



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Welches Pfarramt dient dem Auftrag der Kirche?

Auswertung der Pfarrkonferenzen 2016

Von Ende Mai bis Mitte Juni fanden im gesamten Kirchengebiet insgesamt sechs Pfarrkonferenzen statt. Ab Januar 2020 werden im Kanton Bern Pfarrerinnen und Pfarrer nicht mehr vom Staat, sondern von der Landeskirche angestellt. Aber auch sonst verändert sich die Gesellschaft und damit das Umfeld des Pfarrberufs stetig. Aus diesem Grund lag das Thema der diesjährigen Konferenzen auf der Hand: „Berner Kirche in der Transformation“. Dem Synodalrat war und ist es wichtig, den bevorstehenden Prozess im Gespräch mit allen Betroffenen zu gestalten.

Die übergeordnete Fragestellung in allen Diskussionen lautete: Welches Pfarramt dient dem Auftrag der Kirche? Die Pfarrkonferenzen wollten der Pfarerschaft die Gelegenheit bieten, ihre Fragen zu den bevorstehenden Veränderungen direkt an den Synodalrat zu richten. Davon wurde rege Gebrauch gemacht, so rege, dass eine Vielzahl von Fragen im Rahmen der Konferenzen nicht beantwortet werden konnte. Sie wurden auf Karten notiert und gesammelt und werden nun im Rahmen der internen Projektorganisation aufgenommen.

Das Herzstück der Konferenzen bildeten die Gruppenarbeiten. Darin waren die Pfarrerinnen und Pfarrer aufgefordert, zu verschiedenen Themenfeldern möglichst konkrete Vorschläge zu Händen der Kirchenleitung zu formulieren. Diese Vorschläge sollen in den weiteren Prozess einfließen. Im Folgenden seien die wichtigsten Ergebnisse aus den Gruppen vorgestellt. Auch wird dargelegt, in welcher Weise die betreffenden Themen weiterbearbeitet werden.

Themenfeld 1: Das Pfarramt in sich verändernden Gemeindestrukturen

Bericht

In Themenfeld 1 ging es um die Frage, wie die Strukturen von Kirchgemeinden sich in den kommenden Jahren verändern werden und was dies für die Gestaltung des Pfarramtes bedeutet. Zwar wird die territoriale Kirchgemeinde (Parochie) die Grundlage unserer Volkskirche bleiben, daneben werden aber an einem Profil orientierte, übergemeindliche Formen kirchlicher Arbeit eine stärkere Rolle spielen (Profilgemeinden). Solche kirchlichen Orte setzen eine stärkere regionale Zusammenarbeit voraus.

Über die **Notwendigkeit von regionalen, an bestimmten Milieus orientierten Angeboten** war man sich weitgehend einig. Dabei wurde geltend gemacht, dass dies für urbane und Agglomerationsgemeinden stärker gilt als für Landgemeinden. Im Blick auf das Profil des Pfarrberufs wurde festgestellt, dass mit neuen Gemeindeformen auch neue Möglichkeiten entstehen, um spezifische Talente und Weiterbildungen zur Geltung zu bringen. Generell wurde für das Pfarramt gewünscht, dass darin ge-

nügend Freiraum für gabenorientiertes Arbeiten und für regionale Aufgaben vorgesehen wird. Voraussetzung für innovative Formen kirchlicher Arbeit sind unternehmerische Kompetenz auf Seiten der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Bereitstellung finanzieller Ressourcen, z.B. in Form eines Innovationsfonds.

Unbeschadet der Betonung von stärker milieuspezifischer, regional ausgerichteter Arbeit wurde die **Präsenz der Pfarrerin/des Pfarrers vor Ort** als Kernelement der Volkskirche betont. Man ist übereinstimmend der Auffassung, dass diese erhalten werden muss. Kontrovers diskutiert wurde einmal mehr die Dienstwohnungspflicht. Bei der Frage nach zentralen Aufgaben des Pfarramts der Zukunft wurde Seelsorge und Beziehungspflege häufig genannt. Mehrere Anwesende wiesen darauf hin, wie wichtig eine vermehrte Aufmerksamkeit gegenüber den Sozialen Medien ist. Ebenfalls hervorgehoben wurde die Funktion, durch Coaching und Vernetzen Menschen bei ihrer Ausübung des „allgemeinen Priestertums“ zu stärken. Nicht zuletzt unterstrichen Mehrere, dass Pfarrerinnen und Pfarrern in spezifischer Weise ein „prophetisches Wächteramt“ und eine Verantwortung für das Ganze der Kirche, also für überregionales, gesellschaftliches und weltweites Engagement, zukommt.

