiert nach: Ilmarinen, Juhani, Tempel, Jürgen: Arbeitsfähigkeit 2010. Hrsg. Marianne Giesert. VSA, Hamburg 2002, S. 140

Voswinkel Stephan: Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum "Bündnis für Arbeit". UVK, Konstanz 2001



Prof. Dr. Heinrich Geissler, Jahrgang 1952, ist seit 1991 selbständiger Berater für Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland, Österreich, Liechtenstein und der Schweiz mit den Schwerpunkten ‚Gesundheitsfördernde Führung‘ und ‚Generationen-Management‘. Neben der Beratung ist und war er an verschiedenen Universitäten und Fachhochschulen in Österreich, Deutschland und der Schweiz lehrend tätig. Seit 2007 hat er regelmäßige Lehraufträge an der Universität Potsdam und ist dort seit 2011 Honorarprofessor im Fachbereich Berufspädagogik.

Gastdienst im Osten

Für drei bis vier Wochen Urlaubs- oder Vakanzvertretung im Osten Deutschlands suchen wir Pfarrerinnen oder Pfarrer im Ruhestand. Wer einen so wichtigen Dienst übernimmt, begegnet Menschen und Strukturen, die vom Sozialismus geprägt sind und erfährt viel Dankbarkeit. Seit fast 20 Jahren vermittelt die Ev. Zehntgemeinschaft solche "Gastdienste". Die gastgebende Gemeinde sorgt für die Unterkunft, der Dienst geschieht ehrenamtlich. Weitere Informationen finden Sie unter www.ezg-Jerichow.de, oder rufen Sie einfach an: 02855 961206 oder 0173 8089741.



Wolfram Liebster

Ein Blick in das 20. Jahrhundert – autobiografische Betrachtungen

Oldenburg und Bonn

Als ich mich im Spätsommer 1946 von einer lebensbedrohenden Lungen- und Rippenfellentzündung während meiner Zeit als Landwirtschaftslehrling in Nordoldenburg entschied, Theologie zu studieren, um Pfarrer im Dienst der Kirche zu werden, war ich ein Wagnis eingegangen. Bei diesem Wagnis sollten Glaube und Vertrauen auf Gott angesichts der widrigen Lebensumstände der ersten Nachkriegsjahre als Folge des verlorenen Krieges und der Verluste aller geistigen und materiellen Lebensgrundlagen die entscheidenden Rolle spielen. Die Basis für die entscheidende Wende in meinem Leben war damit gelegt. Die Entdeckungsreise in die Welt der Kirche und ihrer Theologie und der christlichen Gemeinde konnte beginnen. Ich war zu dieser Zeit einundzwanzig Jahre alt.

Der Beginn des Studiums

Dank des Hinweises einer Pastorenwitwe in Oldenburg, die mit ihrem Ehemann im Konzentrationslager gewesen war, erfuhr ich, dass Karl Barth in Bonn Gastvorlesungen hielt. Also machte ich mich im Herbst 1946 nach Bonn auf. Dort wurde ich am 13. November 1946 als Student der Evangelischen Theologie immatrikuliert. Glücklicherweise erhielt ich zugleich mein Studienbuch. Mein Lebensweg hatte Gestalt angenommen, wobei ich bemerken möchte, dass mein Studium materiell nicht abgesichert war. Ich war auf einen Nebenverdienst angewiesen. Dank glücklicher Umstände erhielt ich durch Vermittlung

eines Kommilitonen Fritz Oldenburg und seines Bruders Pfarrer Helmut Oldenburg eine Nachwächterstelle bei der Firma Teppich Schlüter. Diese befand sich auf einem Bauhof, auf dem heute die Kaiserpassage steht. Für mich sehr angenehm, lag diese Nachwächterstelle in direkter Nähe zur Universität. Es wurde mir eine monatliche Vergütung von 100 Reichsmark angeboten, die ergänzt wurde durch den Verkauf der Raucherkarte in gleicher Höhe auf dem Schwarzmarkt in der Kasernenstraße. Fast ein Wunder: die wirtschaftliche Basis des Studiums war gesichert,

Der erste große Wandel in Bonn

Im Hörsaal

Denke ich an die Zeit der ersten Studienjahre zurück, dann ist mir diese als eine glückliche und gesegnete Zeit in Erinnerung geblieben bei allen großen und kleinen Nöten des Alltags, die unser Leben damals bestimmten. Man darf nicht vergessen, dass wir, die wir im Hörsaal versammelt waren, ausnahmslos ehemalige Soldaten und Kriegsgefangene gewesen sind, die jetzt Studenten der Theologie waren, voller Hoffnung und Erwartungen auf das, was unser Leben bestimmen sollte. Es kam zur Begegnung mit der Urbotschaft der Bibel, dem Offenbarungszeugnis des Alten und Neuen Testaments, einer Begegnung, die den großen Wandel unseres Lebens einleitete.

Amsterdam

Der zweite große Wandel: Die Zeit meines Dienstes als Pfarrer der Deutschen Evangelischen Kirchengemeinde in Amsterdam, der Hauptstadt der Niederlande.

Am 13. November 1962 wurde ich nach meiner Vorstellungspredigt am 21. Oktober zum Pfarrer der Deutschen Gemeinde in Amsterdam mit einer Mehrheit von zwei Stimmen gewählt. Dass

„Man darf nicht vergessen, dass wir, die wir im Hörsaal versammelt waren, ausnahmslos ehemalige Soldaten und Kriegsgefangene gewesen sind, die jetzt Studenten der Theologie waren, voller Hoffnung und Erwartungen auf das, was unser Leben bestimmen sollte.“



„Ich wurde bekannt mit der Entstehungsgeschichte der Niederlande, wo sich die Eigenständigkeit dieses Volkes im Abwehrkampf gegen die spanische Vorherrschaft auf der Basis des Bekenntnisses des Calvinismus mit seiner Verwurzelung im Alten Testament und mit seiner tiefen Verbindung zum Judentum herausbildete.“

mit der Annahme dieser Wahl eine reizvolle und interessante Zeit vor mir lag, war mir wohl bewusst, nicht aber die Tragweite dieser Entscheidung mit Blick auf meinen Lebensweg. Ich traf auf eine Welt, wo ich aufgrund meiner Reisen in die Niederlande und einer Studentenbegegnung im November 1949 meinte, diese Welt zu kennen, die mir alsbald jedoch wie unbekannt erschien, wo ich in den Niederlanden des Näheren den Alltag, die gesellschaftlichen, geistigen und theologischen Gegebenheiten erst noch erfahren sollte. Wie der Vergleich der Lebenserfahrungen in Deutschland mit denen in den Niederlanden gezeigt hat, befand ich mich nun in Amsterdam in einem anderen Land mit eigener Geschichte und Tradition. Im Blick auf die Tradition von Kirche und Theologie machte ich die Erfahrung, dass ich nun in der Welt des Calvinismus und nicht mehr in der des Luthertums lebte. Ich wurde bekannt mit der Entstehungsgeschichte der Niederlande, wo sich die Eigenständigkeit dieses Volkes im Abwehrkampf gegen die spanische Vorherrschaft auf der Basis des Bekenntnisses des Calvinismus mit seiner Verwurzelung im Alten Testament und mit seiner tiefen Verbindung zum Judentum herausbildete. Eine Tatsache, die zum bestimmenden Element des Nationalcharakters wurde, die bis in die Gegenwart reicht. Worum es hier geht, hat K. H. Miskotte in dem Bändchen 'Das Judentum als Frage an die Kirche' in folgende Worte gefasst: 'Es gehört zur Sache, festzustellen, dass während des Freiheitskampfes Holland die Freistatt für Glaubens- und politische Flüchtlinge bot, in der das Alte Testament theologisch in voller Geltung stand als Kairos, dass die zehn Gebote an erster Stelle in der reformierten Theologie standen, und was noch mehr ist, dass sie Geschichte gemacht und neue Lebensformen hervorgebracht haben. Man kann sich vorstellen, wie weit die Identifikation mit Israel ging. Zeuge

davon ist der vertonte Psalter in der Funktion eines Gesangbuches und die Predigt vorwiegend aus dem Alten Testament.'

