

A close-up photograph showing several hands of different skin tones holding and fitting together light-colored wooden puzzle pieces. The pieces are arranged in a circular pattern, with some already connected and others being held in place. The background is a bright, slightly blurred indoor setting.

## Gut und gerne arbeiten in Dienstgruppen und multiprofessionellen Teams



Erfahrungen und Impulse für die Zukunft

# Liebe Leserin, lieber Leser!

**G**ut und gerne arbeiten in Dienstgruppen und multiprofessionellen Teams – so ist diese Doppelausgabe der Pfarrvereinsblätter überschrieben. Gut und gerne arbeiten, das möchte ich tatsächlich. Dass das in Dienstgruppen und multiprofessionellen Teams nicht selbstverständlich ist, erfahren Kolleg:innen immer wieder in ihrem Dienst, ebenso wie Gemeindediakon:innen, Kantor:innen und Angehörige anderer Professionen. Dabei ist eine gelingende Zusammenarbeit sowohl für die Beteiligten selbst als auch für die Gemeinden und andere Menschen, die in ihnen arbeiten, wichtig. Eins vorneweg: Es war nicht so einfach, Beiträge für diese Ausgabe zu erhalten. Viele Kolleg:innen, die wir angefragt haben, sagten: Da bin ich nicht die oder der Richtige. „Meine Dienstgruppe ist noch sehr neu zusammengesetzt“, „Ich bin noch ziemlich neu im Dienst“ oder „In meiner Dienstgruppe läuft es gerade nicht so gut“, waren unterschiedliche Rückmeldungen. Und bei manchen fehlte es an der nötigen Zeit für einen Beitrag. Wie dann von guten Erfahrungen berichten, sie miteinander teilen, dass andere davon profitieren? Da scheint es großen Bedarf zu geben. Was braucht es also, dass es gut klappt und die unterschiedlichen Mitglieder einer Dienstgruppe oder eines multiprofessionellen Teams ihren Dienst gut und gerne tun? Auf diese Frage mögen Sie in diesem Heft weitere Antworten entdecken. In jedem Fall ist aber eine rechtliche Klarheit ebenso unerlässlich wie eine gute Aufteilung der Aufgaben und der Verantwortlichkeiten. Aber auch das kann Konkurrenzen, Ansprüche an sich und aneinander, persönliche Erfah-

rungen und ggf. auch Verletzungen nicht ausklammern. Auch mit diesen Themen müssen Angehörige von Dienstgruppen professionell umgehen lernen. Das braucht vor allem eine gute Selbstkenntnis und ein aufmerksames Ohr und Auge für die anderen Angehörigen der eigenen Dienstgruppe. In diesem Heft finden Sie neben Beiträgen zum Thema auch die Fortsetzung der Reihe zu den Berufsbiographien – passend zum Thema geht es um Erfahrungen mit Kollegialität. Zudem finden Sie Reaktionen auf Beiträge der letzten Pfarrvereinsblätter, Rezensionen und Berichte der diesjährigen Stipendiaten des Fördervereins. Ihnen eine gewinnbringende und interessante Lektüre, hoffentlich auch mit Impulsen für die eigene Arbeit in Dienstgruppen! Für die Schriftleitung

Catharina Covoß

### Hinweis auf die nächste Ausgabe

*Folgende Schwerpunktthemen sind in unseren nächsten Pfarrvereinsblättern mit dem entsprechenden Redaktionsschluss geplant:*

*Das Heft 11/12-2023 widmet sich als letztes Heft des Jahres gewohnt dem Tag der badischen Pfarrerinnen und Pfarrer im Oktober (Red.schluss am 15.10.).*

*Das Thema des ersten Heftes im Jahr 2024 lautet: „Vom Unverfügbaren öffentlich reden“, Redaktionsschluss dafür wäre der 15.11.*

*Wir freuen uns über all Ihre Zuschriften, Beiträge und Gedanken. Bitte senden Sie Ihre Beiträge am besten als Word-Datei ohne besondere Formatierung, auch ohne Blocksatz und Silbentrennung am Zeilenende, an die Schriftleitung.*

Total k.o. oder alles o.k.?

Multiprofessionelle Teams zwischen Konflikt und Konsens,  
Konkurrenz und Kooperation

---

■ **Pfarrer Christoph Lang ist stellvertretender Leiter der Ökumenischen Beratungsstelle brücke in Karlsruhe. In seinem Beitrag stellt er verschiedene Perspektiven zum Arbeiten in Dienstgruppen und multiprofessionellen Teams dar und macht damit Lust auf mehr Miteinander im Dienst der badischen Landeskirche.**

„Einer mag überwältigt werden,  
aber zwei können widerstehen,  
und eine dreifache Schnur reißt nicht  
leicht entzwei.“  
(Koh 4, 12)

### Mein Zugang zum Thema

In meiner Tätigkeit als Gemeindepfarrer einer großen badischen Kirchengemeinde verstand ich die wöchentliche Team-Besprechung im Pfarramt neben der Arbeit im Ältestenkreis als ein zentrales Instrument der Gemeindeleitung. Zum Team der Hauptamtlichen gehörten neben mir als Pfarrer und einer Gemeindediakonin die Sekretärin, der Hausmeister, die Kirchendienerin und die Kirchenmusikerin sowie eine Reinigungskraft. In manchen Jahren kamen noch Mitarbeitende im Freiwilligendienst dazu. Mir war es von Anfang an wichtig, möglichst viele unterschiedliche Begabungen, Professionen und Persönlichkeiten zu beteiligen und miteinander zu vernetzen. In derselben

Zeit konnte ich in der Weiterbildung zum Coach und Supervisor vielfältige Erfahrungen sammeln im Bereich der professionellen Kooperation. Sowohl in der Supervision von Dienstgruppen und Teams in Kirche und sozialer Arbeit als auch in der konkreten Zusammenarbeit mit einer Co-Supervisorin erlebte ich das Thema Konkurrenz und Kooperation jeweils aus der Innen- und aus der Außenperspektive. Durch meine jetzige Arbeit in einer ökumenisch getragenen Krisen- und Lebensberatungsstelle<sup>1</sup>, wiederum in einem multiprofessionellen Team, stellt sich für mich noch einmal verstärkt die Frage, welche Herausforderungen und welche Chancen die Arbeit in einem multiprofessionellen Team mit sich bringt. Und was wir miteinander und voneinander lernen können. Jetzt arbeite ich mit einem katholischen Pastoralreferenten, einer Psychologin und zwei Sozialarbeiterinnen zusammen, dazu kommen 20 ehrenamtlich Tätige in unserer Einrichtung.

### Multiprofessionalität statt Pfarrerzentrierung – schon vielerorts Praxis

Im Blick auf die leitende Fragestellung geht es darum, unter welchen Voraussetzungen sich Multiprofessionalität auch in der kirchlichen Arbeit als hilfreich erweist. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf Struktur- und Leitungsfragen der „Dienstgruppe“ bzw. des Teams zu

legen sein. In den römisch-katholischen Gemeinden wird mittlerweile meist ganz selbstverständlich vom „Seelsorgeteam“ gesprochen – und jedenfalls zumindest formal ein multiprofessionelles Team mit den Aufgaben betraut, in der Regel mit dem Priester als Leiter. In vielen freien Gemeinden findet man ein Team aus Hauptamtlichen, zu denen oft eine Sozialarbeiterin oder andere pädagogische Fachkräfte gehören. Zu klären wäre, ob aus evangelisch-theologischer Perspektive die

Leitung eines multiprofessionellen Teams ausschließlich in den Händen eines theologischen Mitarbeitenden liegen muss. Im Blick auf die unterschiedlichen Professionen in der kirchlichen Arbeit muss genau analysiert werden, wer in einem multiprofessionellen Team mit wem wie zusammenarbeitet und welche Hierarchien faktisch zu beachten bzw. zu verändern sind. Gerade weil „Führen und Leiten nach evangelischem Verständnis“<sup>2</sup> *per se* partizipatorisch und dienend geschehen soll, wird es

neben dem guten Willen zur Zusammenarbeit und vertrauensbildenden Maßnahmen immer auch ein großes Maß an

Abreden, klare Dienstpläne und definierte Zuständigkeiten brauchen, damit die gemeinsame Arbeit gelingt und nicht nur im Konfliktfall Machtfragen gesehen werden. Eine Neujustierung der Rollen und Verantwortlichkeiten und eine Neuverteilung der Zuständigkeiten bei gleich-

Zu klären wäre, ob aus evangelisch-theologischer Perspektive die Leitung eines multiprofessionellen Teams ausschließlich in den Händen eines theologischen Mitarbeitenden liegen muss

Das erfordert einige Klärungen nicht zuletzt im Selbstverständnis der Pfarrerinnen und Pfarrer

zeitiger Präzisierung der Leitungsfunktion wird die Folge sein. Das erfordert einige Klärungen nicht zuletzt im Selbstverständnis der Pfarrerinnen und Pfarrer. All dies bietet – die Bereitschaft zur Kooperation vorausgesetzt – ein enormes Potential für die in einer Gemeinde professionell

Tätigen und damit für die Arbeit der Kirchen insgesamt. Auch in diesem Zusammenhang ist die Weiterentwicklung des Berufsbildes der Pfarrerin bzw. des Pfarrers zu beachten und voranzutreiben. Die Begleitung

solcher Prozesse durch Team-Entwicklungen und Supervision erscheint dringend angezeigt.

### **Multiprofessionalität am Beispiel der Pflege: Kriterien für gelingende Zusammenarbeit**

In der psychologischen Beratung, schon länger im Gesundheitswesen, seit einiger Zeit auch in der Bildungsinfrastruktur sowie in den Sozialen Diensten ist Multiprofessionalität mittlerweile etabliert, bisher aber kaum

wissenschaftlich evaluiert. Insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Pflege gibt es einige Untersuchungen, die

auf die Besonderheiten des multiprofessionellen Arbeitens in Teams abheben. Am Beispiel der Multiprofessionalität in der Pflege haben Susan A. Nancarrow et al. anhand empirischer Studien zehn leitende Prinzipien für eine gelingende Zusammenarbeit formuliert (Nancarrow

2013, 11f). Neben der Schlüsselrolle, die der Leitungsperson um der strukturellen Klarheit willen zukommt, werden folgende Güte-Kriterien genannt: Rollenklarheit und hohe kommunikative Fähigkeiten aller Teammitglieder, passende Entlohnung sowie Fort- und Weiterbildung, angemessene Ressourcen, guter Mix der Fähigkeiten und Kompetenzen, förderndes Arbeitsklima und Teamkultur sowie Klarheit über die gemeinsame Vision.

### **Mögliche Implikationen in Sachen Multiprofessionalität: „Dienstgruppen“ in der Evang. Landeskirche in Baden**

Das Modell der „Dienstgruppe“ der Evang. Landeskirche in Baden regelt *expressis verbis* nur die Zusammenarbeit von Pfarrer\*innen und Diakon\*innen: „Dienstgruppe [...] ist eine geordnete Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen“ (GVBl 11/2014, 298). Die Idee der Dienstgruppe schließt dabei aber weitere Professionen ausdrücklich ein: „Der Dienstgruppe können [...] weitere Personen, die auf landeskirchlichen Stellen in einer Pfarrgemeinde tätig sind, zugeordnet werden“. Wenn man bedenkt, wie sehr die Kirchenmusik eine Gemeinde prägen kann, welche Rolle freundliche und saubere Räumlichkeiten für die Atmosphäre einer Gemeinde spielen und wie wichtig ein gut funktionierendes Pfarrbüro nicht erst seit der Herausforderung durch die Digitalisierung ist, erscheint es mir beinahe eine Selbstverständlichkeit, dass zur Dienstgruppe eben nicht nur die theologisch-pädagogischen Mitarbeitenden zählen, sondern eben ge-

rade auch alle anderen Professionen in einer Gemeinde. Sicherlich wird dabei zu beachten sein, dass die formalen Kriterien wie z.B. die personalrechtliche Frage der Anstellung durch die Landeskirche geklärt sein müssen. Analog der Seelsorgeeinheit in der röm.-kath. Kirche mit dem Priester als Leiter könnte die „Dienstgruppe“ mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer als Leiter durchaus als multiprofessionelles Team verstanden werden. Sicherlich werden hier ökumenische Fragestellungen der weltweiten Kirche mit in den Blick zu nehmen sein: Ob und wie sich ein eher an der reformierten Tradition orientiertes Ämtermodell von Pfarrer/in, Diakon/in, Lehrer/in und Presbyter/in hier als hilfreich erweisen wird, muss sich noch zeigen. Zumindest für die Evang. Landeskirche in Baden und ihren „Pfarrbildprozess“ scheint sich die Tendenz durchzusetzen, dass jedenfalls jüngere Kolleginnen und Kollegen gerne im Team arbeiten und für die Perspektive der Multiprofessionalität offen sind, nicht zuletzt wenn es darum geht, wie Verwaltung, Personalführung und Managementfragen auf mehrere Schultern verteilt werden können. So schreibt auch der Vorsitzende des Verbandes Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer, Andreas Kahnt, in seinem Jahresbericht 2019 zum innerkirchlichen Diskurs: „Die Idee ist nicht neu, die meisten Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten längst in dieser Form. Anders lässt sich der Dienst nicht gewährleisten und die verschiedenen Gaben und Ämter in Kirche und Gemeinde zum Strahlen und zum Klingen bringen“ (Kahnt 2019, 608). Seine Einschätzung, dass in der Regel der theologischen Profession die Leitung eines



multiprofessionellen Teams zukommen sollte und Ausnahmen denkbar sind, bestätigt die kirchliche Praxis. Ebenfalls

zutreffend und in der Evang. Landeskirche in Baden bereits Praxis: „Die Funktion [sc. der Leitung] kann freilich unter den beteiligten Personen wechseln, sofern Verbindlichkeit und Rückbindung an Entscheidungsgremien gewährleistet sind“ (ebd.). In dieser Hinsicht ist allerdings auch kritisch zu fragen, ob die christlichen Grundvollzüge von Liturgia, Martyria und Diakonia in den bisher vorhandenen Professionen aufgehen. Oder ob es an der Zeit ist, neben den etablierten Berufen Pfarrer\*in, Diakon\*in, Kirchenmusiker\*in usw. weitere professionelle Bereiche in den Blick zu nehmen: Wie wäre es, wenn eine Gemeinde mit einer Ärztin kooperiert, einen Psychotherapeuten anstellt oder je nach Größe einen professionellen Geschäftsführer anstellt?

### **Multiprofessionalität und Kooperation: eine theologische Perspektive**

Es ist sicherlich kein Zufall, dass ich am Ende auf einen Hauptsatz aus den spirituellen Grundtexten des jüdisch-christlichen Erbes zurückkomme: „Es ist nicht gut, dass der Mensch allein sei! Ich will ihm ein Gegenüber machen, das um ihn sei“ (Gen 2, 18). Liest man diesen Satz im Blick auf das Thema Multiprofessionalität, so wird jenes weisheitliche Denken, von dem der eingangs zitierte Kohelet geprägt war, noch einmal von einer anderen Seite beleuchtet. Für Kohelet ist die „dreifache

Wie wäre es, wenn eine Gemeinde mit einer Ärztin kooperiert, einen Psychotherapeuten anstellt oder je nach Größe einen professionellen Geschäftsführer anstellt?