Als eigentliches Proprium des Pfarramts kristallisierte sich in allen Konferenzen die **theologische Kompetenz** heraus: Pfarrerinnen und Pfarrer sind in ihren Gemeinden und in der Landeskirche die theologischen Fachpersonen. Damit ist nicht allein die theologische Fachkenntnis gemeint, sondern ebenso eine gelebte und reflektierte Spiritualität, die an einer überzeugenden Persönlichkeit ablesbar wird.

Kommentar

Bei allen Veränderungen, die in den kommenden Jahren zu erwarten sind, stehen die Zeichen doch in erster Linie auf **Kontinuität**: Unsere Kirche versteht sich nach wie vor als **Volkskirche**. Basis der Volkskirche ist die territorial orientierte Kirchengemeinde mit einem vor Ort präsenten Pfarramt. Unsere Kirche muss darüber hinaus aber breit diskutieren, wie man weiterhin eine flächendeckende Präsenz gewährleisten kann und ob man in Ergänzung dazu profilierte, themen- oder milieuorientierte Pfarrstellen schaffen muss.

Inwiefern diese Präsenz die Gestalt der **Wohnsitzpflicht** im Pfarrhaus oder mindestens in der Gemeinde haben soll, wird in den kommenden Jahren Gegenstand von Diskussionen bleiben. Jede Lösung wird auf veränderte Lebensgewohnheiten, aber auch auf theologische Erfordernisse Rücksicht nehmen müssen. Entsprechende innerkirchliche Erlasse müssen nach Verabschiedung des neuen Kirchengesetzes erarbeitet werden. In diese Erarbeitung wird der Pfarrverein und – in den Pfarrkonferenzen – auch die gesamte Pfarrschaft einbezogen sein.

Der Ort gemeinsamen Nachdenkens über zeitgemäße Kompetenzen des Pfarramtes, aber auch über neue Anforderungen angesichts veränderter Gemeindestrukturen wird in näherer Zukunft die **Überarbeitung des Leitbildes Pfarrerin/Pfarrer** sein. Dieses wurde an der Wintersynode 2004 genehmigt und muss der Synode periodisch wieder vorgelegt werden. In einer Neufassung des Leitbildes müssen die neuen gesellschaftlichen und kirchlichen Bedingungen berücksichtigt werden. Sie muss ein theologisch verantwortetes, für die kommenden Jahre tragfähiges Pfarrbild umschreiben. Auf dem Weg zu dieser Neufassung wird die Pfarrschaft eine tragende Rolle spielen.

Aus verschiedenen Gründen wird die **theologische Kompetenz** der Pfarrerinnen und Pfarrer in Zukunft noch vermehrt von entscheidender Bedeutung sein. Angesichts einer zunehmenden Säkularisierung bis tief hinein in die Kirchen kommt der Pfarrperson bei der Wahrnehmung der geistlichen Leitung und bei der Befähigung von Freiwilligen in der Gemeinde eine zentrale Rolle zu. In erster Linie hermeneutisch versierten Pfarrerinnen und Pfarrer obliegt es, eine verständliche Sprache zur Kommunikation des Evangeliums gegenüber unterschiedlichsten Menschengruppen zu finden.

Für die theologische Kompetenz der Pfarrrschaft muss auf allen Ebenen der Kirche für Verständnis und Anerkennung geworben werden. Zur Aufgabe von Kirchengemeinderäten gehört es, ihren Pfarrerrinnen und Pfarrern durch Weiterbildung und Studienurlaub sowie durch Einräumen von persönlicher theologischer Reflexion die Möglichkeit zu geben, ihre theologische Kompetenz weiterzuentwickeln. Nicht zuletzt ist es natürlich an den Pfarrerinnen und Pfarrern, durch fundierte Beiträge im Gemeindeleben ihre theologische Kompetenz immer wieder als unverzichtbare Dimension des Kircheseins zu erweisen.

Die Kirchenleitung wird das Ihre tun, um die Entwicklung theologischer Kompetenz bei der Pfarrrschaft zu unterstützen. Soweit möglich, wird er sich bei der Theologischen Fakultät für eine für die Kirche hilfreiche Ausgestaltung des Theologiestudiums einsetzen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der praktischen Ausbildung für das Pfarramt (Praktisches Semester, Lernvikariat) bleibt ein Anliegen des Synodalarates.

