

Pfr. Christian Bieri
Hauptstrasse 21
5035 Unterentfelden
062 724 80 37
christian.bieri@ref-ue.ch

CAS-Arbeit im Weiterbildungsstudiengang
Ausbildungspfarrerin/Ausbildungspfarrer

Gemeinsam einsam?

Das Vikariat im Einzelpfarramt – Chancen, Grenzen und Übungen

Eingereicht bei der Studienleitung Pfrn. Manuela Liechti-Genge, MAS The UNIBE

Unterentfelden, 31. Juli 2018

Vorwort

Die vorliegende CAS-Arbeit entstand stückweise, verteilt über einen Zeitraum von rund zwei Jahren. Theoretische Reflexionen wurden dabei laufend verbunden mit praktischen Erfahrungen und Übungen.

Ich danke meinen beiden Vikaren Andreas Ladner und Elisabeth Weymann für ihre teils unbewusste, teils bewusste Unterstützung meiner Arbeit und meiner Frau Marianne für das Korrekturlesen.

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet.

Ich bin damit einverstanden, dass die Arbeit öffentlich zugänglich ist.

Unterentfelden, den 31. Juli 2018

Christian Bieri

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Einleitung	4
2. Das Einzelpfarramt von gestern bis morgen	6
2.1. Das (Einzel)pfarramt in Geschichte und Gegenwart	6
2.2. Das Einzelpfarramt in der pastoraltheologischen Literatur	7
2.3. Perspektiven zum Einzelpfarramt in der Zukunft	10
3. Das Vikariat im Einzelpfarramt	17
3.1. Grundsätzliches	17
3.2. Chancen	17
3.2.1. Das Einzelpfarramt als Allroundpfarramt	18
3.2.2. Die Team-Arbeit im Einzelpfarramt	19
3.2.3. Die vereinfachte Planung	19
3.2.4. Die Integration in die Kirchengemeinde	20
3.2.5. Die echte „koordinierte Pfarramtstätigkeit“	20
3.2.6. Die vereinfachte Seelsorge	20
3.3. Grenzen	21
3.3.1. Der fehlende Pfarrkonvent	21
3.3.2. Die punktuell erhöhten Arbeitsbelastungen	21
3.3.3. Die fehlenden Auseinandersetzungen	22
3.4. Ein Erfahrungsbericht	22
3.5. Vorschläge zur Einübung des Teampfarramts im Einzelpfarramt	24
3.5.1. Übergemeindliche Zusammenkünfte, Austausch unter „Geschwistern“	24
3.5.2. Übergemeindliche Gottesdienste, Anlässe und Arbeitsgruppen	25
3.5.3. Team-Arbeit und Team-Übungen im Vikariatsjahr	26
3.5.4. Horizonterweiterung durch ein benachbartes Pfarrteam	26
3.5.5. Kursarbeit	29
4. Schlusswort	31
Literatur	32

1. Einleitung

Seit meinem Berufseinstieg 2004 arbeite ich im Einzelpfarramt: Zunächst in der kleinen Kirchgemeinde Rheineck SG mit damals rund 900 Mitgliedern, seit 2012 in der etwas grösseren Kirchgemeinde Unterentfelden AG mit zur Zeit knapp 1300 Mitgliedern. Obwohl die Mitarbeiterschar und die Aufgabenbereiche in diesen beiden Kirchgemeinden gewisse Unterschiede aufweisen, so ist es doch in beiden Fällen ein Einzel- und Allroundpfarramt mit einem Beschäftigungsgrad von 100%.

Die grosse Verantwortung und die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten im Einzelpfarramt schätze ich sehr. Während der ersten Vikariatsbegleitung im Schuljahr 2015/2016 stellte ich mir aber vermehrt die Frage: Kann ich dem Vikar im Einzelpfarramt alles bieten? Oder ist die Perspektive doch etwas beschränkt, vielleicht gar zu beschränkt? Eignet sich das Einzelpfarramt überhaupt als Ausbildungsort oder fehlt Wesentliches? Und: Wird es in einigen Jahren noch Einzelpfarrämter geben oder führen die zunehmende Spezialisierung des Pfarramts, die verstärkte Teamarbeit und die Fusionsbestrebungen mancher Kantonalkirchen womöglich bald zum „Aussterben“ des Einzelpfarramts? Würde in diesem Fall eine Vikarin bei einem Ausbildungspfarrer im Einzelpfarramt zu schlecht vorbereitet auf ihre künftige berufliche Laufbahn? Wären wir also gemeinsam einsam – vor allem aber einsam statt gemeinsam?

Es interessierte mich, ob die meiner Ansicht nach nicht ganz unwesentlichen Unterschiede zwischen Einzel- und Teampfarramt in der pastoraltheologischen Literatur eine Rolle spielen, ob sie in der Kursarbeit des Vikariats thematisiert werden und wo genau die Chancen und Grenzen meines eigenen Einzelpfarramts als Ausbildungsplatz liegen. In welchen Situationen sollte ich in der Begleitung eines Vikars die Tatsache ansprechen, dass sich manches im Teampfarramt anders verhält als im Einzelpfarramt? Gibt es wesentliche Anforderungen, die das Vikariat im Einzelpfarramt schlicht nicht leisten kann? Braucht es allenfalls Ergänzungen, Übungen, vertiefte Gespräche?

Das erfolgreiche Ausbildungsjahr meines ersten Vikars Andreas Ladner 2015/2016 stimmte mich insgesamt positiv. Dennoch haben die praktischen Erfahrungen dieses Jahres und auch die spätere Rückfrage bei meinem ehemaligen Vikar neben vielen Chancen auch die Grenzen klar aufgezeigt. Diese Erfahrungen sollten in die Untersuchung einfließen und durch praktische Veränderungen im Vikariatsjahr mit Elisabeth Weymann 2017/2018 Anwendung finden.

Ziel der Arbeit ist es, die Berechtigung des Einzelpfarramts als Ausbildungsplatz gegenüber dem Teampfarramt zu klären, Chancen und Grenzen aufzuzeigen und Vorschläge zu präsentieren, wie möglichen Defiziten begegnet werden kann.

Meine Arbeit beginnt mit einem theoretischen Teil, in welchem in aller Kürze und Unvollständigkeit das Einzelpfarramt in Geschichte und Gegenwart, als Thema in der pastoraltheologischen Literatur und – etwas ausführlicher – in seinen Zukunftsperspektiven zur Diskussion gestellt wird. Diese Darstellung ist wichtig, denn die

Leitfrage dieses Teils lautet: Hat das Einzelpfarramt überhaupt eine Zukunft, und wenn ja, wie könnte diese aussehen?

Im Hauptteil geht es danach spezifischer um das *Vikariat* im Einzelpfarramt. Primär aufgrund eigener Erfahrungen aus der Begleitung zweier Vikariate versuche ich die Chancen und Grenzen des Vikariats im Einzelpfarramt zusammenfassend aufzuzeigen und abzuwägen. Rückblickende Gedanken meines ersten Vikars Andreas Ladner vervollständigen das Bild. Ergänzt wird dieser Teil mit bereits erprobten Vorschlägen und noch unerfüllten Wünschen, wie auch in einem Vikariat im Einzelpfarramt Aspekte des Teampfarramts eingeübt werden können. Dieser Teil ist trotz seiner relativen Kürze der wichtigste in dieser Arbeit: Denn er ist das Resultat theoretischer Überlegungen und praktischer Umsetzungen und wurde während dem ganzen Vikariatsjahr 2017/2018 Stück für Stück ausprobiert und für diese Arbeit laufend dokumentiert.

Besonders für den theoretischen Teil wurde eine kleine Auswahl an Pastoraltheologien herangezogen. Diese Auswahl ist aus einsichtigen Gründen (ich führe ein 100%-Pfarramt!) sehr begrenzt und subjektiv. Ebenso wichtig waren aktuelle Überlegungen zum Pfarramt und zu Kirchenreformen in den Deutschschweizer Landeskirchen. Dazu wurden die aktuelle Literatur sowie auch Quellen und Dokumente aus dem Internet berücksichtigt, wenn auch hier die zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen klare Grenzen setzten.

Diese Arbeit hat dadurch naturgemäss einen unvollständigen Charakter. Die Fragen nach der Zukunft der Volkskirche und damit verknüpft nach der Zukunft des Einzelpfarramts bräuchten eine tiefere Diskussion in den Kirchenleitungen und an der Basis. Insofern sind die Antworten darauf etwas spekulativ. Dennoch sollen die Ergebnisse eben auch Mut machen, das Einzelpfarramt weiterhin als Chance zu sehen – auch als Chance für einen Vikariatsplatz. Diese Chance gilt es zu nutzen und im Vikariat mit einem zusätzlichen vertieften Blick auf das Teampfarramt zu ergänzen.

Die Begriffe Pfarrerin/Pfarrer sowie Vikarin/Vikar werden gleichberechtigt und mehr oder weniger abwechselnd verwendet, sofern sie sich nicht auf eine konkrete Person beziehen. Ich vermeide den neutralen Begriff „Pfarrperson“ und den entsprechenden, mir noch nie begegneten Begriff „Vikarsperson“.

2. Das Einzelpfarramt von gestern bis morgen

2.1. Das (Einzel)pfarramt in Geschichte und Gegenwart

Über die Entstehung und die wechselvolle Geschichte des Pfarramtes von den biblischen Anfängen bis zur Gegenwart geben verschiedene kurze Zusammenfassungen in Pastoraltheologien Auskunft. Als Beispiel nenne ich die neuere Pastoraltheologie von Michael Klessmann, welche der Thematik unter dem Titel „Zur Entstehung und Geschichte des Pfarrberufs“ ein knappes, aber instruktives Kapitel widmet. Klessmann beginnt bei allgemeinen, religionsgeschichtlichen Aspekten und schlägt dann einen grossen Bogen von der Bibel über die frühe Kirchengeschichte, die Reformation und Neuzeit bis zur gegenwärtigen Situation in Deutschland.¹

Diese Geschichte des Pfarramts kann an dieser Stelle nicht im Detail nachgezeichnet werden. Was aber auf alle Fälle zusammenfassend festgehalten werden muss: Die Aufgabe, Funktion, Ausbildung und Stellung des Pfarrers hat sich im Lauf der Jahrhunderte stets entwickelt. Was wir heute unter dem „Pfarramt“ verstehen, ist zwar die Grundlage unseres Nachdenkens für unsere Situation, es ist aber nicht das über Jahrhunderte hinweg vorherrschende und allgemein akzeptierte Modell. Insofern ist schon jetzt im Hinterkopf zu behalten, dass sich das Modell des Pfarramts in den folgenden Jahrzehnten auch sehr bald wieder verändern könnte.

Die Frage von Einzel- oder Teampfarramt scheint jedoch in der Vergangenheit kein wichtiges Thema gewesen zu sein. Meist ist einfach vom Pfarramt an sich die Rede, wenn versucht wird, die Geschichte des Pfarramts nachzuzeichnen.

Zumindest in der neutestamentlichen Zeit, bevor die Ämter fest konstituiert wurden, waren die im heutigen Sinne pastoralen Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt². Die neutestamentlichen Aufzählungen der Gemeindedienste gehen direkt oder indirekt davon aus, dass diese Dienste auf verschiedene Gemeindeglieder verteilt sind und „nebenamtlich“ ausgeführt werden.

Erst in den folgenden christlichen Jahrhunderten entwickelten sich klarere Strukturen in der Ämterlehre.³ Mit der Konstantinischen Wende und der Einführung des Territorialprinzips als Grundlage der Volkskirche entsteht schliesslich die Basis für das Pfarramt im heutigen Sinn: Die Zuordnung eines Pfarrers zu seiner Parochie – die beiden Begriffe haben bekanntlich denselben Ursprung⁴, ohne Parochie gibt es also keinen Pfarrer! Damit war im Normalfall ein Pfarrer für eine Parochie zuständig; Ausnahmen bildeten die Klöster, welche dieses Personalprinzip auflockerten.

¹ Klessmann, Pfarramt, 26-55.

² Ebd., 29.

³ Ebd., 31.

⁴ Wolfgang Pfeifer, Etymologisches Wörterbuch des Deutschen. Online zuletzt abgerufen unter <https://www.dwds.de/wb/Pfarrer> am 24. Juli 2018; ebenso Dörte Gebhard in Schaufelberger/Hartmann, Perspektiven, 103.