Wie stark diese Tradition durch die Jahrhunderte in den Niederlanden gewirkt hat, zeigt sich an dem Lebenswerk des Pfarrers und Professors K. H. Miskotte, dessen Höhepunkt ohne Zweifel seine große Dissertation 'Het wezen der Joodse theologie' von 560 Seiten ist, vorgelegt im Jahre 1932 (hier die gute Nachricht: Endlich ist nach vielen Jahrzehnten das nicht hoch genug zu schätzende Buch von dem Tübinger Stiftsprediger Heinrich Braunschweiger ins Deutsche übersetzt worden ist, jetzt erschienen im Lit-Verlag in Münster.)

Erste Kontakte

Wie es noch damals üblich war, machte ich zu Beginn meiner Tätigkeit ab 1. Februar 1963 die fälligen Antrittsbesuche, nicht nur in der Deutschen Gemeinde, sondern auch in der Stadt. Ich stellte mich vor bei den Nachbarn, ich besuchte viele Amtsbrüder der Hervormde Kerk. Ich besuchte auch Rabbiner Soetendorp, den ich auf einer Begegnungsfreizeit in den nördlichen Niederlanden im Jahre 1962 kennengelernt hatte. Diese Besuche schloss ich ab mit der Immatrikulation als Gasthörer an der Evangelisch-Theologischen Fakultät. Diese Immatrikulation war ein wichtiger Schritt während meines Aufenthalts in Amsterdam, denn hier hatte ich die Gelegenheit, mit einem wichtigen Personenkreis von Wissenschaftlern und Studenten in Kontakt zu kommen. Ich erinnere mich, wie ich von Namen hörte, die mir von Deutschland her völlig unbekannt waren: Kornelis Heiko Miskotte, Eugen Rosenstock-Huessy, Franz Rosenzweig, Hans und Rudolf Ehrenberg und zuletzt Emanuel Levinas, und hier im Zusammenhang mit der Nennung des Namens Miskotte wurde ich mit seinem großen Werk, seiner Dissertation 'Het wezen der



Joodse religie' aus dem Jahre 1929 bekannt, in welchem er die Geisteswelt des endenden 19. Jahrhunderts und des beginnenden 20. Jahrhunderts vorgestellt hat. Diesem Werk gingen zwei Entdeckungen voraus, die für das Erscheinen desselben grundlegend waren. Einmal Miskottes Beschäftigung mit der Lehre von der Heiligung in der Verkündigung des reformierten Theologen Hermann Friedrich Kohlbrügge und mit der Untersuchung der dort verwendeten alttestamentlichen Begriffe (der hebräischen Begriffe); und zum Anderen die Entdeckung 'Des Sterns der Erlösung' durch K. H. Miskotte auf der jüdischen Buchausstellung 'Pressa' in Köln im Jahre 1928, ein zentrales Ereignis innerhalb der Theologiegeschichte der Neuzeit mit weitreichenden Folgen: Der Verlagerung des Schwerpunktes der christlichen Theologie vom Neuen Testament zum Alten Testament, eine Tatsache, die Miskotte in dem berühmten Satz auf der ersten Seite seiner Dissertation ausgesprochen hat: **Das Alte Testament ist keine Vorstufe des Christentums, sondern eine Religion sui generis, die keiner Erfüllung und Ergänzung bedarf. Das Alte Testament ist eine eigene geistige Welt.**

Die Auswirkung

Hatte Miskotte das Alte Testament nach niederländischer Tradition hoch geschätzt, geliebt und ihm seine Aufmerksamkeit zugewandt, so rückte er das Alte Testament nach dieser gewonnenen, grundlegenden Erkenntnis in das Zentrum seiner Lebensarbeit mit allen sich daraus ergebenden Konsequenzen, von denen die wichtigsten vorgestellt werden sollen.

Erstens: Miskotte erfasst mit der Erkenntnis des Alten Testaments als einer eigenen geistigen Welt die Grundstruktur aller Aussagen über Gott und seiner Offenbarung. Hier wird die Gottesoffenbarung als die Enthüllung seines Namens bestimmt, des Namens, der in der

Mitte Israels geheimnisvoll und grundlegend anwesend ist. Die Offenbarung führt zur Unterscheidung von Gott und Welt, das heißt zu dem Unterschied zu den Göttern, welchen die Menschen als Heiden dienen. Mit dieser Unterscheidung hat sich Miskotte von jener Gotteslehre distanziert, in welcher die Aussagen der biblischen Gotteslehre in den Rahmen philosophischer Denkwelten gestellt worden sind; so geschehen in der mittelalterlichen Theologie im Anschluss an Aristoteles und Plotin. Zu dieser Grundstruktur gehört ein weiterer Punkt, der in den Bereich der Erkenntnistheorie gehört: Der Weg der Besonderheit der biblischen Offenbarung zu der allgemeinen Erkenntnis der Religionsphilosophie und nicht umgekehrt. Das heißt im Zusammenhang unserer Ausführungen: Die Eigenständigkeit des biblischen Offenbarungszeugnisses verbietet jede Einordnung Israels in die allgemeine Welt der Religionen.

Zweitens: Der hermeneutische Neuansatz

Gilt der Satz von dem Alten Testament als einer Größe sui generis, dann hat auch dieser seine Bedeutung für die Hermeneutik. Damit ist mit Miskotte der Anwendung des Lutherischen Auslegungsprinzips 'Was Christum treibet' zu widersprechen, denn damit würde die Botschaft des Alten Testaments ihrer Eigenständigkeit als vollgültige Offenbarung beraubt. Für Miskotte gilt, dass alle biblischen Grundlinien ausschließlich vom Alten Testament auszugehen haben, und dass demzufolge das Neue Testament im Rahmen des Alten Testaments auszulegen ist und nicht im Rahmen jeweiliger zeitgenössischer philosophischer Systeme. Siehe hierzu Frans Breukelman, der gesagt hat: 'Die bisherige doctrina der Ekklesia ist niemals schriftgemäß gewesen, denn das Neutestamentliche Kerygma ist nicht wirklich im Rahmen des Alten Testaments ausgelegt worden.'

„Für Miskotte gilt, dass alle biblischen Grundlinien ausschließlich vom Alten Testament auszugehen haben, und dass demzufolge das Neue Testament im Rahmen des Alten Testaments auszulegen ist und nicht im Rahmen jeweiliger zeitgenössischer philosophischer Systeme.“



Drittens: Betrachten wir die Bibel als das Buch zweier Offenbarungszeugnisse, so im Nebeneinander von Altem und Neuem Testament, dann ist festzuhalten, dass beide Größen als gleichwertig unter der Tatsache der Einen, unteilbaren Offenbarung zu betrachten sind, ein Novum innerhalb der biblischen Theologie. Sind Kirche und Israel zwei unterschiedliche Größen, die durch eine Offenbarung zusammengehalten werden, dann sind sie dem Range nach als gleichwertig anzusehen. Die christliche Rede von dem Alten Testament, das auf einer niederen Stufe steht, ist hiermit ausgeschlossen.