Themenfeld 2: Aus- und Weiterbildung für das Pfarramt

Bericht

In Themenfeld 2 wurden Rahmen- und Inhaltsfragen der Aus- und Weiterbildung diskutiert. Dabei wurde einmütig die **Bedeutung der universitären Ausbildung zum Pfarrberuf** hervorgehoben: Es brauche für diesen Beruf auch in Zukunft eine universitäre Masterausbildung sowie eine spezielle Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA). Diese Aus- und Weiterbildung müsse auf ein Allroundpfarramt ausgerichtet bleiben, notwendige und sinnvolle Spezialisierungen sollten in einer späteren Phase erfolgen.

Weiter wurde die Bedeutung der Weiterbildung für die **persönliche wie für die kirchliche Entwicklung** und daher auch der **beratenden Begleitung** betont: Für beide Entwicklungsstränge – Laufbahnplanung und stärkere Verortung der Weiterbildung in und für Gemeinde und Kirche – bedürfe es einer Unterstützung, etwa im Rahmen der Mitarbeitengespräche (MAG) und der Personalentwicklung.

Betont wurde auch die Bedeutung der Weiterbildung als eines **beruflichen Motivationsfaktors** und daher von **Studienurlaub** und **Wahlfreiheit**: Weiterbildung erhalte und fördere die Motivation im Pfarrberuf. Daher sollten die bisherigen Formen der Weiterbildung (Kurze Weiterbildungen, Langzeitweiterbildungen, Supervisionen und insbesondere Studienurlaube) nicht zur Disposition stehen, auch nicht die Freiheit der Wahl bei den Weiterbildungen. Zugleich wurde aber von einigen auch der Pflichtcharakter der Weiterbildung betont und in bestimmten Handlungsfeldern sogar ein Obligatorium gewünscht (Religionspädagogik).

Eingebracht wurde im übrigen die Bedeutung der Weiterbildung im auch **ausserkirchlichen Kontext**: Weiterbildungen sollten anschlussfähig sein, d.h. auch ausserhalb der Kirche anerkannt und „verwertbar“ sein (etwa CAS-Ausbildungen). Dabei gehe es nicht primär um das Zertifikat, sondern um die erwerbbaeren Kompetenzen, die auch in anderen Kontexten gefragt sind.

Im Blick auf die **Inhalte** der (Aus- und) Weiterbildung wurde besonderes Gewicht auf die Bedeutung der **spezifisch theologisch-geistlichen Weiterbildung** gelegt: Theologie sei nach wie vor das Proprium des Pfarrberufs, sie sei daher weiterhin besonders zu gewichten (z.B. mit theologischen „Refreshing“- oder „update“-Angeboten), dabei vor allem die Hermeneutik als theologische Schlüsselkompetenz, die etwa in Hinsicht auf Gesellschaftsfragen von Gewicht sei. Zugleich bedürfe es einer Weiterentwicklung hinsichtlich Spiritualität und geistlicher Kompetenzen (um das theologische Proprium in erkennbarer, gelebter Form vermitteln zu können).

Weiter wurde die Bedeutung **praxisnaher Weiterbildung** betont, insbesondere im Bereich Unterricht/Bildung und bei der Gemeindegestaltung: Es brauche eine Verstärkung der Praxisrelevanz der

Weiterbildung, wobei neben der Religionspädagogik die Themen Leadership, Umgang mit Krisen, neue Medien, Migration, Kasualien, Organisations- und Zeitmanagement genannt wurden.

Schliesslich wurde die Bedeutung des **kollegialen Austausches und Lernens** hervorgehoben: Hierbei wurde vor allem darauf hingewiesen, dass es sinnvoll wäre, sich nach 15 bis 20 Amtsjahren zu Erfahrungsaustausch und gemeinsamem Voneinander-Lernen vernetzen zu können.

Kommentar

Die **universitäre Masterausbildung** zum Pfarrberuf mit all seinen Handlungsfeldern bleibt voraussichtlich unangetastet – so lautet jedenfalls der Vorschlag im Entwurf des neuen Landeskirchengesetzes.