Schnur“ (Koh 4, 12) eine Metapher für Kooperation. Angesichts vielfältiger Erfahrung von Vergeblichkeit und Vergänglichkeit

„hat der Mensch größere Chancen, das unverfügbare Glück zu erlangen, wenn er es nicht für sich allein [...] zu erreichen versucht, sondern in solidarischer, ‚genossenschaftlicher‘ Gemeinschaft mit anderen“ (Krüger 2000, 193). Die Ermunterung, sich mit einem „Genossen“ oder „Gefährten“ (Companion) zu verbünden (Koh 4, 10), um wirksam und „glücklich“ zu leben und zu arbeiten, bildet die innere Grundlage für ein weisheitliches Leben. Im Hintergrund dieser Denkfigur, die sich im Gegenüber zur hellenistischen Philosophie seiner Zeit entwickelte, „steht vielleicht das Modell einer nicht ‚naturwüchsigen‘ Gemeinschaft auf Freiwilligkeitsbasis, wie sie in hellenistischen Vereinen gepflegt wurde. Hier hatten neben Gymnasial- und Kultvereinen [...] die ‚Berufsvereine‘ im Blick auf die große Mobilität der Bevölkerung eine besondere Bedeutung“ (Krüger 2000, 194). Spannend sind solche Überlegungen im Blick auf die Rolle der Pfarrverbände, verbunden mit der Frage, welche Funktion diesen Vereinen dann im Blick auf die Mitglieder zukommt. Die wesentliche Bedeutung von Kooperation und die Reflexion gemachter Erfahrungen führen für mich zur Ermutigung, die Arbeit in Dienstgruppen bewusst als Arbeit in einem multiprofessionellen Team zu verstehen. Der besondere Wert liegt dabei aufseiten der Teammitglieder. Dass andere mitgehen auf dem Weg, als „Kampagnon“, dass andere da sind und zuhö-

ren, all das ist im Idealfall bei einem multiprofessionellen Team gegeben und ein besonderer Wert – für all diejenigen, die sich diese Form vorstellen können und sie als hilfreich erlebt haben. Wer mag, kann dabei auch an jene Episode aus dem Lukas-Evangelium denken, nach der Jesus die Jünger „paarweise“, „zu zweit“ in die Städte und Dörfer aussendet... (vgl. Lk 10, 1). Kommentatoren dieser Bibelstelle weisen darauf hin, dass diese frühchristliche Praxis sich an jüdischem Zeugenrecht („Vier-Augen“-Prinzip) orientierte, „wonach ein Sachverhalt mindestens durch zwei Zeugen bestätigt werden muss, um als wahr gelten zu können“ (Wolter 2008, 377). Interessant, dass die oben beschriebene Mehrperspektivität im jüdisch-christlichen Erbe fest verankert zu sein scheint und sich auch in der Praxis der kirchlichen Gemeinde-Beratung widerspiegelt, die in der Regel zu zweit durchgeführt wird.<sup>3</sup>

### Die größere Frage dahinter:

#### Wie wollen wir arbeiten?

#### Wie wollen wir leben?

Bildet sich in der Frage nach dem besonderen „Wert“ eines multiprofessionellen Teams eventuell auch etwas ab von der Grundfrage: Wie wollen wir leben? In seiner „Theologie des Lebens“ geht der ehemalige Generalsekretär des Ökumenischen Rats der Kirchen, Konrad Raiser, auf diese Frage ein und schreibt: „Eine Theologie des Lebens hinterfragt die herkömmlichen Unterscheidungen von Lehre und Leben, Glauben und Handeln, Kirche und Welt, Individuum und Gemein-

Eine Kultur und Haltung, die damit ernst macht, dass keiner alleine für sich lebt und arbeitet

schaft. Spiritualität und Ethik sind für sie untrennbar verbunden in der Suche nach einer neuen Kultur des Friedens und der Solidarität, des Teilens und der Ehrfurcht vor allem Lebendigen. In kritischer Auseinandersetzung mit der dominanten Kultur der Selbstverwirklichung, der Konkurrenz und der grenzenlosen Pluralität betont sie die Notwendigkeit und das Recht einer lebenszentrierten Ethik. Die

dauerhafte Verwirklichung von Gerechtigkeit, Frieden und der Bewahrung der Schöpfung kann nur gelingen auf der Grundlage einer Ethik der Selbstbe-

grenzung von Macht und Besitzanspruch, einer *Ethik des Genug und der Kooperation*, einer Ethik, die das Lebensrecht der ganzen Schöpfung und künftiger Generationen als Grenze des eigenen Strebens nach Glück anerkennt“ (Raiser 1997, 22).

### Der spezifische „Wert“ von Kooperation

Der (Mehr-)Wert besteht bei multiprofessionellen Teams m.E. gerade darin, dass diejenigen, die als Kolleginnen und Kollegen in Teams gemeinsam arbeiten, neben der Entlastung auch eine Kultur der Kooperation leben: eine Kultur und Haltung, die damit ernst macht, dass keiner alleine für sich lebt und arbeitet. Im Grunde spiegelt sich darin das sog. „existentiell-anthropologische Axiom“ der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn, das besagt: „Der Mensch ist eine psychobiologische Einheit und ein Teil des Universums. Er ist darum gleichermaßen autonom und interdependent. Die Autonomie des Einzelnen ist umso

größer, je mehr er sich seiner Interdependenz mit allen und allem bewusst wird“ (Langmaack 2001, 42). Diese spezifische Form der Kooperation kann dann – die oben genannten notwendigen Bedingungen vorausgesetzt – zu mehr Wachstum, zu mehr Entlastung und zu mehr Wohlbefinden aufseiten der Teammitglieder führen. Das wäre dann auch ein „Mehr“ in der Sache.

### Total k.o. oder alles o.k.?

Schließlich könnte sich in der Praxis der multiprofessionellen Teams – um einmal große Worte zu benutzen – auch etwas Hoffnungsvolles abbilden, das einem falsch verstandenen Individualismus und einer Vereinsamung heilsam vorbeugen kann. Immer mehr Musiker und Sängerrinnen kooperieren ganz bewusst auf der Bühne, um den Wert von Gemeinschaft und Kooperation in der Einen Welt symbolisch darzustellen. So besteht der besondere Wert multiprofessioneller Teams in erster Linie darin, dass die Teammitglieder in ihrer Kooperation etwas von dem erleben, was ich als „heilsam“ und entlastend“ beschreiben möchte. Dies kann – bei entsprechenden Voraussetzungen – auf spezifische Weise wirksam sein im Blick auf die Haltungen, die wir als beruflich Mitarbeitende in den jeweiligen Kontexten vertreten und den größeren gesellschaftlichen Zusammenhang, in dem die Arbeit eines Teams oder einer Dienstgruppe geschieht. In der kreativen Spannung von Konflikt und Konsens, Konkurrenz und Kooperation bewegen sich professionelle Akteure auch in der Kirche. Wo immer es durch multiprofessionelle Teams gelingt, den Mehrwert und

die Entlastung durch Kooperation in der Kirche neu zu entdecken, wird das weisheitliche Bild von der dreifachen Schnur, die nicht reißt, mit Leben gefüllt.

■ Christoph Lang, Karlsruhe

### Literatur:

- Evang. Landeskirche in Baden, Rechtsverordnung zur Zusammenarbeit in Dienstgruppen, vom 5.11.2014 (GVBl. S. 298)
- Kahnt, A. (2019): Die Zukunft der Kirche ist heute, Deutsches Pfarrerblatt 119 (2019) 604–609.
- Krüger, T. (2000). Kohelet (Prediger). Bibl. Komm. Altes Testament, Bd. 19. Neukirchen: Neukirchener.
- Langmaack, B. (2001). Einführung in die Themenzentrierte Interaktion (TZI): Leben rund ums Dreieck. Weinheim: Beltz.
- Nancarrow, S. S. et al. (2013), Ten Principles of good interdisciplinary team work, in: Human Resources for Health 2013, 11–19.
- Raiser, K. (1997). Theologie des Lebens. Ökumenischer Informationsdienst, S. 21–22.
- Wolter, M. (2008). Das Lukasevangelium. Tübingen: Mohr Siebeck.

- 1 Die Ökum. Krisen- und Lebensberatungsstelle brücke ([www.bruecke-karlsruhe.de](http://www.bruecke-karlsruhe.de)) gehört zum Netzwerk der Offenen Türen in Deutschland ([www.offene-tuer.net](http://www.offene-tuer.net)) und ist innerhalb der Landeskirche auch mit den Psychol. Beratungsstellen vernetzt, die i.d.R. mit multiprofessionellen Teams arbeiten.
- 2 So der wegweisende Titel einer mehrfach erprobten Fortbildungsreihe der Evang. Landeskirche in Baden mit Prof. Jan Hermelink.
- 3 Vgl. dazu <http://www.gemeindeentwicklung-und-gottesdienst.de/gemeindeberatung/arbetsstil-der-gemeindeberatung/> – abgerufen am 11.05.2020.



# Ein neuer Rahmen für die Zusammenarbeit – Informationen zur Zusammenarbeit in Kooperationsräumen

■ **Nach Ansicht der Kirchenleitung wird Zusammenarbeit der Schlüssel sein, um Kirche auch mit weniger Ressourcen zu gestalten. So sind und werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Kooperationen in den Dienstgruppen wesentlich. Dazu soll eine neue Rechtsverordnung entstehen, Daniel Völker aus dem Kernteam Ekiba 2032 stellt die zentralen Punkte des Entwurfs der RVO vor.**

**Z**usammenarbeit zwischen Hauptamtlichen bzw. zwischen Gemeinden ist in unserer Landeskirche nichts Neues. Gruppenpfarrämter und Gruppenämter gab es schon seit den 1970er Jahren. Zuletzt wurde 2014 mit der Dienstgruppen-Rechtsverordnung eine Basis für die Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen geschaffen, auch über Gemeindegrenzen hinweg.

Mit den Kooperationsräumen als flächendeckendem Modell entsteht eine neue Situation: Zusammenarbeit wird die Regel. Der Bezugsrahmen für kirchliche Arbeit ist nun auch der Kooperationsraum, über die lokale Arbeit hinaus. Denn nur so kann es gelingen, sich bereits jetzt auf den Rückgang der hauptamtlich Tätigen vorzubereiten und zugleich miteinander Konzeptionen kirchlicher Arbeit zu entwickeln, die alle Menschen in der Region in den Blick nehmen.

|| Zusammenarbeit wird die Regel

|| Pfarrer\*innen und Diakon\*innen, die in einem Kooperationsraum eingesetzt sind, gehören künftig „automatisch“ zu einer Dienstgruppe

Eine Rechtsverordnung setzt den Rahmen für zentrale inhaltliche Anliegen: In der Dienstgruppe kann verstärkt gabenorientiert gearbeitet werden, und sie ermöglicht Schwerpunktsetzungen nach persönlichen Stärken. Erkennbare Profile bilden sich, die neue Zugänge zu Kirche eröffnen können. Verbunden mit einer arbeitsteiligen Ausrichtung erreicht kirchliche Arbeit damit eine größere Bandbreite von Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen. Die beteiligten Berufsgruppen bringen ihre spezifischen Kompetenzen ein und ergänzen sich.

Um diese zukunftsfähigen Arbeitsformen zu ermöglichen und zu verstärken, werden derzeit die Regelungen der Rechtsverordnung von 2014 überarbeitet. Die neue Rechtsverordnung soll ab 01.01.2024 gelten. Zum Zeitpunkt der Drucklegung war die neue Rechtsverordnung noch nicht verabschiedet, zentrale Punkte des Entwurfs stellen wir aber hier vor, vorbehaltlich möglicher Änderungen.

### 1. Wer bildet eine Dienstgruppe?

Pfarrer\*innen und Diakon\*innen, die in einem Kooperationsraum eingesetzt sind, gehören künftig „automatisch“ zu einer Dienstgruppe. Dies tritt mit dem

Beschluss des Bezirkskirchenrats zu den Kooperationsräumen in Kraft. Die Mitglieder sind als Dienstgruppe gemeinsam für

alle Gemeinden im Kooperationsraum zuständig.

Weitere hauptamtliche Personen können der Dienstgruppe zugeordnet oder kooperiert werden, z.B. Mitarbeitende mit einem landeskirchlichen Auftrag, Kantor\*innen und auch Mitarbeitende aus anderen Berufsgruppen. Noch in Klärung ist, ob Kantor\*innen mit einem Schwerpunkt in einem Kooperationsraum automatisch zur Dienstgruppe gehören. Kooptionen sind nur mit der Zustimmung der jeweiligen Person möglich.

Die Mitglieder in einer Dienstgruppe betreuen die ihnen übertragenen Aufgabenbereiche eigenverantwortlich.

Alle sind zu einer konstruktiven Zusammenarbeit verpflichtet, informieren sich und beraten gemeinsam über die Anliegen der Gemeinden.

In der Regel gibt es in einem Kooperationsraum nur eine Dienstgruppe, diese kann aber Ausschüsse bilden. Zumindest in einer Übergangszeit ist es auch möglich, dass bestehende Dienstgruppen, z.B. in einer Kirchengemeinde parallel fortgeführt werden. Dies erfordert eine gute Koordination zwischen den Dienstgruppen, z.B. eine gute Abstimmung der Dienstpläne.

## 2. Welche Aufgaben hat die Dienstgruppe?

Die Rechtsverordnung regelt jetzt neu, welche „grundständigen Aufgaben“ in ge-

meinsamer Verantwortung wahrgenommen werden. Hier werden verbindlich genannt:

Gottesdienste, Kasualien, seelsorgliche Besuche, wechselseitige Vertretung und die Versorgung des Pflichtdeputats im Religionsunterricht.

Weitere Aufgaben können der Dienstgruppe übertragen werden, wenn die beteiligten Ältestenkreise und Kirchengemeinderäte dies übereinstimmend beschließen.

Die Verteilung der Aufgaben in der Dienstgruppe erfolgt über einen verbindlichen gemeinsamen Dienstplan, den die Gruppe miteinander aushandelt.

Ältestenkreis und Kirchengemeinderat müssen dem Dienstplan zustimmen, die Genehmigung erfolgt durch den Bezirkskirchenrat. Wie bisher ist in einem gewissen Umfang auch Religionsunterricht übertragbar. Der Dienstplan ist neu festzulegen, wenn ein neues Mitglied in die Dienstgruppe kommt.

Die neue Rechtsverordnung sieht auch vor, dass eine Person die Geschäftsführung übernimmt. Die Auswahl soll durch Mehrheitsentscheidung in der Gruppe erfolgen und bedarf der Zustimmung der Dekan\*in. Die Amtszeit beträgt 3 Jahre, es ist auch eine Stellvertretung vorgesehen.