Viertens: Zum Apostolat der Kirche I: Die Begegnung mit dem modernen Heidentum

Zu der Begegnung mit dem modernen Heidentum hat Miskotte richtungsweisende Beiträge geliefert. Dabei ist darauf hinzuweisen, wie er das Heidentum dargestellt hat. Das Heidentum ist keine religionsgeschichtliche Angelegenheit, sondern Ausdruck der natürlichen Religion des natürlichen Menschen. Das Heidentum hat seine Lehren, seinen Kultus als feststehende Größen. Es kennt keine Fragen. Sie sind ihm fremd. Das Heidentum feiert, verherrlicht, verklärt das Bestehende. Die Welt und das Bestehende erscheinen hier als die in sich ruhende Wirklichkeit, die niemals infragegestellt wird. Unter der Ägide des Apostolats der Kirche nimmt Miskotte Karl Barths Gegensatz von Religion und Offenbarung auf, erweitert ihn aber auch durch die Hinzunahme des Judentums (von Franz Rosenzweig beeinflusst), sodass es zur Trias Heidentum, Judentum, Christentum kommt. Diese Trias hat Miskotte im Kampf gegen den Nationalsozialismus eingesetzt, zur Zeit als die Kirchen und Menschen unter der deutschen Besatzung in Bedrängnis gerieten und die Juden der Niederlande in die Vernichtungslager

getrieben wurden. Nach Beendigung des Krieges wurde diese Trias in den Dienst der Erneuerung des Verhältnisses von Juden und Christen gestellt. Ein Ereignis im Hinblick auf die Ökumene, von Kirche und Israel, ein Ereignis von fundamentaler Bedeutung.

Fünftens: Zum Apostolat der Kirche II:

Die verborgene Anwesenheit des Nihilismus in der europäisch-christlichen Tradition und in dem postmodernen Säkularismus der Gegenwart

Beginnen wir mit der Erwähnung von Miskottes Grundeinsichten, dass es zur Maxime christlich-theologischer Arbeit gehört, zwischen Offenbarung und Religion zu unterscheiden, anderenfalls die Kirche dem Synkretismus verfällt, das heißt der Vermischung und der gegenseitigen Durchdringung von Heidentum und Christentum, dessen Ergebnis der Nihilismus ist. Hierzu eine Bemerkung von K. H. Miskotte: Dass der Nihilismus zu einer so starken, europäischen Geistesmacht mit seinen zerstörerischen Auswirkungen heranreifen konnte, hat seine Ursache in der europäischen Tradition: Wohl hatte die Kirche das Heidentum besiegt, aber das Heidentum seinerseits hatte über den Weg der Philosophie den Sieg über das Christentum davongetragen. In Lehre und Praxis der Kirche haben sich christliche und heidnische Glaubenselemente immer gegenseitig durchdrungen. Beispiele hierfür sind die mittelalterliche Gotteslehre mit der ontologischen (philosophischen) Gotteslehre und die noch immer geltende Lehre von Natur und Gnade in der römisch-katholischen Tradition. Ein Beispiel hierfür in der evangelischen Tradition ist die Subjektivierung und Personalisierung des Glaubens. - Und - so Miskotte - die Nihilisten und Atheisten auch unserer Gegenwart sind die Opfer dieser Vermischung von Religion und Offenbarung, von Heidentum und Christentum geworden. Für sie ist die

„Das Heidentum feiert, verherrlicht, verklärt das Bestehende. Die Welt und Bestehende erscheinen hier als die in sich ruhende Wirklichkeit, die niemals infragegestellt wird.“



Unterscheidung von Offenbarung und natürlicher Gottesoffenbarung verloren gegangen, sodass es zur Verwirrung der Geister und zur fehlenden Orientierung kommen musste. Man denke nur an die fatale Rolle, welche der heidnisch-christliche Vorsehungsglaube gespielt hat. Wenn gelehrt worden ist: Gott ist alles, Gott kann alles, er will alles, er tut alles. Und wenn gesagt wird: Gott ist überall gegenwärtig, er ist allmächtig und das im Sinne einer allgemeinen Wahrheit, dann musste diese Lehre notwendig zur großen Enttäuschung werden und zum Atheismus führen (Ich denke hier an Miskottes Wort: 'Die Kirche züchtet die Atheisten', ein gewagtes Wort, aber auch ein wahres Wort.). - Nach allem, was wir gesehen, erlebt, und erfahren haben (Man denke hier an unsere Gegenwart) müssen wir sagen: Das Heidentum und der Nihilismus führen ein zähes Leben. Dabei bewegen sich beide in einem Kreislauf: Die Krise des Heidentums hat zum Ergebnis die Entstehung des Nihilismus als Leere, und die Leere ihrerseits greift in ihrer Unerträglichkeit auf die alten und neuen Götter zurück. Blicken wir auf Miskottes Reaktion auf diesen Kreislauf, dann reagiert er damit, dass er auf das Alte Testament mit dem Geheimnis der Anwesenheit des Namens Gottes in seiner Mitte hinweist. Zur Aktualität dieser biblisch-theologischen Erkenntnis sei im Blick auf das Verhältnis von Kirche und Islam darauf hingewiesen, dass der Islam mit seiner Macht in die Leere dieses europäischen Nihilismus eindringt. Er wird von einer nihilistisch angehauchten Kirche in ihren Reihen begrüßt und mit offenen Armen empfangen.

Sechstens: Zum Apostolat der Kirche III:

Die Auseinandersetzung mit dem modernen Nihilismus

Wie bei Franz Rosenzweig so war auch Miskottes theologische und kirchliche

Lebensarbeit auf die Menschen ihrer Zeit ausgerichtet. Beide genannten Personen konnten und wollten mit den Menschen fühlen und denken. Wie aus Miskottes Tagebüchern hervorgeht wusste er um ihre Nöte und Probleme in der Erfahrung des Nihilismus als Grundstimmung, welcher die Menschen mehr bedrängte als das Heidentum des Säkularismus. Schaut man zurück, dann war der Nihilismus in seiner Aggressivität in der Vorkriegszeit offenbar geworden durch die Wiederbelebung der alten Götter Germaniens, so geschehen im nationalsozialistischen Weltanschauungsstaat, als es darum ging, sich gegen den Gott Israels als den Gott der Geschichte zu empören und aufzulehnen.

Interessant ist zu sehen wie Miskotte am Ende der deutschen Besatzungszeit auf die Macht des Nihilismus reagiert hat: Er hat ihn eingeschätzt und dargestellt als die große Leere. Diese Bestimmung des Nihilismus als Leere ist das große Problem der Nachkriegszeit und unserer Gegenwart, dessen Folgen Miskotte in seinem letzten großen Werk 'Wenn die Götter schweigen' (Zitat von Hölderlin im Hyperion) nachgegangen ist. Und hier hat Miskotte darauf vertraut, dass in der Konfrontation des Geheimnisses des Namens Gottes mit dem Nihilismus dieser überwunden werden kann: wo der Gottesname im Bekenntnis und Vertrauen angerufen wird 'Jahwe Birkebenu', der Herr in unserer Mitte.

Rückkehr nach Oldenburg und der Überwechsel in die Evangelische Kirche im Rheinland

Eine unerfreuliche Episode in Oldenburg

Nach Vertrag war meine Dienstzeit in Amsterdam im April 1969 beendet. Meine Familie und ich kehrten in die Bundesrepublik Deutschland zurück. Erfüllt mit einem großen Schatz an lebendige Erinnerungen, an Erfahrungen und dem Gewinn an neuen Erkenntnissen, war ich nun wieder in meiner

„Wenn gesagt wird: Gott ist überall gegenwärtig, er ist allmächtig und das im Sinne einer allgemeinen Wahrheit, dann musste diese Lehre notwendig zur großen Enttäuschung werden und zum Atheismus führen.“



„Ich stieß auf Verständnislosigkeit und Befremdung, und das im Besonderen auf mein neues Verhältnis zum Judentum. Ich erlebte die Grenze zwischen Deutschland und den Niederlanden als eine Kulturgrenze.“

Oldenburgischen Heimatkirche. - In dieser Kirche hatte ich vor dem Oberkirchenrat im Jahre 1951 mein erstes theologisches Examen abgelegt. Zwei Jahre später, im Jahr 1953 legte ich das zweite theologische Examen ab. Nach Absolvierung meiner Vikars- und Hilfspredigerzeit wurde ich im Jahr 1954 zum Pfarrer an der 'Sankt Brixius Kirche' (Schüler von Martin von Tour) in Huntlosen auf der Wildeshauser Geest gewählt und eingeführt. -

Wo ich nun wieder in Oldenburg war, war ich der Illusion erlegen, dass dieser Schatz meiner Amsterdamer Erfahrung Aufnahme und Interesse finden würde. Doch das Gegenteil war der Fall. Ich stieß auf Verständnislosigkeit und Befremdung, und das im Besonderen auf mein neues Verhältnis zum Judentum. Das bekannte Wort, das ich in den Niederlanden des Öfteren zu hören bekam: 'Verwandt im Blut, fremd im Geist' wurde zur bitteren Wahrheit. Ich erlebte diese Grenze zwischen Deutschland und den Niederlanden als eine Kulturgrenze: Hier ein Land vom Kontinent bestimmt, dort ein Land mit maritimer, westlicher Ausrichtung. Für mich als Heimkehrer sollte diese Grenze zur Ursache für die sich abzeichnenden Schwierigkeiten werden.