Die Reformation hat trotz ihrer zahlreichen Neuerungen und Entdeckungen weder am Territorialprinzip noch am Parochialprinzip gerüttelt. Die zwischenzeitliche Betonung des allgemeinen Priestertums aller Gläubigen änderte formal nichts daran, dass weiterhin ein Pfarrer für eine Parochie zuständig war.⁵

In der Neuzeit entstand das geregelte Pfarramt im heutigen Sinn. Die Pfarrerrolle wurde zwar komplexer, am Parochialsystem jedoch wurde festgehalten.⁶ Erst im 20. Jahrhundert veränderte sich die Situation grundlegend durch die „steigende Ausdifferenzierung von übergemeindlichen Funktionspfarrämtern“.⁷ Die Pfarrerin (jetzt auch tatsächlich weiblich!) konnte sich spezialisieren.⁸ Teilzeitstellen wurden geschaffen.⁹ Die Vorherrschaft des Einzelpfarramts im Parochialsystem war gebrochen.

Auch wenn ein Rückblick auf die Geschichte des Pfarrberufs wie bei Klessmann die Frage von Einzel- und Teampfarramt gar nicht ausdrücklich thematisiert, so wird doch deutlich: Das volkshkirchliche Pfarramt war über weite Strecken in erster Linie ein Parochialpfarramt. Und eine einzige Parochie wird normalerweise von einem einzigen Pfarrer betreut. Andere Formen waren früher gar nicht im Blick, sondern sind eine neuere Erscheinung.

2.2. Das Einzelpfarramt in der pastoraltheologischen Literatur

Ein kleiner Einblick in die pastoraltheologische Literatur der letzten Jahrzehnte zeigt, dass die Frage von Einzel- und Teampfarramt, wenn überhaupt, dann nur am Rande ein Thema ist. Tendenziell ist aber erkennbar, dass die neuesten Werke die Frage eher aufnehmen als ältere.

Dietrich Rösslers Klassiker („Grundriss der Praktischen Theologie“) beispielsweise lässt trotz seines beachtlichen Umfangs von rund 600 Seiten nur zwischen den Zeilen erkennen, dass es Teampfarrämter gibt. So erwähnt Rössler, dass bei Pfarrwahlen auf die verschiedenen Gruppierungen innerhalb der Gemeinde Rücksicht genommen werden sollte.¹⁰ Diese Aussage impliziert offenbar ein Teampfarramt: Unterschiedliche Strömungen sollen sich durch die Unterschiedlichkeit des Pfarrteams repräsentiert fühlen. Im ganzen Kapitel über die „Person“ (des Pfarrers) wird die Frage von Einzel- und Teampfarramt nicht erwähnt.¹¹ Insgesamt beschreibt Rössler die Aufgaben des Pfarrers sehr ausführlich und vielfältig. Dabei wird aber nie zwischen Einzel- und Teampfarramt unterschieden, die Begriffe an sich kommen im ganzen Werk gar nie vor.

⁵ Klessmann, Pfarramt, 35.

⁶ Ebd., 44f.

⁷ Ebd., 49.

⁸ Ebd., 51.

⁹ Ebd., 52.

¹⁰ Rössler, Grundriss, 509.

¹¹ Ebd., 118-157.

Auch **Manfred Josuttis** („Der Pfarrer ist anders“) vertritt ein traditionelles Bild des Pfarrers. Dieser tritt in seiner Pastoraltheologie stets männlich und im Singular auf. Nur einzelne Stellen deuten die Möglichkeit des Teampfarramts an: Bereits in der Einführung erwähnt Josuttis das Teampfarramt als Neuerung, welche das traditionelle Verständnis des Pfarramts umdeute.¹² Unter den „Grenzen dieses Buches“ erwähnt Josuttis ein fehlendes Kapitel zum Verhältnis zwischen dem Pfarrer und den anderen Mitarbeitern.¹³ Und im letzten Kapitel über die Ausbildung des Pfarrers spricht Josuttis kritisch über die funktionale Aufteilung des pastoralen Dienstes anstelle des Parochialsystems. Dabei bringt er deutlich zum Ausdruck, dass für ihn der Gemeindepfarrer als „Generalist und Dilettant zugleich“ das Ziel der Ausbildung zum Pfarramt sei und das Modell eines Pfarrers als Funktionsspezialisten auf fragwürdigen Voraussetzungen beruhe.¹⁴

Paul Bernhard Rothen diskutiert in seiner konservativen Pastoraltheologie („Das Pfarramt. Ein gefährdeter Pfeiler der europäischen Kultur“) das Pfarramt primär auf der theoretisch-theologischen Ebene, weniger auf der praktischen. Es geht ihm darum, das Pfarramt als „Ordnungsmacht“¹⁵ unserer Gesellschaft zu etablieren und zu festigen. Dabei macht es für ihn kaum einen Unterschied, ob es sich um ein Einzel- oder ein Teampfarramt handelt. Vor Augen steht ihm aber ganz eindeutig das Pfarramt in einer Parochialgemeinde – und zwar als Amt des „Generalisten“.¹⁶ Dabei erwähnt er zwar die Unterscheidung von Einzel- und Teampfarramt nicht, hebt sich jedoch durch seine Vorliebe zum „Generalisten“ ab von einer der wohl grössten Stärken des Teampfarramts: Der gabenorientierten Schwerpunktsetzung. An verschiedenen Stellen¹⁷ singt Rothen ein Loblied auf das Gemeindepfarramt und stellt es deutlich über die Spezialpfarrämter. Rothen selber übrigens hat Pfarrstellen im Einzel- und im Teampfarramt innegehabt (Zweisimmen, Münstergemeinde Basel und aktuell in Hundwil).

Michael Klessmanns Pastoraltheologie („Das Pfarramt“) ist zeitlich schon sehr nahe an der Gegenwart. Es erstaunt deshalb nicht, dass das Teampfarramt explizit und implizit eine grössere Rolle spielt als in den „Klassikern“ Ende des 20. Jahrhunderts. So erwähnt Klessmann beispielsweise das „Team der Hauptamtlichen“ in einer Kirchengemeinde¹⁸ oder das Untersuchungsergebnis, dass rund die Hälfte der Pfarrerrinnen und Pfarrer – mehr Frauen als Männer – sich als Arbeitsort ein Teampfarramt wünschen.¹⁹ Implizit kommt das Teampfarramt zur Sprache in der Feststellung, dass die Pfarrer in Deutschland – *bei mehreren Pfarrstellen rotierend* – (Hervorhebung C.B.) den Vorsitz des Kirchenvorstands

¹² Josuttis, Pfarrer, 17.

¹³ Ebd., 27.

¹⁴ Ebd., 213f.

¹⁵ So der Titel des Hauptteils: „Das Pfarramt – eine Ordnungsmacht im Dienst des Evangeliums“, in Rothen, Pfarramt, 137-409.

¹⁶ Ebd., 28f.

¹⁷ Z.B. ebd., 224ff.

¹⁸ Klessmann, Pfarramt, 135.

¹⁹ Ebd., 95.

innehaben.²⁰ In den historischen Rückblicken berichtet Klessmann darüber, dass Pfarrer nach der Reformation offenbar nicht bereit waren, ihr Amt (und damit ihr Einkommen) mit anderen zu teilen, dass also der Parochialzwang vorerst zu Einzelpfarrämtern führte,²¹ und dass später Parochien auf rund 2500 Gemeindeglieder verkleinert wurden, damit sie noch im Einzelpfarramt zu bewältigen waren.²²

Etwas ausführlicher wird Klessmann dann im Kapitel 9 über das „Pfarramt und andere (nichttheologische) Mitarbeitende“: Klessmann skizziert verschiedene Modelle der Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern mit anderen Berufsgruppen, erwähnt aber auch Teampfarrämter.²³ Obwohl sich die Euphorie des Teampfarramtes mittlerweile etwas gelegt habe, schenke die Ausbildung der Teamarbeit weiterhin zu wenig Beachtung!²⁴ Die Idee des „gemeinsamen pastoralen Amtes“ hingegen meint kein Teampfarramt, sondern die Zusammenarbeit mit nicht theologisch ausgebildeten Mitarbeitenden, welche pastorale Grundfunktionen übernehmen. Klessmann sieht Chancen wie auch Grenzen in diesem Modell.²⁵

Im Abschnitt über die Ausbildung schliesslich hält Klessmann etwas ernüchtert fest, dass die Ansätze zum Gruppen- oder Teampfarramt aus den 70er- und 80er-Jahren weitgehend versandet seien.²⁶

Der Sammelband „Perspektiven für das Pfarramt“ von **Thomas Schaufelberger** und **Juliane Hartmann (Hrsg.)** aus dem Jahr 2016 nimmt die Thematik des Teampfarramts deutlich stärker auf als die zuvor besprochenen Monographien. Im Kompetenzstrukturmodell bildet die „Team- und Konfliktfähigkeit“ den siebten von zwölf Bereichen der Aus- und Weiterbildung für den Pfarrberuf.²⁷ Obwohl damit selbstredend nicht nur die Arbeit im *Teampfarramt*, sondern die Arbeit in Teams in der Kirchgemeinde ganz allgemein gemeint ist, gehen die Herausgeber aufgrund der gegenwärtigen Entwicklung davon aus, dass das Teampfarramt das Einzelpfarramt verdrängen wird. Wir werden später sehen, dass diese Sicht zu einseitig ist.²⁸

Im letzten Hauptteil des Sammelbandes („Anwendungsperspektiven“) erwähnt Juliane Hartmann an der fiktiven Biographie von „Sara Studer“ Gründe für die Wahl eines Teampfarramts: Sara Studer nehme Defizite in ihrer Planungs- und Organisationskompetenz wahr, sie möchte einen Schwerpunkt setzen in ihrem Pfarramt

²⁰ Ebd., 88f.

²¹ Ebd., 35.

²² Ebd., 151.

²³ Ebd., 278-281: Klessmann erwähnt den „zweiten Pfarrer“, das „Gruppenpfarramt“ und schliesslich das „Teampfarramt“, welches das Einzelpfarramt mehr und mehr ersetzt.

²⁴ Ebd., 281.

²⁵ Ebd., 283-285. Vgl meine Gedanken dazu am Schluss des Kapitels 2.3. dieser Arbeit.

²⁶ Ebd., 317.

²⁷ Schaufelberger/Hartmann, Perspektiven, 49.

²⁸ Vgl. Fussnote 37 und die Gedanken im Kapitel 2.3. dieser Arbeit.

und sie möchte Zeit für Experimente haben.²⁹ Implizit wird damit ausgedrückt: Das Einzelpfarramt ist ein Allroundpfarramt, welches eine gute Selbstorganisation voraussetzt und kaum Zeit für Schwerpunkte und Experimente lässt. Juliane Hartmann nennt das Kompetenzstrukturmodell eine gute Hilfe, um in Teampfarrämtern eine passende Teamzusammenstellung zu erreichen.³⁰ Im Abschnitt über die Nutzung des Kompetenzstrukturmodells schliesslich wird die Anwendung in Teams mehrfach erwähnt: Dabei geht es sowohl um ein kleineres Team um ein Einzelpfarramt herum als auch um Teampfarrämter.³¹

Ich fasse zusammen: Das Teampfarramt ist in der pastoraltheologischen Literatur ein neueres Phänomen. Erst jüngere und jüngste Pastoraltheologien widmen den spezifischen Fragen des Teampfarramts eigene Kapitel und Untersuchungen. Diese Beobachtung widerspiegelt die Tatsache, dass das Teampfarramt erst in den letzten Jahrzehnten enorm an Bedeutung gewonnen hat. Zu Recht wird dieser Thematik nun auch entsprechend Platz eingeräumt. Zu Recht erhalten Kompetenzen in der Teamarbeit grosses Gewicht in der neueren Ausbildung zum Pfarramt. Doch wird in der Ausbildung auch auf die Unterschiede zwischen Einzel- und Teampfarramt hingewiesen? Wie wird sich die Stellensituation in den nächsten Jahren und Jahrzehnten entwickeln? Wofür sollten Vikarinnen und Vikare heute ausgebildet werden und wie?