Die Pfarramtsverwaltung muss innerhalb der Gruppe präzise geregelt werden,

dazu gibt die Rechtsverordnung detaillierte Hinweise (u.a. Zeichnungsbefugnis, Außenvertretung, Siegelführung, Pfarramtskasse, Sitzungsmanagement etc.). In diesem Zusammenhang wird auch die Einrichtung eines zentralen Pfarramtsbüros zu prüfen sein.

### **3. Wie sind die Gemeinden beteiligt?**

Zunächst bezieht sich die Dienstgruppe auf die Zusammenarbeit der Hauptamtlichen. Über die notwendige Zustimmung zum Dienstplan ist aber die ehrenamtliche Gemeindeleitung grundsätzlich in die Aufgabenverteilung einbezogen. Mindestens einmal jährlich berichtet die Dienstgruppe den Ältestenkreisen der Gemeinden von der Entwicklung der Dienstgruppe.

Die beteiligten Ältestenkreise bilden einen gemeinsamen Ausschuss, der die Arbeit in der Dienstgruppe begleitet. Zusätzlich können die Gemeinden im Kooperationsraum wie bisher eine überparochiale Zusammenarbeit vereinbaren, schriftlich und mit konkreter Beschreibung der Arbeitsfelder, in denen zusammengearbeitet werden soll. Dann werden dem Ausschuss die entsprechenden Entscheidungsbefugnisse übertragen. Es können auch thematisch orientierte Ausschüsse gebildet werden. Soll eine Vereinbarung nur für einen Teil der Gemeinden gelten, braucht es die Zustimmung des Bezirkskirchenrats.

Außerdem müssen zwischen den beteiligten Kirchengemeinderäten Vereinbarungen getroffen werden, die die Aufteilung von Kosten regelt, die im Rahmen der Zusammenarbeit gemeinschaftlich getragen

werden müssen. Dazu gibt es Vorschläge zur Durchführung.

Wenn sich ein Kooperationsraum eine Rechtsform gibt, sind die getroffenen Regelungen sinnvoll in die neue Struktur zu integrieren.

### **4. Wie werden die Mitarbeitenden begleitet und unterstützt?**

Die strukturierte Form von Zusammenarbeit, die jetzt verbindlich wird, muss in der Dienstgruppe erarbeitet, eingeübt und gepflegt werden. Dabei werden die Dienstgruppen durch die Landeskirche unterstützt.

Zur Erstellung der Dienstpläne kann bzw. soll Begleitung in Anspruch genommen werden. Es werden durch die Landeskirche auch Instrumente zur Dienstplangestaltung bereitgestellt, z.B. ein Terminstundenmodell. Maßnahmen der Teambildung, Supervision und Coaching sind feste Bestandteile des Konzepts und werden auch finanziell gefördert.

Konflikte sollen möglichst frühzeitig bearbeitet und gelöst werden, auch mit externer Begleitung. Dabei unterstützt die Dekan\*in und kann ggf. auch Anweisungen erteilen.

Diese Informationen werden sicher auch eine Menge Fragen auslösen, nach Details, nach der Umsetzung und sicher auch danach, wie im Alltagsstress noch Zeit für die Dienstgruppe aufgebracht werden soll. In den kommenden Monaten wird dazu intensiv informiert und weitergearbeitet werden.

Trotz nachvollziehbarer Skepsis wird aber Zusammenarbeit der Schlüssel sein, um Kirche auch mit weniger Ressourcen zu leben. Eine Rechtsverordnung gibt dafür einen Rahmen, sie muss immer wieder überprüft und angepasst werden. Gleichzeitig entlastet dieser Rahmen davon, alles vor Ort aushandeln zu müssen. In diesem Sinne hoffen wir, auch mit dieser Verordnung die Arbeit vor Ort zu unterstützen.

■ Daniel Völker, Karlsruhe

Trotz nachvollziehbarer Skepsis wird aber Zusammenarbeit der Schlüssel sein, um Kirche auch mit weniger Ressourcen zu leben

## Dienstgruppen – Chancen und Risiken

■ **Dienstgruppen und v.a. Teamarbeit können für Pfarrerrinnen und Pfarrer deutliche Vorteile bringen, aber Dienstgruppen haben auch eine Vielzahl von Risiken und Nebenwirkungen. Auf diese macht Volker Matthaei, der auch Vorsitzender der Pfarrvertretung ist, aufmerksam und setzt Impulse, den Risiken entgegenzuwirken.**

**D**ienstgruppen sind nichts Neues: Bereits 1978 hat die Landeskirche mit dem Gruppenamtgesetz<sup>1</sup> das Zusammenwirken mehrerer PfarrerInnen (Gruppenpfarramt) bzw. weiterer Hauptamtlicher (Gruppenamt) in einer Gemeinde ermöglicht; in der Folge wurden solche **Gruppen(pfarr)ämter** in einer mir nicht bekannten Zahl in einer Reihe von – meist eher städtischen – Gemeinden eingerichtet. Attraktiv war das Modell für einen Typus Pfarrperson, der die klassische SolistInnenrolle von PfarrerInnen als schwierig erlebte und daher gerne im Team arbeitete. Dieser neue Gemeindetypus hat der Landeskirche viele Impulse gegeben, allerdings auch aufgezeigt, wo damit neuer Handlungsbedarf entsteht (z.B. im Stellenwert von Supervision zur Bewältigung von Konflikten).

Die enge gemeindeübergreifende Zusammenarbeit von VertreterInnen verschiedener Berufsgruppen wird zur Regel

Synergieeffekten zu bewältigen. Die Begeisterung wird daher durch die Aussicht auf Arbeitsverdichtung spürbar gemindert, und das noch einmal mehr bei denen, die mit Teamarbeit vor allem Konflikte und Konkurrenz verbinden. Die jüngere Generation scheint dabei im Durchschnitt ein entspannteres Verhältnis zu Teamarbeit zu haben; die Einstellung zu Teamarbeit ist insofern wohl auch in Teilen eine Generationenfrage.

dann die Dienstgruppen-Rechtsverordnung von 2014<sup>3</sup>.

Was Jahrzehnte zumindest im ländlichen Bereich eher die Ausnahme war, wird nun mit der landeskirchenweiten **Bildung von Kooperationsräumen** zur Regel: die enge gemeindeübergreifende Zusammenarbeit von VertreterInnen verschiedener Berufsgruppen. Die rechtlichen Grundlagen dafür hat 2022 das Erprobungsgesetz Kooperationsräume<sup>4</sup> geschaffen.

Was neu ist: Während in den 70er Jahren die Teamarbeit ein Kirchenreformprojekt einzelner Begeisterter war, ist es heute vermutlich die einzige Möglichkeit, den Personalmangel durch Nutzung von

Synergieeffekten zu bewältigen. Die Begeisterung wird daher durch die Aussicht auf Arbeitsverdichtung spürbar gemindert, und das noch einmal mehr bei denen, die mit Teamarbeit vor allem Konflikte und Konkurrenz verbinden. Die jüngere Generation scheint dabei im Durchschnitt ein entspannteres Verhältnis zu Teamarbeit zu haben; die Einstellung zu Teamarbeit ist insofern wohl auch in Teilen eine Generationenfrage.

Der Begriff der Dienstgruppe wurde dann 2001 mit der Dienstgruppen-Verordnung<sup>2</sup> eingeführt; es ging hier erstmals um die **überparochiale Zusammenarbeit** von PfarrerInnen. Die Einbindung von **DiakonInnen in die Dienstgruppen** leistete

Dabei bietet Teamarbeit durchaus eine Reihe von **Chancen**:

- **Gabenorientierung:** Eigene Vorlieben und Stärken können in einem größeren Wirkungsfeld fruchtbar gemacht werden und sich mit den Cha-

rismen von KollegInnen sinnvoll ergänzen.

- **Intervention:** Kollegiales Feedback ermöglicht persönliche Weiterentwicklung, Ideenaustausch und gegenseitige Bestärkung.
- **Gegenseitige Vertretung am dienstfreien Tag:** Während der dienstfreie Tag bisher durch die Pflicht zur Erreichbarkeit eingeschränkt war, macht die Pflicht zur gegenseitigen Vertretung im Kooperationsraum es möglich, einen konsequent dienstfreien Tag ohne Erreichbarkeitspflicht zu gewährleisten (was dann dienstrechtlich im Ausführungsgesetz zum § 52 des Pfarrdienstgesetzes der EKD verankert werden könnte)<sup>5</sup>.

Wo Chancen sind, gibt es in der Regel auch Risiken. Daher will ich im Folgenden eine Reihe von Gesichtspunkten benennen, die für die Zusammenarbeit in Dienstgruppen wichtig sind:

- Zusammenarbeit kostet Zeit. Für den Erfolg von Dienstgruppen ist daher wichtig, dass die Nutzung der oben genannten Chancen die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsergebnisse so verbessert, dass der **Aufwand für die Organisation übergemeindlicher Zusammenarbeit in einem sinnvollen Verhältnis** dazu steht. Eine besondere Herausforderung stellen dabei Wechsel im Team dar: Muss jedes Mal alles zur Disposition gestellt werden? Umgekehrt: Bekommen die Neuen die gleichen Chancen wie alle ande-

Zusammenarbeit kostet Zeit

Zusammenarbeit funktioniert nur, wenn die Arbeit im Ganzen gerecht aufgeteilt wird

ren, ihre Interessenschwerpunkte zu realisieren? Oder legt die Ausschreibung bereits das Stellenprofil fest? Für den Faktor Zeit spielt auch die strukturelle Verankerung des Kooperationsraums eine wichtige Rolle: Der Vernetzungsrat, der die Zusammenarbeit im Vernetzungsraum koordiniert<sup>6</sup>, stellt eine **vierte Ebene zusätzlich zu Kirchengemeinderat, Kirchenbezirk und Landeskirche** dar. Das bedeutet zunächst einmal einen **zeitlichen Mehraufwand**. Es ist im Blick auf den Ressourceneinsatz absehbar (und als Möglichkeit für eine Rechtsverordnung für Kooperationsräume bereits geltendes Recht<sup>7</sup>), dass Gemeinden Kompetenzen in Richtung Vernetzungsraum abgeben sollen, was eine Abkehr vom

bisher von der Grundordnung als grundlegend erachteten Aufbau der Landeskirche von der Gemeinde her<sup>8</sup> bedeuten würde.

Die **Schwächung der Pararchie** wäre dann die problematische Auswirkung der zusätzlichen Strukturebene.

- Zusammenarbeit funktioniert nur, wenn die **Arbeit** im Ganzen **gerecht aufgeteilt** wird. Hierfür braucht es Maßstäbe. Während bisher die Gemeindegröße neben einigen anderen Regelgrößen (z.B. RU-Deputat) Vergleichbarkeit gewährleistet hat, müssen für Dienstgruppen neue Kriterien gefunden werden. Der Oberkirchenrat hat angekündigt, mit dem **Terminstundenmodell** arbeiten zu wollen, bei dem eine 1:1-Entsprechung zwischen Präsenzterminen (=Termin-



stunden) sowie Vor- und Nachbereitungszeiten vorausgesetzt wird. Dieses Verhältnis stimmt zwar nicht, wenn die Vorbereitung eines Gottesdiensts einen ganzen Arbeitstag erfordert – aber es stimmt eben auch nicht, wenn man 3 Stunden auf dem Pfarrkonvent ist und 6 Stunden angerechnet werden. Entscheidend ist daher in Dienstgruppen der Mix aus vorbereitungsarmen und vorbereitungsintensiven Tätigkeiten. Dieses Terminstundenmodell gibt es in der EKD in zwei Varianten, dem westfälischen mit einem Zeitanatz von 42 Stunden (21 Terminstunden plus entsprechende Vorbereitungszeit) und dem rheinischen mit einem Zeitanatz von 41 Stunden (20,5 Terminstunden). Die Pfarrvertretung hat sich für die Orientierung am beamtenrechtlichen Standard von 41 Stunden ausgesprochen. Schließlich wäre kaum vermittelbar, wenn das, was im staatlichen Bereich als angemessen angesehen wird, im kirchlichen Bereich als zu wenig gelten würde. Das gilt erst recht, seit die Landeskirche die Besoldungshöhe so festgelegt hat, dass weder die Höhe der Bundes- noch die der Landesbesoldung erreicht wird. Nicht nachvollziehbar wäre auch, wenn das Terminstundenmodell als ein für die Parochie entstandenes Modell zur Berechnung der Arbeitszeit, das Wegzeiten nicht berücksichtigt, mehr als 41 Stunden voraussetzen würde, obwohl mit den Kooperationsräumen die Fahrtwege deutlich zunehmen werden.

Ich hoffe, dass die Dienstgruppe ein Gremium auf gegenseitiger Augenhöhe bleibt

- Zusammenarbeit braucht **Koordination**. Ohne Koordination funktionieren allenfalls sehr kleine Dienstgruppen. Der Oberkirchenrat favorisiert allerdings größere Gruppen wegen der angeblich höheren Synergieeffekte. Soll dabei die Aufgabe der Koordination wechseln? Oder ist wenigstens darauf zu achten, dass mit Verantwortung verbundene Aufgaben wie Dienstgruppenkoordination, ggf. Leitung des Kooperationsrats und ggf. Geschäftsführung in einem gemeinsamen Pfarramt aufgeteilt werden? Ich hoffe, dass die Dienstgruppe ein Gremium auf gegenseitiger Augenhöhe bleibt und dass es nicht zu einer Einführung von ständigen ProdekanInnen für die Leitung von Kooperationsräumen kommt, mit der möglichen Folge einer stärkeren Top-down-Orientierung.
- Zusammenarbeit kann konflikthaft sein. **Konflikte** kann es z.B. geben, wenn die eigene theologische Position zur status confessionis-Frage erklärt wird. Aber auch gerne tabuisierte Gefühle wie Neid und Eifersucht gibt es unter ChristInnen. Ohne Ehrlichkeit und die wechselseitige Bereitschaft zu Respekt und Austausch wird es daher nicht gehen. Supervision kann wertvoll sein, ist aber kein Allheilmittel. Manchmal ist Führung notwendig, um Partikularegoismen zu bremsen. Dafür müssen DekanInnen die nötigen zeitlichen Ressourcen haben.
- **Zusammenarbeit** sollte in **diversen Teams** stattfinden, hinsichtlich Alter,

Geschlecht und weiteren Aspekten. Da Teams manchmal dazu neigen, Homogenität zu fördern, kann die Mitwirkung der DekanInnen ein hilfreiches Korrektiv sein. Umgekehrt muss aber auch die Dienstgruppe bei Personalveränderungen in die Entscheidungsfindung einbezogen werden – das Team trägt nämlich die Folgen von Personalentscheidungen. Das neue Stellensetzungsgesetz gibt der Dienstgruppe eine relativ schlechte Rechtsstellung: Die Mitwirkung von Dienstgruppen bei der Ausschreibung von Stellen im Kooperationsraum sowie die Information der Dienstgruppe über eingegangene Bewerbungen ist lediglich fakultativ<sup>9</sup>. Die Pfarrvertretung hat eine bessere Beteiligung angemahnt, leider vergeblich. Hier kann daher nur die Bitte an DekanInnen ausgesprochen werden, von den Beteiligungsmöglichkeiten von Dienstgruppen Gebrauch zu machen.