Diese bestanden nicht nur in der Ausbildung neuer Denkbahnen und Einsichten, sondern auch in der grundlegenden Veränderung meiner theologischen Position und meiner kulturellen Erfahrung. Diese Position als Ergebnis der oben genannten Veränderung war einer der Hauptgegenstände im Gespräch mit Vertretern der Kirchenleitung und mir. Das Ergebnis dieser Gespräche bekam ich alsbald zu spüren: Bezogen auf den Plan, mich zum Schulreferenten in Oldenburg zu berufen, hieß das, dass diese Berufung nicht erfolgen könnte. Man befürchtete, ich könnte die Oldenburgische Kirche mit meinen theologischen Erfahrungen verwirren und, was

noch schwerer wog, ich könnte die Kirche mit dem jüdischen Bazillus infizieren und verseuchen. In diesem Sinne fiel dann auch die Entscheidung der Kirchenleitung, mich nicht in das Amt eines Schulreferenten einzuführen. Als Ersatzlösung erhielt ich einen Beschäftigungsauftrag ohne jeden kirchenrechtlichen Status. In dieser Situation fasste ich den Entschluss, in eine andere Landeskirche überzuwechseln, der mich alsbald und ohne jede Verzögerung in die Evangelische Kirche im Rheinland führte.

Die achtzehnjährigen Dienstzeit Wuppertal-Barmen und ihr Beginn

Am 9. November 1969 wurde ich von Herrn Superintendent Mehrhoff als Pfarrer in die erste Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Friedenskirchengemeinde in Wuppertal-Barmen eingeführt. In dieser Pfarrstelle habe ich meinen Dienst bis zur Pensionierung am 30. September 1987 insgesamt 18 Jahre versehen.

Die Schilderung des Ortes meiner Tätigkeit

Mit dieser Einführung war ich in eine mir unbekannte Welt gekommen, wo eine große Aufgabe auf mich wartete. Ich begann sie zu erkunden. In einem ersten Schritt begann ich, mich in meiner neuen Gemeinde umzuschauen, die aus zwei großen Bezirken bestand mit einer Einwohnerzahl von 9000 Menschen, von der die Hälfte zu meinem Bezirk gehörte. Hier kam ich in Kontakt mit einer Zahl von unterschiedlichen Gruppen: mit Alteingesessenen, mit zugezogenen Menschen aus Hessen-Kassel Waldeck, die hier Arbeit suchten, mit Vertriebenen aus Ostpreußen, mit Beamten und Angestellten von der Bundesbahn. Dabei habe ich erfahren, dass die Bewohner meines Bezirkes insgesamt hart arbeiten mussten, um das Geld für das tägliche Brot zu verdienen. Dazu kam ein bedrückendes Problem:



die Armut der Witwen, deren Männer nicht für die Altersversorgung ihrer Ehefrauen rechtzeitig gesorgt haben. Hier hatte die Diakonie der Gemeinde eine große Aufgabe. Was die Wohnverhältnisse betrifft, so bestanden hier keine großen Probleme dank des schnellen Wiederaufbaus der Innenstadt von Barmen nach dem verheerenden Luftangriff der alliierten Bomberflotten mit dem Abwurf von Phosphorbomben und Phosphorkanistern, wobei die Talsohle in ein riesiges Feuermeer verwandelt wurde, das noch verstärkt wurde durch Explosionen aus Sauerstoffmangel. Mir haben Überlebende von diesem Inferno berichtet. Ohne zu übertreiben, wage ich zu sagen, dieser Angriff war die Vorstufe zur Verwüstung von Dresden. In einem zweiten Schritt habe ich mich der reichen und hochinteressanten Geschichte der Stadt Wuppertal zugewandt. Ich habe diese Geschichte in kurzen Abrissen dargestellt, von denen ich aus Raumgründen nur die Überschriften erwähnen kann. Ich denke hier an die **Industrialisierung der Textilindustrie** mit deren einhergehenden katastrophalen sozialen Folgen, wobei die Kinderarbeit von zwölf Stunden zu erwähnen ist. Wie bekannt, hat sich Friedrich Engels ab 1830 mit diesem Geschehen eingehend befasst und zusammen mit Karl Marx die Wissenschaftstheorie zum Verhältnis von Kapital und Arbeit entwickelt.

Ich denke weiter an die **Industriegeschichte der Stadt** mit der Gründung der Farbenfabrik Friedrich Bayer A G in Elberfeld im Jahre 1863 (Friedrich Bayer, der mit Westkott in Barmen-Rittershausen mit chemischen Versuchen begann). Ich nenne ein Stück der **Wirtschaftsgeschichte** von Wuppertal als internationaler Handelsort für Textilerzeugnisse. Ich denke weiter an Wuppertal als den **Ort des Pietismus in reformierter Prägung**. Und ich erwähne weiter den Namen von Barmen als den **Ort der Theologischen Erklärung**

von Barmen am 31. Mai 1934. Und schließlich Wuppertal war auch ein **bedeutender Ort mit seiner Kultur** auf dem Gebiet der Musik, des Theaters, des Ballets und mit der Gemäldegalerie des Von der Heydt-Museums. Fasse ich zusammen, was ich bei der Beschäftigung mit der Geschichte der Stadt Wuppertal wahrgenommen habe: Hier sind es drei Ereignisse, die mit dem Namen Barmen zusammenhängen und Weltgeltung erlangt haben: Die Entstehung des wissenschaftlichen Sozialismus und seiner Geschichte, die Gründung der Farbenfabrik Friedrich Bayer A G in Elberfeld und die Theologische Erklärung von Barmen am 31. Mai 1934.

Zur Gemeindegemeinschaft in Wuppertal

Habe ich mit meinen Ausführungen zur Geschichte der Stadt Wuppertal dem Leser meinen neuen Wirkungsort vorgestellt, dann will ich jetzt von meiner Arbeit in der Gemeinde sprechen und weiter von den zusätzlichen Aufgaben außerhalb der Gemeinde in der Schule als nebenamtlicher Religionslehrer und in der Gesellschaft für Christlich-jüdische Zusammenarbeit als Mitglied im Vorstand der Gesellschaft. Beginnen wir mit der Gemeindegemeinschaft. Dies geschah im vorgegebenen Rahmen einer jeden kirchlichen Arbeit. Ich habe mich bemüht, diese in der Nachfolge Jesu zu verrichten, wobei mir klar war, dass es hier um einen hohen Anspruch ging. Es ging um das Zusammenspiel von Last und Freude unter der Einheit von Reden und Tun. Ich habe gerne auf der Kanzel gestanden, Konfirmandenunterricht gegeben, Hausbesuche gemacht und nach Möglichkeit Menschen tatkräftig zu helfen und Fragen nach dem Leben mit seinen Schwierigkeiten und dem Ausblick auf Hoffnung anzusprechen. Doch soll auch in diesem Zusammenhang von den Schwierigkeiten geredet werden, die sich aus dem Überwechsel von den Niederlanden nach Deutschland ergaben. Ich blieb bei meiner Arbeit in

