



Hintergrundmaterial zur Dokumentation

## **Priestertum aller Glaubenden und ordiniertes Amt in der evangelischen Kirche von Westfalen**

(Pfr. Gerd Kerl)

### ***Die Zielvorgaben des Kirchenbildes der Evangelischen Kirche von Westfalen***

„Der Auftrag, die frohe Botschaft Gottes über alle Grenzen hinweg zu verkündigen, ist an alle Christinnen und Christen gerichtet. Alle sind durch den Heiligen Geist mit jeweils besonderen Gaben beschenkt, um mit ihnen die

„Wohltaten Gottes“ in Wort und Tat in ihrem beruflichen wie privaten Alltag zu bezeugen. Dies ist die biblische Wurzel des „allgemeinen Priestertums“ aller Glaubenden. Damit die Bezeugung des Evangeliums als öffentliche Wortverkündigung und in der Feier der Sakramente Taufe und Abendmahl verlässlich und regelmäßig geschieht, überträgt die Kirche einigen Frauen und Männern durch die Ordination die Verantwortung für das Amt der öffentlichen Verkündigung. Trotz dieser besonderen Verantwortung haben die ordinierten Pfarrerinnen und Pfarrer keinen Vorrang gegenüber den anderen Mitgliedern der Kirche.

Sie sind Teil der geschwisterlichen Gemeinschaft von Mitgliedern, ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden unserer Kirche und mit ihnen zusammen zum Dienst an den Menschen beauftragt. Allgemeines Priestertum aller Getauften und ordiniertes Amt bedingen und ergänzen sich gegenseitig. Nur durch die Vielzahl der ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden und ihre vertrauensvolle Zusammenarbeit kann unsere Kirche ihren Auftrag erfüllen, umfassend für alle Menschen da zu sein und das Evangelium „*allem Volk*“ zu bezeugen. Dieses geschwisterliche Miteinander von allgemeinem Priestertum, ordiniertem Amt und ehren- und hauptamtlichem Engagement prägt das kirchliche Leben unserer Landeskirche. Es verweist auch auf die besondere Verantwortung unserer Landeskirche für die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden.“<sup>1</sup>

Für Gestaltung und Verheißung des allgemeinen Priestertums hat Luther den Ausdruck geprägt, dass wir einander zum Christus werden sollen. „*Ei so will ich meinem Nächsten auch werden ein Christus, wie Christus mir geworden ist.*“<sup>2</sup>

### ***Das Verhältnis von Allgemeinem Priestertum und ordiniertem Amt***

In der Erklärung der Leuenberger Kirchengemeinschaft, der auch unsere Evangelische Kirche von Westfalen angehört, wird der Dienst am Wort auf der Grundlage der Taufe beschrieben:

„Die Verkündigung des Evangeliums und das Angebot der Heilsgemeinschaft sind der Gemeinde als ganzer und ihren einzelnen Gliedern aufgetragen, die durch die Taufe zum Zeugnis von Christus und

<sup>1</sup> Evangelische Kirche von Westfalen: Unsere Geschichte, unser Selbstverständnis, Bielefeld 2004, S.24f.

<sup>2</sup> WA 7,35,32.

Dienst füreinander und für die Welt berufen sind und die durch den Glauben Anteil an Christi priesterlichem Amt der Fürbitte haben. Um der ständigen und öffentlichen Verkündigung des Evangeliums willen und zur Wahrung der rechten Lehre werden aber einzelne hierzu ausgebildete Glieder der Gemeinde besonders gewählt und ordiniert. Als Diener des Wortes sollen sie auch der Gemeinde das Wort Gottes zusagen und ihr die Sakramente reichen und so der Einheit der Gemeinde dienen und sie – zusammen mit dem mannigfaltigen Zeugnis und den verschiedenen Diensten der Gemeinde – der Welt gegenüber repräsentieren. Der Dienst des Wortes ist – auch in seiner Wahrnehmung der Verkündigung, des Unterrichts und der pastoralen Fürsorge – stets auf das allgemeine Priestertum der Gemeinde angewiesen und soll ihm dienen, wie auch das allgemeine Priestertum der Gemeinde und aller Getauften auf den besonderen Dienst der Verkündigung des Wortes und der Austeilung der Sakramente angewiesen ist. Das ordinierte Amt ruht so nach reformatorischem Verständnis auf einem besonderen Auftrag Christi und steht zugleich seinem Dienst mit der ganzen Gemeinde zusammen unter dem Wort Gottes.“<sup>3</sup>

## **Veränderungen in der Ausrichtung des Pfarrdienstes: to equip the saints**

Von den ökumenischen Partnern war im Rahmen des Reformprozesses Kirche mit Zukunft zu lernen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer die Aufgabe haben, „to equip the saints“. Das heißt: „Sie müssen ‚die Heiligen ausstatten‘ mit allem, was sie wissen, damit die Gemeinde ihr Amt ausüben kann.“<sup>4</sup>

Zeugnis und Dienst<sup>5</sup> der Pfarrerinnen und Pfarrer sind wesentlich darauf auszurichten, dass sich die Gaben und Berufungen der Gemeinde zu ihrem Dienst und Zeugnis entfalten und zur Geltung kommen können.