2.3. Perspektiven zum Einzelpfarramt in der Zukunft

Wie sieht das evangelisch-reformierte Pfarramt in Zukunft aus? Da sich die Kirche insgesamt in tiefgreifenden Veränderungsprozessen befindet, kann die Frage nach dem Pfarramt der Zukunft nicht isoliert betrachtet werden. Es geht um die Frage nach der zukünftigen Kirche.

Verschiedentlich sind Tendenzen erkennbar, welche zur Meinung verleiten könnten, dass das Einzelpfarramt ein Auslaufmodell ist:

- Das Pfarramt wird immer komplexer. Längst wurde erkannt, dass eine Pfarrerin niemals alle erforderlichen Gaben und Talente in derselben Weise besitzt und somit niemals alle Gemeindeglieder ansprechen und alle Aufgaben in derselben Qualität erfüllen kann. Grössere Gemeinden mit mehreren Pfarrstellen bieten die Chance, mit mehr und verschiedenen Pfarrerinnen und Pfarrern mehr Menschen zu erreichen und gabenorientiert Schwerpunkte zu setzen.
- Das Pfarramt wird je länger je mehr vom Amt zum Beruf. Insbesondere jüngere Pfarrerinnen und Pfarrer wünschen sich weniger Verantwortung, weniger Präsenz,

²⁹ Schaufelberger/Hartmann, Perspektiven, 207.

³⁰ Ebd., 209.

³¹ Ebd., 227-233.

weniger Vermischung von Arbeit und Freizeit.³² Es entstehen mehr Teilzeitstellen³³ in grösseren Kirchgemeinden.

- Der finanzielle Druck und die Abnahme der Mitgliederzahlen führen in verschiedenen Kantonalkirchen zu Fusionsprozessen. Man erachtet grössere Kirchgemeinden als finanziell stabilere und für die Angestellten befriedigendere Arbeitgeber. Der Visitationsbericht 2007 der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen wies beispielsweise nach, dass mittlere und grössere Kirchgemeinden ihre eigene Situation positiver beurteilen als kleinere.³⁴ Mit finanziellen Anreizen wurden darauf kleinere Gemeinden motiviert, sich zusammenzuschliessen, was auch vielerorts geschah, besonders im ländlichen Toggenburg und im Rheintal.³⁵ Fusionsprozesse mit Zielformulierungen wie die angestrebte, umstrittene und viel diskutierte Mindestmitgliederzahl von 5000 Personen pro Kirchgemeinde in der Zürcher Landeskirche würden bei konsequenter Umsetzung zur Aufhebung des Einzelpfarramts führen. Tatsächlich ist auf der Homepage des Projekts „KirchGemeindePlus“ zu lesen: „Der Reformprozess KirchGemeindePlus bietet Pfarrpersonen die Chance zu einer Teil-Spezialisierung und zu einer aufgabenorientierten Profilierung, welche innerhalb des grösseren Ganzen der Kirchgemeinde koordiniert ist. (...) Pfarrpersonen wie auch andere kirchliche Berufsgruppen und Freiwillige sind im Rahmen von KirchGemeindePlus und einer klar strukturierten Kirchgemeinde-Organisation entweder Mitglieder eines Teams, oder sie übernehmen bewusst eine Führungs- und Leitungsfunktion.“³⁶

Damit stünde das Einzelpfarramt tatsächlich vor seinem Ende – positiv betrachtet, damit die Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Gaben teilen und gezielter einsetzen können, von Verantwortung befreit und entlastet werden, negativ betrachtet, um die Folgen des Mitgliederschwunds und dabei insbesondere die finanziellen Probleme der Kirchgemeinden zu lösen.³⁷

Ich frage mich jedoch, ob dies gerade in Bezug auf das zweite, finanzielle Ziel erstens der richtige Weg und zweitens auch das Ende der Entwicklung ist. Denn die Zusammenlegung von Kirchgemeinden und die Optimierung der Ressourcen (finanziell und personell) kann die gesamtgesellschaftliche Umwälzung nicht aufhalten, sondern höchstens bremsen. Das

³² Diese Behauptung ist nicht verifiziert, sondern hat sich aus Gesprächen mit Vikarinnen und Vikaren, Theologiestudierenden und Kolleginnen und Kollegen im Ausbildungspfarramt ergeben.

³³ Quelle: <https://www.theologiestudium.ch/pfarrberuf/informationen/faq-pfarrberuf>, unter der Frage: „Was muss ich als Pfarrer/in können?“, zuletzt abgerufen am 24. Juli 2018.

³⁴ Kirche unterwegs, 71-74.

³⁵ Die Zahl der reformierten Kirchgemeinden im Kanton St. Gallen sank seit 2007 von 55 auf 41 (Stand: 24. Juli 2018).

³⁶ Nachzulesen auf der Homepage von „KirchGemeindePlus“ unter „FAQ“, „Welche Rolle sollen Pfarrpersonen bei und nach Zusammenschlüssen spielen?“, zuletzt abgerufen unter http://www.kirchgemeindeplus.ch/faq_glossar/ am 24. Juli 2018.

³⁷ Thomas Schaufelberger hält trocken fest: „Teamkompetenzen werden wichtiger, weil das Einzelpfarramt weitgehend verschwindet.“ (Hervorhebung durch mich), in Schaufelberger/Hartmann, Perspektiven, 22. Und: „Pfarrer/-innen ... werden in den nächsten Jahren in grössere Teams integriert.“, ebd., 30. Etwas zurückhaltender schreibt Juliane Hartmann: „Das klassische Einzelpfarramt wird seltener...“ (Quelle: <https://www.theologiestudium.ch/pfarrberuf/informationen/faq-pfarrberuf>, unter der Frage: „Was muss ich als Pfarrer/in können?“, zuletzt abgerufen am 24. Juli 2018).

tut sie aber vermutlich nicht, sondern im Gegenteil, sie beschleunigt sie sogar eher, da mit der Schaffung grösserer Strukturen die Identifikation der Gemeindeglieder mit ihrer Kirchgemeinde schwindet.³⁸ Es wäre noch zu untersuchen, ob fusionierte Kirchgemeinden schneller oder langsamer schrumpfen als vor der Fusion und ob die finanziellen Vorteile bei einer Fusion tatsächlich so gross sind.³⁹ Vor allem aber bekämpfen solche Massnahmen nur Symptome. Die tiefer liegende gesellschaftliche Entwicklung gerät damit aus dem Blick:

Seit der Konstantinischen Wende hat das System der alles umfassenden Landeskirche Bestand. Zwar hat vor allem die Reformation zu einer Aufsplitterung in mehrere christliche Konfessionen geführt, doch am volkswirtschaftlichen System hat sich dadurch nichts geändert. Bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts hinein waren fast 100% der Bevölkerung Mitglied einer der beiden grossen Landeskirchen.

Besonders in den Städten und in den Agglomerationen zeigt sich heute aber ein komplett anderes Bild. Vielerorts ist der Anteil der evangelisch-reformierten und der römisch-katholischen Kirche zusammen bereits gegen 50% der Gesamtbevölkerung gesunken⁴⁰. Das Christentum ist auf dem Weg zu einer Minderheitsreligion und die evangelisch-reformierte Kirche schrumpft schneller als die römisch-katholische. Obwohl die Kirchenleitungen das Thema eher schönreden,⁴¹ ist die Tendenz eindeutig: Der Anteil der Reformierten an der Gesamtbevölkerung geht insgesamt – abgesehen von einigen wachstumsstarken Gegenden in ehemaligen Diasporagebieten – deutlich und rapid zurück.⁴²

³⁸ Vgl. dazu das Plädoyer von Michael Heymel „für überschaubare Gemeinden, damit nicht die Entkirchlichung schon dadurch gefördert wird, dass Gemeinden und Pfarrer/-innen sich überhaupt nicht mehr in einem ernstzunehmenden Sinn kennen können.“ (in Schaufelberger/Hartmann, Perspektiven, 102)

³⁹ Für Fusionen politischer Gemeinden liegt seit Ende 2016 eine Studie der Universität St. Gallen vor (zitiert im „Tagesanzeiger“ vom 16. Dezember 2016: <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/studie-zeigt-gemeindefusionen-haben-kaum-spareffekt/story/10280552>, zuletzt abgerufen am 24. Juli 2018). Diese Studie besagt, dass eine Gemeindefusion kaum einen Spareffekt hat. Für Kirchgemeinden liegen meines Wissens noch keine vergleichbaren Untersuchungen vor.

⁴⁰ Die Statistik 2018 nennt für den gemischt-konfessionellen, regional sehr unterschiedlichen Kanton Aargau bei einer Gesamtbevölkerung von 670'050 Einwohnern noch 164'532 Protestanten, 215'947 Katholiken und 3'018 Christkatholiken (Quelle: https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dfr/dokumente_3/statistik/publikationen/aargauer_zahlen_1/Aargauer_Zahlen_2018.pdf, zuletzt abgerufen am 24. Juli 2018). Dies entspricht zusammengezählt noch 57.2% der Bevölkerung, wobei die Unterschiede zwischen Stadt und Land gross sind.

⁴¹ Als Beispiel dient die Medienmitteilung der Aargauer Landeskirche vom 4. April 2017 unter dem Titel „Kirchliche Statistik 2016: Weniger Austritte und mehr Eintritte“, zuletzt abgerufen unter http://www.ref-ag.ch/informationen-medien/news/2017/04/MM_Kirchliche-Statistik-2016_Austritte-Eintritte.php am 24. Juli 2018 mit dem Lead: „Zum zweiten Mal hintereinander sind weniger Personen aus der reformierten Kirche ausgetreten und mehr eingetreten als im Vorjahr.“ Im weiteren Verlauf der Lektüre wird deutlich, dass die Steigerung der Eintritte mit 6% marginal war und die Zahl der Austritte dennoch die viertgrösste aller Zeiten, sodass unter dem Strich ein Mitgliederverlust von 1.6% resultierte. Eine Trendwende ist bei weitem nicht in Sicht!

⁴² Eindrücklich dazu die Graphik von Stefan Huber in: Plüss/Wüthrich/Zeindler, Ekklesiologie, 19. Sie zeigt nicht nur auf, wie der Anteil der Reformierten an der Schweizer Gesamtbevölkerung von 1950 bis 2014 von über 55% auf 25.5% abgenommen hat, sondern dass sich die Abnahme in den letzten Jahrzehnten sogar noch beschleunigt hat. Ähnlich äussert sich zu diesem Thema Thiede, Evangelische Kirche, S.13, bezüglich der Verhältnisse in Deutschland.

Das Beispiel meiner eigenen Kirchgemeinde zeigt diese Tatsache exemplarisch auf. Unterentfelden gehört zum ehemaligen Berner Aargau und war deshalb seit der Reformation vollständig reformiert. Erst durch die Migration stieg im 20. Jahrhundert der Anteil der Katholiken; nun aber nehmen beide Konfessionen Jahr für Jahr drastisch ab. Dank der Bevölkerungsexplosion in der Mitte des 20. Jahrhunderts (Unterentfelden entwickelte sich innerhalb von 20 Jahren vom Bauerndorf zur attraktiven Wohn- und Schlafgemeinde) stieg zwar auch die Zahl der Reformierten noch deutlich. Deren Anteil an der Gesamtbevölkerung sank aber bereits damals langsam und stetig und in den letzten Jahrzehnten nun rasant. Eine Tabelle veranschaulicht die Entwicklung der letzten knapp 30 Jahre⁴³:

Jahr	Gesamtbevölkerung	Reformierte	Anteil Reformierte
1990	3341	2047	61.3%
1995	3244	1788	55.1%
2000	3217	1660	51.6%
2005	3636	1580	43.5%
2010	3913	1487	38.0%
2015	4125	1372	33.3%
2017	4077	1280	31.4%

Es geht im Rahmen dieser Arbeit nicht darum, die Gründe für den Niedergang der Landeskirche zu analysieren, sondern Zukunftsperspektiven aufzuzeigen für die Kirche – besonders aber für unsere Frage nach der Entwicklung von Einzel- und Teampfarrämtern.

