

Kurztexte aus dem Bericht zum wissenschaftlichen Symposium (Teil 1 – Tagung 10./11. Oktober 2016 in Haus Villigst/Schwerte)

Die hier wiedergegebenen Kurztexte aus dem Tagungsbericht beschreiben in pointierter Form den thematischen Fokus der fünf Workshops der ersten Tagung des Symposiums. Sie sind kein „Konsens“ der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler untereinander oder der Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer oder ein „Ergebnis“ des wissenschaftlichen Diskurses, geben aber einen Einblick in die Vielfalt der zu berücksichtigenden Aspekte und werden Anstoß zur weiteren kritischen wissenschaftlichen Diskussion sein.

1. Kirchliche Personalpolitik – state of the art

Die Bibel beginnt auch in Personalangelegenheiten schöpferisch. Kreativ ist daher auch die geschilderte Methode der Personalgewinnung („Er schuf sie...“), Personaleinsatzes („Seid fruchtbar und mehret euch...“), der Teambildung („Ich will ihm eine Gehilfin machen...“) und der Personalführung („Adam, wo bist du?“). Die Bibel und die Geschichte der Kirchen enthalten einen außerordentlich großen Schatz an Erfahrung von und mit Menschen, die Gott in den Dienst genommen hat.

Die EKVW weiß es sehr zu schätzen, dass sie ihren Auftrag in Freiheit und Verantwortung, mithin in Ausübung ihrer grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechte aus Glauben wahrnehmen kann. Dies wird am ehesten dann sachgemäß erfolgen, wenn sie sich Rechenschaft gibt über die Grundlagen, Voraussetzungen, Methoden und Ziele ihrer Personalpolitik.

1.1. Gesellschaftlicher Wandel

Kirche lebt als ein Geschöpf des Wortes geschichtlich in Raum und Zeit. Wenn Verhältnisse sich ändern, dann ändert sich damit die zeitliche Gestalt der Kirche. Deshalb ist es auch für die Menschen, die in der Kirche arbeiten, von wesentlicher Bedeutung, Veränderungsprozesse möglichst gut zu verstehen und sich zu ihnen zu verhalten, um nicht eine bestimmte Gestalt der Kirche mit dem Evangelium selbst verwechseln. Zu diesem Verstehen helfen wissenschaftliche Theorien, die Veränderungen beschreiben und erklären können.

Chancen und Herausforderungen für das Zusammenwirken von Personen als Glieder der Kirche bestehen darin, auf die vernommene gute Nachricht frei und verantwortlich im Aufgreifen der ständigen Veränderungsprozesse mit Hilfe unterschiedlicher Optionen zu antworten. Die Antwort kann sich im vertrauenden Geschehen lassen („inkrementalistischer Wandel“) ebenso vollziehen wie in zielorientiertem arbeitsteiligem Handeln („Planung“), im Konflikt wie im Konsens, fließend und in markanten Schnitten.

1.2. Empirie, Prognose und Kommunikation

In den Kirchen reformatorischer Tradition vollzieht sich Wahrheitserkenntnis in kommunizierter Glaubenserfahrung, die in Konsensen als Ausdruck des Gemeinsam Geglauten Gestalt annimmt. Ein Lehramt in Fragen des Glaubens und der Sitten kennen sie nicht. Stattdessen bedarf es der Kommunikation über nachvollziehbare Erfahrung im subjektiven wie im objektiven Sinn. Deshalb braucht es qualitative und quantitative Forschung, verstanden als Selbstbeobachtung und Fremdbeobachtung. Und es bedarf einer Kommunikationskompetenz auf der Höhe der aktuellen technischen Entwicklung sowie humanwissenschaftlicher Erkenntnis.

Im Blick auf eine kirchliche Personalpolitik sind die Faktoren Empirie, Prognose und Kommunikation deshalb besonders wichtig, weil die Gemeindeglieder von Fehleinschätzungen und Fehlentscheidungen betroffen sein werden. Niemand kann für sich in Anspruch nehmen, Fehleinschätzungen und Fehlentscheidungen auszuschließen. Aber jeder steht in der Pflicht, das Risiko zu minimieren und mögliche Konsequenzen nach bestem Wissen und Gewissen einzuschätzen und den Umgang mit ihnen in alles Plänen einzubeziehen. Zu beraten ist, in welchem Umfang und mit welchen Ressourcen kontinuierliche systematische Selbst- und Fremdbeobachtung in der Kirche etabliert sein soll.