Zu dieser Aufgabe gehört auch die Leitung der Gemeinde - in gemeinsamer Verantwortung und Gestaltung in einem „Netzwerk von Ehrenamtlichen“.<sup>6</sup> Diese Dimension des Dienstes wird nach den Erwartungen, die im EKD-Papier „Kirche der Freiheit“ skizziert werden, immer wichtiger.<sup>7</sup> Sie ist in den Stellenbeschreibungen und Dienstanweisungen explizit mit aufzunehmen. In dieser Aufgabe müssen Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nur in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld, sondern auch durch entsprechende Angebote der Fort- und Weiterbildung unterstützt werden.

---

<sup>3</sup> Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996, S. 32f.

<sup>4</sup> Evangelische Kirche von Westfalen: Church with a future, Bielefeld 2002, S. 44.

<sup>5</sup> Die Leuenberger Kirchengemeinschaft hat in ihrer Vollversammlung 1994 Zeugnis und Dienst als Kennzeichen der Kirche und des christlichen Lebens beschrieben; vgl. Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996, S. 30ff.

<sup>6</sup> Vgl. Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996, S. 33: „Zum Dienst des Wortes gehört auch die Aufgabe der Leitung der Gemeinde.[...] Doch unterstreichen die Kirchen, die aus der Reformation hervorgegangen sind, daß die Verantwortung für die Verkündigung des Evangeliums der ganzen Gemeinde obliegt und daß die Leitung der Gemeinde (Kirche) auch durch andere ‚Dienste‘ geschieht und nicht nur dem ordinierten Amt zukommt.“

<sup>7</sup> Kirche der Freiheit, S. 68.

## Die Dienstgemeinschaft

Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ ist ein zentraler theologischer Begriff, der Eingang ins kirchliche Arbeitsrecht gefunden hat. Mit diesem Wort bezeichnet die Kirche die Gestalt ihres christlichen Handelns in der Welt als Ausdruck ihres Propriums. Mit „Dienstgemeinschaft“ wird wesentlich der Gesichtspunkt angesprochen, dass das christliche Handeln in der Welt ein gemeinschaftliches diakonisch-missionarisches Tun der Dienst- oder Arbeitgeber und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Dies bedeutet Dienstgemeinschaft nach außen, aber auch nach innen. Die „Dienstgemeinschaft“ ist ein zentraler Ansatz des kirchlichen Arbeitsrechts. Sie ist die Gestalt der beruflichen Arbeit in der Ausführung des kirchlichen Auftrags. Eine paritätisch besetzte unabhängige Kommission entwickelt Arbeitsrechtsregelungen. Diese Regelungen sind für die Arbeit- oder Dienstgeberseite verbindlich. Kommt in der arbeitsrechtlichen Kommission keine Regelung zustande, so wird die Lösung des Konflikts nicht im Arbeitskampf gesucht, sondern mit Hilfe einer dem Dritten Weg angemessenen Zwangsschlichtung durch eine unabhängige Kommission. (vgl. Harald Schliemann: Dritter Weg, Tarifvertrag, kirchengemäßer Tarifvertrag. Arbeitsrechtsetzung in Kirche und Diakonie, Ein Symposium zum Prüfauftrag, Dezember 2002 in Mülheim/Ruhr, S. 7-9)

## Vielfalt der Aufgaben – Vielfalt der Ämter

In Teil I des Kirchenbildes der EKvW *„Unser Leben – Unser Glaube – Unser Handeln“* sind zehn handlungsleitende Ziele beschrieben, die zugleich Aufgaben der Kirche beinhalten:

1. *„Wir machen uns auf den Weg zu den Menschen.“* – ... und nehmen ihre Sinn- und Lebensfragen ernst;
2. *„Wir sind offen und einladend.“* - ... und stellen als gastfreundliche Kirche die vielf gestaltigen eigenen Räume zur Verfügung;
3. *„Wir feiern lebendige Gottesdienste.“* - ... und beteiligen viele daran;
4. *„Wir begleiten die Menschen.“* - ... in Seelsorge und Beratung;
5. *„Wir bieten Orientierung.“* – ... und tragen im Bildungshandeln zur Stärkung der Verantwortung im Dialog bei;
6. *„Wir machen uns für Menschen stark.“* - ... und nehmen Anwaltschaft für Menschen in schwierigen Lebenssituationen in Staat und Gesellschaft wahr durch Begleiten und Beraten, Pflegen und Heilen, Trösten und Stärken, Fördern und Unterstützen;
7. *„Wir machen Menschen Mut zum Glauben.“* - ... und teilen das Evangelium mit ihnen und bieten Gemeinschaft in der Kirche Christi an;
8. *„Wir nehmen gesellschaftliche Verantwortung wahr.“* - ... und stärken Menschen- und Bürgerrechte, Menschenwürde, Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung;
9. *„Wir laden zu aktiver Mitgestaltung und Beteiligung ein.“* - ... und ermutigen zu haupt- und ehrenamtlichem Engagement in der Kirche;

10. „Wir fördern die weltweite Ökumene mit anderen Kirchen.“ - ... und stärken die Einheit der Kirchen, auch im Dialog mit anderen Kulturen und Religionen.

Alle diese Aufgaben können nur durch eine Vielfalt der Ämter und Gaben verwirklicht werden. Diese Vielfalt ist ein Reichtum in unserer Kirche. Sie wahrzunehmen verändert den Blickwinkel und die Haltung aller Mitarbeitenden untereinander. Die hier genannten Aufgaben sind Kernaufgaben. Die Personen, die sie erfüllen, erfahren darum die gleiche Wertschätzung und Anerkennung. Damit die gemeinsame Arbeit weiterhin im Mittelpunkt steht, sind Verhaltensweisen notwendig, die sowohl die je eigenen Profile fördern als auch deutlich machen, dass die eigene Arbeit Teil eines größeren gemeinsamen Auftrages ist.

„Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen.“ (1. Kor. 12, 4-6)

### **Problemanzeigen:            aus der Perspektive von hauptamtlich Mitarbeitenden**

Viele hauptamtlich Mitarbeitende haben Angst um ihre Arbeitsplätze, weil sie im Gegensatz zu den Pfarrern und Pfarrerinnen nicht dieselbe Arbeitsplatzsicherheit haben. In diesem Zusammenhang wird auch das Ziel der gerechten Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche massiv gefährdet, denn über 70% der hauptamtlich Beschäftigten in der Kirche sind Frauen. Wenn aus finanziellen Gründen Mitarbeitende entlassen werden oder ihre Bezahlung nicht mehr Existenz sichernd ist, empfinden die Betroffenen dies oftmals als Missachtung ihrer hohen Professionalität und der Qualität ihrer Arbeit. Die Reduzierung und der Abbau von Stellen führen bei den verbleibenden Beschäftigten zu erheblicher Arbeitsverdichtung.

Zu begrüßen sind die Gründung von Stiftungen wie auch oder eine systematische Form des Fundraising als Finanzierungsmöglichkeiten für einzelne kirchliche Arbeitsfelder, selbst wenn Kirchensteuerausfälle dadurch nicht kompensiert werden können. Diese Prozesse zu unterstützen ist eine Form der besonderen Verantwortung der Kirche gegenüber ihren Mitgliedern und ihren Mitarbeitenden. In diesem Zusammenhang gehört es auch, zu prüfen, unter welchen Bedingungen kirchliche Arbeit durch die Gründung von Trägergesellschaften, bei denen die Kirche eine von mehreren gleichberechtigten Partnern ist, weitergeführt werden kann.

## **2.2    aus der Perspektive von Pfarrerinnen und Pfarrer**

Viele Pfarrerinnen und Pfarrer fühlen sich durch die Charakterisierung ihrer Berufsgruppe als größter Kostenfaktor immer stärker unter Druck gesetzt. Dabei bleibt festzuhalten: Durch Wegfall der Sonderzuwendung, Wegfall von früheren zusätzlichen Dienstaltersstufen, Änderungen im Dienstwohnungsrecht mussten sie Kürzungen akzeptieren, die je nach persönlicher und örtlicher Situation

zu Gehaltseinbußen zwischen 10% und 14% gegenüber dem Betrag führten, der ihnen ohne die Eingriffe zugestanden hätte. Zudem vermissen sie oft eine angemessene Wertschätzung ihrer Arbeit in der Kirche, für die sie ausgebildet sind und die sie mit großem Engagement ausüben.