„In Wuppertal sind es drei Ereignisse, die Weltgeltung erlangt haben:
Die Entstehung des wissenschaftlichen Sozialismus, die Gründung der Farbenfabrik Friedrich Bayer AG und die Theologische Erklärung von Barmen.“



„Dabei lautet das Prinzip des permanenten Lernens, dass nur der, der ständig lernt, in der Lage ist, ständig zu lehren.“

Deutschland der niederländischen Geisteswelt theologisch, geschichtlich und erfahrungsgemäß verbunden. Die dort gemachten Erlebnisse blieben gegenwärtig und zeigten ihre Wirkung. So kam es, dass ich in zwei Welten lebte und die Wirklichkeit unter zwei unterschiedlichen Aspekten erfuhr. Ich habe versucht, diese genannten Schwierigkeiten innerlich auszutragen und zu überwinden. Es gab Zeiten, wo ich im Zwiespalt lebte, deren Ende ich glücklicherweise erfuhr. Ich denke aber auch an Momente, die positiv waren und mich ermunterten.

Und jetzt, wo ich von meinem Aufgabenbereich gesprochen habe, möchte ich einen Punkt erwähnen, der mir bei meiner Arbeit eine große Hilfe war: Die uralte Praxis des permanenten Lernens, eine Praxis aus Israel, die sich bezieht auf Psalm 1, eine Arbeit, die ich als meine Erfahrung aus der Lehrhausarbeit in Amsterdam nach Deutschland mitgebracht habe, die zur Basis meiner Arbeit wurde, die mich über Jahre instand gesetzt hat, durchzuhalten (also kein Burn-Out). Dabei lautet das Prinzip des permanenten Lernens, dass nur der, der ständig lernt, in der Lage ist, ständig zu lehren. Wie dieses permanente Lernen im Einzelnen aussah, bestand unter anderem darin, Orte aufzusuchen, wo gelehrt wurde. Und diese Orte waren drei kirchliche Akademien: Die Evangelische Akademie im Hause der Begegnung in Duisburg, die Evangelische Akademie in Arnoldshain im Taunus und die Bischöfliche Akademie in Aachen unter Hans Hermann Henrix. Die vorzügliche Arbeit der genannten Akademien war für meine Weiterbildung und weiteres Lernen maßgebend. Denn hier wurde das Wissen vertieft und Neuland erschlossen. Und diese waren mir eine große Hilfe in der Gemeindearbeit, im Schulunterricht und in der Arbeit für die 'Gesellschaft für Christlich-jüdische Zusammenarbeit'. Soweit der Einschub.

Jetzt zu meiner Tätigkeit als nebenamtlicher Religionslehrer am Gymnasium Sedanstraße in Barmen und zu meiner Arbeit als Vorstandsmitglied in der Gesellschaft für Christlich-jüdische Zusammenarbeit e. V. in Wuppertal.

Zum ersten Punkt: Woran ich mich gerne erinnere: Dank der Erlaubnis meines Direktors konnte ich meinen Unterricht nach dem Stand meiner Erfahrung, meines Wissens und meiner Erkenntnisse gestalten.

Ich war frei von allen Einschränkungen und Belastungen. Ich konnte mich entfalten und mein Wissen und meine Erfahrung pädagogisch anwenden. In dieser Freiheit war es möglich, neue Erkenntnisse und Einsichten zu vermitteln. Die Schüler hörten aufmerksam zu. Es waren nur wenige Schüler, die sich vom Religionsunterricht abmeldeten. Ergebnis: Drei meiner Schüler wurden zum Theologiestudium motiviert. Ein Schüler wurde zum hauptamtlichen Religionslehrer, zwei Schüler fanden den Weg ins Gemeindepfarramt.

Zum zweiten Punkt: Die Arbeit als Vorstandsmitglied in der Gesellschaft. Belebend, aufmunternd und immer neues Interesse weckend, war die Tätigkeit im Vorstand der Gesellschaft. Innerhalb der Zeit von fünfzehn Jahren habe ich in Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsmitgliedern für die Themata der Vortagsserien und für die Einladungen der Referenten gesorgt. Hilfreich dabei waren die Kontakte zur Kirchlichen Hochschule und zu anderen Gesellschaften, verbunden im Koordinierungsrat der Gesellschaften für Christlich-jüdische Zusammenarbeit in der Bundesrepublik Deutschland. Daneben gab es weitere Kontakte zu den Niederlanden und zur Hebräischen Universität in Jerusalem. Insgesamt gesehen, war diese Arbeit vielfältig und reich. Sie hatte Anteil an dem überreichen jüdischen Geistesleben und an dem ständigen Wachsen der Beziehungen zwischen



„Das Neue Denken ist nicht aus einem philosophischen Diskurs hervorgegangen, sondern ist das Ergebnis einer Dialogerfahrung in der Wechselrede von Ich und Du.“

aus einem philosophischen Diskurs hervorgegangen, sondern ist das Ergebnis einer Dialogerfahrung in der Wechselrede von Ich und Du.

These Zwei: Innerhalb der abendländischen Philosophiegeschichte stellt das Neue Denken ein Novum dar.

These Drei: Zum neuen Verständnis der Sprache: Im Neuen Denken kommt es zur Ablösung der alles umfassenden Vorherrschaft der absoluten Vernunft, die versucht, die Wirklichkeit in ihrem abstrahierenden Begriffssystem zu erfassen und ihr die Wirklichkeit unterzuordnen. An die Stelle der absoluten Vernunft tritt im Neuen Denken die Sprache als Zugang zur Wirklichkeit. Von nun an erscheint die Welt nicht mehr als Material für das Wirken des absoluten Geistes (Hegel), sondern als Wirklichkeit, wie sie die Sprache bezeugt.

Diese revolutionär anmutenden Thesen sind nicht vom Himmel gefallen, sondern sie sind das Ergebnis des umstürzenden Wandels, von dem soeben in These Drei die Rede war. Wie es zu diesem Wandel kommen konnte, gehört thematisch in die Biografie von Franz Rosenzweig, wo es zwei Ereignisse gab. Zum einen das Leipziger Nachtgespräch mit Eugen Rosenstock im Hause von Viktor Ehrenberg am 7. Juli 1913, in dessen Verlauf Franz Rosenzweig durch Eugen Rosenstocks mächtiges Glaubenszeugnis in die Welt der Offenbarung unter der Preisgabe jeglichen Relativismus und Skeptizismus geführt wird. Zum anderen das Erlebnis des Ersten Weltkrieges mit dem Zusammenbruch der europäischen Geisteswelt und Zivilisation. Maßgebend für die Erkenntnis der Ursache war das Ergebnis von Rosenzweigs Hegelstudien in 'Hegel und der Staat'. Das Erstaunliche an der Erfassung dieser Ursache liegt in der Erkenntnis Rosenzweigs, dass im Ersten Weltkrieg der gegenseitige Kampf der europäischen Nationalstaaten im Sinne Hegels als eine Geschichtsnotwendig-

keit erscheint, ein Gedanke, der darauf basiert, dass im Gegensatz und im Kampf der Nationalstaaten der objektive Geist sich verwirklicht. Rosenzweig denkt nicht daran, die Hegelsche Geschichtsauffassung als falsch zu erweisen. Im Gegenteil der Zusammenbruch der europäischen Zivilisation findet hier ihre Bestätigung. Damit aber wird die idealistische Philosophie Hegels (und damit des deutschen Idealismus insgesamt) entlarvt und zugleich ihre Absurdität und ganze Perversität herausgestellt.

Der andere Punkt: Rosenstocks Beitrag zu dem oben genannten Wandel: seine Sprachlehre auf dem Gebiete der Philosophie und Theologie.