1.3. Religiosität und moderne Welt

Sowohl Religiosität wie auch Profanität, religiöse Erfahrung und die jeweils moderne Welt sind Kontexte, in denen christlicher Glaube entsteht und lebt. Die biblische Überlieferung kennt beides: Säkularisierung aus theologischen Gründen und heftige Religionskritik (nicht Alstralgötter sondern Lampen (Gen 1,16-18), nicht Opfer sondern Gerechtigkeit (Am 5,21-25), aber auch entschiedene religiöse Interventionen („So spricht der Herr: [...]“ (Jer 2,2), „Ich aber sage euch: [...]“ (Mt. 5, 21-48).

In der Personalpolitik ist deshalb darauf zu achten, dass nicht der eine Aspekt (Säkularität) gegen den anderen (Religiosität) ausgespielt wird. Unterschiedlichen Funktionen in der Kirche sind – auch im Blick auf religiöse und profane Kompetenzen - unterschiedliche Ämter, Dienste und Gaben zuzuordnen, die sich jedoch gegenseitig respektieren und in ihrer Unterschiedlichkeit zusammenwirken und so als ein lebendiger Leib oder ein Haus aus lebendigen Steinen wahrgenommen werden können.

2. Wer macht mit? – Personalauswahl

Die Kirche soll und will ihrem Auftrag nachkommen und ihre Aufgaben angemessen erfüllen. Sie besteht aus Menschen, die die Neigung und die Gabe dazu haben, in der Kirche tätig zu sein. Dafür sollen sie auch Raum haben. Es bedarf einer Verständigung darüber, wer in welchem Amt und Dienst unter welchen Voraussetzungen in der Kirche tätig ist und tätig sein soll.

Die Personalauswahl der Kirchen wird daran interessiert sein, innere kirchliche Bindung und Offenheit zur sozialen Umwelt der Kirchen miteinander auszugleichen. Sie wird außerdem darauf bedacht sein, für Bildungsinstitutionen zu sorgen, welche die Rezipienten ihrer

Angebote darin stärkt, Motivation und Kompetenz für den Dienst in der Kirche zu entdecken und zu entwickeln.

2.1. Nachwuchsgewinnung

Nachwuchs zu gewinnen ist stets eine doppelte Aufgabe: Äußerlich geht es darum, die Zahl der nachrückenden Personen zu erhöhen und damit einen Bedarf zu decken oder die Bearbeitung neuer Handlungsfelder möglich zu machen. Nachwuchsgewinnung will aber auch Menschen, die nun dabei sind, in ihrer Motivation und Haltung gewinnen, inneres Wachstum fördern und Vertrauen stiften und stärken.

Je mehr wir die Wege der Menschen verstehen, desto besser wird es gelingen, Pfade zu schaffen, die aus unterschiedlichen Bereichen in das Ehrenamt und weiter in die Berufstätigkeit und auch wieder zurück aus der Berufstätigkeit in die Ehrenamtlichkeit begangen werden können. Dreierlei ist möglich und wichtig: Hier einen sozialen Abstieg durch einen Job in der Kirche auffangen, da einen sozialen Aufstieg durch einen Anfang in der Kirche begründen und dort Verlässlichkeit und Kontinuität gewährleisten.

2.2. Anforderung und Öffnung

Drei Prinzipien scheinen im christlichen Glauben von Anfang einander zu widersprechen. Das erste Prinzip ist das der Parteiname für die Geringen. Den Ausgegrenzten, Armen, Schwachen, Kranken, Schuldigen gilt Gottes besondere Aufmerksamkeit. Das Reich Gottes steht ihnen in besonderer Weise offen. Das zweite Prinzip ist das der Gleichheit vor Gott. Gleich ob Griechen oder Juden, Mann oder Frau, sie haben die gleiche Würde vor Gott. In der lukanischen Gemeinde herrscht sogar Gütergemeinschaft, und die Einrichtung des Diakonats hat dem Prinzip der sozialen Gleichheit aus Glauben Geltung zu verschaffen. Das dritte Prinzip ist das der Autorität, der Ober- und Unterordnung: Apostelamt, Bischofsamt, Ältestenamt / Königtum, Staatsgewalt, weltliche Ehre – um den Frieden und die Funktionalität von Institution und Person zu wahren, ist auch äußerliche Ober- und Unterordnung unverzichtbar (vgl. die apostolische Autorität des Paulus oder die Pastoralbriefe).