Wer die Zahlen genauer studiert, erkennt rasch: Die Entwicklung bremst nicht ab, sondern geht kontinuierlich voran. Es bröckelt längst nicht mehr nur an den Rändern der Landeskirche, sondern an ihrem Fundament. Es ist eine Zeitenwende im Gang, die mit der Konstantinischen Wende vergleichbar ist: Das Ende der Landeskirche naht unaufhaltsam. Denn in wenigen Jahrzehnten werden die Zahlen der Reformierten selbst in den ehemals reformierten Gebieten derart klein sein, dass sich ein volks- bzw. landeskirchlicher Status nicht mehr rechtfertigen lässt.⁴⁴ Doch was bedeutet das für die Kirche und für das Pfarramt?

⁴³ Quelle: Schriftliche Auskunft der Einwohnergemeinde Unterentfelden und Daten der Reformierten Kirchgemeinde Unterentfelden.

⁴⁴ Ganz ähnlich vermutet dies Klessmann für Deutschland, vgl. Klessmann, Pfarramt, 75. Die Ausflucht, den Begriff „Volkskirche“ als „Kirche für das Volk“ primär in diakonischem Sinn zu verstehen (so Stefan Huber in Plüss/Wüthrich/Zeindler, *Ekklesiologie*, 27f in Anlehnung an Wilhelm Gräb und Christina Aus der Au im selben Band, 30), führt hier nicht weiter. Denn Kirche – nicht nur Landeskirche – hat per se immer eine diakonische Aufgabe für das ganze Volk. Auch Freikirchen haben dieses Selbstverständnis als „Volkskirche“ (wie Kirchenrechtler Christian R. Tappenbeck in Plüss/Wüthrich/Zeindler, *Ekklesiologie*, 159 korrekt zwischen Landeskirche als rechtlichem Status und Volkskirche als ekklesiologischem Selbstverständnis unterscheidet). Spätestens an den Finanzen wird aber dieses objektive Verständnis von „Volkskirche“ scheitern, wenn das Volk nur Objekt und nicht auch Subjekt der Kirche ist, aber auch am fehlenden öffentlich-rechtlichen, eben landeskirchlichen Status, welcher dann die kirchliche Präsenz in Spitälern, Gefängnissen, Heimen, etc. und damit die Diakonie erschwert bis verunmöglicht.

Der Bedarf an kirchlichen Angeboten und Dienstleistungen hat in der gleichen Zeit kaum abgenommen. Die Gottesdienste beispielsweise sind, entgegen anders lautenden Medienberichten, sicher nicht schlechter besucht als in früheren Zeiten.⁴⁵ Viele kirchliche Angebote unter der Woche blühen, unzählige Freiwillige arbeiten mit, viele Gruppen treffen sich regelmässig. Da die Menschen mehr Freizeit haben als vor hundert Jahren, haben sie auch mehr Zeit für die Teilnahme und Mitarbeit in den Kirchgemeinden. Prozentual gehören wegen der Schrumpfung der Kirchgemeinden immer mehr Gemeindeglieder zur Kerngemeinde!

Bereits heute können viele lebendige Kirchgemeinden ihre zahlreichen Angebote nicht mehr finanzieren, weil zu wenig Menschen sie mit ihrer Kirchensteuer mittragen. Innovative Kirchgemeinden entwickeln deshalb alternative Finanzierungsstrategien. Durch Sponsoring oder eine Vereinsgründung wird versucht, einen Teil des Budgets privat aufzubringen.

Zwangsläufig am weitesten in dieser Entwicklung ist in der Deutschschweiz die Evangelisch-Reformierte Kirche Basel-Stadt. Da in dieser Kantonalkirche die Schrumpfung bisher noch viel schneller vor sich ging als andernorts, war man schon früh gezwungen, sich nach alternativen Finanzierungsmöglichkeiten umzusehen. Verschiedene Stellen sind daher heute privat finanziert. Die Gellertkirche als Extrembeispiel finanzierte im Jahr 2015 über 1'000'000.- Franken aus privaten Mitteln über einen Förderverein.⁴⁶ Aber auch Kirchgemeinden in anderen Kantonalkirchen haben längstens begonnen, zusätzliche finanzielle Mittel aufzubringen, um ihr vielfältiges Gemeindeleben weiterhin pflegen zu können.⁴⁷ Das aber heisst: Die Kirchgemeinden beginnen von sich aus, zumindest im Bereich der Finanzierung teilweise ein freikirchliches System zu übernehmen, weil das landeskirchliche System nicht mehr funktioniert, bzw. nicht ausreicht.⁴⁸

Faktisch sind diese Beobachtungen nur Symptome eines länger dauernden und tiefer greifenden Prozesses: Die Umkehr der Konstantinischen Wende ist im Gang.⁴⁹ Es ist nur

⁴⁵ Klessmann, Pfarramt, 43, E. Winkler zitierend, erwähnt einen durchschnittlichen Gottesdienstbesuch in Hamburg von 1.58% im Jahr 1889. In meiner eigenen Kirchgemeinde sind es heute, je nach Gottesdienstform, 3-5%. Stefan Huber dokumentiert in Plüss/Wüthrich/Zeindler, Ekklesiologie, 21f., wie der Gottesdienstbesuch in reformierten Kirchen seit Jahrzehnten erstaunlich stabil ist (gemessen an der Mitgliederzahl), ja, in den letzten Jahren sogar eher zunimmt. Ähnlich beurteilt Ralph Kunz die Situation: „Die Angebote der Kirchen – inklusive Gottesdienste – sind heute besser besucht als in den 70er-Jahren.“ (Mündliche Aussage an einem Vortrag vor dem Dekanatskapitel Aarau am 17.1.2018.)

⁴⁶ Vgl. <http://gellertkirche.ch/unsere-kirche/foerderverein>, zuletzt abgerufen am 24. Juli 2018.

⁴⁷ Meine eigene Kirchgemeinde Unterentenfelden sammelte im Jahr 2017 erstmals bewusst und offensiv Spenden und konnte dadurch immerhin rund 5% ihrer Ausgaben decken.

⁴⁸ Ralph Kunz sagt voraus: „Wie auch immer: um eine stärkere finanzielle Beteiligung der aktiven Mitglieder kommen wir nicht herum. Es wird teurer.“ (in: Kirchenbote der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen, Ausgabe 5/2018, 7)

⁴⁹ Dazu programmatisch: Hauerwas/Willimon, Fremdbürger. Illustrativ und zugleich sehr vereinfachend fixieren die beiden evangelikal geprägten US-amerikanischen Theologen das Ende der Konstantinischen Zeit auf einen Sonntagabend 1963, „...als in Greenville, South Carolina, das Kino mit dem Namen „Fox Theatre“ die staatlichen Feiertagsgebote ignorierte und seine Pforten erstmals an einem Sonntag öffnete. An diesem Abend machte ich mit sechs Freunden, allesamt regelmässige Besucher des sonntagabendlichen Jugendgottesdienstes unserer örtlichen methodistischen Kirche, einen Pakt: rein durch die Haupttüre der Kirche, gesehen werden, und dann auf leisen Sohlen raus durch die Hintertür und weiter zu John Wayne im

eine Frage der Zeit, bis der privilegierte Status der heutigen Landeskirchen aufgehoben wird und Religion auch auf dem Papier definitiv zur Privatsache wird. Eine Abschätzung des Zeithorizonts ist schwierig. Persönlich rechne ich damit, dass ich das Ende der Landeskirche noch aktiv im Pfarramt erleben könnte – also innerhalb der nächsten 20-30 Jahre. Insofern würden auch alle jüngeren Vikarinnen und Vikare nicht in der Kirche pensioniert werden, für die sie jetzt ausgebildet werden.

Doch was bedeutet das nahe Ende der Landeskirche für das Einzelpfarramt? Während die Kirchenleitungen einzelner Kantonalkirchen gegenwärtig mit Zusammenlegungen und Fusionierungen versuchen, auf die veränderten Umstände zu reagieren, und damit vorübergehend das Einzelpfarramt praktisch ausschalten, könnte das Ende der Landeskirche und der Übergang zu einem freikirchlichen System durchaus auch ein „Revival“ des Einzelpfarramts bewirken. Denn die zahlenmässig deutlich kleineren Freikirchen haben meistens nur eine Pastorin oder einen Pastor (Ausnahmen sind blühende Grossgemeinden oder der Einsatz von Jugendpastoren beziehungsweise speziellen Ämtern an der Seite des Hauptpastors).

Das Ende der reformierten Landeskirche in der Schweiz wäre ja nicht gleichbedeutend mit dem Ende des reformierten Christentums in der Schweiz. Kirchgemeinden, die sich diesem Veränderungsprozess stellen und heute schon Massnahmen ergreifen, werden dereinst den Übergang in ein freikirchliches System schaffen. Andere werden von der Landkarte verschwinden. Die vollständige territoriale Abdeckung durch die Landeskirche wird es nicht mehr geben. Die Menschen werden ihre Kirchgemeinde frei wählen und durch freiwillige Gaben finanzieren.

Auch in einem freikirchlichen System⁵⁰ wird es gut ausgebildete Pfarrerinnen und Pfarrer brauchen. Bestimmt wird der Wechsel mit zahlreichen Änderungen und Ungewissheiten verbunden sein, aber insgesamt sind die Berufsperspektiven für heutige Vikarinnen und Vikare auch langfristig gut: Sie werden mit ihrer soliden Ausbildung auch in einer Freikirche eine Anstellung finden.

Ich vermute also, dass der gegenwärtige Reformprozess der Kirchen, der kurzfristig zu grösseren Kirchgemeinden und vielleicht zur vorübergehenden Einstellung des Einzelpfarramts führt, nur eine kürzere Episode der Schweizer Kirchengeschichte ist, die den Niedergang der Landeskirche eventuell sogar beschleunigt: An die Stelle der Landeskirchen werden Freikirchen treten, in welchen Theologinnen und Theologen in einer Art „Einzelpfarramt“ arbeiten – allerdings eingebettet in grössere Teams von Freiwilligen, welche von den Theologen auch in pastoralen Diensten geschult und unterstützt werden.

Fox.“ (Hauerwas/Willimon, Fremdbürger, 35) Diese aus meiner Sicht geniale Zuspitzung verbindet die Veränderungen in der Gesellschaft und den Institutionen (Aufhebung der Sonntagsruhe) mit der subjektiven Reaktion des Individuums (Kino statt Gottesdienst).

⁵⁰ Ich spreche hier absichtlich von einem freikirchlichen System und nicht von einer freikirchlich geprägten Theologie. Meines Erachtens ist es selbstverständlich möglich, dass auch eine liberale Theologie in einem freikirchlichen System funktionieren kann. Schon heute haben zahlreiche Freikirchen längst nicht nur evangelikale oder charismatische Strömungen, sondern sind aufgeschlossen für liberalere Gedankengänge.

Aus diesen Gründen scheint mir das Einzelpfarramt auch langfristig gute Zukunftsperspektiven zu haben. Gemeint ist damit nicht ein landeskirchliches Einzelpfarramt nach traditionellem Vorbild, sondern ein Einzelpfarramt innerhalb eines grösseren Laien-Teams, welches sich freiwillig und ehrenamtlich für die lokale Gemeinde einsetzt. Die Arbeitsbereiche Gottesdienst, Seelsorge, Kybernetik, Diakonie und Evangelisation werden dannzumal im Pfarramt einen hohen Stellenwert haben. Die Kasualien und der Unterricht als typische landeskirchliche Arbeitsbereiche verlieren eher an Bedeutung.⁵¹

So weit ist es zwar noch lange nicht, und es ist richtig, dass Vikarinnen und Vikare heute für die aktuelle, landeskirchliche Arbeitssituation ausgebildet werden. Sie sollten sich jedoch bewusst sein, dass ihre Ausbildung auch in einem ganz anderen System anwendbar sein muss. Das Teampfarramt ist heute zwar deutlich verbreiteter und nimmt weiter zu – aber dem Einzelpfarramt in einem Laien-Team gehört vermutlich die fernere Zukunft.⁵²

⁵¹ Interessanterweise verlieren die Kasualien und der Unterricht bereits heute an Bedeutung: Die Kasualien werden immer mehr zu einer „Wahl-Möglichkeit“ selbst für die reformierten Gemeindeglieder. In meiner eigenen Kirchgemeinde werden schätzungsweise nur noch 50% der reformierten Kinder getauft und etwa 85% der Reformierten kirchlich bestattet. Den Konfirmandenunterricht besuchen etwa 80% der reformierten Jugendlichen. Eine kirchliche Hochzeit wünscht nur etwa ein Drittel der Paare mit mindestens einem reformierten Ehepartner.