Wie es zu diesem Wandel und seiner Auswirkung kommen konnte, ist das große Thema von Rosenstocks gesamter Lebensarbeit. Er ist das bestimmende Element im Laufe seines langen Lebens. Ihn beschäftigt ständig die Frage nach der Rolle der Sprache. Damit ist er auf dem Wege zur Konzeption des Neuen Denkens an der Seite von Franz Rosenzweig.

Dem Leser möchte ich in diesem Zusammenhang folgende Titel aus Rosenstocks Lebenswerk vorstellen, ohne damit vollständig zu sein:

'Ja und Nein, autobiografische Fragmente', Heidelberg 1968,

'Das Geheimnis der Universität' Stuttgart 1958

'Die Sprache des Menschengeschlechtes. Eine leibhaftige Grammatik in vier Teilen', Heidelberg 1963-1964. 2 Bände.

'Die europäischen Revolutionen und der Charakter der Nationen' Stuttgart 1961, 2. Auflage.

'Soziologie' Band I, 'Die Übermacht der Räume' Band II 'Die Vollzahl der Zeiten'.



'Dienst auf dem Planeten. Kurzweil und Langeweile im 3. Jahrtausend' Stuttgart 1965.

Offenbarung und Sprache

Zum Abschluss die Behandlung des Themas des Verhältnisses von Offenbarung und Sprache, dargestellt von Adrianus Sevenster.

Hier möchte ich einen Abschnitt aus Sevensters Einführung in den 'Stern der Erlösung' vorstellen, welcher die Überschrift 'Offenbarung und Sprache' trägt. Mit dieser Thematik, wo Offenbarung und Sprache aufeinander bezogen sind, befinden wir uns in der Mitte der Welt des Neuen Denkens. Dabei wird von Sevenster die Rolle der Sprache und ihre Stellung im System des 'Stern der Erlösung' behandelt. So kann es heißen: 'In ihrer Zuordnung zur Offenbarung wird die Sprache zum enthüllenden Moment: Die Wirklichkeit wird von Innen her sichtbar.' Doch nun zur Auffassung von Sprache: Was ist Sprache? Antwort: 'Die Sprache ist ein Geschehen innerhalb der Wirklichkeit. Sie hat Teil an der Wirklichkeit und geht wie die Vernunft über die Wirklichkeit hinaus. So kann man dem Satz zustimmen, der von Rosenstock stammt (aus seiner rechtswissenschaftlichen Dissertation) Die Sprache ist weiser als der, der sie spricht.' In diesem Sinne hatte sich schon Wilhelm von Humboldt sehr viel früher geäußert: 'Durch die gegenseitige Abhängigkeit des Gedankens und des Wortes voneinander leuchtet klar ein, dass die Sprache kein bloßes Mittel zur Vermittlung von Gedanken ist, sondern Sprechen und Sprache sind ungleich viel mehr als bloßes Denken. Sprechen ist mehr als bloßes Denken, weil das Sprechen gleichzeitig kommunizieren heißt. Gesprochen wird zwischen Zweien. Hier geht es um Hinweise und Verweisungen.' (Siehe hierzu Marcus Steinbrenner:

Kleine Sammlung von Humboldt-Zitaten zur Sprache)

In diesen Zusammenhang gehört Rosenstocks Hinweis: 'Die Sprache verweist auf meine eigene Entstehungsgeschichte: Als ein (biologisches) Wesen, das angesprochen wird, wurde ich Mensch', eine Erkenntnis, die Rosenzweig seinem Freund Rosenstock verdankt. Dabei ist darauf hinzuweisen: Die Betrachtung zur Sprache ist das Ziel: Die Sprache als Kommunikationsprozess zwischen Menschen, wo das Ich dem Du untergeordnet wird, so ist die Sprache frei von aller Gewalt. Sprechen und Sprache zwingen zu keiner Unterwerfung. 'Vergessen wir nicht: Hatte die Welt des Idealismus (Hegel) mit dem Vorrang des Denkens dazu geführt, im monologischen Denkprozess (ohne das Du des Anderen) Bedingungen zu schaffen, sich die Dinge zu unterwerfen, und eine Wirklichkeit zu konstruieren, die zur Ausbildung von Gewaltssystemen führt. Mit der Abkehr von dem monologischen Denken mit dem Ergebnis der Herausbildung von Gewaltstrukturen und der Hinkehr zum dialogischen Denken, wo der Andere im meinen Denkprozess mit einbezogen ist und wo der Andere als Subjekt und nicht als Objekt erscheint, ist das Ergebnis, wo die Wirklichkeit unter dem Aspekt von Offenbarung und Sprache erkannt wird.' In diesem Zusammenhang möchte ich an Rosenzweig erinnern: 'Die Sprache ist die Morgengabe des Schöpfers an die Menschheit und zugleich das gemeinsame Gut der Menschenkinder.' Hierzu möchte ich sagen: Mit der Unterscheidung von dem monologischen und dem dialogischen Denken ist die Möglichkeit geschaffen, den Blick auf neue Wege im Umgang mit der Wirklichkeit zu eröffnen und abschließend möchte ich auf Sevensters Äußerung hinweisen, wo er von dem Wunder der neuen Perspektive spricht: 'Es führt ein Weg aus der Welt der Begriffe und Gedanken in die andere Welt der Worte, der Sprache und

„Was ist Sprache?
Antwort: Die Sprache
ist ein Geschehen
innerhalb der Wirk-
lichkeit. Sie hat teil an
der Wirklichkeit und
geht wie die Vernunft
über die Wirklichkeit
hinaus.“



„Es kann ja nicht darum gehen, dass wir alle in eine neue Superkirche ununterscheidbar aufgehen. Vielmehr bedeutet Einheit auch die Anerkennung von Vielfalt.“

der Beziehung. Nicht von außen her, sondern von innen her wird gesprochen.'

Mit den Ausführungen zum Neuen Denken im letzten Abschnitt liegt ein Angebot an die Welt der Theologie, der Philosophie, der Soziologie, der Psychologie vor, von dem zu wünschen ist, dass von ihm Angebot Gebrauch gemacht wird.

Andacht zu Beginn des Pfarrertages am 6. November in Bonn

Psalm 50,1: Gott, der HERR, der Mächtige, redet und ruft der Welt zu vom Aufgang der Sonne bis zu ihrem Niedergang. 2 Aus Zion bricht an der schöne Glanz Gottes. 3 Unser Gott kommt und schweigt nicht.

Noch hängt der Weihrauch-Geruch von der Frühmesse zwischen den gotischen Säulen, als die beiden Konfirmanden im liturgischen Dienst, die Lektoren und ich als Dienst habender Pfarrer, von der evangelischen Sakristei kommend, zum Gottesdienst in den simultanen Altenberger Dom einziehen. In solchen Momenten wird mir bewusst: Wir schicken uns hier an, an einem sehr katholischen Ort – einem der bedeutsamsten im Erzbistum Köln – einen evangelischen Gottesdienst zu feiern. Zuweilen werde ich gefragt, wann es denn soweit sein wird, dass hier am Sonntagmorgen es nicht mehr einen evangelischen Gottesdienst, eingezwängt zwischen zwei katholischen Messen gibt, - sondern stattdessen nur noch *einen* Gottesdienst, von evangelischen und katholischen Christen gemeinsam gefeiert. Zu antworten pflege ich mit dem Hinweis, dass dies gewiss einmal so sein wird. Aber, so füge ich hinzu, wünschen würde ich mir das nicht. Und das muss ich erklären.