Dementsprechend ist die Kirche gut beraten, auch in der Gestaltung ihrer Dienstverhältnisse bewusst und konsequent das Miteinander und die Gleichzeitigkeit der drei Prinzipien der Parteilichkeit, Gleichheit und Autorität stets neu auszubalancieren. Im Ergebnis ist also auf eine Atmosphäre wechselseitigen Respekts zu achten, das Hilfsbedürftige nicht beschämt, Hilfsbedürftigkeit aber auch beim Namen nennt und Leistungsbereitschaft und Führungskompetenz nicht delegitimiert sondern als Ressource nutzt.

2.3. Kirchliche Bildungspolitik

Bildung im Blick auf den Dienst in der Kirche vereinigt die Aspekte der Traditions- und Bekenntnisvergewisserung, der Persönlichkeitsbildung und des Erfahrungslernens in unterschiedlichen Bildungskontexten. Schon ein flüchtiger Blick in die Bibel zeigt, wie komplex und effektiv Bildungsprozesse schon in den Anfangsjahren vor sich gingen: Frauen nehmen ihre Kinder und Männer einfach mit in die Versammlungen, missionarische Teams sammeln Erfahrungen und Kenntnisse auf gemeinsamen Missionsreisen, in der praktischen Auseinandersetzung mit Armut, Krankheit und Ungerechtigkeit wächst soziale und seelsorgliche Kompetenz, gemeinsames Feiern als Mahl- und Gottesdienstgemeinschaft

stabilisiert liturgische, literarische, hymnologische, rhetorische, kommunikative und andere Kompetenzen.

Es liegt im unmittelbaren Interesse der Kirche zugunsten einer auftragsgemäßen Personalpolitik Bildungsräume, Bildungsinstitutionen und gebildete Personen vorzuhalten, die abgestimmt und erkennbar aufeinander bezogen sind und sich in der Dreierbeziehung von Glaube, Menschenfreundlichkeit und Personalität bewegen.

3. Auftrag, Konzept, Finanzen, Struktur, Personal – wie hängt das zusammen?

Die vielen Veränderungsprozesse der vergangenen Jahre spätestens seit dem Fall des Eisernen Vorhangs 1989 haben sehr deutlich gemacht, dass – beispielsweise in einer Kirchengemeinde – immer eines mit dem anderen zusammenhängt: Wer sich vornimmt, in einer bestimmten Art und Weise Gemeinde zu sein, kann dies nicht tun, ohne sich gleichzeitig zu fragen, an welchem Ort und in welchen Räumen, in welche gemeindlichen Lage, mit welcher Kommunikations- und Leitungsstruktur, mit welchem Personal und mit welchen finanziellen Mitteln dies geschehen soll. Wie bei einem Mobile hängt ein Element vom anderen ab.

Presbyterial- synodales Leiten und Steuern vertraut darauf, dass im Miteinander-auf-dem-Weg-Sein Auftrag, Konzept, Finanzen, Struktur und Personal so ins Verhältnis gesetzt und dem Auftrag dienstbar gemacht werden, dass die Glieder der Kirche im Vollzug dieses Prozesses auch die Aufgaben der Kirche nach menschlichem Maß angemessen erfüllen.

3.1. Inhalt und Identität

Jedem Leitungsvorhaben liegt irgendeine Vorstellung dessen zu Grunde, worum es „eigentlich“ geht. Dieses „Eigentliche“, der „Kern“, das „Profil“, das „Eine“, das „Zentrum“, die „Sache“ wird entlang theologischer Grundsatzpositionen formuliert. Dabei ist zugleich nicht nur strittig, was eigentlich ein richtiges, sondern was überhaupt ein „theologisches“ Argument ist und welches Gewicht „Theologie“ bei der Ermittlung des für die Kirche „Richtigen“ haben soll; denn auch Theologie gibt es nicht an und für sich, sondern immer nur im Kontext natürlich und geschichtlich vermittelter Bedingtheiten (Region, Kultur, Gesellschaft, Wissenschaftsverständnis) und es gibt sie nur im Plural.