In der gegenwärtigen Situation werden ihnen immer mehr Aufgaben zugewiesen. Diese Entwicklung wird noch zunehmen, wenn zukünftig immer mehr andere Arbeitsplätze in der Kirche abgebaut werden. Für die Betroffenen ist dies eine Beeinträchtigung ihrer pastoral-theologischen Arbeit, die Auswirkungen auf ihre berufliche Motivation und ihre Identifikation mit dem Auftrag der Kirche haben kann.

### **2.3 aus der Perspektive von Ehrenamtlichen**

Viele ehrenamtliche Mitarbeitende fühlen sich angesichts der wachsenden Anforderungen, die an sie gestellt werden, zunehmend allein gelassen. So empfinden z.B. Presbyterinnen und Presbyter ihre Personal- und Finanzverantwortung manchmal als immense Last. Sie bringen Kompetenzen mit, aber an vielen Stellen fehlen in den Kirchenkreisen gegenwärtig Strukturen, durch die sie systematisch bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützt werden. Für manche von ihnen führt dies zur Aufgabe des Amtes, obgleich sie eigentlich bereit sind, mit großem Engagement in der Kirche zu arbeiten. Um die freiwillige Beteiligung zu verstärken, muss intensiver danach gefragt werden, wer zu welcher Aufgabe wirklich bereit und in der Lage ist. Zur Wertschätzung ehrenamtlicher Arbeit gehört es notwendig, dieses Engagement in der Kirche tatsächlich durch qualitativ hochwertige Fortbildungen und einen strukturell gesicherten Informationsfluss zu stärken. Das Potential an Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement, das bislang in der Mehrheit Frauen zeigen, erfordert verbesserte Unterstützungsstrukturen und deutlichere Aufgabenbeschreibungen.

#### **Lösungsvorschläge:**

Das Miteinanderarbeiten in der Kirche schließt auch Beteiligungsregelungen für die Mitarbeitenden in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein. Im Sinne der Beteiligungsgerechtigkeit ist sicherzustellen, dass die einmal **jährliche Unterrichtungspflicht der Dienststellenleitung über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf gegenüber der Mitarbeitervertretung (MAV)** nach § 34 Absatz 2 Satz 1 MVG gewährleistet ist. Hierzu gehört auch die Verpflichtung der Dienststellenleitung, einmal jährlich in einer Mitarbeitendenversammlung über die Entwicklung der Dienststelle zu informieren.

Es ist zu prüfen, ob nicht auch seitens der Kirchenkreise die Bildung von gemeinsamen MAVen gefördert werden kann. Diese könnten unmittelbar oder über einen Ausschuss für Wirtschaftsfragen<sup>8</sup> regelmäßig über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unterrichtet werden und bei den Beratungen des KSV beteiligt werden.

Lt. MVG § 23 a, Abs. 2 kann die MAV in Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 150 Mitarbeitenden einen Ausschuss für Wirtschaftsfragen bilden, der über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren ist; die Dienststellenleitung hat die Pflicht, die wirtschaftliche Lage mit diesem Ausschuss zu beraten.

Um die notwendigen Kooperationen zu ermöglichen, **sind Planungseinheiten zu schaffen, in denen auch kooperiert werden kann.** Die Erarbeitung von Gemeindekonzeptionen, die sich entweder selbst als Kooperationsverbund beschreiben können und / oder in Bezug auf andere Gemeinden - sei es im Kirchenkreis oder im Blick auf andere benennbare räumliche Größen - gehören ebenso in diesen Zusammenhang wie die Erarbeitung von **Konzeptionen für Kirchenkreise resp. Gestaltungsräume, die die Gesamtheit der Kernaufgaben im Blick auf Kooperationsverbünde beschreiben.**<sup>9</sup> Kooperationsverbünde auf der Basis von Verträgen (gegebenenfalls mit zeitlicher Befristung) ermöglichen es, auch die gemeinsamen Dienste eigenständig aufzunehmen und gleichzeitig die Autonomie der Träger (Gemeinden, Kirchenkreis/e) zu wahren.