Die Entwicklung der Aufwertung des DiakonInnenberufs hat allerdings eine Nebenwirkung

können (sollen), was dann ihr Spezifikum ist, kann nicht mehr gut beantwortet werden – die altphilologische Kompetenz allein erscheint als Argument zu schwach. Das höhere Gehalt relativiert sich deutlich, wenn man weiß, dass beim badischen

- Zusammenarbeit findet im **Zusammenwirken verschiedener Berufsgruppen** mit recht unterschiedlichen Rahmenbedingungen statt. In den letzten 30 Jahren ist der DiakonInnenberuf deutlich aufgewertet worden; inzwischen üben diese alle Tätigkeiten des Pfarrdienstes aus, mit Ausnahme von Leitungsämtern und des Unterrichts in der gymnasialen Oberstufe allgemeinbildender Gymnasien. Diese Entwicklung hat allerdings eine Nebenwirkung: Wieso der Pfarrdienst eine deutlich längere Ausbildungszeit erfordert und was PfarrerInnen

Modellversuch zum Terminstundenmodell in den Kirchenbezirken Kraichgau und Pforzheim für die DiakonInnen mit ihrer 39-Stunden-Woche nach TVöD 16,8 Terminstunden angesetzt wurden und für PfarrerInnen 21 Terminstunden: Wenn 16,8 Terminstunden 39 Wochenstunden entsprechen (Fahrzeiten sind hier mit berücksichtigt), entsprechen 21 Terminstunden 48,75 Wochenstunden. Mehrarbeitsausgleich ist bei DiakonInnen arbeitsrechtlich geregelt; für PfarrerInnen fehlt eine entsprechende Regelung im kirchlichen Dienstrecht. In Dienstgruppen heißt das vermutlich, dass Vertretungsdienste bei DiakonInnen an anderer Stelle auszugleichen sind und bei PfarrerInnen on top dazukommen. Hier besteht Regelungsbedarf, um das im Allgemeinen gute Verhältnis der Berufsgruppen zu stützen.

- **Zusammenarbeit im Kooperationsraum kostet PfarrerInnen Geld** – manche, die für ihre Parochie bislang kein Auto brauchten, werden für die Arbeit im Kooperationsraum auf eines angewiesen sein. Eine angemessene Alimentation ist auch aus diesem Grund erwartbar. Auch die angekündigte Neuregelung der Außendienstentschädigung gehört dazu.

- Zusammenarbeit im Kooperationsraum erfordert Personal: Auch wenn es Synergieeffekte geben mag – der **Personalmangel** wird uns in den nächsten Jahren weiter beschäftigen. Inzwischen sieht die landeskirchliche Stellenplanung eine Fortschreibung des Stellenabbaus bei den Pfarrstellen nicht mehr nur bis 2032, sondern bis 2035 vor. Wir werden in den nächsten 10 Jahren, in denen die Hälfte aller PfarrerInnen in den Ruhestand geht, erleben, dass alle schönen Dienstpläne, die im Moment für die Dienstgruppen erstellt werden, durch den Abbau von Stellen in den Kooperationsräumen Makulatur werden. Auch wenn manchmal ein anderer Eindruck vermittelt wird: Die finanziellen Ressourcen der Landeskirche sinken langsamer als die personellen Ressourcen. Dem Thema Personalgewinnung und Arbeitgeberattraktivität sollten wir uns daher deutlicher stellen.
- **Dienstgruppe und Residenzpflicht:** Die Bedürfnisse von PfarrerInnen hinsichtlich der Residenz- und Dienstwohnungspflicht gehen stark auseinander: Während die einen die Bildung von Wohneigentum der Zahlung des Dienstwohnungsausgleichsbetrags vorziehen (und auch mehr Privatheit schätzen), liegt den anderen an günstigem Wohnen mit kurzen Wegen. Möglich ist nach der Rechtsverordnung zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD<sup>10</sup> die Befreiung von der Dienstwohnungspflicht für bis zur Hälfte der PfarrerInnen

einer Dienstgruppe. Tatsächlich wird die Steuerung nach dem Ressourcensteuerungsgesetz durch den Kirchenbezirk vorgenommen, indem Stellen verschiedenen Kategorien (Gestellung einer Dienstwohnung/ Anmietung von Wohnraum/ keine Dienstwohnung) zugeordnet werden<sup>11</sup>. Wichtig wäre hier ein am Bedarf der PfarrerInnen orientiertes Angebot, um keine Neiddebatten unter ihnen entstehen zu lassen.

■ Volker Matthaei, Stutensee

1 [www.kirchenrecht-baden.de/document/6853](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/6853)

2 [www.kirchenrecht-baden.de/document/30683](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/30683)

3 [www.kirchenrecht-baden.de/document/4290](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/4290)

4 [www.kirchenrecht-baden.de/document/50205](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/50205)

5 Z.B.: „Ein dienstfreier Tag in der Woche ohne Pflicht zur Erreichbarkeit ist durch gegenseitige Vertretung in der Dienstgruppe zu gewährleisten.“ Bisher war das Problem in manchen Fällen, dass PfarrerInnen, die diesen gesichert dienstfreien Tag durch gegenseitige Vertretung sicherstellen wollten, dabei abhängig waren von KollegInnen, die hierzu nicht bereit waren. Hierzu ist festzustellen, dass der dienstfreie Tag in der Woche nicht nur vom Ruhetagsgebot her naheliegend ist, sondern auch aus zwingenden arbeitsschutzrechtlichen Gründen geboten.

6 § 4 (1) Erprobungsgesetz Kooperationsräume ([www.kirchenrecht-baden.de/document/50205](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/50205))

7 Ebd. § 4 (4)

8 Artikel 5 (1) Grundordnung

9 StBesGes § 4 (2) und § 7 (5), vgl. GVBl 2023/7 Nr.50

10 [www.kirchenrecht-baden.de/document/28569](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/28569), § 7 (1) 2.d)

11 [www.kirchenrecht-baden.de/document/32253](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/32253), § 6

Dem Thema Personalgewinnung und Arbeitgeberattraktivität sollten wir uns daher deutlicher stellen

# Ein anderer Blick auf Kirche: Was bedeutet die Dienstgruppe für mein persönliches Berufsbild?

**■ Daniel Völker verbindet in seinem Beitrag eigene Erfahrungen der Zusammenarbeit mit Impulsen für die zukünftige Arbeit der überparochialen Dienstgruppen.**

„S eelig sind die Beene, die am Altar stehn alleene!“ Diesen Spruch habe ich von meinem Lehrpfarrer in den 90er Jahren gehört, zum Glück meinte er ihn nicht ernst. Aber dieses Denken hat viele Generationen von Pfarrer\*innen geprägt: die Alleinverantwortung. Theoretisch natürlich immer geteilt mit dem Ältestenkreis, den Mitarbeitenden. Aber in der Praxis eben doch auch oft nicht. Es kann nur einen, nur eine geben in „meiner“ Gemeinde!

Manchmal ist es Last, der oder die zu sein, die es letztlich trifft: Am Abend noch den Schlüssel fürs vermietete Gemeindehaus ausgeben. Samstagabend die vergessene Tauf-Urkunde schreiben. Bei der Arbeitsschutzbegehung einen ganzen Tag mitlaufen. Und doch ist das auch Bestätigung: Ohne mich geht es nicht. Und in meiner Hand laufen die Fäden zusammen.

Natürlich hat sich auch schon viel geändert. Ich persönlich habe über 20 Jahre Gemein-

Es kann nur einen,  
nur eine geben in „meiner“  
Gemeinde!

dearbeit „im Team“ gemacht, zu viert im Gruppenamt, im Ehepaar-Jobsharing, in der Dienstgruppe mit einem Diakon. Mit Höhen und Tiefen, mit gegenseitiger Herausforderung und Bereicherung. Aber das wird jetzt das „neue Normal“: die Dienstgruppe im Kooperationsraum. Und sie betrifft alle.

Für manche ersehnt: Ja, so will ich arbeiten, nicht mehr „alleene“ und für alles zuständig. Sondern im Team, in geteilter Ver-

antwortung und geteilter Arbeit, orientiert an meinen Gaben. Vielleicht auch mit mehr Chancen auf Freiräume, dienstlich und privat.

Für andere bedeutet es eine große Umstellung: Sich abstimmen mit den Kolleg\*innen. Arbeitsbereiche abgeben und Andere machen lassen. Zeit investieren für Dienstbesprechungen, Team-Wochenenden, Supervision. Eben nicht mehr „für alles“ zuständig zu sein, sondern sagen zu müssen: Nein, das macht meine Kollegin. Das Thema hat für mich eine Außen- und eine Innenseite. Da gibt es all die Regelungen, die zu treffen sind. Die neue Dienstgruppen-Rechtsverordnung,

Zeit investieren für Dienstbesprechungen,  
Team-Wochenenden, Supervision.  
Eben nicht mehr „für alles“ zuständig  
zu sein, sondern sagen zu müssen:  
Nein, das macht meine Kollegin

die Verteilung der  
Aufgaben und  
die Dienstpläne  
in den Koopera-  
tionsräumen, das  
Einüben neuer

Formen und Strukturen. Viel Geschäft, vor allem am Anfang, begleitet von der Frage: Was lassen wir künftig, damit es überhaupt zu schaffen ist? Das wird Zeit brauchen.

Und parallel dazu gibt es eine Veränderung innen drin. Ein anderer Blick auf mein persönliches Bild von Kirche und meinem Pfarrberuf. Ein anderer Blick auf mich und auf Gemeinde. Denn die Dienstgruppe soll ja mehr sein als „Parochie unter erschwerten Bedingungen“. Sie kann der Schlüssel sein dazu, Kirche neu aufzustellen und wieder anschlussfähiger zu machen an Menschen, die mehr und mehr ohne Kirche auskommen.

Ein neuer Blick auf Kirche, das könnte sein: Wie werden wir offener, fluidier? Es muss nicht alles auf Dauer gestellt sein, was wir tun. Es braucht Experimente, Versuchsballons.

Nicht einen neuen Gemeindekreis für die nächsten Jahre, sondern

erstmal zwei Veranstaltungen und eine Auswertung, mal sehen, was daraus wird. Das ist nicht neu, aber meine Erfahrung mit mir ist: Da muss ich meine eigenen Muster durchbrechen, immer wieder. Hier kann ein Team helfen: Durch geteilte Zuständigkeiten und Entlastung von anderen Aufgaben kann ich Freiraum gewinnen für neue Ideen und experimentelle Umsetzungen.

Ein anderer Blick auf Kirche: Das könnte heißen, nicht von der Institution her zu denken, immer schon eine „Verwertbarkeit“ für Gemeinde im Blick zu haben. Sondern mich konsequent auf die Menschen einzustellen, die mir begegnen. Und des-

halb auch die Gelegenheiten zu suchen, bei denen mir Menschen begegnen, die sich nicht schon im kirchlichen Raum bewegen. Und wenn sie mir dann begegnen, bei Kasualien, im Lehrerzimmer, bei den Projekttagen, im Nachbarschaftszentrum, bei Besuchen im Neubaugebiet, dann will ich neu hinhören. Ohne den Anspruch, gleich eine Antwort, ein Angebot zu haben für die, die mir begegnen.

Das ist herausfordernd und es kostet Kraft, bei dem Anderen zu bleiben und das Fremde nicht schnell in die eigenen Muster und Bilder einzusortieren. Doch darum geht es: Die Menschen wieder neu wahrzunehmen, mit ihren Bedarfen und Bedürfnissen. Und wenn es dann doch um Antworten, ums Reden geht, dann spüre ich, wie mich das neu fordert: Welche Sprache, welche Bilder können Men-

schen erreichen, die mit den klassischen Begriffen unserer Theologie und Frömmigkeit

nichts mehr verbinden? Wie kann ich so von Gott reden, dass es Sinn macht für Menschen, in deren Alltag Religion nicht vorkommt?

Und dann sind da noch die Hochverbundenen, die in der klassischen Parochie ihre Heimat haben, die seit Jahren die Gemeinde und auch mich tragen. Wie kann ich ihnen gerecht werden? Wie können wir Neues beginnen, ohne das Alte abzuwerten?

Ein anderer Blick auf Kirche – dafür braucht es die Dienstgruppe: Ein einzelner Blick reicht nicht aus, um die vielfältige Wirklichkeit und die vielen Möglichkeiten zu sehen. In der Gruppe, in den ver-

Ein einzelner Blick reicht nicht aus, um die vielfältige Wirklichkeit und die vielen Möglichkeiten zu sehen

schiedenen Perspektiven auf Welt, Kirche und Glaube kommen wir näher heran an die vielfältige Wirklichkeit der Menschen. Im Austausch, im Teilen von Ideen und in offenem Feedback liegt ein großes Potential, für Mitarbeitende wie für die Gemeinden.

Um dieses Potential der Dienstgruppen auch ins Leben zu bringen, sind in meinen Augen zwei Punkte entscheidend: Das eine ist, Freiräume zu schaffen durch Dinge, die wir lassen. Und das andere ist der Mut zum Scheitern.

Was lassen wir? Wenn sich Dienstgruppen darüber einig werden, im Gespräch mit ihren Ältestenkreisen und Kirchengemeinderäten, ist damit eine der wichtigsten Voraussetzungen geschaffen. Denn die Dienstgruppen brauchen Zeit. Zum einen, um sich und einen guten Modus der Zusammenarbeit zu finden. Und zum anderen Zeit und einen freien Kopf, um überhaupt neu denken zu können. Ein System unter Voll-Last kann nicht lernen – und lernen müssen wir als Kirche: Neue Arbeitsformen unter den Mitarbeitenden und oft auch eine andere Interaktion mit den Menschen um uns herum. Für das braucht es die Unterstützung der Gruppe und der Leitung, Rückhalt gegenüber den inneren und äußeren Treibern.

Und diese Unterstützung braucht es auch in dem zweiten Punkt: Mut zum Scheitern! Lernen heißt Fehler machen dürfen. Ausprobieren, Risiken eingehen – und manchmal dann feststellen, dass das Herzens-Projekt keine Zukunft hat. Auch dazu brauche ich die Gruppe, die Dienstgemeinschaft. Ich brauche ihr Feedback, wertschätzend, aber ehrlich. Daraus gewinne ich die Stabilität, um mich auf ein

fluideres Arbeiten einlassen zu können. Die Kolleg\*innen tragen mich mit, auch im Scheitern. Sie gleichen meine blinden Flecken aus, und wir helfen uns gegenseitig, an den Menschen zu bleiben, nicht nur an unseren Routinen und Vorlieben.

Ein Teil von mir sagt jetzt: Alles nicht neu, haben wir doch immer schon so gemacht. Trotzdem habe ich das Gefühl, als ob es jetzt nochmal einen anderen Stellenwert bekommt. So oder ähnlich könnte es zur neuen Basis werden. Zum neuen Normal, nicht nur „äußerlich“.