Nachdem die Feierlichkeiten zum Reformationsjubiläum gerade abgeschlossen sind, bei denen die Heilung der Erinnerung, die Einheit der Kirche und das zunehmend sich zum Positiven entwickelnde Verhältnis zur katholischen Kirche im Vordergrund standen, wäre mir eine Besinnung darauf hilfreich, was wir eigentlich als Evangelische Kirche durch die Reformation bis heute unaufgebar gewonnen haben. Es kann ja nicht darum gehen, dass wir alle in eine neue Superkirche ununterscheidbar aufgehen. Vielmehr bedeutet Einheit auch die Anerkennung von Vielfalt, und: Dass Einheit nicht erst noch hergestellt werden muss, sondern sie ist uns vorgegeben und längst Realität, die einfach nur noch der Anerkennung bedarf. Mehr nicht! Wir werden also, um der Einheit willen, auf unabsehbare Zeit einen evangelischen Gottesdienst brauchen. Er ist nämlich etwas anderes als – so, wie er manchmal in der Öffentlichkeit erscheint – eine auf Diät gesetzte, gleichsam fettarme Version der römischen Messe. Um darauf aufmerksam zu machen könnte ein Hinweis wichtig werden, mit dem sich Pfarrer Wolfram Liebster – er wohnt nicht weit von hier, in Meckenheim – bei uns gemeldet hat. Wolfram Liebster, heute 92 Jahre alt, war eine Zeit lang Auslandspfarrer in Amsterdam. Er kam dort mit der sogenannten Amsterdamer Schule in Berührung, mit dem christlich-jüdischen Dialog, der auf Grund des dortigen starken und liberal geprägten Judentums (bis zum Holocaust) und der reformierten Prägung des niederländischen Protestantismus in den Niederlanden schon lange vor dem zweiten Weltkrieg stattfand, sowie mit einer spezifisch niederländischen theologischen Tradition, die in Deutschland nur wenig zur Kenntnis genommen worden ist und in deren Zentrum das Alte Testament steht. Ich finde diesen Hinweis wichtig auch im Blick auf die aktuelle, von Notker



Slenczka eröffnete Diskussion um die Rolle des Alten Testaments in der Kirche. In Israel hat sich Gott mit seinem Namen vorgestellt und offenbar gemacht gebracht. Er hat das Gespräch mit Israel gesucht und hat sich ansprechbar gemacht. Genau dies hat Israel befähigt, sich vom Heidentum zu lösen, also, stark verkürzt und barthianisch gesprochen, von der Religion als Werk des Menschen. Und es ist eben jener Gott Israels, der in der Person Jesu Christi die Grenze zwischen Israel und den Völkern überschritten hat. Kornelis Heiko Miskotte, der bedeutendste theologische Lehrer in diesem Zusammenhang, hat die Parallele zum Neuheidentum der Gegenwart gezogen und festgestellt, dass die völlig unverbindliche und individualisierte und der Subjektivität unterworfenen, vor sich hin wabernde Religiosität unserer Tage lediglich die Rückseite eines gleichsam pragmatischen Nihilismus ist, der sich übrigens weit ins Christentum hinein ausgebreitet hat.

Religion ist an der Existenz Gottes interessiert und an deren Absicherung auf mystischem, meditativem, rituellem, spirituellem, philosophischem oder sonstigem Wege. Der Ausgangspunkt unseres Tuns ist aber nicht die Existenz Gottes, sondern dass Gott geredet hat und noch redet und sich anreden lässt. Und Gott sprach! und Siehe! Deswegen ist weder das Judentum eine Vorstufe zum Christentum noch das Alte Testament eine Vorstufe zum Neuen Testament. Es ist der Ort, an dem Gott seinen Namen kundgetan und das Wort ergriffen hat.

Um daran keinen Zweifel zu lassen: Wir brauchen solche Gottesdienste mit einem sakramentalen und priesterlichen Selbstverständnis, um die Gegenwart Gottes mitten unter uns feiern zu können. Ich selbst habe als Michaelsbruder durchaus eine gewisse Nähe zur katholischen Formensprache und mir liegt sehr an einem sorgsamem Umgang mit Liturgie und Sakramenten. Aber dies alles würde seinen Sinn verlieren, würde tatsächlich zur Reli-

gion, zum selbstgefälligen Werk des Menschen werden ohne den prophetischen Gottesdienst. Unser Auftrag, unsere Berufung als Evangelische Kirche und als evangelische Pfarrerinnen und Pfarrer sind die Gottesdienste mit prophetischem Selbstverständnis. Unser Gott kommt und schweigt nicht! Nicht dass wir die Propheten sind, weil wir den Auftrag haben, das Wort Gottes zu verkünden. Wohl aber haben wir den Auftrag, darauf zu achten, dass die Gemeinde ihren prophetischen Auftrag wahrnimmt und die Stimme Gottes hörbar macht. Das macht die Herausforderung, den Reiz und die Würde unseres Berufes aus und das ist es, was wir in die Ökumene einzubringen haben.

St. Sticherling

Rezension:

Okko Herlyn: „Das Vaterunser – Verstehen, was wir beten“ Neukirchener Verlag, Neukirchen-Vluyn 2017, 149 Seiten, 14,99 €

ISBN 978-3-7615-6446-2 Print, ISBN 978-3-7615-6447-9 E-Book

Es gibt unzählige Bücher über das Gebet, das Jesus von Nazareth seine Jünger gelehrt hat. Und das ist auch verständlich: Das Vaterunser gehört wie kein anderer Text zu den Grundelementen des Christentums. Es verbindet Menschen, die an Jesus Christus als die Offenbarung Gottes glauben, durch den Lauf der Zeiten und über Konfessionsgrenzen, Kontinente und Kulturen hinweg. Es ist in gleicher Weise Ausdruck des Grundvertrauens in Gott, den Jesus uns Vater zu nennen ermächtigt hat, und es ist Ausdruck der Gemeinschaft derer, die Jesus Christus nachfolgen und die er seine Schwestern und Brüder nennt.

„Der Ausgangspunkt unseres Tuns ist aber nicht die Existenz Gottes, sondern dass Gott geredet hat und noch redet und sich anreden lässt.“



Aus dem Vergleich der beiden verschiedenen Versionen des Vaterunsers bei Matthäus und Lukas gewinnt Okko Herlyn die Einsicht, dass dieses Gebet in sich eine Art Anleitung zur eigenen Gebetspraxis darstellt: Darum sollt ihr so beten ...

Nun hat Okko Herlyn, pensionierter Theologieprofessor aus Bochum, als Emeritus noch immer ein gefragter Prediger und Referent und nicht zuletzt Maßstäbe setzender Kirchenkabarettist, zu den vielen vorhandenen auch sein eigenes Vaterunser-Buch vorgelegt. Der Untertitel „Verstehen, was wir beten“ zeigt sein Programm.

Er geht offensichtlich davon aus, dass seine Leser den Wortlaut des Herrengebets kennen, ihm bei allen möglichen Anlässen begegnen und es auch selbst beten. Allerdings möchte er seine Leser in einen Prozess des Nachdenkens über die einzelnen Aussagen verwickeln und sie auf tiefere Ebenen des Verstehens führen. Dazu nimmt er zu Beginn jedes der dreizehn Kapitel mit einer Alltags-Szene, dem Abschreiten eines Wortfeldes oder einer witzigen Bemerkung in der Jedermann- und Jederfrausprache mit ihnen Kontakt auf.

Es sind didaktisch geschickte Einstiege. Mit ihrer Hilfe gewinnt er Fragen, die sich auch den Lesern stellen sollten. Zwei Beispiele: „Geht eigentlich immer!“ sagt die Verkäuferin über einen Pullunder, den man überall und mit allem zusammen anziehen kann, so wie das Vaterunser bei allen möglichen Gelegenheiten gebetet wird: im Gottesdienst, am Krankenbett, bei Tagzeitengebeten. Nur: ist das Gebet Jesu solch eine spirituelle „Mehrzweckwaffe“? (Seite 7f.) Oder: „Beten kann ich auch zu Hause!“ Den Satz hört man oft. Er umschreibt eine Selbstverständlichkeit und ist zugleich eine Abwehr. Natürlich kann man überall, also auch daheim, beten – wenn man es wirklich tut. Doch wie passt das zu dem „Unser“, dem Gemeinschaftscharakter“ des Wortlautes des Vaterunsers? (Seite 27ff.)