⁵² Dass die Überlegungen zum Schluss dieses Abschnitts einen spekulativen Charakter haben, ist mir bewusst. Doch Aussagen wie „Das Einzelpfarramt verschwindet weitgehend.“ (vgl. Anm. 37) sind ebenso spekulativ und haben nur die gegenwärtige Entwicklung im Blick, bzw. sind Folgen hilfloser Versuche, auf gesellschaftlich radikale Veränderungen adäquat zu reagieren. Eine visionäre Strategie mit Vertrauen auf das Wirken des Geistes hingegen ist dabei ebenso wenig erkennbar wie der Blick über den eigenen Gartenzaun hinaus.

3. Das Vikariat im Einzelpfarramt

3.1. Grundsätzliches

Die Ausbildungsordnung sagt nichts darüber, ob ein Vikariat in einer Gemeinde mit Einzel- oder Teampfarramt absolviert werden soll.⁵³ Einzig die Ausbildungspfarrerin muss bestimmte Kriterien erfüllen. Wichtig für unsere Frage ist die Bedingung, dass ein Pfarrer mit einer kleineren Teilzeitstelle kein Vikariat übernehmen kann. Zwar ist es möglich, mindestens noch einige Stellenprozente durch eine Kollegin abdecken zu lassen. Aber die Bedingung, dass ein Vikar 100% arbeiten muss, schliesst zumindest Kleinstgemeinden mit kleinen Teilzeitpfarrstellen von der Wahl als Vikariatsort grundsätzlich aus. Dies ist auch sinnvoll, denn gerade in Kleinstgemeinden würde die Durchführung von genügend Kasualien oder eines Unterrichts mit einer Mindestanzahl von Kindern oder Jugendlichen im Vikariatsjahr eine echte Schwierigkeit darstellen.

Bei der Wahl des Vikariatsortes können Vikarinnen auf die übersichtliche Liste der Ausbildungspfarrer zurückgreifen.⁵⁴ Auch die Grösse der Kirchgemeinde und die Frage nach Einzel- und Teampfarramt ist dabei ein Kriterium, welches bei der Auswahl von vornherein berücksichtigt werden kann. Zur Zeit führt die Liste nur 18 Pfarrer (keine Pfarrerin!) im Einzelpfarramt auf, aber 95 Pfarrerinnen und Pfarrer im Teampfarramt.⁵⁵ Für Vikarinnen und Vikare dürften derweil jedoch die Pfarrerin oder der Pfarrer an sich, geographische Faktoren und anderes entscheidender sein als die Grösse der Kirchgemeinde und die Frage nach Einzel- oder Teampfarramt. Vielleicht etwas zu Unrecht! Denn die Arbeit im Einzelpfarramt unterscheidet sich doch in vielfacher Hinsicht von der Arbeit im Teampfarramt. Und dies gilt dann folgerichtig in weiten Teilen auch für das Vikariat. Diese Unterschiede, deren Chancen und Grenzen, sollen im Folgenden hervorgehoben und dargestellt werden. Danach versuche ich, Erfahrungen und praktische Übungen aus der bisherigen Tätigkeit als Ausbildungspfarrer einfließen zu lassen und auch einige Wünsche oder Ideen für künftige Praktika zu formulieren.

3.2. Chancen

Ich arbeite sehr gerne im Einzelpfarramt. Die Kleinheit und Übersichtlichkeit der Kirchgemeinde erachte ich als grosses Privileg. Ebenso die Tatsache, dass ich als einzige Pfarrperson vieles selber gestalten und mitbestimmen kann. Die meisten Vorteile des Einzelpfarramts lassen sich auch auf die Situation im Vikariat übertragen. Dazu kommen spezifische Chancen des Einzelpfarramts für einen Praktikanten.

⁵³ Michel Müller schreibt zum Vikariat: „Die Partikularität soll exemplarisch wirken.“, in Schaufelberger/Hartmann, Perspektiven, 14. Der beispielhafte Einblick in *eine* Kirchgemeinde soll also den Blick genügend weit öffnen für den Pfarrdienst in *allen* denkbaren Gemeindesituationen – sei es im Einzel- oder im Teampfarramt. Die Frage ist, ob dieser Anspruch ob der Unterschiedlichkeit der Kirchgemeinden an sich, speziell aber von Einzel- und Teampfarramt erfüllt werden kann.

⁵⁴ Vgl. <https://www.pfarrverein.ch/se/ausbildungspfarrerinnen/liste>, zuletzt abgerufen am 24. Juli 2018.

⁵⁵ Stand: 24. Juli 2018. Nicht aktualisierte Profile wurden nicht mitgezählt.

3.2.1. Das Einzelpfarramt als Allroundpfarramt

Das Einzelpfarramt ist im Normalfall mehr oder weniger ein Allroundpfarramt. Während in Teampfarrämtern eine Spezialisierung eher möglich ist (vorteilhafterweise als gabenorientierte Schwerpunkte der einzelnen Pfarrer), hat die Pfarrerin im Einzelpfarramt das gesamte Spektrum der pfarramtlichen Aufgaben in seiner ganzen Fülle. Natürlich gibt es dabei aufgrund der konkreten Gemeindegrösse, der Demographie, der theologischen Ausrichtung der Gemeinde, der weiteren angestellten Mitarbeiter und der Tradition der Gemeinde deutliche Unterschiede im Stellenprofil. Insgesamt aber ist klar, dass im Einzelpfarramt normalerweise alle traditionellen Arbeitsbereiche abgedeckt werden.

Ich persönlich schätze dies sehr. Zwar habe ich durchaus meine mir bewussten Vorlieben und Stärken im Berufsalltag – beispielsweise die Predigt oder die Erwachsenenbildung – aber zur Zeit könnte ich mir nicht vorstellen, Schwerpunkte so zu setzen, dass ich einzelne Arbeitsgebiete kaum oder gar nicht mehr wahrnehmen würde. Die Vielfalt der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren ist für mich einer der attraktivsten Punkte meines Berufs.

Das Vikariat soll die Kompetenz zur selbständigen Führung eines Pfarramts vermitteln.⁵⁶ Obwohl auch jeder Vikar seine Stärken und Schwächen hat, ist er gezwungen, alle Arbeiten und Techniken zu erlernen.

Es gibt kein Vikariat zum Spezialpfarramt (z.B. ein Vikariat in Spitalseelsorge). Ebenso gibt es keine Ordination zum Spezialpfarramt. Die ordinierte Pfarrerin ist zu allen Handlungsfeldern bevollmächtigt und ausgebildet. Darum muss die Vikarin auch alle vier Teilprüfungen (Homiletik, Katechetik, Seelsorge und Kybernetik) einzeln bestehen.⁵⁷ Drei hervorragende Prüfungen würden eine ungenügende Prüfung nicht kompensieren.

Aus diesem Grund bietet das Einzelpfarramt ausgezeichnete Voraussetzungen für das Vikariat. Zwar gibt es auch viele Teampfarrämter ohne spezifische Schwerpunktsetzungen. Dennoch wird in den meisten grösseren Kirchengemeinden trotzdem kaum ein Pfarrer alle Arbeitsgebiete ausführlich bearbeiten. Das wäre ineffizient und würde gerade den wichtigsten Vorteil des Teampfarramts erheblich schwächen: Die gabenorientierte Schwerpunktsetzung.

⁵⁶ „Das Lernvikariat befähigt zur selbständigen Führung eines Pfarramts.“ (Übergangsverordnung für die Ausbildung vom 30. November 2017, §27, zuletzt abgerufen unter https://www.bildungkirche.ch/dokumente/Konkordat/Uebergangsverordnung-Ausbildung-Konkordat_171130.pdf am 24. Juli 2018).

⁵⁷ Prüfungsordnung vom 23. Mai 2008 / 15. Juni 2018, §13, zuletzt abgerufen unter https://www.bildungkirche.ch/dokumente/lernvikariat/LV_Pruefungsordnung-mit-Anhang_Beschluss-Konkordatskonferenz-15.06.2018_.pdf am 24. Juli 2018.

3.2.2. Die Team-Arbeit im Einzelpfarramt

Auch eine Kirchgemeinde mit einem Einzelpfarramt verfügt meistens über viele Teams. Deshalb spielt die Teamarbeit auch bei einem Vikariat im Einzelpfarramt eine wichtige Rolle. Denn Kleinstgemeinden mit ganz wenig Mitgliedern und wenig Mitarbeitern kommen für ein Vikariat nicht in Frage (s. unter 3.1.). Es sind mittelgrosse und grosse Einzelpfarrämter, welche Vikarinnen und Vikare aufnehmen können. Oft sind in diesen Kirchgemeinden noch andere Angestellte tätig, wenn auch zumeist teilzeitlich: Jugendarbeiter und Sekretärinnen, Sozialdiakoninnen und Katechetinnen, Sigriste und Organisten – und natürlich eine Schar freiwilliger Mitarbeiter.

In meinem Einzelpfarramt in Unterentfelden hatten meine beiden bisherigen Vikare ausgezeichnete Möglichkeiten, die Team-Arbeit zu erproben: Wöchentlicher Team-Kaffee, Zusammenarbeit mit der Sozialdiakonin im Präparanden- und Konfirmandenunterricht, mit den Katechetinnen im Religionsunterricht, ebenso bei Spezialgottesdiensten mit Unterrichtsklassen, ökumenische Gremien, Teams in der Jugendarbeit und im modernen Gottesdienst, Kirchenpflegesitzungen, Teams für Weekends und Gemeindeanlässe oder auch für das Gemeindeprojekt während des Vikariats. Sogar über den Rand der Kirchgemeinde hinaus arbeiten wir mit weiteren Institutionen und Teams im Dorf zusammen, beispielsweise in der Integrationsarbeit mit Flüchtlingen.

Das Einzelpfarramt ist dabei sogar eine besondere Chance, da die verschiedenen Teams nicht von vielen verschiedenen Pfarrerrinnen und Pfarrern betreut werden, sondern die Möglichkeit besteht, in ganz vielen Teams mitzuwirken oder auch nach Interesse eine bestimmte Auswahl zu treffen. So versuchte ich, den ersten Vikar besonders im Bereich der gottesdienstlichen Team-Arbeit zu fördern. Er gestaltete mehrere Gottesdienste mit Unterrichtsklassen in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Katechetin oder Sozialdiakonin, sowie einen modernen Gottesdienst mit dem jugendlichen Team dieses Gottesdienstes. Für das Gemeindeprojekt zum Thema „Flucht-Erfahrungen“ bildete er selber ein Team aus ehemaligen Flüchtlingen aus der Kirchgemeinde sowie freiwilligen Mitarbeitenden im Bereich der Erwachsenenbildung. Diese vielfältigen Team-Erfahrungen kamen ihm nach der Installation in ein Team-Pfarramt zu Gute.

Teamarbeit ist so auch im Einzelpfarramt gefragt, obwohl ein Pfarrkonvent fehlt.

3.2.3. Die vereinfachte Planung

Ein Einzelpfarramt bedeutet auch, dass die Kirchgemeinde kleiner und übersichtlicher ist. Jeder Mitarbeiter hat automatisch mehr Einfluss – so auch ein Vikar. Als engster „Mitarbeiter“ des einzigen Pfarrers ist er sofort im pulsierenden Zentrum des Gemeindelebens. In unserer Kirchgemeinde bin ich der einzige Angestellte mit einem 100%-Pensum. Mein Einfluss ist gross und ermöglicht mir, der Vikarin Verantwortung und Aufgaben zuzuteilen je nach Bedürfnissen, je nach zu fördernden Stärken und zu bearbeitenden Schwächen.

In der Planung des Vikariatsjahres wird dadurch vieles erleichtert. Ein Schwerpunkt – z.B. Erwachsenenbildung – kann frei gewählt werden, ohne dass dabei Rücksicht auf die Schwerpunkte der Pfarrkollegen genommen werden müsste. Im Einzelpfarramt halte ich alle wichtigen Gottesdienste des Kirchenjahres selber. Der Vikar erhält die Möglichkeit, viele Feiertage zu übernehmen, die Konfirmation an vorderster Front mitzugestalten oder auch spezielle ökumenische Gottesdienste oder Feiern mit Religionsklassen je nach Wunsch zu übernehmen. Es existiert kein Amtswochensystem, was wiederum die Zuteilung von Abdankungen an die Vikarin erleichtert. Alle Taufen werden durch mich ausgeführt – oder eben durch die Vikarin. Sie kann mehrmals hintereinander die Abendmahlsgottesdienste übernehmen, wenn sie dort noch besonderen Lernbedarf hat.