Von einem bin ich überzeugt: Es braucht neue, offene, diversere Bilder von Lebensbegleitung und Kommunikation in unserer Kirche, neue Ansätze für christliches Leben und Verkündigung. In der gemeinsamen Suche nach solchen Bildern und in der Vielfalt, an der ganz unterschiedliche Menschen andocken können, darin sehe ich die größte Stärke einer Dienstgruppe. Dafür lohnt es sich, sich auf den Weg zu machen und Kraft und Zeit zu investieren.

■ Daniel Völker, Karlsruhe



„Je größer ein Team ist, umso mehr Kommunikations- und Abstimmungsbedarfe ergeben sich nach innen und außen“  
Zur Arbeit der Dienstgruppe in der Kirchengemeinde  
Bad Krozingen

---

■ **Im Oktober 2020 hat Diakonin Gabi Groß im Rahmen einer Studie zu multiprofessionellen Teams ein Interview gegeben, in dem sie Ihre Erfahrungen mit der Arbeit in der Dienstgruppe darstellt und reflektiert. Zu diesem Zeitpunkt bestand die Dienstgruppe aus vier Personen, je zwei aus den Berufsgruppen Diakon\*innen und der Pfarrer\*innen. Die Dienstaufträge enthielten Anteile von Gemeindegarbeit, Kur-, Reha- und Krankenhauseelsorge, Öffentlichkeitsarbeit und landeskirchlichen Aufgaben. Die Kantorin gehörte nicht zur Dienstgruppe. Auszüge geben wir hier wieder – es ist weiterhin aktuell!**

### Wie verteilen Sie die Aufgaben in der Dienstgruppe?

Bei Bildung der überparochialen Dienstgruppe wurden alle Aufgaben „auf den Tisch gelegt“ und nach funktionalen Kriterien neu auf die vier Stellen der beruflich Tätigen verteilt. [...]

### Wie machen Sie es mit der Leitungsrolle? Und wer nimmt bei Ihnen die Pfarramtsverwaltung wahr

[...] Mit Einrichtung der vierten Hauptamtlichen-Stelle wurde die Geschäftsführung im gemeinsamen Dienstplan der Dienstgruppe neu zugeordnet:

- Gemeindepfarrer: Personalverantwortung und Außenvertretung,

- Diakonin: Finanz- und Gebäudeverantwortung und Organisation des Pfarramts,
- Kur- und Reha-Seelsorger: keine Geschäftsführungsaufgaben.

Nach der Komplettierung der Dienstgruppe mit der Besetzung der zweiten Diakon\*innenstelle soll der Dienstplan gemeinsam überprüft und die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten abschließend geklärt werden.

Die Organisation der Dienstgruppe ist in einzelne Aufgaben aufgeteilt, deren Übernahme im Wechsel erfolgt. Auch die Sprecher\*innen-Aufgabe der Dienstgruppe und der (stellvertretende) Vorsitz des Kirchengemeinderats (KGR) wechseln alle zwei Jahre. Damit verbunden ist auch die rechtliche Vertretung der Gemeinde zusammen mit der/dem (stellvertretenden) Vorsitzenden des KGR.

### Welche Kultur der Kooperation haben Sie entwickelt?

Wöchentlich haben wir 2–3 Stunden Teambesprechung mit verteilten organisatorischen Aufgaben. TOPs werden vorher angemeldet, Besprechungsergebnisse im Protokoll festgehalten. Die gegenseitige Information über die jeweiligen Arbeitsfelder hat dabei ihren Platz. Alle 4–6 Wochen und nach Bedarf nimmt auch die Kantorin an den Dienstbesprechungen der Dienstgruppe teil.

Möglichkeiten der Kooperation ergeben sich immer wieder in Projekten und in Aufgaben, die wir gemeinsam verantworten (z. B. Gemeindebrief). Außerdem haben wir regelmäßig Team-Supervision (ca. 3–4x/Jahr), jährliche Klausurtage im Team zur Perspektiventwicklung und ein jährliches Klausurwochenende mit dem KGR. Es gibt Absprachen zur gegenseitigen Unterstützung und Vertretungsregelungen in Krankheits- oder Urlaubszeiten.

### **Welche Strukturen sind hilfreich, welche vielleicht auch hinderlich?**

Die Zusammenarbeit von Dienstgruppen geschieht in der Evangelischen Landeskirche in Baden in einer rechtlich geordneten Struktur, die einen Standard garantieren soll und von der wir profitieren. Größere personelle oder strukturelle Veränderungen in unserer Dienstgruppe waren jeweils extern begleitet (Moderation). Die Aufgabenverteilung innerhalb der Dienstgruppe ist über einen gemeinsamen Dienstplan geregelt. Dieser wurde von den vorgesetzten Stellen genehmigt. Der regelmäßige Austausch und Absprachen erfolgen hauptsächlich in wöchentlichen Dienstbesprechungen. Regelmäßig nehmen wir als Team Supervision in Anspruch, wodurch manche konflikthafte Situation (intern und extern) geklärt werden konnte. Berichte in den KGR-Sitzungen dienen nicht nur der Information, sondern auch der Reflexion und Bilanzie-

Möglichkeiten der Kooperation ergeben sich immer wieder in Projekten und in Aufgaben, die wir gemeinsam verantworten

rung unserer Arbeit. Informationen zum „laufenden Geschäft“ über monatliche KGR-Newsletter sollen dazu beitragen, dass die Kirchengemeinderät\*innen eingebunden und informiert sind.

Je größer ein Team ist, umso mehr Kommunikations- und Abstimmungsbedarfe ergeben sich nach innen und außen. Das

gelingt nicht immer gleich gut und benötigt viel Zeit. Durch die Übernahme des KGR-Vorsitzes durch den Gemeindepfarrer sind manche Unklarheiten über Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten innerhalb des Teams entstanden bzw. verstärkt worden. Wo vorher nur eine\*r der Hauptamtlichen als Vertreter des Teams zuständig war, kommen sich Verantwortlichkeiten nun manchmal in die Quere. Dies im Zuge der Absprachen zum neuen gemeinsamen Dienstplan zu klären, ist eine wichtige Aufgabe.

### **Alles in allem gesagt: Wo sehen Sie die Chancen der Teamarbeit – wo vielleicht auch Grenzen?**

Dienstgruppen bieten viele Chancen, sowohl auf gemeindlicher als auch auf überparochialer Ebene: Die Kräfte der hauptamtlich Tätigen vor Ort werden gebündelt, sie können gezielter eingesetzt und Synergien genutzt werden.

Aufgaben innerhalb der Dienstgruppe lassen sich flexibel kompetenz- und gabenorientiert aufteilen. [...]

## „Gelingende Zusammenarbeit erhöht die Arbeitsmotivation.“

Ich bin eine Team-Arbeiterin und freue mich über den Austausch im Team, gegenseitige Beratung und dass es immer wieder Gelegenheiten zur Kooperation gibt. Es ist möglich, Verantwortung zu teilen, z. B. durch Aufteilung der Geschäftsführungsaufgaben oder zeitlich begrenzte Übernahme von Leitungsaufgaben. Die Idee der geteilten Geschäftsführung war für uns die sinnvolle Lösung, weil der Kur- und Reha-Seelsorger mit damals nur 25 % Gemeindeaufgaben (und zudem erst seit einem Jahr auf der Stelle) nicht die komplette Geschäftsführung übernehmen konnte.

Wo Menschen im Team zusammenarbeiten, birgt das immer ein gewisses Konfliktpotential. Bei multiprofessionellen Dienstgruppen kann dieses dadurch verstärkt werden, dass die Anstellungsverhältnisse von Diakon\*innen und Pfarrer\*innen und die damit begründeten Rechte und Pflichten unterschiedlich sind. Bei Pfarrer\*innen ist es die Residenzpflicht und die fehlende Arbeitszeitregelung. Das Amtsverständnis und die unterschiedliche Eingruppierung der beiden Berufsgruppen sind grundsätzlich für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe eine immer neue Herausforderung, mit der es gut umzugehen gilt.

Das Amtsverständnis und die unterschiedliche Eingruppierung der beiden Berufsgruppen sind grundsätzlich für eine Zusammenarbeit eine Herausforderung

Wenn – wie bei uns – alle Mitglieder der Dienstgruppe sich bewusst für die Teamarbeit entschieden haben und Sympa-

thie und gegenseitige Wertschätzung als Grundlage der Zusammenarbeit vorhanden sind, müssen diese strukturell bedingten Herausforderungen die Zusammenarbeit nicht behindern.

Erschwerend kommt für uns Diakon\*innen allerdings manchmal hinzu, dass bei vielen Gemeindegliedern und der Öffentlichkeit häufig noch ein sehr pfarrerzentriertes Denken vorherrscht.


Ganz persönlich empfinde ich die Einrichtung einer überparochialen Dienstgruppe zwischen Kirchengemeinde und Pfarramt am Herzzentrum (Klinikseelsorge) als große Chance. Meinen Kollegen und mir bot sich die Gelegenheit, in ein neues Arbeitsfeld einzusteigen und anderes abgeben zu können.

[...]

## In welche Richtung möchten Sie die Dienstgruppe weiterentwickeln?

Um als Dienstgruppe möglichst optimal zusammenarbeiten zu können, müssen die Aufgaben noch viel detaillierter in den Blick genommen werden. Wo sich Bereiche überschneiden, müssen klare Absprachen der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten getroffen und nach innen und außen deutlich kommuniziert werden. Diese Aufgabe werden wir zeitnah mit externer Moderation angehen.

Die Kommunikation innerhalb der Dienstgruppe muss ebenfalls verbessert werden, um Abläufe zu optimieren und Zeit



für Organisatorisches zu sparen, sodass Beziehungspflege mehr Raum gewinnen kann. Zudem werden wir zukünftig noch stärker als bisher regional und über Kirchturmgehren hinweg denken müssen. Die Möglichkeiten der Vernetzung mit kirchlichen und kommunalen Stellen (z. B. Absprachen mit Nachbargemeinden) sollen verstärkt werden.

Das Interview mit Gabi Groß, Bad Krozingen, führte Gunter Schendel, wissenschaftlicher Referent des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD.

# „Dienstgruppen“ im Kirchenbezirk

■ **Ekkehard Leytz war bis Anfang dieses Jahres 12 Jahre lang Dekan im Kirchenbezirk Neckargemünd-Eberbach. Er berichtet knapp und inhaltsreich von seinen Erfahrungen mit Dienstgruppen im Kirchenbezirk und wo er Chancen und Schwierigkeiten, Scheitern und Weiterführendes sieht.**

Ich setze das Wort „Dienstgruppen“ in Anführungszeichen, da es eine gesetzlich geregelte Dienstgruppe in dem Kirchenbezirk, den ich bis zu meinem Ruhestand vor wenigen Monaten geleitet habe, nicht gab. Dennoch waren die Hauptamtlichen in der Gemeinde, in der ich mit 50 % im Pfarrdienst mitgewirkt habe, de facto eine solche. Zu ihr gehörte ich als „halber“ Pfarrer, der zugleich Dekan war, zwei Kolleg\*innen im Gemeindepfarramt, ein Diakon sowie der Bezirkskantor. In der wöchentlichen Dienstbesprechung war immer auch eine der Sekretärinnen des gemeinsamen Gemeindebüros mit dabei. Es wurden Terminabsprachen getroffen, Informationen und Reflexionen über geschehene Aktivitäten ausgetauscht, gemeinsame Projekte geplant sowie – in begrenztem Maße – persönlicher Austausch gepflegt.

### Chancen:

- Eine (zwar nicht gesetzlich, aber dennoch geregelte) Zusammenarbeit in der Dienstgruppe bietet die Möglichkeit der Schwerpunktbildung bei der eigenen Gemeindegemeinschaft, ohne das Ganze der Gemeinde aus dem Blick zu verlieren.

- Einzelne Aufgaben können gezielt delegiert und wieder in die Dienstgruppe eingebracht werden.
- Besondere Kompetenzen können unkompliziert abgerufen werden.
- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen können gut und zügig ausgehandelt werden.
- Aktuelle Probleme können in die Gruppe eingebracht werden. Im günstigsten Fall geschieht so etwas Ähnliches wie ein Gruppencoaching.

### Schwierigkeiten:

- Sehr sorgfältig ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Funktionen, beispielsweise als Dienstvorgesetzter (Dekan) oder Vorsitzender des Kirchengemeinderates, in der inhaltlichen Arbeit zurückgenommen werden. Ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Funktionen Konflikte, sind die Rollen klar zu benennen und Konfliktgespräche in der Regel außerhalb der Dienstgruppe zu führen. Freilich müssen Lösungen/ Ergebnisse in die Dienstgruppe zurückgespielt werden.
- Hilfreich für die Arbeit in der Dienstgruppe ist ein (monatlicher) Wechsel der Gesprächsleitung, die auch für ein geistliches Wort (z.B. Losung, Lied) sowie als Zeitwächter verantwortlich ist.
- Hilfreich ist auch, wenn sich die Dienstgruppe von Zeit zu Zeit als Ganzes für 24 Stunden beraten oder coachen lässt. (Angebote hierfür gibt es beispielsweise in Hohenwart).
- Verbunden mit dem wöchentlichen Austausch in der Dienstgruppe ist ein

oft gewaltiger Informationsvorsprung gegenüber den gewählten ehrenamtlichen Gremien wie Kirchenge-meinderat oder Ausschüsse. Der Versuch, Ehrenamtliche (stellv. KGR-Vorsitz) bzw.

Hauptamtliche aus anderen Arbeitsbereichen (Leiterinnen der Kindergärten, Hausmeister, Kirchendienerin) wenigstens von Zeit zu Zeit zum Dienstgespräch einzuladen, hat sich hier in der Praxis leider nicht wirklich bewährt. Umso mehr ist darauf zu achten, dass die ehrenamtlichen und übrigen Mitarbeitenden ausreichend informiert und in Planungen und Entscheidungen einbezogen werden.

### Weitere „Dienstgruppen“

- Im Kirchenbezirk bildeten sich in den einzelnen Regionen (jetzt: Kooperationsräume) verschiedene Formen der Zusammenarbeit aus. Diese reichten von Absprachen über Vertretungen, Terminabstimmungen und Planung von gemeinsamen Projekten (Sommerkirche, Ausstellungen) bis hin zu persönlichem und geistlichen Austausch. Sie waren auf die Pfarrpersonen beschränkt und bis zu einem gewissen Maß davon abhängig, inwieweit man „miteinander konnte“.
- Eine vom Kirchenbezirk gewünschte Dienstgruppe für einigen kleinere Gemeinden und einen überparochialen Auftrag im KBZ kann man getrost als

Der Versuch, Ehrenamtliche bzw. Hauptamtliche aus anderen Arbeitsbereichen wenigstens von Zeit zu Zeit zum Dienstgespräch einzuladen, hat sich hier in der Praxis leider nicht wirklich bewährt

Zu große Entfernungen und Gebilde senken leicht die Motivation zur Mitarbeit

gescheitert betrachten. Gründe hierfür liegen natürlich immer auch im persönlichen Bereich, vor allem aber darin, dass das Zusammenbinden eines überparochialen Dienstes mit dem Dienst in der Gemeinde von

Seiten der Gemeinden außerordentlich eifersüchtig beäugt wurde und statt zu fruchtbarer Ergänzung oft zu Streitigkeiten führte.