Eine Polarität lässt sich beobachten zwischen eher inhaltlich und eher prozessual orientierten Verfahren, das für die Kirche „Richtige“ festzustellen. Als inhaltliche Bezugspunkte lassen sich benennen: theologische Prinzipien wie die Rechtfertigungslehre, die Reich Gottes-Theologie, Feststellungen kirchlicher Bekenntnisschriften oder als maßgeblich verstandene biblische Texte oder Auslegungsverfahren – auf wie unterschiedlichen Ebenen auch diese Stichworte wiederum liegen mögen. Als prozessual orientierte Bezugsgrößen lassen sich Auffassungen nennen, die darauf insistieren, dass das „Richtige“ immer nur in actu, in konkreten Vollzügen zu gewinnen ist und sich gerade nicht in vermeintlich richtigen Inhalten feststellen lässt. Sowohl die Erkenntnis wie auch der Glaube stellen sich erst im Tun des Gerechten, in der Nachfolge, im konkreten Gehorsam, in der konkreten Gestaltung ein. Die Personalpolitik der Kirche wird die Balance zu halten haben zwischen den als inhaltlich wahrgenommenen Vollzügen von Ämtern und Diensten und denjenigen Vollzügen von Ämtern und Diensten, die stärker der Herstellung von Beziehung und Praxis gewidmet sind und darin die „gemeinte Sache“ erst erzeugen.

3.2. Konzept und Steuerung

Hinter jedem Bild von Engagement, Mitarbeit und Zusammenarbeit liegt zugleich auch eine Vorstellung davon, wie das Ganze der Kirche mit ihren verschiedenen Bereichen, Ebenen und Dimensionen zu sein hat. Wer stärker inhaltlich orientiert ist, begibt sich eher auf die Suche nach dem richtigen Konzept von Kirche und Gemeinde, wer stärker prozessorientiert ist, bemüht sich stärker um die Verwirklichung eines konsensualen Konzepts von Kirche. Dabei ist noch offen, ob es sich um einen eher gesetzten (autoritative Entscheidung mit nachfolgender Zustimmung) oder um einen erarbeiteten (in einem partizipativen und integrativen Verfahren hergestellten) Konsens handelt.

Wie kann dann – im Bewusstsein der stets sich vollziehenden gubernatio Dei (Gott selbst leitet seine Kirche stets durch seinen Geist und sein Wort mittels von ihm erwählter Menschen) – die Personalpolitik einer Kirche im Miteinander von Leitung, Struktur und Programm gesteuert werden? Die Evangelische Kirche von Westfalen hat auf diese Frage als unierte Kirche die Antwort gegeben: Durch gemeinsame Leitung im geordneten Diskurs von Presbyterien und Synoden auf der Grundlage der Schrift, orientiert an den Bekenntnissen der Alten Kirche, der Reformation und des Zeugnisses der Barmer Theologischen Erklärung von 1934.

3.3. Kirche in der Region – Wie kann das funktionieren?

Etwa seit der Jahrtausendwende hat sich in den evangelischen Landeskirchen im Bereich der EKD die Bedeutung der sogenannten mittleren Ebene zwischen der Kirchengemeinde und der Landeskirche ständig vergrößert. Unabhängig von der theologischen Orientierung einer Landeskirche und unabhängig von ihrer Kirchenverfassung und Bekenntnistradition kann diese Tendenz beobachtet werden. Die Mitglieder- und Finanzentwicklung haben dazu geführt, dass die Handlungsfähigkeit der Kirchengemeinden und die zentrale Steuerungswilligkeit der Landeskirchen stets abgenommen haben. Die Landeskirchen haben Knappheit und Verantwortung nach unten delegiert, die Kirchengemeinden haben Entscheidungszwänge und Konfliktentscheidungen nach oben delegiert.