Des weitern ist es dem Synodalrat ein grosses Anliegen, **Weiterbildung** in den ersten und danach folgenden Amtsjahren (einschliesslich Subventionswesen) und **Studienurlaub** im bisherigen Rahmen beizubehalten – als wichtige Motivationsfaktoren und als Bausteine für die persönliche und kirchliche Entwicklung.

Zugleich wird es um die **Weiterentwicklung der Weiterbildung** gehen. In der näheren Zukunft soll im Blick auf den Rahmen der Weiterbildung die **beratende Begleitung** verstärkt werden – die Personalentwicklung hat hierzu bereits Instrumente, etwa bei den MAG, geschaffen. Die eingebrachten Fragen eines Obligatoriums (etwa für religionspädagogische Weiterbildungen) und einer (gewissen) Steuerung des Weiterbildungsportfolios sind sehr sorgfältig zu diskutieren. Die bisherige Gestaltungsfreiheit und verpflichtende Weiterbildungen (sowohl im Blick auf das „Dass“ als auch auf das „Was“) sind nicht unbedingt kompatibel. Dennoch sollten nicht nur die persönlichen Interessen bei der Wahl von Weiterbildungen im Vordergrund stehen, sondern ebenso die Erfordernisse der Kirchgemeinde und der Gesamtkirche – es wird in der Zukunft also darum zu gehen haben, die Interessen von Pfarrperson, Kirchgemeinde und Kantonalkirche in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen.

Weiterbildungen im **ausserkirchlichen Kontext** im Blick auf spezifische Funktionen (etwa Leitungsaufgaben) zu absolvieren, ist bereits jetzt möglich. Verschiedene Ausbildungsgänge, insbesondere im Bereich Seelsorge, sind schon heute im Rahmen von CAS-Studiengängen universitär. Weitere Möglichkeiten werden in der Zukunft geprüft.

In der Arbeit der entsprechenden Verantwortungsträger (einerseits bei Refbejuso und andererseits bei den gemeinsamen Organen der reformierten Weiterbildung Schweiz [Reformierte Kirche des Kantons ZH, Refbejuso und CER mit ihren Arbeitsstellen A+W, pwb und opf sowie die angeschlossenen Kantonalkirchen]) wird die Weiterbildung im Blick auf ihre **Inhalte**, gerade auch die weitere Förderung der theologisch-hermeneutischen und spirituellen Kompetenzen, der Kompetenzen für Unterricht und Gemeindegestaltung und des kollegialen Austausches, kontinuierlich bedürfnis- und bedarfsentsprechend weiterentwickelt.

Themenfeld 3: Rahmenbedingungen des Pfarramts

Bericht

Im Themenfeld 3 wurden intensiv die Rahmenbedingungen diskutiert, mit denen der künftige Arbeitgeber Refbejuso die Pfarerschaft begleiten und unterstützen soll. Sehr häufig kam sowohl in den Fragen wie auch in den Arbeitsgruppen der Wunsch nach Kontinuität zum Ausdruck: Die Arbeitsbedingungen sollen sich auf keinen Fall verschlechtern. Darüber hinaus wurden aber auch Wünsche und

Forderungen nach einer spezifisch kirchlichen Personalentwicklung geäussert. Als ein brennendes Thema stellte sich der **Komplex Teilzeitanstellung, Dienstwohnungspflicht und Erreichbarkeit** heraus. Hier war vielfach ein hoher Leidensdruck zu spüren. Die Möglichkeiten eines Teilzeitpensums decken sich häufig nicht mit den Erwartungen der Kirchgemeinden. Als besonders belastend wurde die ständige Erreichbarkeit genannt, die es nicht ermöglicht, den Kopf frei zu haben für andere Aufgaben. Das permanente „standby“-Gefühl erzeugt nicht selten Stress. Wenn die Teilzeitstelle mit Dienstwohnungspflicht gekoppelt ist, kommen weitere Themen wie die grosse finanzielle Belastung oder die schwierige Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit hinzu. Hier wurde von der Landeskirche eine Unterstützung bzw. Klärung gefordert. Die Landeskirche solle die regionale Entwicklung unterstützen, die Bereitschaftsdienste sollten zur Entlastung der Teilzeitstellen von der Landeskirche, vom Regionalpfarramt oder in regionalen Call-Centern sichergestellt werden.