### Dienstgruppen im Strategieprozess


Im Rahmen des Strategieprozesses sind Kooperationsräume gebildet worden, für die gesetzlich geregelte Dienstgruppen die pfarramtliche Versorgung übernehmen sollen.

Für die Stärkung der Zusammenarbeit unter Gemeinden, besonders im ländlichen Bereich, sprich der Einbeziehung und Begegnung von Kirchenältesten, Ehrenamtlichen und Gemeindegliedern, sind kleinere Kooperationsräume mit einer überschaubaren Anzahl von Mitarbeitenden und in überschaubarer Entfernung von Vorteil.

Zu große Entfernungen und Gebilde senken leicht die Motivation zur Mitarbeit. (Wie man gegenwärtig bei unserer katholischen Schwestergemeinde im Blick auf die Zusammenfassung mehrerer Seelsorgeeinheiten zu einer Kirchengemeinde leider auch beobachten kann.)

Für die Arbeit weitgehend selbständig agierender Dienstgruppen mit Urlaubs-





Krankheits- und ggf. Vakanz-Vertretungen sind größere Einheiten vonnöten. In diesen kann dann auch leichter ein differenziertes, vielfältiges, je nach den bei Pfarrer\*innen und Gemeinden vorhandenen Gaben und Fähigkeiten ausgestaltetes Gemeindeleben realisiert werden. Dies gilt natürlich auch im Blick auf den Erhalt bzw. der Abgabe von Gebäuden. Wichtig scheint mir bei der endgültigen Bestimmung von Kooperationsräumen und Dienstgruppen, dass auf beide Aspekte, also sowohl Möglichkeit professioneller Zusammenarbeit in der Dienstgruppe als auch auf die Möglichkeit, dass Mitarbeitende in überschaubaren Räumen aktiv werden können, geachtet wird.

■ Ekkehard Leytz, Karlsruhe

Heide Reinhart und Dr. Marc Witzenbacher sind die neue Prälatin bzw. der neue Prälat in unserer Landeskirche. Beide stellen sich in ihrem gemeinsamen Beitrag vor und gehen darin auf Themen und Aufgaben ein, die sie mit ihrem jeweiligen Amt verbinden.



Bild: Christian Buck, Fotostudio Buck, Heidelberg

Heide Reinhart



Bild: Michael Hornung

Dr. Marc Witzenbacher

**HR:** *Hallo Marc, wie geht's der Deutschen Bahn?*

**MW:** Nun, die Züge fahren. Zumindest fahren hier ganz viele vorbei. Aus meinem neuen Büro im Haus der Kirche am Hauptbahnhof von Freiburg habe ich einen tollen Blick auf die Gleise, Weichen, Signale sowie das bunte Leben am und um den Bahnhof, Kirche mitten im Leben ... Die Prälatur befindet sich nun gemeinsam mit dem Dekanat und Schuldekanat, Kirchenverwaltung, dem Diakonischen Werk des Stadtkirchenbezirks Freiburg sowie der

Sozialstation unter einem Dach. Künftig kommt auch noch die Bezirksjugend dazu. Für meine Assistentin Michaela Arbert und mich hieß es daher, erst einmal sortieren, Kisten packen und den Umzug organisieren. Und wie sieht es bei Dir aus?

**HR:** *Meine Assistentin Katrin Szelat und ich sind mit der Prälatur Ende Juli endlich auch in Heidelberg in das Schmitt-hennerhaus eingezogen. In dem schönen Gebäude aus dem 18. Jahrhundert sind ebenfalls Dekanat, Schuldekanat, Kirchenverwaltung und die Erwachse-*

nenbildung untergebracht. Aber auch Probenräume, eine Wohnung und eine Tanzschule. Wir fühlen uns in dem recht vielfältig genutzten Haus sehr wohl. Ich finde es sowieso sehr schön, dass Du und ich fast zur gleichen Zeit in das neue Amt gestartet sind. Du am 1. Juni und ich am 1. April.

**MW:** Ja, zumal wir an ganz vielen Stellen gemeinsam unterwegs sind und einiges gemeinsam planen. Die Seniorenpfarrkollegs starten wir wieder ab 2024 und das ein oder andere Angebot für Hauptamtliche wollen wir entwickeln. Da denke ich auch an unsere Idee eines regelmäßigen Prälaturtags jeweils in Nord und Süd. Teamarbeit ist angesagt, das machen wir als Prälantin und Prälat und wollen dies in vielfältigen Formen und Formaten fördern.

**HR:** Mir gefällt das sehr gut. Aber Teamarbeit ist leichter gesagt als getan, gerade bei den unterschiedlichen Persönlichkeiten, die wir in unserer Landeskirche zum Glück haben.

*Doch die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden in unterschiedlichen Berufsgruppen, zwischen den Kirchengemeinden, in den Kooperationsräumen, sie wird in Zukunft noch wichtiger als sie es bisher bereits war. Das ist eine große Gestaltungsaufgabe in den Kirchenbezirken. Damit bin ich aber schon bei den anstrengenden Veränderungsprozessen, denen alle Mitarbeitenden, Haupt- wie Ehrenamtliche,*

*in unserer Landeskirche ausgesetzt sind. Diese dabei zu unterstützen und zu begleiten, finde ich einen herausfordernden und wichtigen Bereich unserer Aufgaben als Prälantin und Prälat. Deshalb liegt mir an einem guten Kontakt in die Bezirke hinein.*

Die Seniorenpfarrkollegs starten wir wieder ab 2024 und das ein oder andere Angebot für Hauptamtliche wollen wir entwickeln

**MW:** Und wie waren Deine ersten Wochen im Amt?

**HR:** Unglaublich abwechslungsreich. Zwischen L wie Landessynode und K wie Konflikteberatungen ist es vor allem das G, das auffällt: Gespräche in unterschiedlichsten Zusammenhängen, Gottesdienste, Grußworte. Darüber hinaus habe ich schnell gemerkt, wie vielfältig vernetzt wir als Prälaten sind und dass unsere Sichtweise in ganz verschiedenen Gruppen und Gremien gefragt ist.

Gleichzeitig finde ich interessant, wie unterschiedlich klar die Vorstellungen bei den Menschen nordbaden-ab und auf davon sind, was eine Prälantin so macht.

Deshalb liegt mir an einem guten Kontakt in die Bezirke hinein

**MW:** Das merke ich auch. Bei mir sind es gerade einmal wenige Wochen. Es ist wunderbar, die große Vielfalt unserer Landeskirche zu erleben. Gleichzeitig begegnet mir auch viel Verunsicherung und Sorge. Umso wichtiger ist es meiner Ansicht nach, dass wir uns geistlich gemeinsam stärken und auf das besinnen, was uns persönlich und in den konkreten Aufgaben, als Gemeinde, als Gremium in den derzeitigen Herausforderungen Kraft und Hoffnung geben kann.

Ich finde die verschiedenen Aufgaben der Prälatinnen und Prälaten in unserer Grundordnung gut zusammengefasst: „besuchen“, „hören“, „vertraut machen“, „beraten“ und „fördern“. Dabei sind nicht nur die Pfarrpersonen und andere beruflich Tätige im Blick, sondern vor allem die Gemeinden und die Kirchenältesten. Ich sehe es als eine der wichtigen Aufgaben an, mit den Menschen vor Ort und den unterschiedlichen Ebenen eine gute Kommunikationskultur stärken, mit erprobten ebenso wie neuen Formaten Menschen in ihrem Dienst zu beraten, für ihre Aufgaben zu fördern und sie insbesondere geistlich zu ermutigen. Darauf freue ich mich und will alle meine Erfahrungen und Ideen dabei einbringen.

**HR:** Aber es gab ein Leben vor der Prälatur. Wie sah das denn bei Dir aus?

**MW:** Geboren und aufgewachsen bin ich in Karlsruhe. Nach meinem Studium der Theologie und Altphilologie in Tübingen war ich zunächst als Journalist tätig und arbeitete beim Hessischen Rundfunk im Bereich Kultur in Fernsehen und Hörfunk, damals ging es dort auch schon ums Sparen... Aber ich habe in der journalistischen Arbeit gelernt, mich auf Wesentliches zu konzentrieren und auch komplizierte Sachverhalte verständlich zu vermitteln. Journalismus und Theologie konnte ich auf der Stelle des Pressesprechers der Evangelischen Landeskirche in Baden zusammenführen. Das Lehrvikariat habe ich berufsbegleitend in der Matthäusge-

Dabei sind nicht nur die Pfarrpersonen und andere beruflich Tätige im Blick, sondern vor allem die Gemeinden und die Kirchenältesten

meinde Karlsruhe absolviert, wo mich die große thematische Vielfalt und die Varianz der Aufgaben des Gemeindepfarramts begeistert hat. Die Arbeit in der Gemeinde war für mich in allen Stationen immer eine wichtige Basis und Kraftquelle. Weil es unabdingbar ist, die Erfahrungen in der Gemeinde und den verschiedenen lokalen und regionalen Zusammenhängen in die ebenso herausfordernde Arbeit der kirchenleitenden Gremien einzubringen. Daher sehe ich Kommunikation und

Vermittlung als eine der wichtigsten Aufgaben des Prälaten an. Und gut kommunizieren kann man nur, wenn man zuhört und die verschiedenen Aspekte und Blickwinkel wahr- und aufnimmt.

**HR:** Da kann ich Dir nur zustimmen. Kommunikation ist auch für mich ein wichtiges Stichwort. Nach dem Lehrvikariat in Weiler und dem Pfarrvikariat in Bruchsal war ich Pfarrerin im Schuldienst, erst in Heidelberg, dann in Karlsruhe. Ich weiß sehr wohl, wie anstrengend der Religionsunterricht für Pfarrer:innen in den Gemeinden sein kann. Und es macht einen großen Unterschied, ob man sozusagen „ganz“ an der Schule ist oder den RU in den Gemeindealltag einbinden muss. Aber zwei wichtige und bereichernde Erfahrungen aus dieser Zeit will ich nennen: zum einen die Erfahrung, was es bedeutet, sich in einem völlig säkularen Umfeld zu bewegen und was dies für die vielzitierte „Kommunikation des Evangeliums“ – wie reden wir von Glauben, von Gott und Welt? – bedeutet. Und zum andern

*bekommt man einen – manchmal sehr ernüchternden – Blick dafür, wie das Leben von Kindern, Jugendlichen, kirchenfernen Erwachsenen aussieht, was sie bewegt, welche gesellschaftlichen Tendenzen sich abzeichnen. Die sich dann immer auch auf uns als Kirche auswirken.*

*Aber Du hast neben der Pressearbeit dann noch etwas ganz anderes gemacht.*

**MW:** Ja, in den rund zehn Jahren im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit habe ich die Landeskirche in ihren verschiedenen Ebenen und Handlungsfeldern intensiv kennengelernt, doch dann habe ich den Schritt in die Unternehmensdiakonie gewagt und die Stelle des Theologischen Vorstands im Evangelischen Diakoniekrankenhaus Freiburg übernommen. Gleichzeitig nahm ich Aufgaben im Kirchenbezirk wahr und wurde Dekanstellvertreter im Stadtkirchenbezirk Freiburg. Meine persönlichen und beruflichen Erfahrungen in der Ökumene konnte ich dann in die Stelle des Referenten der EKD in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland einbringen. Dort konnte ich ein Netzwerk in die verschiedenen Kirchen, Institutionen und außerkirchlichen Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene aufbauen. Dies hat sich in meiner Aufgabe als Leiter des Koordinierungsbüros der Vollversammlung des Ökumenischen Rates der Kirchen 2022 in Karlsruhe weiter verstärkt. In dieser Zeit habe ich erlebt, wie bereichernd die Vielfalt von kirchlichem Leben und Handeln in aller Welt ist und wie stärkend und auch erdend es ist, miteinander und voneinander zu lernen – und dabei auch zu spüren, in welch kom-

fortablen Verhältnissen wir im Vergleich mit vielen Kirchen weltweit immer noch unterwegs sein können.

Du warst Schuldekanin, da hast Du noch einmal einen ganz anderen Einblick in die kirchliche Landschaft gehabt?

**HR:** *Als Schuldekanin lagen mir neben dem Religionsunterricht die Kita-Arbeit und die Evangelische Erwachsenenbildung am Herzen.*

*Außerdem war ich als Teil der Dekanatsleitung natürlich mit dem Strukturprozess befasst und kenne die Sorgen und Nöte der Haupt- und Ehrenamtlichen in den Gemeinden. Da geht es um Gebäudefragen, die die Menschen umtreiben, weil damit Emotionen verbunden sind. Und hinter abstrakten, unpersönlichen Worten wie Transformation, Kooperationsraum, Strukturprozess stehen aufwühlende Veränderungen, die mit großen Belastungen einhergehen. Dazu gehören die Arbeitsbelastung bei Haupt- wie Ehrenamtlichen, die Gestaltung der Kooperationsräume, der Streit über die richtigen Entscheidungen, aber auch Anfragen an das Pfarrer:innen- und Kirchenbild und der frustrierende Blick auf die Austrittszahlen.*

*Ich nehme hier vor allem eine Spannung wahr. Da ist das Gewohnte, das bewahrt werden soll, aber auf der anderen Seite braucht es neue Ideen, um Menschen anzusprechen. Da ist das Neubaugebiet im Dorf, aber wieviel Kapazitäten habe ich, haben wir in unserer Dienstgemeinschaft, um hier Zeit und Energie in besondere Projekte zu investieren? Da sind die Eltern der Kita-Kinder, wo ist der Freiraum, um hier Angebote zu entwickeln. Die Beispiele lassen sich ideenreich vermehren.*

Aber das wird als Überforderung wahrgenommen und ist es auch, wenn nicht zugleich die Frage gestellt wird, Was lassen wir sein? Und darüber diskutiert wird, was nehmen wir in den Blick? was ist uns wichtig?

Apropos wichtig. Was ist Dir in dieser herausfordernden Zeit wichtig für Deine Arbeit als Prälät?

**MW:** In den verschiedenen Stationen habe ich viel gelernt und Kirche immer

wieder unterschiedlich erlebt. Keine Erfahrung möchte ich missen, denn alle sind mir für meine neue Aufgabe wichtig und hilfreich: Kirche mit den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen ins Gespräch zu bringen und dabei unsere Standpunkte auch sichtbar und hörbar zu machen Menschen in unterschiedlichen Bereichen und Funktionen seelsorglich zu unterstützen, sie in ihrer Arbeit zu stärken und Teamarbeit mit allen ihren Problemen und Herausforderungen zu fördern, in zahlreichen Entscheidungsprozessen und der Organisationsentwicklung zu be-

raten und zu gestalten,

sich immer wieder neu darauf zu besinnen, was uns trägt und welche Kraftquelle unser Glaube ist. Auch zu erkennen, wo unsere Grenzen liegen und wir auf uns selbst und aufeinander achten. Das möchte ich gerne auch als Prälät weitergeben.

Und für Dich?