Für die Personalpolitik bringt dies die Notwendigkeit und zugleich die Chance mit sich, Anstellungsverhältnisse konzeptgestützt bewusst und planmäßig einer bestimmten Ebene zuzuordnen, um die besonderen Kompetenzen und Funktionen von Personen und Stellen angemessen bestimmten Handlungsbereichen zuzuordnen. Wichtigen Anschauungsunterricht geben dazu die KiTa-Verbünde, die unter dem Zwang des Kinder-Bildungsgesetzes des Landes NRW eingerichtet wurden und nun zeigen, wie hilfreich es für den Einsatz, die Führung, die Fortbildung und die Programmentwicklung sein kann, den Einsatzort Ortsgemeinde vom Anstellungsort Kirchenkreis zu unterscheiden. Projekte wie Konfi-Camps können es nahelegen, VSBMO-Mitarbeitende ebenfalls auf der mittleren Ebene anzustellen. Innovationen wie etwa „Gemeindemanager“ setzen ohnehin eine gewisse Mindestgröße und Komplexität voraus, wie sie nur die Region bietet.

4. „Dienstgemeinschaft“ – wovon reden wir?

Begriff und Sache der Dienstgemeinschaft sind umstritten.¹ Im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts liegt eine kontinuierliche höchstrichterliche Rechtsprechung bis zum Bundesverfassungsgericht zugunsten des mit der Dienstgemeinschaft gemeinten Konsensmodells als Leitbild kirchlicher Arbeit vor. Seitens der Gewerkschaften wie auch innerhalb eines Teils von Kirche und Diakonie und im wissenschaftlichen Diskurs wird die Dienstgemeinschaft dagegen als theologisch unterbestimmt, konfliktverschleiern und partizipationsverweigernd kritisiert. Im gegenwärtigen synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ nimmt die „Dienstgemeinschaft“ als Teil des Arbeitstitels gleichwohl einen prominenten Platz ein.²

Unter ideologisierten Bedingungen verwandelt sich Gemeinschaft in das geschlossene Kollektiv der Gleichartigen, das Abweichendes nicht duldet. Dienst wird zur Exekution menschenfeindlicher Maximen („Dienst- und Volksgemeinschaft“ im NS-Beamtenrecht). Dienstgemeinschaften negieren dann die humanen Potentiale der Moderne (Selbstbestimmung und produktive Kritik / Emanzipation). Die Uminterpretation des Begriffes „Dienstgemeinschaft“ nach den Erfahrungen mit dem Nationalsozialismus 1945 betrat im Sinne der Barmer Theologischen Erklärung auf einen eigenständigen, dritten, Weg der Abgrenzung, nun gegenüber Kapitalismus und Kommunismus und setzte auf Beratung und Konsens als Konfliktbearbeitungsweg, der dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche aus der Freiheit des Glaubens entspricht und die Konfliktlasten nicht auf unbeteiligte Dritte abwälzt (z.B. Patienten / Öffentlichkeit).

4.1. Theologische Kompetenz und Organisation

In der Bibel sind die Begegnungen von Menschen mit dem auferstandenen Gekreuzigten durchgängig mit einer Beauftragung verknüpft: Die Erscheinung vor Petrus, den Zwölfen, 500 Brüdern und Paulus (1.Kor. 15), die Frauen am Grab (Mt 28,1-10) und die Jünger auf dem Berg („Ich bin bei euch...“, Mt. 28, 18-20) begegnen Christus und werden in den Dienst des neuen Lebens genommen und dafür ausgerüstet („Ihr werdet die Kraft des heiligen Geistes empfangen“, Apg. 1,8).

Dienst und Gemeinschaft haben sich historisch, beispielsweise in der Geschichte der Diakonie des 19. Jahrhunderts, als wichtige Gegenkräfte gegenüber destruktiven und desintegrativen Tendenzen der industriellen und ökonomischen Moderne geltend gemacht. In der DDR ist die „Zeugnis- und Dienstgemeinschaft“ ein Gegenmodell gegen kommunistische Gleichschaltungszwänge gewesen (Synode Eisenach 1971). Im ökumenischen zwischenkirchlichen Diskurs beschreiben Kirchen sich als in einer Zeugnis- und Dienstgemeinschaft stehend (z. B. EKD/Rumänisch Orthodoxe Kirche, Goslarer Gespräche ab 1979). Die Leuenberger Kirchen konstatieren eine wachsende Gemeinschaft in Zeugnis und Dienst (Vollversammlung Wien 1994). Im EKD-Bereich wurde die Dienstgemeinschaft volksgemeinschaftlich-kommunikativ interpretiert (vgl. Christsein gestalten, EKD 1992). In theologisch-ethischer und kybernetischer Sicht hat die Dienstgemeinschaft das Potential, Parteilichkeit für die Schwachen, Gleichheit vor Gott und Verschiedenheit in Rang und Verantwortung differenziert zu verbinden. Kirchliche Personalpolitik macht sich die

¹ Vgl. Eurich, R, 9; Herbst u.a., R, 22, These V.