Starke Betonung fand die **Fürsorgepflicht** der beiden Arbeitgeber Kirche und Gemeinde, wenn der Staat ausfällt. Häufig wurde eine verpflichtende und intensiverte Ausbildung von Kirchgemeinderäten gefordert, insbesondere solche mit dem Ressort Personal. Es wurde sogar nach einem Schutz vor dem „Ausgeliefertsein an inkompetente Räte“ durch die Landeskirche gerufen und/oder nach einer Ombudsstelle für Konfliktmanagement sowie nach Amtszeitbeschränkungen für Behörden. Ferner müssten die jeweiligen Führungsverantwortungen in der gemeinsamen Leitung der Kirchgemeinde klarer umschrieben werden.

Vielfach wurde auch der Wunsch nach einer **Talentförderung** geäussert. Durch die engen Stellenbeschriebe bliebe kaum Raum für neue und innovative Projekte. Die Landeskirche solle individuelle Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten fördern, entweder durch regionale Profilierungen oder Pfarrstellen mit einem spezifischen Schwerpunkt.

Mehrfach ertönte der Ruf nach einer **geistlichen Begleitung** der Pfarrpersonen, das MAG 2 würde nicht ausreichen, es solle eine unabhängige Laufbahnberatung geben, der Pfarrberuf wieder klarer als spiritueller Beruf erkennbar werden und insgesamt die geistliche Praxis in den Lebensvollzügen der Kirche stärker hervortreten. Damit verbunden war der Wunsch nach interkollegialen Austausch („nicht lästern“) und der Stärkung der Dialogfähigkeit in Aus- und Weiterbildung.

Kommentar

Es ist dem Synodalrat ein grosses Anliegen, in Zukunft ein **verlässlicher Arbeitgeber** zu sein und die Kontinuität der Anstellungsbedingungen zu gewährleisten. Die wichtigsten Rahmenbedingungen wie Lohn, Arbeitszeit, Krankheitsschutz, Ferienansprüche und Pensionskasse bleiben gleich. Der Synodalrat hat erfahrene professionelle Berater angestellt, um die Übernahme der Pfarrrschaft durch die Landeskirche möglichst gut zu bewerkstelligen. Es wird nicht reichen, sich auf die reine Personaladministration zu beschränken, vielmehr muss eine **Personalentwicklung** für die 500 Pfarrpersonen aufgebaut werden. Der grosse Leidensdruck vieler Inhaberinnen und Inhaber von Teilzeitstellen wird mit Sorge zur Kenntnis genommen. Dieses Problem muss sorgfältig angegangen und Lösungen dafür gesucht werden.

Der Synodalrat und die Gesamtkirchlichen Dienste werden weiterhin alles versuchen, den **Ehrenamtlichen und Freiwilligen** ein breites Weiterbildungs- und Unterstützungsangebot anzubieten. Allerdings kann niemand zum Besuch von Kursen gezwungen werden, auch nicht Mitglieder von Behörden. Sicher ist, dass der Schutz von Pfarrpersonen vor vorschnellen Kündigungen auch weiterhin gewährleistet werden muss.

Eine starke geistliche Begleitung und **Talentförderung** entspricht dem Personalentwicklungskonzept des Synodalrats. Erste Schritte dahin wie der Ausbau der Mitarbeitergespräche, insbesondere MAG 2,

sind bereits implementiert. Zusammen mit der Regionalpfarrschaft werden weitere Massnahmen in dieser Richtung diskutiert.

Etwas ambivalent und teilweise auch widersprüchlich zeigt sich in den gestellten Fragen das Bild nach dem **Verhältnis von Begleitung und individueller Freiheit**. Die einen wünschen eine starke Begleitung und Reglementierung, die anderen betonen die Unabhängigkeit des Pfarramts. Ohne Zweifel muss die Gestaltungsfreiheit des Pfarramts erhalten bleiben, und dazu gehört auch das Vertrauen in die Selbstverantwortung und die Selbstmanagementfähigkeit der Pfarrpersonen. Sowohl die Zahlen über den Gesundheitsstand der Pfarrschaft als auch viele Fragen an den Konferenzen zeigen aber, dass in Sachen Begleitung und Unterstützung Handlungsbedarf besteht. Vor allem die Bereiche Teilzeitanstellung, Abgrenzung Arbeit-Freizeit, Kompensationsmöglichkeiten und Unterstützung bei der „Psychohygiene“ müssen in den Blick genommen und von Kirchgemeinden und Synodalrat gemeinsam bearbeitet werden. Auch die Regionalpfarrschaft als Trägerin der kirchlichen Personalentwicklung kann unterstützend wirken. Wichtig wird sein, ein Gleichgewicht von Gestaltungsfreiheit und verbindlichen Rahmenbedingungen zu finden. Wenn von gewerkschaftlicher Seite der Wunsch nach detaillierten Regelungen kommt, muss man dies sehr ernstnehmen, aber auch bewusst halten, welche Signale für das Berufsbild Pfarrerin/Pfarrer man damit aussendet.