**HR:** Ich liebe alttestamentliche Geschichten. Und ganz viele davon sind Aufbruchs-

Kirche mit den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen ins Gespräch zu bringen und dabei unsere Standpunkte auch sichtbar und hörbar zu machen

Mir liegt daran, zu ermutigen und zu stärken

geschichten. Der vertrauende Abraham, der liebende Jakob, aber auch Mara und Ruth, die in unterschiedlichen Lebenssituationen es wagen, aufzubrechen, nach Moab, nach Bethlehem. Mir liegt daran, zu ermutigen und zu stärken. Zu ermutigen, auch unbequeme Wahrheiten an sich heranzulassen. Zu ermutigen, etwas zu verändern, auszuprobieren und neue,

vielleicht ungewohnte Wege zu gehen. Und zu stärken, gerade wenn es gilt, Gewohnt-Geliebtes

loszulassen. Eben mit den Möglichkeiten, die wir im Amt haben.

Deshalb bin ich sehr gespannt auf Begegnungen in den Konventen, auf Synoden und bei sonstigen Gelegenheiten, die in den nächsten Wochen anstehen.

Wie sehen die nächsten Wochen bei Dir aus?

**MW:** Jetzt steht Mitte August unser privater Umzug nach Freiburg an, und dann vor allem Besuche und Kontakte in den

Gemeinden, Gespräche mit den Verantwortlichen, um zu hören, wie die Situation je-

weils vor Ort ist. Ich freue mich auf die vielen Menschen, die in großer Vielfalt in unseren Gemeinden Verantwortung übernehmen, sie in dem zu bestärken, was uns trägt und Zuversicht bei all den Herausforderungen gibt. Als Prälät bin ich ja nicht nur ansprechbar in Krisensituationen, wobei ich auch da gerne zu vermitteln versuche.



**HR:** *Und wo trifft man Dich, wenn Du nicht gerade amtlich unterwegs bist?*

**MW:** Ich freue mich auf das kulturelle Leben in Freiburg und im ganzen Süden, auch der Weg ins Kunstmuseum nach Basel oder ins Theater Zürich ist ja nicht so weit. Aber vor allem hat es mir die atemberaubende Landschaft im Süden ange-tan, wo ich mit meiner Frau und Freunden gerne weitere Wanderwege und Ausblicke erkunden will. Und wo treffe ich Dich?

**HR:** *Im Museum, Kino oder auf dem Badminton-Court. Ich habe eine Liebe zur zeitgenössischen Kunst, wer mich kennt, weiß, dass ich das auch gerne einfließen lasse. Und ich versuche, so gut es zeitlich passt, regelmäßig mit meinem Partner Badminton zu spielen – und ihn dabei zu schlagen. Was mir aber leider noch nicht gelungen ist, er spielt einfach besser. Aber ich bleib dran...*

# Kollegialität im Pfarrberuf – Wahrnehmungen eines Berufsanfängers, der direkt in eine Dienstgruppe kam

■ **Pfarrer Johannes Heck, Jahrgang 1986, hat nach dem Theologiestudium in Heidelberg und Münster sein Lehrvikariat in Herbolzheim-Ringsheim absolviert. Im Anschluss ist er für den Probedienst auf die Pfarrstelle II der KG Hockenheim gewechselt und dort als Pfarrer berufen worden. Ab September 2023 ist er Schulpfarrer am Johann-Sebastian-Bach-Gymnasium in Mannheim.**

„Die erste Stelle und direkt in einer Dienstgruppe – hast du dir das gut überlegt, Johannes?“ So oder so ähnlich formulierte mein Ordinationshelfer im Sommer 2015 seine Bedenken, dass ich aus meiner kleinen, beschaulichen Ausbildungsgemeinde mit familiärem Kirchengemeinderat in die große Kirchengemeinde Hockenheim mit einer dreiköpfigen Dienstgruppe, bestehend aus zwei Pfarrstellen und einer Diakon:innen-Stelle, wechseln würde. Da könne ich ja nie einfach mal machen, das war die Sorge. Ich konnte die Bedenken nicht ganz nachvollziehen, sah ich doch zugleich auch die Vorteile des großen Teams. Nach acht Jahren auf dieser Stelle, die ersten beiden davon im Probedienst, kann ich rückblickend sagen: Die Vorteile haben für mich persönlich deutlich überwogen.

Als Berufsanfänger war es zunächst ein großer Vorteil, erfahrenere Kollegen zur Seite zu haben, die bereits mit allen Abläufen im Gemeindealltag vertraut waren. Viel wichtiger war jedoch für uns als Pfarrfamilie mit zwei Kleinkindern und ebenfalls berufstätiger Ehefrau die zuverlässige Planbarkeit von Diensten. So konnte ich mich beispielsweise mit meinem Pfarrerkollegen auf feste Kasualtage verständigen, sodass ich an zwei Nachmittagen unter der Woche zuverlässig vom Kindergarten bzw. später von der Grundschule abholen konnte, während meine Frau länger arbeitete. Anfangs gewöhnungsbedürftig, aber dann auch hilfreich war für

Als Berufsanfänger war es zunächst ein großer Vorteil, erfahrenere Kollegen zur Seite zu haben, die bereits mit allen Abläufen im Gemeindealltag vertraut waren

mich und meine Familie die langfristige Jahresplanung mit der ganzen Dienstgruppe. Bereits

im September begann die Erstellung des Jahresplanes für das Folgejahr, meist im Oktober nahm sich die Dienstgruppe einen Klausurtag, um die Jahresplanung zu vervollständigen. So konnten persönliche Wünsche wie freie Wochenenden an Familienfeiern o.ä. berücksichtigt werden. Für die Urlaubsplanung bedeutete die langfristige Festlegung unter der Vorgabe, dass die beiden Pfarrstelleninhaber sich gegenseitig zu vertreten hatten, einerseits eine große Planungssicherheit, andererseits aber eine geringere Flexi-

bilität oder Spontanität. Wenn es jedoch kurzfristig notwendig war, einen Dienst zu tauschen oder sich zu vertreten, haben wir immer eine gute Lösung gefunden. Für mich war es ein besonderer Ausdruck von Kollegialität, dass hier keine Strichliste geführt wurde, sondern wir uns in der Dienstgruppe gegenseitig erlaubt haben, auf die je unterschiedliche Lebenssituation einzugehen.

Gleichwohl gibt es auch besondere Herausforderungen für Dienstgruppen. Im Idealfall können sich alle Mitglieder mit ihren Stärken „gabenorientiert“ einbringen, aber in der

Realität gibt es natürlich auch Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die keine:r der Hauptamtlichen gerne übernimmt. Findet sich aber auch unter den Ehrenamtlichen niemand, der die Aufgabe übernimmt, und es handelt sich aber um eine Pflichtaufgabe wie z.B. den Arbeitsschutz, dann muss es wohl oder übel noch eine:r der Hauptamtlichen übernehmen. Dann kann es mit der Zeit bei unterschiedlichen Charakteren und Haltungen der Mitglieder in der Dienstgruppe dazu führen, dass eine Person besonders viele dieser unliebsamen Aufgaben in ihrem Zuständigkeitsbereich anhäuft. Uns hat dabei geholfen, immer wieder auch unter Supervision den sog. Geschäftsverteilungsplan gemeinsam anzuschauen und danach zu unterscheiden, was Aufgaben sind, für die das Herz brennt, und was Aufgaben sind, die unbeliebt, aber dennoch notwendig sind. Eine weitere Herausforderung ist

Für mich war es ein besonderer Ausdruck von Kollegialität, dass hier keine Strichliste geführt wurde, sondern wir uns in der Dienstgruppe gegenseitig erlaubt haben, auf die je unterschiedliche Lebenssituation einzugehen

die Klärung, welche Rollen die Mitglieder der Dienstgruppe im Kirchengemeinderat einnehmen, wie die Einzelnen an der Gemeindeleitung teilhaben und ob es innerhalb der Dienstgruppe eine Hierarchie gibt. In der über 50-jährigen Tradition der Dienstgruppe Hockenheim wurde irgendwann die Rolle des/der Geschäftsführenden abgeschafft und stattdessen vereinbart, dass alle Dienstgruppenmit-

glieder für ihre Verantwortungsbereiche geschäftsführende Aufgaben übernehmen und der (stellvertretende) KGR-Vorsitz ebenso rotiert wie die Leitung der wöchentlichen Dienstbespre-

chung. Wenn hier die Erwartungen an die geteilte Verantwortungsübernahme nicht mit der tatsächlichen Möglichkeit oder Bereitschaft dazu übereinzubringen sind, kommt es unweigerlich zu Konflikten. Für uns bestand die Lösung darin, ebenfalls unter supervisorischer Begleitung offen darüber zu sprechen, die Erwartungen zu relativieren und die Rotation im KGR-Vorsitz zeitweise auszusetzen.

Schließlich kommt es vereinzelt auch vor, dass Gemeindeglieder oder andere Personen, z.B. Ansprechpartner in der Zusammenarbeit mit der Kommune, versuchen, die Mitglieder der Dienstgruppe gegeneinander auszuspielen oder schlecht über ein anderes Mitglied des Teams zu reden. Hier ist Kollegialität im besonderen Maße gefordert. Nach meiner Wahrnehmung ist es uns in der Dienstgruppe Hockenheim während der acht Jahre, in denen ich ihr angehörte, gut gelungen,

mit solchen „Angriffen“ auf die Kollegialität umzugehen, indem wir in unseren wöchentlichen Teamsitzungen darüber gesprochen, uns beraten und geschlossen reagiert haben.

Mit Blick auf die Einführung überparochialer Dienstgruppen zum 1.1.2024 als verbindlicher Ausgangsform der Zusammenarbeit in den Kooperationsräumen entsteht in meinen Augen ein sehr großer Beratungs- und Begleitungsbedarf. Besonders die Erstellung von Dienstplänen im Spagat zwischen dem Wunsch nach Planungssicherheit auf der einen, dem Bedürfnis nach einem gewissen Maß an Selbstbestimmung, Flexibilität und Spontanität auf der anderen Seite wird nach meiner Einschätzung nicht einfacher, je größer die Dienstgruppe wird.

Der Rollenkonflikt, in den der landeskirchliche Strategieprozess Pfarrpersonen wie auch Diakon:innen stürzt, die sich einerseits durch ihre Berufung auf Pfarrstellen bzw. ihrer Zuordnung zu einzelnen Kirchengemeinden diesen und ihren Interessen zur Loyalität verpflichtet

fühlen, andererseits aber in der überparochialen Dienstgruppe kooperieren und mit den Kolleg:innen dort die Regionalisierung im Kooperationsraum vorantreiben müssen, wird zeigen, wie es um die Kollegialität im Kooperationsraum steht.

Für mich persönlich endet im August die achtjährige Mitgliedschaft in einer Dienstgruppe, die ich nie bereut habe – auch nicht als erste Pfarrstelle. Natürlich hat

die Arbeit im Team ihren Preis – verbindliche Absprachen mindern die individuellen Freiheiten, viele Besprechungen kosten viel Zeit. Aber die daraus erwachsenden Vorteile überwiegen aus meiner Sicht deutlich.

Als Schulpfarrer werde ich ab September Teil einer zwölfköpfigen Reli-Fachschaft und eines noch größeren Schulkollegiums sein, in dem Kollegialität sicher ebenfalls eine große Rolle spielen wird. Ich freue mich auf die neue Aufgabe und wünsche allen Kolleg:innen, die sich ab 1.1.2024 als Dienstgruppe in den Kooperationsräumen neu oder anders zusammenfinden müssen, gutes Gelingen und vor allem: ein ebenso kollegiales Miteinander, wie ich es während meiner Zeit in Hockenheim erleben und mitgestalten durfte.

■ Johannes Heck, Hockenheim

Mit Blick auf die Einführung überparochialer Dienstgruppen zum 1.1.2024 als verbindlicher Ausgangsform der Zusammenarbeit in den Kooperationsräumen entsteht in meinen Augen ein sehr großer Beratungs- und Begleitungsbedarf

# Dienstgruppen und multiprofessionelle Teams

■ **Angeregt durch den Beitrag von Frau Pfrin. Sabine Zeller-Schock im Pfarrvereinsblatt 4/2023 „Und wo haben Sie Ihre Gemeinde?“ schildere ich hier meine Erlebnisse, Eindrücke und Gedanken zu einer besonderen Gemeinde, die des Zentrums für Psychiatrie Reichenau, dies vor allem auch im Hinblick auf den jetzt begonnenen Strategieprozess.**

Im Zentrum für Psychiatrie Reichenau leben in der Akutpsychiatrie, der Alterspsychiatrie, der Forensik, der Suchtmittelmedizin und im Heimbereich etwa 500 Patient\*innen und Bewohner\*innen für meist etliche Wochen bis Monate, im Heimbereich Jahre oder dauerhaft für Jahrzehnte bis zum Lebensende.

Seit über 20 Jahren helfe ich ehrenamtlich fast jeden Sonntag und auch an Wochentagen in Gottesdiensten in der Kapelle und auf den Stationen, zusätzlich engagiere ich mich im Heimbereich.

Über diese vielen Jahre hinweg, in der ich stets dieselbe Pfarrerin begleitet habe (es gibt selten Gottesdienstvertretungen), habe ich einen guten und fundierten Einblick in das gewonnen, was hier *unverhandelbare* Bedingungen für die Ausübung von Verkündigung und Seelsorge sind:

1. Da ist zum einen der regelmäßige *Gottesdienst*, der von der vertrauten Pfarrerin gehalten wird: Dieser Gottesdienst braucht eine klare, feste Struktur mit nur

minimalen Abweichungen von der vorgegebenen Liturgie. Jeden Sonntagsgottesdienst mit neuen zündenden Einfällen zu füllen, wäre hier äußerst kontraproduktiv.

2. Zum anderen ist es das gesamte Spektrum der *Seelsorge*, das einen prominenten Platz in der Arbeit der Pfarrerin einnimmt. Von großer Bedeutung ist die zuverlässige Beziehung zu ein- und derselben Amtsinhaberin, denn nur so kann bei psychiatrischen Patient\*innen langsam Vertrauen und Öffnung wachsen.

Der Strategieprozess der Landeskirche strebt Dienstgruppen und multiprofessionelle Teams an. Hierbei kann ich mich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Sonderpfarrstellen in den Zentren für Psychiatrie nicht mit bedacht werden. Es wäre für die Gottesdienstbesucher\*innen wenig förderlich, wenn jeden Sonntag ein/e andere/r Pfarrer\*in Dienst hätte. Vor allem die Seelsorge würde zum Erliegen kommen. Diese kann in keinem Fall *von außen* durch wechselnde Pfarrer\*innen oder Diakon\*innen stundenweise wahrgenommen werden. Seelsorge in der Psychiatrie braucht eine spezielle Ausbildung (die bisher auch vorgeschrieben war!), wie soll all dies mit häufig wechselnden Personen, die eventuell nur stundenweise vor Ort sind, geleistet werden können? Zwar ist die Klinikleitung gegenüber der Kirche sehr aufgeschlossen, begrüßt ihre Dienste und die Seelsorge, fördert diese, wo es ihr möglich ist, aber hat, da sie nicht die bezahlende Institution ist, keinen Einfluss auf kirchliche Stellenstreichungen.