² Vgl. Joussem, R, 34ff. Exegetisch plausibilisiert Witulski, R, 58 ein umfassendes Verständnis von „Dienstgemeinschaft“ unter Bezug auf 1. Kor 12 (verschiedene Gaben, ein Geist).

positiven Optionen kirchlicher Dienstgemeinschaft zu Nutze, interpretiert und entwickelt sie schöpferisch weiter.

4.2. Organisationskultur und Diversität

Unter den Bedingungen des gesellschaftlichen Wandels sind Institutionen flüssiger geworden und haben in höherem Maße die Eigenschaften von Organisationen angenommen als in vormodernen Zeiten. Sie unterliegen der Notwendigkeit, sich ihre Gestalt als Ergebnis menschlichen Planens angesichts herrschender Trends zu geben. Dadurch sich ergebende Spannungen zwischen der Erwartung der Menschen (Person) nach Verlässlichkeit und Kontinuität (Institution) und der zu gestaltenden zielorientierten Anpassung an veränderte Verhältnisse (Organisation) ist nicht auflösbar.

In der kirchlichen Personalpolitik ist besondere Aufmerksamkeit darauf zu richten, wie inklusive und exklusive Mechanismen der Organisation etabliert, in Gang setzt und modelliert werden. Identifikation und Kritik sind gleichermaßen zuzulassen und wie zu fördern. Besonders die Frage der Kirchenmitgliedschaft als Mitgliedschaftsregel des sozialen Systems Kirche ist hier virulent. Kirchengliedschaft ist letztlich im Wirken des Geistes gegründet, der weht wo er will, nimmt in der Taufe Gestalt an (die als solche nicht heilsnotwendig ist), ordnet jedoch auch in der Form des Rechts und widerspricht jeder Form kirchlichen Doketismus („Sozialgestalt der Kirche als Scheinleib“ - Bonhoeffer formulierte einst gegen Emanuel Hirsch: Die Kirche nimmt Raum ein.) Geist, Sakrament und Recht ergänzen sich jedoch nicht einfach harmonisch, stehen vielmehr in einem unaufhebbaren Spannungsverhältnis zueinander, das seinerseits kreative Potentiale in sich trägt.

4.3. Kirche und Diakonie

Für die Zukunft des evangelischen Christentums wird das Verhältnis von Kirche und Diakonie entscheidende Bedeutung haben. Wie Glaube und Liebe sich zueinander verhalten, ist sowohl für die Wahrnehmung durch Dritte wie auch für die Selbstwahrnehmung der Gemeindeglieder von konstitutivem Rang.

Für die Personalpolitik der Kirche ist dafür Sorge zu tragen, dass Diakonie in der Auswahl, der Qualifizierung, der Stellen- und Aufgabenbeschreibung für Menschen, die in der Kirche Dienst tun, hinreichend großen Raum einnimmt: als Dimension des gesamten persönlichen und gemeindlichen Lebens wie auch als besondere und als solche erkennbare Wesens- und Lebensäußerung des christlichen Glaubens.

5. Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft – Abgrenzung und Kooperation

Vorstellungen vom Pfarramt sind fest in der Öffentlichkeit innerhalb und außerhalb der Kirche verankert. Sie prägen entsprechende Erwartungen von Pfarrerinnen und Pfarrern an Pfarrerinnen und Pfarrer. Dies gilt desgleichen für das „schlichte Gemeindeglied“, und dies gilt auch für alle Ämter und Dienste in der Kirche.

Die Kirche hat und nimmt sich für ihre Personalpolitik die Freiheit, ihre konstitutiven Funktionen, die Verkündigung des Evangeliums, die Verwaltung der Sakramente, die Seelsorge und die Leitung in der Form des Pfarramts mit den stärksten rechtlichen Mitteln auszugestalten, die sie hat. Zugleich macht sie von ihrer Möglichkeit Gebrauch, alle anderen Sozial- und Handlungsformen anzuwenden, um die anderen Ämter und Dienste zum

Pfarrdienst ins Verhältnis zu setzen, damit die Kirche ihren Auftrag wahrnimmt und ihre Aufgaben erfüllt.