Es braucht also keine genauen Absprachen und Planungen mit den Pfarrkollegen, schon gar keinen „Verteilkampf“ um die zentralen Gottesdienste und allfällige Einsatzmöglichkeiten des Vikars. Über diese komfortable Situation bin ich sehr froh!

3.2.4. Die Integration in die Kirchgemeinde

Das Vikariatsjahr ist kurz, umso wichtiger ist es, dass die Einführungszeit in die Gemeinde kurz bleibt. In kleinen Gemeinden mit Einzelpfarramt ist die Integration in die Kirchgemeinde viel schneller vollzogen. Schon nach wenigen Wochen kennt ein Vikar die Schlüsselpersonen und die Hauptangebote der Kirchgemeinde. Das Verhältnis zur Gemeinde wird persönlicher und es steht viel mehr Zeit für die vertiefende Arbeit zur Verfügung.

3.2.5. Die echte „koordinierte Pfarramtstätigkeit“

Die „koordinierte Pfarrdiensttätigkeit in allen Belangen“⁵⁸ während der Kybernetikphase des Vikariatsjahres wird im Einzelpfarramt zu einer Verantwortung gegenüber der ganzen Gemeinde, nicht nur in Bezug auf den Teilbereich, den die Ausbildungspfarrerin innerhalb eines Pfarrteams abdeckt. Der Ernstfall wird so noch ernster geprobt. Der Vikar ist wirklich eine Woche lang „Dorfpfarrer“ und muss spätestens jetzt die Komfortzone verlassen.

3.2.6. Die Vereinfachung der Seelsorge

Im Teampfarramt muss auch die Seelsorge organisiert werden: Seelsorge nach Gemeindekreisen? Nach thematischen Bereichen (z.B. Spitalbesuche, Altersheimbesuche, aufsuchende Seelsorge, Eheseelsorge, Trauernachgespräche)? Oder machen alle alles, je nach Bedarf und Wünschen der Ratsuchenden? Den Extremfall erlebte ich in meinem eigenen Vikariat: Dort wurden die Spitalbesuche stockwerksweise auf die Pfarrerinnen und Pfarrer des Teams aufgeteilt. Wer die Etage wechselte, wurde also in der Folgewoche von einem anderen Pfarrer besucht. In Einzelfällen kam es vor, dass ein Gemeindeglied vom ersten Pfarrer zuhause besucht wurde (Aufteilung nach Gemeindekreisen), im Spital vom zweiten (Aufteilung nach Stockwerk) und schliesslich beerdigt wurde vom dritten

⁵⁸ Zitat aus der Wegleitung Lernvikariat, S.3, zuletzt abgerufen unter <https://www.bildungkirche.ch/dokumente/lernvikariat/Wegleitung-LV-18-19.pdf> am 24. Juli 2018.

Pfarrer (Amtswochensystem)! Das aber ist sicher nicht die optimale Lösung einer seelsorgerlichen Begleitung!

Im Einzelpfarramt gibt es solche Probleme nicht. Die Pfarrerin ist für alle Bereiche und alle Gemeindeglieder selbständig. Es braucht keine Absprachen und keine „Übergaben“ von Ratsuchenden. Auch für den heiklen Bereich des Seelsorgegeheimnisses ist das Einzelpfarramt klar im Vorteil. Denn das Seelsorgegeheimnis kann nicht so leicht geteilt werden, obwohl Absprachen möglich sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Das Einzelpfarramt hat viele Vorteile für die Ausbildung einer Vikarin. Nicht zu vergessen ist dabei, dass auch die Zahl der Sitzungen oft deutlich geringer ist, was mehr Zeit für die praktische Ausbildungsarbeit ermöglicht.

3.3. Grenzen

3.3.1. Der fehlende Pfarrkonvent

Grössere Kirchgemeinden mit einem Pfarrteam haben normalerweise einen Pfarrkonvent (teilweise unter Einbezug von Sozialdiakonen), der sich regelmässig trifft zur Planung, zum Austausch und zur Besprechung aktueller Themen. Im Einzelpfarramt fehlt dies meistens total. Wohl kann zumindest der Bereich des Austauschs beispielsweise durch einen übergemeindlichen Pfarrgebetskreis oder durch Supervision/Intervision ersetzt werden, jedoch bleibt man innerhalb der Gemeinde alleine.

Für das Vikariat bedeutet dies, dass die teilweise komplizierten Planungen in einem grösseren Team (Gottesdienstplan; Amtswochen; Agenda für Kirchgemeindegänge) nicht erlernt werden können. Natürlich plant auch der Pfarrer im Einzelpfarramt, doch dies braucht viel weniger Zeit und Rücksprache – ebenso fehlt auch die Einsichtnahme in allfällige Konfliktzonen in diesem Bereich. Die Vikarin kann das in grösseren Kirchgemeinden praktizierte Amtswochensystem nicht kennen lernen.

3.3.2. Die punktuell erhöhten Arbeitsbelastungen

Eine andere Schwierigkeit des Vikariats im Einzelpfarramt ist die punktuell höhere Arbeitsbelastung (z.B. um die Festtage herum), welche teilweise nicht geplant werden kann (überraschende „Abdankungswellen“). Obwohl der Vikariatsleiter bei einer guten Planung und genügend Erfahrung hier einiges auffangen kann, ist es doch unabdingbar, dass eine Vikarin im Einzelpfarramt mehr Flexibilität mitbringt als im Teampfarramt. Spontane Seelsorge, ein unerwartetes Trauergespräch – diese Dinge sind im Team vom Amtswochensystem und teilweise der gabenorientierten Schwerpunktsetzung abhängig. Im Einzelpfarramt hingegen hängt fast alles an der einen Pfarrerin. Die Arbeitsbelastung kann deshalb in Extremfällen auch für den Vikar sehr ungleich verteilt sein. Vor allem aber

muss er spontan und flexibel sein, um auch unerwartet und effizient Arbeit zu bewältigen, die nicht absehbar war.

In kleineren Kirchgemeinden ist die Anzahl an Kasualien begrenzt. Der Vikar muss sie dann nehmen, wann sie kommen. Die Vikariatsleiterin hat die Aufgabe, die Vorgaben der Kursleitung mit den Schwerpunktphasen auch etwas „lockerer“ auszulegen, damit beispielsweise eine längere seelsorgerliche Begleitung oder einige Abdankungen dann auch durchgeführt werden können, wann sie sich halt ergeben.

3.3.3. Die fehlenden Auseinandersetzungen

Kleinere Kirchgemeinden mit Einzelpfarramt sind oft einheitlicher und harmonischer. Es gibt weniger Teams und Gremien, und dadurch auch weniger Konflikte und Auseinandersetzungen. Für das Erlernen der grundlegenden Kompetenzen im Pfarramt ist dies zwar sicherlich von Vorteil, aber es stellt sich die Frage, ob Vikare dabei auch genügend vorbereitet werden auf die Realität in komplexen grossen Kirchgemeinden. Gerade im Bereich der Kybernetik könnte sich das negativ auswirken, wenn Vikarinnen kaum Erfahrungen sammeln von komplizierten Prozessen und Auseinandersetzungen in Gemeinden. Sind sie dann auch in der Lage, in schwierigen Situationen adäquat zu reagieren?

3.4. Ein Erfahrungsbericht

Mein erster Vikar Andreas Ladner (Vikariatsjahr 2015/2016) absolvierte das Vikariat bei mir im Einzelpfarramt und nahm nach der Ordination im August 2016 seine erste Stelle in einem kleinen Pfarrteam in der Kirchgemeinde Staufberg AG an, mit einem Beschäftigungsgrad von 70%. Sein Wechsel vom Vikariat im Einzelpfarramt zur Berufstätigkeit im Teampfarramt ist ein Glücksfall für meine Untersuchung. Im Sommer 2017, ein Jahr nach seinem Berufsbeginn, antwortete er mir auf einige kurze Fragen zu diesem Thema per E-Mail wie folgt:⁵⁹

War die Frage von Einzel- und Teampfarramt für dich ein Kriterium bei der Wahl des Vikariatsortes bei mir?

Andreas Ladner: Nein, das war kein Kriterium, weil beides seine Vor- und Nachteile hat. Sicherlich wollte ich aber mein Vikariat bei einem Pfarrer machen, der Vollzeit arbeitet oder mindestens 80%.

War dieselbe Frage für dich ein Kriterium bei der Wahl der Pfarrstelle?

⁵⁹ E-Mail von Andreas Ladner vom 30. Juni 2017. Die Antworten sind wörtlich und ungekürzt wiedergegeben.

A.L.: Nein, das war kein Kriterium bei der Wahl der Pfarrstelle. Ich habe nach einer 60-70% Stelle gesucht. Das bedeutet natürlich aber auch, dass ich mit diesem Pensum keine Pfarrstelle in einem Einzelpfarramt finde.

Was waren für dich die Vorteile eines Vikariats im Einzelpfarramt?

A.L.: Die Vorteile des Vikariats im Einzelpfarramt sind für mich die Folgenden: Ich lerne erstens alle wichtigen Bereiche des Pfarramts kennen. Zweitens sehe ich, welche Rolle und welche Stellung ein Pfarrer im Einzelpfarramt innehat.

Welches die Nachteile?

A.L.: Die Nachteile sind: Ich kann mir "nur" einen Pfarrer zum Vorbild oder zum Modell nehmen für den Pfarrberuf. Ich kann auch nicht lernen, was es bedeutet, ein Pfarrer in einem Teampfarramt zu sein, und welche Chancen, aber auch Schwierigkeiten sich in einem Teampfarramt ergeben.

Gibt es Dinge, die du jetzt, im Teampfarramt, als fehlend erkannt hast, weil du sie im Vikariat im Einzelpfarramt nicht wahrgenommen oder gelernt hast?

A.L.: Ja, da gibt es schon Dinge, die im Einzelpfarramt kein Thema sind, wie beispielsweise die Frage, wie man als Pfarrer in einem Pfarrteam in der Kirchenpflege auftritt, wenn man in gewissen Punkten anderer Meinung ist, als der oder die andere PfarrerIn im Team. Sollte man zum Beispiel im Sinne des Kollegialitätsprinzips wie im Bundesrat agieren und vorgängig im Pfarrteam besprechen, welche Meinung man zu einem bestimmten Thema vertreten soll oder ist es kein Problem, wenn jede Pfarrperson seine/ihre individuelle Meinung vertritt? Weiter ergeben sich Schwierigkeiten im Pfarrteam, wie die "gerechte" Verteilung der Pfarramtsaufgaben. Wer ist wofür zuständig? Wer macht was? Sollte man die Aufgaben gabenorientiert aufteilen oder interessenorientiert?

Gibt es Dinge, die man beim Vikariat im Einzelpfarramt noch zusätzlich thematisieren oder üben sollte, um auf ein Teampfarramt vorbereitet zu werden? Umsetzungsideen?

A.L.: Ich denke nicht, dass man im Vikariat im Einzelpfarramt Dinge üben sollte, um aufs Teampfarramt vorbereitet zu werden, da ja nun einmal das Vikariat in einem Einzelpfarramt stattfindet. Es sei denn, der Vikariatsleiter war schon einmal Pfarrer in einem Teampfarramt, dann könnte er dem Vikar seine Erfahrungen weitergeben. Grundsätzlich würde ich es aber begrüßen, wenn das Thema Einzelpfarramt/ Teampfarramt in den Vikariatskursen mit den anderen Vikaren diskutiert werden könnte. Vikare im Einzelpfarramt könnten sich mit Vikaren im Teampfarramt unterhalten und einander ihre Erfahrungen berichten und darüber austauschen. Das wäre sicherlich interessant und aufschlussreich.

Hast du noch eigene Gedanken bei der Frage „Vikariat im Einzel- oder Teampfarramt“?

A.L.: Insgesamt stellt sich für mich im Teampfarramt die Frage, inwieweit man sich mit den anderen Pfarrpersonen auf eine gemeinsame Vision einigen kann. Wo wollen wir mit der Gemeinde hin? Die Frage des Gemeindebaus ist problematischer im Teampfarramt, wenn man sich nicht einigen kann.