Themenfeld 4: Das Pfarramt und die anderen Ämter und Dienste

Bericht

Im Themenfeld 4 stand die Zusammenarbeit der Pfarrschaft mit den anderen Ämtern (katechetisches und sozialdiakonisches Amt) sowie den weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Behörden im Fokus der Diskussionen.

Dabei wurde die Frage nach einer stärkeren Profilierung und Koordination der Ämter in vielen Gruppen nur gestreift. Deutlich wurde hingegen der Wunsch nach einer **Klärung der Rollen und Kompetenzen des Pfarramtes** im Zusammenhang mit der theologischen Leitung der Gemeinde geäußert. In der Ordinationsformel wird die „geistliche Leitung“ ausdrücklich als spezifische Aufgabe der Pfarrfrauen und Pfarrer erwähnt. Darin wird das eigentliche Proprium des Pfarramtes gesehen, hier soll denn auch ein Brennpunkt des pfarramtlichen Handelns liegen (vgl. die Ausführungen unter Themenfeld 1).

Die Frage, was unter **theologischer** oder **geistlicher Leitung** zu verstehen sei, wurde in den meisten Gruppen rege diskutiert. In der Interpretation dieses Begriffes sieht man Klärungsbedarf. Etliche Vorschläge interpretieren den Begriff in der Richtung, dass Pfarrer/innen einen **fundierten Gesamtblick** oder eine **Gesamtschau auf die Gemeinde** haben sollen und diese Perspektive im Kirchgemeinderat und in der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden einbringen. Bei den katechetischen oder sozialdiakonischen Mitarbeitenden fehle der Blick aufs Ganze oftmals, manchmal auch aufgrund der kleinen Pensen in verschiedenen Gemeinden. Eine Gruppe interpretierte theologische Leitung prominent als **hermeneutische Aufgabe**. Die primäre Aufgabe von Pfarrfrauen und Pfarrer liegt demnach schwerpunktmässig in einer zeitgemässen öffentlichen Kommunikation des Evangeliums: einerseits nach innen (in der Gemeinde), andererseits nach aussen, als prophetischer Auftrag in der Gesellschaft.

Auch die Frage, wo der Ort der **Partizipation der Pfarrschaft** auf übergemeindlicher Ebene sei, wurde intensiv diskutiert. Die Vorschläge enthalten eine breite Palette an Ideen: Einrichtung eines Pfarrkapitels oder einer Pfarrsynode, Einführung einer Theologischen Kommission für die Synode, Standesorganisationen der drei Ämter mit Antragsrecht in der Synode, eventuell in Verbindung mit einem Gesamtkonvent.

In einigen Gruppen wurde zudem der Wunsch geäußert, **Räume zu schaffen für die Beziehungspflege** von Mitarbeitenden und Räten.

Kommentar

Die **strukturelle Einbindung der Pfarrrschaft** ist eines der dringlichen Themen, wo die Pfarrrschaft vom Synodalarat Antworten erwartet. Mehrfach wurde betont, dass die anstehenden Veränderungen genutzt werden sollten, um Verbesserungen in der Zusammenarbeit zwischen der Kirchenleitung und der Pfarrrschaft zu erreichen. Eine stärkere Partizipation führe auch zu einem verbindlicheren Mittragen des Prozesses durch die Pfarrfrauen und Pfarrer. Im Wunsch nach Aufwertung des Pfarramtes deutet sich ein gewisses Unbehagen im Zusammenhang mit der Etablierung und stärkeren Profilierung der neuen Ämter an. Dieses Unbehagen erklärt auch die Tatsache, dass sich die meisten Gruppen intensiv mit der Frage nach der Interpretation von „geistlicher oder theologischer Leitung“ befassten.

In Ergänzung zur vorliegenden Auswertung sind eine Liste der schriftlich gestellten Fragen sowie eine Statistik zu den darin angesprochenen Themen aufgeschaltet.

Lucien Boder

Matthias Zeindler