5.1. Pfarramt und Ehrenamt

Die Begriffe „Pfarramt“ und „Ehrenamt“ liegen auf sehr unterschiedlichen Ebenen. Grundsätzlich könnte auch das Pfarramt ehrenamtlich wahrgenommen werden, und ebenso können ehrenamtlich wahrgenommene Tätigkeit auch von Hauptamtlichen ausgeübt werden, sowohl in öffentlich-rechtlicher wie auch in privatrechtlicher Form. Aus diesem Grund unterscheidet die Kirchenordnung ihre Ämter und Dienste zunächst nicht nach der Unterscheidung von Haupt- und Ehrenamtlichkeit sondern nach ihrer Funktion für die Wahrnehmung des Kirchlichen Auftrags.

Die besondere Aufgabe kirchlicher Personalpolitik besteht darin, die kirchlichen Ämter und Dienste voneinander sinnvoll zu unterscheiden. Dabei ist die Schlüsselfunktion des Pfarramtes im Blick auf die Sicherstellung kirchlicher Kernfunktionen, gemeindlicher Erwartungen und öffentlichen Amtssehens zu beachten. Unterschiede gibt es nach der Funktion wie auch nach der Reichweite und dem Status entsprechend der Verantwortung. Trotz funktionaler und sozialer Differenzierung soll aber dennoch keine Über- und Unterordnung im Blick auf das Gottesverhältnis und die persönliche Würde jeder Person und jeden Dienstes herrschen.

5.2. Modellprojekte

Aufgrund der zahlreichen anstehenden Pensionierungen von Pfarrern und Pfarrerinnen und aufgrund der geringen Nachwuchszahlen im Pfarrberuf wird die Zahl der Pfarrern und Pfarrer nicht nur absolut sondern auch im Verhältnis zu den Gemeindegliederzahlen und zu den Zahlen der anderen Mitarbeitenden in der Kirche deutlich sinken. Damit ändert sich auch die Zuordnung der Ämter und Dienste zum Pfarramt.

Damit Modellprojekte für die Personalpolitik einen sinnvollen Zweck erfüllen können, bedarf es der absichtsvollen Herstellung einer Ausnahmesituation: Unter den Bedingungen des Mitgliederschwundes und finanzieller Knappheit in Kirchenkreisen und Kirchengemeinden bedarf es der Umsteuerung von Finanzmitteln durch Ausnahmen bei der Korridor-Regeln, um Spielraum für das Ausprobieren von besonderen Konstellationen zu gewinnen.

5.3. Kirchenordnung und praktisches Zusammenwirken

Die Kirchenordnung ist beides zugleich: Glaubenszeugnis und vorgegebener Ordnungsrahmen. Die Spannung zwischen Rechtsnorm und Rechtswirklichkeit gilt auch für das kirchliche Recht und das kirchliche Leben. Dabei ist jedoch die Besonderheit des kirchlichen, insbesondere des evangelischen, Rechts der Kirche zu beachten. Das evangelische Kirchenrecht beruht auf dem Konsens der Gläubigen. Seine Geltung erlangt es vornehmlich dadurch, dass die Gläubigen ihm zustimmen. So wird in seinem Charakter als Ausdruck der Freiheit der Kirche sichtbar und wirksam.

Die Kirchenordnung der EKvW ist vorrangig als Ermöglichungsrecht für die freie und verantwortliche Gestaltung der Glaubenspraxis aufzufassen. Ihre einschränkende Seite hat dementsprechend den Sinn der freiwilligen Selbstbegrenzung und Selbstbindung einer Gemeinschaft des Glaubens.

Die Fünf Thesen zur Personalpolitik der EKvW und die zusammenfassend thesenartig zusammengestellten Kurztexte auf der Grundlage der unterschiedlichen Beiträge zur Oktobertagung des wissenschaftlichen Symposiums werden im weiteren Fortgang des Symposiums Gegenstand kritischer wissenschaftlicher Diskussion sein und sollen zur Entwicklung von Empfehlungen für die künftige Ausgestaltung der Ämter und Dienste in der EKvW und deren Zusammenwirken beitragen.