Um die aufgezeigten Fragestellungen zu vertiefen, eventuell zu verändern, auf jeden Fall aber zu beantworten, befragt Okko Herlyn die Bibel. Das Vaterunser ist ja ein Bibeltext. „Scriptura sacra sui ipsius interpres,“ – „Die Heilige Schrift

ist ihre eigene Interpretin“ ist der reformatorische Grundsatz, dem er gerne folgt. Und manchmal erinnert er auch an bewährte Gesangbuchlieder, diese gesungenen Gebete und Bekenntnisse des Protestantismus.

Okko Herlyn knüpft bewusst an das biblische, fromme Wissen an, das man als evangelischer Christ im Laufe der Jahrzehnte vom Kindergottesdienst über den Konfirmandenunterricht bis zu den Gottesdienstbesuchen in sich trägt. Es sind oft überraschende, schöne, im besten Sinn auch erbauliche Durchblicke. Ich frage mich allerdings, wie es einem Leser ergehen mag, dem in Folge des Traditionsabbruchs und der säkularen Gleichgültigkeit dieses – kulturelle – Wissen abgeht.

Aus dem Vergleich der beiden verschiedenen Versionen des Vaterunsers bei Matthäus und Lukas gewinnt Okko Herlyn die Einsicht, dass dieses Gebet in sich eine Art Anleitung zur eigenen Gebetspraxis darstellt. Es lohne sich, über die Anrede, die Bitten und den Lobpreis Gottes nachzudenken, biblisch zu vertiefen, zu meditieren, sie hätten Modellcharakter und führten zu einem mündigen Christsein. Okko Herlyn macht das an dem kleinen Wort „so“ fest, mit dem die beiden Evangelisten das Vaterunser einleiten: „Darum sollt ihr so beten ...“ (Mt 6,9) beziehungsweise: „Wenn ihr betet, so sprecht ...“ (Lk11,2): „*Wenn man sich die beiden Textvarianten bei Matthäus und Lukas vergegenwärtigt, dann ... legt der Zusammenhang nahe, das „so“ so zu verstehen, dass mit den Worten des Vaterunsers eine Art Anleitung zum rechten Be-ten gegeben werden soll, ein Hinweis darauf, was im Gebet wichtig ist und was nicht. ... Es scheint ein grundlegendes Modell zu sein, wie rechtes Beten aussehen kann. Und warum dann nicht auch mit an-deren oder gar eigenen Worten?*“ (Seite 17)

Wie geht Okko Herlyn mit den einzel-



nen Bitten des Gebets um? Die dritte Bitte, dass Gottes Wille geschehen möge, reflektiert er von Jesu Zwiesprache mit seinem Vater in Gethsemane her: *„Jesu Gebet in Gethsemane ist für unzählige Glaubenszeugen in den vielen Gethsemanes un-serer Welt zu einem Trost geworden, den menschliche Worte nicht mehr zu geben vermögen. ... Sein Gebet steht gewissermaßen „Modell“ für eine grundsätzliche Glaubenshaltung. ... Wer „dein Wille geschehe“ betet, tut das gerade nicht blind, sondern sehend. Nämlich aufblickend auf Gottes heilsames Gebot der Liebe und der Gerechtigkeit. Das setzt allerdings ein unbedingtes Vertrauen voraus. Es ist deshalb kein Zufall, dass das Vaterunser, wir erinnern uns, eben mit der Anrede „Vater“ beginnt.“* (Seite 73)

Das Vaterunser leitet den Beter in der fünften, sechsten und siebten Bitte an, sich den Realitäten der Welt und seines eigenen Lebens zu stellen. *„Doch es fällt auf: Bei allem Realitätssinn ergeben sich die Bitten des Vaterunsers nicht im Negativen. ... Es leistet einem „negativen Menschenbild“, das dem christlichen Glauben häufig unterstellt wird, in keiner Weise Vorschub. Wohl nennt es Schuld, Versuchung und das Böse unmissverständlich beim Namen. Dieses Gebet will vehement weg von alledem: „Vergib uns unsere Schuld!“ „Führe uns nicht in Versuchung!“ „Erlöse uns von dem Bösen!“ Ja, diese Bitten sind ein einziger Schrei danach, dass es um Gottes Willen anders unter uns werden möge. Sind ein einziger Schrei nach Verhältnissen, in denen wir eben einander nichts schuldig bleiben. Ein einziger Aufschrei gegen alles, was uns von Gott abwenden will. ... Mit alledem ist das Geheimnis des Bösen nicht gelöst. Die Frage, „woher das Böse kommt und warum es ist“, bleibt ein Stachel im Fleisch. Auch im Fleisch des Glaubens.“* (Seite 120f)

Das Vaterunser öffnet den, der es betet,

für den „ganz Anderen“ und das „ganz Andere“, für den Vater unseres Herrn Jesus Christus, und für seinen guten, gnädigen Willen für seine ganze Schöpfung und für uns Menschen. Der Beschluss des Vaterunsers, das „Amen“, bringt aber einen Perspektivwechsel. Hier geht es nicht um Gott, sondern um den Beter selbst:

„Wer „Amen“ sagt, der nimmt nicht nur Gottes Verheißungen, sondern eben auch seine eigenen Worte ernst und damit sich selber in die Pflicht. Mit dem „Amen“ am Ende des Vaterunsers sagt der Beter ganz schlicht: Jawohl, ich will, dass dein Name geheiligt werde. Ich will, dass dein Reich komme und dein Wille geschehe. Mich verlangt nach dem, was zum Leben nötig ist, nach Vergebung, nach Nähe, nach Erlösung von dem Bösen. Ich sehne mich nach einer anderen Welt als der, die mich tagtäglich mit Lug und Trug, Ungerechtigkeit und Gewalt, Zerstörung und Blutvergießen umgibt und bedrängt.“ (Seite 141)

Okko Herlyn hat, so denke ich, sein Programm „Verstehen, was wir beten“ in einer klaren, verständlichen Gedankenführung durchgehalten. Leser, die sich auf seine Einstiegsimpulse einlassen und mit ihm zu den biblischen Reflexionen weitergehen, werden Gewinn davon haben. Wer über das Vaterunser predigen will, hat hier eine wertvolle Meditationsquelle. Viele Abschnitte des Herlynschen Vaterunser-Buches sind regelrechte Gebrauchstexte, etwa als „geistliches Wort“ zu Beginn einer Presbyteriumssitzung oder eines Gesprächskreises.

Paul Gerhard Schoenborn
Dellbusch 298
42279 Wuppertal
email: p-g-s@gmx.de

IMPRESSUM

INFO-Brief – Mitteilungen des Ev. Pfarrvereins im Rheinland e. V.

www.epir.de

Herausgeber: Ev. Pfarrverein im Rheinland e. V., Pfarrer Friedhelm Maurer (Vorsitzender), Panzweilerstraße 38, 55490 Gemünden.

Redaktion: Stephan Sticherling

Zuschriften bitte an: Stephan Sticherling, Uferweg 1, 51519 Odenthal-Altenberg

eMail: stephan.sticherling@ekir.de

Adressverwaltung: Geschäftsstelle des Ev. Pfarrvereins im Rheinland, Pfr. i. R. Gerhard Rabius, Carl-Hellermann-Str. 29, 55590 Meisenheim

Druck: Gemeindebriefdruckerei, Martin-Luther-Weg 1, 29393 Groß Oesingen
Versand: Diakonie Werkstätten, Hans-Schumm-Str. 10, 55543 Bad Kreuznach

Namentlich gezeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers bzw. der Verfasserin wieder und stellen nicht zwangsläufig eine Position des Pfarrvereins dar.