Die Kriterien für eine notwendige Prioritätendiskussion sind aus den vier **Zielen des Prozesses „Kirche mit Zukunft“ zu entwickeln: Menschen gewinnen - Mitgliedschaft stärken - Glauben vermitteln - Verantwortung übernehmen.** An diesen Zielen orientierte Kriterien richten den Blick über die jeweiligen Ebenen der Kirche und die speziellen Arbeitsfelder hinaus nach außen. Sie ermöglichen es nach innen, die Erfüllung der Aufgaben auf andere zu beziehen (Kooperation) und mit Zielen zu versehen, die nachprüfbar sein und regelmäßig evaluiert werden sollten. Zugleich fordern Kriterien, die sich an diesen vier Zielen orientieren, dazu auf, die notwendigen Veränderungen in den jeweiligen Aufgabenfeldern gezielt unter innovativen, konzentrierenden und nachhaltigen Gesichtspunkten zu gestalten, um so die geringeren finanziellen Mittel effektiv nutzen zu können.

- In einem gleichberechtigten Dialog aller Beteiligten wird bestimmt, welches Entwicklungsziel die Gemeinde für die nächste Zeit anstrebt (z.B. in einer Gemeindekonzeption).
- Es wird geklärt, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten jeder einzelne der beteiligten Mitarbeitenden in diesen Prozess einbringen will.
- Die jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche, Aufgaben und Rollen zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen werden eindeutig beschrieben und deutlich voneinander abgegrenzt.
- Es erfolgen Klärungen über die genaue Tätigkeit, den Zeitumfang, die Dauer und die Qualifikationen und Fertigkeiten, die erforderlich sind, bzw. erlernt werden müssen.
- Es wird geklärt, welche Entscheidungen und Tätigkeiten in Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen erfolgen und was eigenständig geleistet werden soll und muss.

---

<sup>9</sup> Vgl. Vorschläge der Projektgruppe I „Kirchenbild“ zur Erarbeitung von Gemeindekonzeptionen.

- Es werden regelmäßig Zeiten verabredet, in denen der Prozess reflektiert und Arbeitsbedingungen evaluiert werden.

### **3. Verbesserung der Rahmenbedingungen im ehrenamtlichen Dienst**

Rechtliche, organisatorische, kommunikative und finanzielle Bedingungen haben entscheidenden Einfluss darauf, ob Ehrenamtliche ihr Engagement als gewollt erleben und sich unterstützt und gefördert fühlen.

Es zeigt sich, dass ehrenamtliche Arbeit dann attraktiv ist, wenn die Rahmenbedingungen in miteinander abgestimmten Prozessen weiterentwickelt und optimiert werden.

Zu den zentralen Verbesserungen der Rahmenbedingungen gehört eine Veränderung der Umgangsformen in der Kirche (Organisationskultur und der Umgang mit ehrenamtlich Engagierten etc.), eine nachhaltige Förderung engagementfördernder Infrastruktureinrichtungen (Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Selbsthilfekontaktstellen etc.) und die Unterstützung der Forderung nach einer allgemeinen steuerlichen Aufwandspauschale für Ehrenamtliche.

#### **Konkret heißt das:**

- Allen Ehrenamtlichen müssen die in der EKvW geltenden Grundsatzpapiere (Kirchenbild, Synodenbeschlüsse zum Ehrenamt) in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden.
- Die Evangelische Kirche von Westfalen stellt mit ihren Einrichtungen sicher, dass es Weiterbildungsangebote für Ehrenamtliche gibt.
- Die Institution Kirche ist dafür verantwortlich, dass alle Ehrenamtlichen ordnungsgemäß versichert sind.
- Die Hauptamtlichen in den Gemeinden und Arbeitsbereichen erstellen in Kooperation mit den Ehrenamtlichen eine Aufgabenübersicht und einen Einsatzplan. Erfahrungen werden evaluiert und für Qualitätsentwicklungsprozesse fruchtbar gemacht.
- Konflikte sind eine Möglichkeit, die Arbeit weiterzuentwickeln und bestehende Strukturen und Arbeitsweisen zu überprüfen. Probleme werden von allen Seiten mutig und konstruktiv aufgegriffen, Supervision und Beratung sind anzubieten.
- In allen Gemeinden und Arbeitsbereichen sowie auf Kirchenkreisebene ist eine Ansprechperson für Ehrenamtliche zu benennen, an die sie sich wenden können und von der sie Informationen erhalten.
- Die Gemeindeleitung ist dafür verantwortlich, dass die Ehrenamtlichen alle notwendigen Informationen für ihr Engagement zeitnah erhalten.
- Die Gemeinde bzw. der Arbeitsbereich stellt den Ehrenamtlichen die nötigen Mittel wie Räume, technisches Gerät, unterstützendes Personal, Material und Finanzen zur Verfügung.
- In den Arbeitsbereichen werden Formen und Rituale zur Einführung und zur Beendigung des Engagements unter Beteiligung aller Betroffenen entwickelt und gestaltet.