Die Antworten von Andreas Ladner zeigen, dass für ihn die Frage „Einzel- oder Teampfarramt“ weder bei der Wahl des Vikariatsplatzes noch bei der Wahl der Pfarrstelle eine entscheidende Rolle spielte. Er nahm aber die Vor- und Nachteile des Vikariats im Einzelpfarramt sehr wohl wahr. Im Rückblick stellt er fest, dass besonders im Bereich der Kybernetik tatsächlich wichtige Erfahrungen fehlen und Stolpersteine für die Berufstätigkeit liegen, wenn man vom Vikariat im Einzelpfarramt als ordinerter Pfarrer in ein Teampfarramt wechselt. Er erwähnt teamspezifische Schwierigkeiten wie das „Kollegialitätsprinzip“ innerhalb der Kirchenpflege, die „Gerechtigkeit“ in der Verteilung der Arbeit im Team und die Frage des Gemeindebaus. Diese drei Beispiele sind wohl tatsächlich typische Konfliktherde im Teampfarramt. Dennoch meint Andreas Ladner, dass es nicht nötig sei, bei einem Vikariat im Einzelpfarramt auch Themen des Teampfarramts zu berücksichtigen. Er verweist vielmehr auf die Möglichkeit der begleitenden Kurswochen. Hier möchte ich einhaken: Man darf auch das eine tun und muss das andere nicht lassen! Die Frage ist in Bezug auf den Berufseinstieg zu wichtig und zu konfliktanfällig, als dass sie in aller Kürze abgehandelt oder gar leichtfertig übergangen werden darf.

3.5. Vorschläge zur Einübung des Teampfarramts im Einzelpfarramt

Die Erfahrungen aus der ersten Vikariatsbegleitung mit Andreas Ladner, die grundsätzlichen Gedanken bei den ersten Ideen zu dieser CAS-Arbeit sowie die Antworten von Andreas Ladner im vorhergehenden Abschnitt haben mich dazu bewegt, der Frage von Einzel- und Teampfarramt in der Vikariatsbegleitung von Elisabeth Weymann (Vikariatsjahr 2017/2018) besonderes Gewicht beizumessen. Konkret wollte ich möglichst viele Gelegenheiten nutzen, dass die Vikarin einen breiteren Horizont für das Teampfarramt erhält, insbesondere als ich relativ bald merkte, dass sie selber meiner Ansicht nach besser für ein Teampfarramt geeignet scheint als für ein Einzelpfarramt. Die folgenden Vorschläge zur Einübung des Teampfarramts im Einzelpfarramt konnten deshalb grösstenteils im Laufe des Vikariatsjahres 2017/2018 durchgeführt und ausprobiert werden. Einige wenige sind hingegen Wünsche oder Ideen, die mir ebenso prüfenswert scheinen, aber noch nicht umgesetzt wurden.

3.5.1. Übergemeindliche Zusammenkünfte, Austausch unter „Geschwistern“

Lange genug haben sich Pfarrer (und später wohl auch noch Pfarrerinnen) als Einzelkämpfer verstanden. Und ganz unabhängig von Einzel- oder Teampfarramt ist es vielleicht bis heute öfters so! Ich plädiere daher für den regelmässigen kollegialen Austausch im Rahmen institutionell vorgegebener und privat organisierter Treffen.

Pfarrkapitel, Dekanatskapitel, regionale Zusammenkünfte sind riesige Chancen, nicht nur das Traktandierete zu besprechen, sondern auch die gegenseitigen Kontakte zu pflegen. Die Reduktion der Kurswochen durch den fix vorgesehenen Kurstag am Montag ermöglichte mir, Vikarin Elisabeth Weymann an deutlich mehr übergemeindliche Zusammenkünfte von Pfarrerinnen und Pfarrern mitzunehmen als zwei Jahre zuvor Vikar Andreas Ladner. So versuchte ich, der Vikarin zu vermitteln, dass wir als Pfarrer in einem grösseren Ganzen stehen und auch übergemeindlich ein „Team“ sind im Dienst an der Kirche – ganz unabhängig von der gemeindlichen Situation. Da ich selbst Synodaler der Aargauer Landeskirche bin, konnte Elisabeth Weymann in beschränktem Umfang auch einen gewissen Einblick in die Legislative der Landeskirche erhalten unter anderem durch ihre Teilnahme an einer Synodesitzung und einer vorbereitenden Fraktionssitzung.

Genauso wichtig erschien es mir aber auch, beide Vikare auf die Chancen einer verbindlichen, tragfähigen, „geschwisterlichen“ Pfarrgemeinschaft hinzuweisen. Seit meinem ersten Amtsjahr treffe ich mich regelmässig mit einigen Kollegen aus der Region zum gegenseitigen Austausch und zum geschwisterlichen Gebet. Gerade im Einzelpfarramt ist dies einer der wenigen Orte, an dem ich geschützt meine Sorgen und Lasten aus der Gemeinde vor anderen ausbreiten kann und durch Rat und Fürbitte gestärkt werde. Ebenso nahm ich beide Vikare mindestens einmal an eine Weiterbildungstagung der Schweizerischen Evangelischen Pfarrgemeinschaft⁶⁰ mit, welche sich die gegenseitige Beratung, Begleitung und Unterstützung im Pfarramt sowie die geschwisterliche Stärkung und Ermutigung seit rund 70 Jahren zu einer wichtigen Aufgabe gemacht hat. Es gibt auch theologisch anders gelagerte, aber ähnliche Gruppierungen von Pfarrerinnen und Pfarrern, die dasselbe Ziel verfolgen: Einen Austausch unter „Geschwistern“ oder Kolleginnen und Kollegen zu pflegen, der in der eigenen Kirchgemeinde und besonders im Einzelpfarramt sonst nicht möglich ist.

3.5.2. Übergemeindliche Gottesdienste, Anlässe und Arbeitsgruppen

An folgenden übergemeindlichen Anlässen nahm Elisabeth Weymann im Vikariatsjahr 2017/2018 teil oder wirkte sie aktiv mit:

- Ökumenischer Betttagsgottesdienst und ökumenischer „Suppentopf“-Gottesdienst in der Fastenzeit (Teilnahme als Gottesdienstbesucherin).
- Gesamte ökumenische Seniorenarbeit, darunter Vorbereitung und Durchführung der Seniorenadventsfeier und des Seniorenausflugs zusammen mit dem katholischen Diakon.
- Regionale Erwachsenenbildung der Kirchgemeinden Muhen, Oberentfelden und Unterentfelden zum Reformationsjubiläum: Zusammenarbeit unter den vier Pfarrämtern (Teilnahme und Einblick in die Zusammenarbeit).
- Festgottesdienst 500 Jahre Reformation: Vorbereitungen im Pfarrteam Muhen-Oberentfelden-Unterentfelden, mehrere Team-Sitzungen; Mitwirkung durch Halten der Predigt.

⁶⁰ Vgl. www.pfarrgemeinschaft.ch, zuletzt aufgerufen am 24. Juli 2018.

- Kommission zur zukünftigen engeren Zusammenarbeit der beiden Kirchgemeinden Oberentfelden und Unterentfelden: Teilnahme und Mitwirkung an einer Kommissionssitzung; Einblick in die Fragen der engeren Zusammenarbeit zwischen zwei Kirchgemeinden, insbesondere im Bereich „Pädagogisches Handeln“ (Unterricht; Kinder- und Jugendarbeit) und im Bereich Gottesdienste/Kasualien (gegenseitige Vertretungen bei Abwesenheiten).

3.5.3. Team-Arbeit und Team-Übungen im Vikariatsjahr

Im Einzelpfarramt gibt es auch ohne ein Pfarrteam viel Teamarbeit.

- Gemeinsam gestaltete Gottesdienste und Anlässe durch die Vikarin und mich, vor allem in den ersten Monaten des Vikariats.
- Einblick und Mitarbeit im Crossroads-Team (Team mit jugendlichen Mitarbeitern für den regelmässigen „modernen“ Gottesdienst): Teilnahme und Mitwirkung an Team-Sitzungen, Mitgestaltung solcher Gottesdienste.
- Einbezug von Teamarbeit in traditionelle Gottesdienste: Elisabeth Weymann bezog ab und zu Gemeindeglieder in die Vorbereitung und Durchführung von Gottesdiensten ein (z.B. für Lesungen und Fürbitte-Teile).
- Einblick (ohne Mitarbeit) in verschiedene Teams wie Kinderwoche-Team, Team Krippenspiel, Fiire mit de Chliine, etc. – Aufgaben, die aus Zeitgründen nicht für die aktive Mitarbeit drin lagen, aber in welche die Vikarin immerhin einen Einblick erhalten sollte und damit erkennen kann, welche Funktion der Pfarrer darin hat.
- Gemeindeprojekt: Das Gemeindeprojekt ist in Vorbereitung und Durchführung als Teamprojekt angelegt und wurde natürlich auch von Elisabeth Weymann so gestaltet.
- Wöchentliche kurze Team-Besprechungen mit den wichtigsten Mitarbeitern. Diese Team-Sitzungen ersetzen in unserer Kirchgemeinde in einem gewissen Sinn den Pfarrkonvent. Sie umfassen die wichtigsten Angestellten (Pfarrer, Sozialdiakonin, Sigristin und Sekretärin; vereinzelt nehmen auch die Katechetinnen oder einzelne Kirchenpfleger daran teil).

3.5.4. Horizonterweiterung durch ein benachbartes Pfarrteam

Als Ausbildungspfarrer scheint es mir grundsätzlich wichtig, besondere Qualitäten von Kolleginnen in der Nachbarschaft für die Ausbildung von Vikaren fruchtbar zu machen – beispielsweise, den Vikaren einen Morgen lang zur Pfarrerin der Nachbargemeinde zu schicken, welche einen Zusatzauftrag in der Demenz-Abteilung eines Pflegeheims hat.

Im Hinblick auf die Herausforderung „Team-Pfarramt“ bezog ich das Pfarrteam einer grösseren Nachbargemeinde ein, indem die Vikarin an zwei Team-Sitzungen teilnehmen konnte: An einer Sitzung des Pfarrteams und an einer Sitzung des gesamten Mitarbeiterteams (z.T. im Delegationsprinzip). Natürlich bedurfte dies der Offenheit und des Vertrauens der Kollegen der Nachbargemeinde.

Elisabeth Weymann erhielt dazu einen kurzen Fragebogen mit Beobachtungsaufgaben für diese Sitzungen. Sie hat die Antworten folgendermassen zusammengefasst⁶¹:

Sitzung Pfarrteam A-Dorf, 3. Mai 2018, 8.15 Uhr

Welche Themen werden an der Sitzung schwerpunktmässig besprochen?

E.W.: Zuerst wird kurz die Kasualstatistik von jeder Pfarrperson des Teams angeschaut. Dies dient dazu zu sehen, ob die Häufigkeit der Kasualien den jeweiligen Stellenprozenten angemessen ist.

Dann geht es schwerpunktmässig um die Taufe, wobei es dort zwei Themen gibt:

1. Die Kollegen versuchen gemeinsam herauszufinden, was für Materialien sie den Tauffamilien, inklusive Gotte und Götti, abgeben, welche Materialien sinnvoll und welche veraltet sind. Es werden verschiedene Flyer, Broschüren, Bücher und Kinderbibeln angeschaut. Am Ende einigt man sich darauf, Paten die Broschüre „Ein wenig Engel sein“ abzugeben und diese zu bestellen. G.H. schaut, ob er noch eine dritte Kinderbibel findet, für den Fall, dass in einer Familie drei Geschwister getauft werden.

2. Bei einer Taufe hat es kürzlich Probleme mit exzessivem Fotografieren gegeben. Die Kollegen sind sich einig, dass, wenn es einen professionellen Fotografen gibt, dieser fotografieren darf, weil es ja sein Job ist, alle anderen aber nicht. Allgemein wird um Zurückhaltung während des Gottesdienstes gebeten, aber die Regeln sollen nicht zu starr werden. Daran schliesst sich eine Diskussion an, inwiefern Taufsonntage vielleicht sinnvoll wären, damit nicht jeden Sonntag potenziell Unruhe herrscht. Beide Varianten haben Vor- und Nachteile, z.B. würden Taufsonntage zu Termenschwierigkeiten bei den Familien führen. Grundsätzlicher wird auch noch diskutiert, ob die Taufe überhaupt noch Platz im Gottesdienst hat, oder ob eine Alternative besser wäre. Dazu muss aber der Entscheid der Landeskirche abgewartet werden.⁶²

Welche Themen davon betreffen speziell ein Teampfarramt?

E.W.: Ein Teampfarramt betrifft vor allem die Frage der Kasualstatistik, da diese im Einzelpfarramt obsolet ist. Jedoch ist bei der Taufe die Frage, ob es sinnvoll ist, die Praxis im Team zu vereinheitlichen, auch etwas, das es bei einem Einzelpfarramt nicht gäbe.

Wie organisieren die Kollegen die Leitung, die Inhalte (Traktanden) und die Ergebnisse (Protokoll) der Sitzung?

E.W.: G.H. leitet die Sitzung und E.S. führt Protokoll. Dieser fragt ab und zu nach, wie er etwas protokollieren soll. Die Kollegen behandeln 5 der 12 aufgelisteten Traktanden und verschieben den Rest auf ein anderes Mal.

Was nimmst du aus der Pfarrteam-Sitzung für deine eigene Tätigkeit im Pfarramt mit?

⁶¹ E-Mail von Elisabeth Weymann vom 22. Mai 2018. Die Antworten sind wörtlich und ungekürzt wiedergegeben. Namen und Orte wurden wegen des Amtsgeheimnisses verfremdet.

⁶² In der Landeskirche Aargau sind derzeit Diskussionen im Gang, ob Taufen auch ausserhalb des Gemeindegottesdienstes gefeiert werden können.

E.W.: Ich nehme vor allem die Frage mit, wann es sinnvoll ist, sich unter Kollegen abzusprechen und wann jede/r Kolleg/in individuell entscheiden können sollte. Das hat sich beim Team in A-Dorf nicht abschliessend geklärt. Auch nehme ich die Erkenntnis mit, dass es, auch wenn es ein wenig erbsenzählerisch wirkt, wichtig ist, die Arbeitsbelastung relativ zu den Stellenprozenten im Auge zu behalten.

Sitzung Gesamtteam A-Dorf, 17. Mai 2018, 8.00 Uhr

Welche Themen werden an der Sitzung schwerpunktmässig besprochen?

E.W.:

- *Infrastrukturfragen: Vor allem die Raumbelugung an allen Wochenenden im Juni und Juli wird geprüft.*
- *Verschiedenes: Wird vorgezogen, da A.T., der Sigrist, früher gehen muss. Es gibt eine neue Licht- und Heizungssteuerung und die Holzstühle sollen nicht nach draussen genommen werden, da sie dabei kaputt gehen. Auch auf die Wichtigkeit, einen Raum zu reservieren, wenn man ihn braucht, wird hingewiesen.*
- *Lange Nacht der Kirchen: Der Einsatzplan wird kontrolliert und es wird die Frage diskutiert und bejaht, ob man fürs Essen eine Kollekte einsammelt.*
- *Musik in der Altstadt: Es gab beim Festival „Musik in der Altstadt“ Unklarheiten in den Kommunikationswegen. Beim Konzert eines Akkordeonisten hatte die Kirchgemeinde zugestimmt, die Stadtkirche gratis zur Verfügung zu stellen, wurde jetzt aber angefragt, auch die Gage des Künstlers zu übernehmen. Solche Anliegen sollten eigentlich bei der Musikkommission geklärt und dann die Räume übers Sekretariat reserviert werden. In diesem Fall hat der Künstler aber ein Mitglied des Teams angefragt. Man einigt sich darauf, dass das Prozedere im Normalfall so bleibt, wie es ist, wenn aber ein Mitglied des Teams direkt angefragt wird, es dies in die Sitzung bringt, wo die Musikkommission durch die Organistin vertreten ist. In diesem speziellen Fall bleibt die Stadtkirche gratis, aber es gibt kein weiteres Sponsoring.*
- *Teamausflug: Findet am 28.08.18 statt. Es werden verschiedene Ideen diskutiert, mit der Auflage, dass die Teilnehmer um 17 Uhr wieder in A-Dorf am Bahnhof sein müssen.*
- *Eltern-Kind-Singen: Einerseits könnten Kinder während des Gottesdienstes ins Turmzimmer gehen und dort angeleitet singen, andererseits könnte man ein Eltern-Kind-Singen auch unter der Woche anbieten. Die Organistin M.S. trifft sich mit der Sozialdiakonin N.J., um dies genauer zu besprechen.*
- *Planungstag: Es wird darüber geredet, was am Planungstag alles besprochen werden muss und ob eventuell die Nicht-Pfarrpersonen nur am Morgen kommen könnten.*

Kommen im Gesamtteam alle Personen zum Zug oder dominieren einige die Sitzung?

E.W.: Es kommen grundsätzlich alle etwa gleichberechtigt zum Zug. Zum Teil gibt es Einzelgespräche, welche R.F., der Protokollführer, unterbindet.

Wie organisieren die Kollegen die Leitung, die Inhalte (Traktanden) und die Ergebnisse (Protokoll) der Sitzung?

E.W.: G.H. leitet die Sitzung, R.F. führt Protokoll und fragt ab und zu nach, wie er etwas aufschreiben soll. Dieses Mal werden alle Traktanden wenigstens kurz behandelt.

Was nimmst du aus der Gesamtteam-Sitzung für deine eigene Tätigkeit im Pfarramt mit?

E.W.: Ich nehme vor allem mit, dass ein grosses Team grosse Anforderungen an Organisation und Koordination stellt. Die regelmässigen Teamsitzungen scheinen mir jedoch ein gutes Mittel zu sein, um Unklarheiten in der Kommunikation frühzeitig zu erkennen und aus dem Weg zu räumen.

Die Beobachtungen von Elisabeth Weymann in den beiden Sitzungen geben einen schönen Einblick in typische Fragen und Probleme im Teampfarramt. Themen wie die ausgewogene Verteilung der Abdankungen oder eine Regelung zum Fotografieren in Taufgottesdiensten sind sicherlich „Klassiker“, die vielerorts immer wieder zu reden geben. Aber auch Themen wie Belegungspläne oder unklare Kommunikationswege sind in grossen Kirchgemeinden und Mitarbeiterteams häufige Diskussionspunkte. Die exemplarische Teilnahme an zwei unterschiedlichen Sitzungen hat Elisabeth Weymann verschiedene Erkenntnisse gebracht: Sie nennt die Frage der Entscheidungskompetenzen im Pfarrteam („Was kann jede Pfarrerin selbst entscheiden; was ist Sache des Pfarrteams?“), die Diskussion über die gerechte Arbeitsverteilung und die grossen Anforderungen an Organisation und Koordination. Elisabeth Weymann ist durch diese Übung mit wenig Aufwand für einige besondere Herausforderungen im Teampfarramt sensibilisiert worden. Ich persönlich nehme mir vor, diese Übung auch in kommenden Vikariaten einzubauen.

Es ist zudem auch denkbar und wünschenswert, den Vikaren an eine spezifische Jahresplanungssitzung (Gottesdienst- und Amtswochenplanung) eines benachbarten, grösseren Pfarrteams zu schicken oder die Vikarin direkt die Pfarrkollegen über die spezifischen Herausforderungen im Team-Pfarramt befragen zu lassen. Das war im vergangenen Vikariatsjahr nicht auch noch möglich.

3.5.5. Kursarbeit

Mein ehemaliger Vikar Andreas Ladner verweist auf die Möglichkeit der Kurswochen⁶³, in denen über die Thematik Einzelpfarramt/Teampfarramt unter den Vikariatskollegen ausgetauscht werden kann. Diese Idee könnte verschieden umgesetzt werden:

- Im Rahmen der Einführungstage: Beim gegenseitigen Kennenlernen und Vorstellen der Gemeindesituation könnte eine Diskussion stattfinden, welche Auswirkungen auf das Vikariat die jeweilige Rolle der Ausbildungspfarrerin haben könnte: Ist sie im

⁶³ S. oben unter 3.4.

Einzelpfarramt? Ist sie Teil eines kleineren oder grösseren Pfarrteams? Was bedeutet das für den Vikar?

- In späteren Kurswochen könnte diese Ausgangslage regelmässig wieder angesprochen und diskutiert werden: Bestätigen sich die Vermutungen? Wo zeigen sich nun konkret die Unterschiede zwischen Einzel- und Teampfarramt? Wie könnten wir unsere Lern-Defizite in diesem Bereich verkleinern? Wie können wir voneinander und von den unterschiedlichen Erfahrungen profitieren?
- Im Rahmen der Kybernetikwoche sollten unterschiedliche Kirchgemeindegrossen und -formen mit ihrer je spezifischen Problematik unbedingt ein Thema sein.
- In der Kybernetikwoche oder an den Regionaltagen zur Kybernetik sind Rollenspiele denkbar zu Fragen des Einzel- und Teampfarramts (z.B. Konfliktsituationen; Fragen von Nähe und Distanz; Bewerbungsgespräche; Diskussionen über die Ausrichtung der Kirchgemeinde).⁶⁴
- Im ungezwungenen Austausch in der Freizeit und beim Essen werden solche Fragestellungen wie viele andere auch automatisch zum Thema in den Kurswochen. Die Kursleitung könnte darauf bedacht sein, aufkommende Fragen spezifisch aufzugreifen und im Plenum zu diskutieren – besonders solche, die „typisch“ und schwierig sind.

⁶⁴ Während des Schreibens meiner CAS-Arbeit wurde bekannt, dass im Lernvikariat 2018/2019 erstmals eine Kurswoche zum Thema „Teamfähigkeit/Konfliktmanagement“ geplant ist. Das Anliegen ist damit bereits umgesetzt.

4. Schlusswort

„De Föifer und s'Weggli“ geht nicht! Ein Vikariat findet unter normalen Umständen entweder in einem Einzel- oder in einem Teampfarramt statt. Beide Formen werden weiter existieren. Beide Formen haben Chancen und Grenzen. Man wird aber ohnehin nicht auf „alles“ vorbereitet in der beschränkten Zeit von einem Jahr! Es braucht auch den Mut zur Unvollständigkeit, zu Fehlendem. Die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren darf ja auch nicht ausser Acht gelassen werden.

Dennoch hat mir die besondere Aufmerksamkeit auf Unterschiede zwischen Einzel- und Teampfarramt im vergangenen Ausbildungsjahr 2017/2018 aufgezeigt, dass es zahlreiche Möglichkeiten gibt, die Thematik aufzugreifen und dafür zu sensibilisieren. Die positiven Erfahrungen machen mir die Entscheidung leicht, auch in kommenden Vikariaten entsprechende Übungen einzubauen und den Aspekt des Teams immer wieder zur Sprache zu bringen, damit wir auch gemeinsam nicht einsam bleiben. Gleichzeitig bleibe ich mit grosser Freude und Motivation Pfarrer – und auch Ausbildungspfarrer – im Einzelpfarramt!

Literatur

Hauerwas Stanley/Willimon William H.: Christen sind Fremdbürger, Basel 2016. (Die englische Erstfassung erschien 1989.)

Josuttis Manfred: Der Pfarrer ist anders. Aspekte einer zeitgenössischen Pastoraltheologie, München ⁴1991.

Kirche unterwegs. Bericht des Kirchenrates über die Visitation 2007 der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen, St. Gallen 2007.

Klessmann Michael: Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen-Vluyn 2012

Plüss David / Wüthrich Matthias D. / Zeindler Matthias (Hg.): Ekklesiologie der Volkskirche. Theologische Zugänge in reformierter Perspektive, Zürich 2016.

Rössler Dietrich: Grundriss der Praktischen Theologie, Berlin ²1994.

Rothen Paul Bernhard: Das Pfarramt. Ein gefährdeter Pfeiler der europäischen Kultur, Zürich 2009.

Schaufelberger Thomas/Hartmann Juliane (Hg.): Perspektiven für das Pfarramt. Theologische Reflexionen und praktische Impulse zu Veränderungen in Berufsbild und Ausbildung, Zürich 2016.

Thiede Werner: Evangelische Kirche – Schiff ohne Kompass?, Darmstadt 2017.