Patient\*innen und Bewohner\*innen der Zentren für Psychiatrie haben nach meinen Erfahrungen keine Lobby in der Landeskirche, können auch selbst ihre Wünsche und Bedürfnisse gegenüber den kirchlichen Gremien nicht artikulieren, da es vor Ort kein entsprechendes Vertretungsgremium gibt. Zudem ist auch die kirchlicherseits sehr forciert betriebene Digitalisierung (die in anderen Bezügen durchaus sinnvoll ist) hier nicht das Mittel der Wahl.

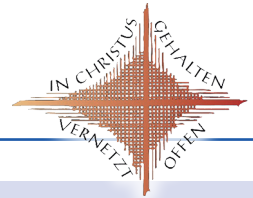
Es wäre wünschenswert, wenn die entsprechenden kirchlichen Entscheidungsträger\*innen im Eifer des Strategieprozesses auch diese Menschen im Blick hätten bzw. sie nicht aus den Augen verlieren würden.

Dies wäre auch im Sinne des Evangeliums, das Sonntag für Sonntag von den Kanzeln des Gebiets der badischen Landeskirche gepredigt und gebetet wird (Matthäus 25,40):

„Was ihr getan habt einem von diesen meinen geringsten Brüdern und Schwestern, das habt ihr mir getan.“

■ Elisabeth Wilkens, Konstanz

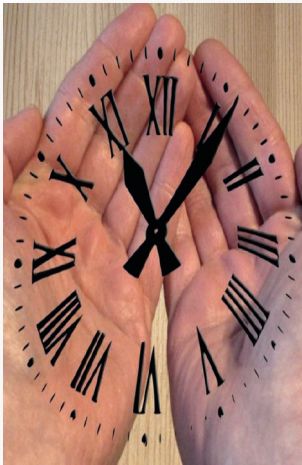
Auf Seite 248 der Badischen Pfarrvereinsblätter 7-2023 haben wir im Intro zum Text von Klaus Baschang diesen zum Dr. gemacht. Hr. Baschang ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass er dies nicht ist. Das ehrt ihn und wir entschuldigen uns für diesen Fehler und korrigieren wie gewünscht. Auf Seite 248 müsste gestanden haben: „... macht sich der ehemalige Oberkirchenrat Klaus Baschang Gedanken ... „



Der du die Zeit in Händen hast ...

**Jahrestagung des  
Pfarrfrauenbundes Baden  
für Frauen von Pfarrern, Vikaren,  
Diakonen und für Pfarrwitwen**

**18. –21.01. 2024, Bad Herrenalb,  
Haus der Kirche**



**Donnerstag, 18. Januar 2024**

- 15.00 Uhr Beginn mit Nachmittagskaffee  
16.30 Uhr **Begrüßung**  
Claudia Bär  
17.00 Uhr **Blick in die Welt:**  
s'Einlädele, Freiburg  
19.30 Uhr **Grüße und Infos  
aus den Kreisen**  
20.00 Uhr **Freja von Moltke (1911–2010)  
– Ein Leben für die  
Menschlichkeit**  
Renate Schellenberg

**Freitag, 19. Januar 2024**

- 8.00 Uhr **Andacht** in der Kapelle  
Erika Trojansky  
10.00 Uhr **Zwischen Zeitdruck und  
verlorener Zeit –  
Die Zeit ist erfüllt!**  
Christiane von Boehn  
16.30 Uhr **Wenn unsere Zeit in die  
Ewigkeit mündet –  
Begegnungen am Lebensende**  
Eva Reppenhagen  
19.30 Uhr **Fragerunde mit der  
Landesbischofin**  
Prof. Dr. Heike Springhart



## Samstag, 20. Januar 2024

- 8.00 Uhr **Andacht** in der Kapelle  
Ute Walch
- 10.00 Uhr **Zwischen  
Schöpfungsrhythmus und  
ewigem Leben –  
Jetzt ist die Zeit des Heils!**  
Christiane von Boehn
- 15.45 Uhr **Treffen im Plenum |  
Arbeitsgruppen:  
Meditativer Tanz**  
Verena Zorn | Annette Berggötz
- Café Leselust –  
Lieblingsbücher und  
Neuerscheinungen**  
Ursel Lauer
- Praktische Hilfen für den  
Kontakt mit Sterbenden“**  
Eva Reppenhagen
- Gebetsrunde**  
Claudia Printz
- 19.30 Uhr **Abendmahlsgottesdienst**  
Birthe Mößner und Team

## Sonntag, 21. Januar 2024

- 8.00 Uhr **Andacht und Reisesegen**  
in der Kapelle | Claudia Bär  
**Abreise nach dem Frühstück**

## Unsere Gäste:

### Christiane von Boehn

Christiane v. Boehn (geb. 1962 im Odenwald) ist ev. Pastorin (Theologiestudium in Tübingen, Basel und Wuppertal) und verheiratet mit Pfarrer Tobias v. Boehn. Gemeinsam haben sie drei erwachsene Töchter. Seit 2003 ist sie Dozentin und Leiterin der Neukirchener Diakonenausbildung, wo sie mit Menschen die Bibel ergründet.

### Eva Reppenhagen

Eva Reppenhagen ist Krankenschwester und Pfarrfrau. Sie arbeitet als Fachkraft für Palliativpflege im Hospiz Arista in Ettlingen und ist seit 2022 Mentorin für „Letzte Hilfe“-Kurse. Außerdem ist sie Heilpraktikerin für Psychotherapie. Seit vielen Jahren engagiert sie sich als Seelsorgerin, unter anderem bei Glaubenskursen von „Stufen des Lebens“. Sie ist seit 34 Jahren mit Martin verheiratet, die beiden haben drei erwachsene Kinder.

### s' Einlädele, Freiburg

Seit mehr als 30 Jahren leistet das S'Einlädele aus Freiburg diakonisch-humanitäre Not- und Entwicklungshilfe in der Ukraine. Ob dringend benötigte Hilfsgüter, Hilfe zur Selbsthilfe, Projektunterstützung oder Direkthilfen für bedürftige Kinder, Familien und Seniorinnen und Senioren. In der Ukraine gab es schon immer Armut und Leid. Und dennoch gab es die Hoffnung, dass die Unterstützung von außen irgendwann nicht mehr nötig sein würde. Diese Perspektive ging am 24.02.2022 auf absehbare Zeit verloren. Seit Kriegsbeginn wurden die Hilfen nochmals intensiviert, um insbesondere in diesen Zeiten schwerster Not für die Menschen in der Ukraine da zu sein.

### Tagungsort:

Haus der Kirche –  
Evangelische Akademie Baden  
Dobler Str. 51  
76332 Bad Herrenalb  
Tel 07083/928-0 | Fax 07083/928-601  
E-Mail: [hausderkirche@hdk.ekiba.de](mailto:hausderkirche@hdk.ekiba.de)

### Anmeldung: bis 15. Dezember 2023:

#### Bitte schriftlich an:

Karin Baral  
Pfarrstr. 17  
71723 Großbottwar

#### oder per E-Mail:

[anmeldung.baden@pfarrfrauenbund.de](mailto:anmeldung.baden@pfarrfrauenbund.de)

### Tagungskosten:

Einzelzimmer: **200 €**  
Doppelzimmer p.P.: **160 €**  
(Anmeldung nur mit Nennung einer  
Zimmerpartnerin möglich)  
Tagesgäste: **35 €**

### Überweisung der Tagungskosten bitte bis 15. Dezember!

Claudia Bär – Pfarrfrauenbund Baden  
IBAN: DE86 6635 0036 0021 1178 92  
BIC: BRUSDE66XXX (SPK Kraichgau)

### Gut zu wissen :

#### Feste Zeiten des Hauses:

8.00 Uhr	<b>Andacht (Kapelle)</b>
bis 9.30 Uhr	<b>Frühstück</b>
12.30 Uhr	<b>Mittagessen</b>
15.00 Uhr	<b>Nachmittagskaffee</b>
18.30 Uhr	<b>Abendessen</b>

Wer eine bestimmte **Diät** braucht, sollte dies bei der Anmeldung vermerken.

Wenn Sie als **Tagesgast** an der Tagung teilnehmen, bitten wir darum, bei der Anmeldung anzugeben, welche Mahlzeiten Sie im Haus einnehmen werden.

Bitte beachten Sie, dass bei kurzfristiger Absage der Teilnahme (ab 7 Tage vor Beginn der Tagung) **Ausfallgebühren** in Höhe von 50 % anfallen, es sei denn man findet eine Ersatzperson.

Wir Verantwortlichen danken Ihnen für Ihre Mithilfe und grüßen Sie in der Vorfreude auf die gemeinsamen Tage!

### Für den Pfarrfrauenbund:

■ Karin Baral, Claudia Bär, Annette Berggötz,  
Irmtraud Binder, Cornelia Kampe, Birthe Mößner,  
Claudia Printz, Heike Stier, Ulrike Weiland,  
Verena Zorn

### Stipendiatsbericht von Kata Mihályi

---

Ich bin Kata Mihályi und studiere seit Oktober in Heidelberg mit dem Stipendium des Fördervereins Pfarrhaushilfe.

„Schon Goethe liebte Heidelberg“ – steht auf einem Schild am Hauptbahnhof. Und wie Goethe, ich hab' mein Herz auch in Heidelberg verloren. Mit dem schönsten Schlossblick, mit dem Fluss und mit der freundlichen Altstadt ist Heidelberg mein Heim geworden. In dieser Stadt findet man schöne Gebäuden und Natur. Ich habe es sehr genossen, dass ich in einer Universitätsstadt studieren konnte.

Ich habe mein neuntes und zehntes Semester hier in Heidelberg gemacht. Meine Grundfächer habe ich schon in Ungarn gemacht, deswegen konnte ich hier mehr Fächer machen, die mich interessiert haben. Für mich waren die Veranstaltungen insbesondere wichtig, in denen ich etwas in der Praktischen Theologie lernen konnte. Ich hatte eine Liturgik-Vorlesung und eine Gebet-Vorlesung sowie zwei Seelsorgeseminare. Zusätzlich zu all diesem habe ich ein alttestamentliches Seminar, ein Kirchengeschichte-Seminar, eine neutestamentliche Vorlesung, eine Ethik-Vorlesung und eine kirchengeschichtliche Vorlesung besucht. Für mich war besonders wichtig, was ich von den Professoren lernen konnte, von den ich schon Bücher gelesen hatte. Ich werde diese Kenntnisse bei meiner Diplomarbeit benutzen. Und ich bin sicher, bei meiner Arbeit werden meine Erfahrungen wichtig sein, die ich in Heidelberg gesammelt habe.

Neben dem Studium hatte ich in der Semesterferien Zeit, ein Gemeindepraktikum zu machen. Ich habe drei Woche in der Jakobusgemeinde Heidelberg verbracht. Ich habe eine nette, lebendige, fleißige Gemeinde kennengelernt. Während dieses Praktikums habe ich sehr viel gelernt. Aber ich habe nicht nur gelernt, sondern ich konnte die Karwoche in der Gemeinde feiern. Das hat mir sehr viel bedeutet.

Und endlich ein bisschen über das Morata-Haus: In diesem Wohnheim wohnen 29 Studenten zusammen. Die Hälfte studiert Theologie, ein großer Teil kommt aus Ausland. Ich habe hier eine wirklich gute Gemeinschaft mit vielen Freunden und Freundinnen bekommen. Wir hatten im ganzen Jahr gute Veranstaltungen, sowohl ein großes Picknick und Winterball, als auch einen Vortrag über die evangelische Beichte oder über den Klimawandel. Ich freue mich auch, dass ich die Kontaktpfarrer und Kontaktpfarrerinnen kennengelernt habe.

Ich bin glücklich, dass ich dieses wunderschöne Jahr hier verbracht habe.

■ Kata Mihályi, Budapest

## Bericht über das Kontaktstudium in Heidelberg im Sommersemester 2023

---

**L**ange habe ich mich auf diese Zeit gefreut. Aus dienstlichen und familiären Gründen musste ich zweimal verschieben, so dass mir die Vorfreude gleichsam Einfühlung in die zehn gleichnishaften biblischen Jungfrauen wurde. Viele Fragen tauchten in der Vorbereitungszeit auf: Welches ist die optimale Reisemöglichkeit, auf welche klimatischen Bedingungen musst du dich einstellen, welche Herausforderungen bringen die Stadt und der Unibetrieb mit sich, was erwartet dich im Studienhaus, wird die Heimatferne dir guttun, oder das Alleinsein unter (noch) Unvertrauten, und anderes mehr. Manches konnten mir meine Vorgängerkollegen und das www. beantworten, das meiste jedoch musste für die persönliche Begegnung offen bleiben. Der Entdeckergeist erwachte.

Dazu sollte es mein erster längerer Aufenthalt in Deutschland sein. Bisher waren es im Lauf der Jahre nie mehr als drei Wochen am Stück gewesen. Nun warteten ganz besondere drei Monate, zwei Wochen und vier Tage auf mich. Eine einmalige Zeit für unseren Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche A.B. in Rumänien; eine außergewöhnliche Zeit ohne dienstliche und familiäre Verpflichtungen; eine persönliche Auszeit, die viel Raum für einen selbst versprach.

Drei große Interessengebiete zeichneten sich ab, die ich „kontaktieren und studieren“, schöner gesagt erkunden woll-

te: verschiedene theologische Themen, kirchliche Realität in Deutschland und die Region und das Land selbst, vertraut durch Sprache und Kultur, fremd im Sein und Wesen, im Alltag, in der landschaftlichen Annäherung.

Rumänien ist ein durchaus konservatives Land. Fragen der Geschlechtervielfalt und des Genderns sind Randerscheinungen oder gelten sogar als teuflische Anwendungen. Die Theologie in Heidelberg hält dagegen eine meiner Meinung nach realistische und gesunde Position bereit: Dr. Jantine Nierop und ihre interaktive Vorlesung „Praktische Theologie und Genderforschung“. Meine dankbare Hoffnung besteht nun darin, das Wissen und die Impulse daraus in meiner Heimat fruchten zu lassen. In ähnlichem Maße schätzte ich die Vorlesung von Dr. Friederike Nüssel „Ekklesiologie – Der Ursprung der Kirche im Wirken des Geistes“. Neben den geschichtstheologischen Einblicken stärkte dabei manch persönliches Bekenntnis meinen Glauben an den Ursprung der Kirche im täglichen Neuanfang des versöhnten Christen, worauf ich getrost und dankbar an unserer kirchlichen Realität weiterbauen kann. Den Galaterbrief mit Dr. Matthias Konradt zu sezieren war ein weiterer akademischer Genuss, der dem Gasthörer geboten wurde. Dass sowohl die Realität der damaligen Gemeinde als auch die Absichten des Apostels Paulus differenzierter zu betrachten sind, als bisher gemeinhin angenommen, ist eine

hilfreiche Erkenntnis im Umgang mit der Komplexität der heutigen kirchlichen Realität. Schließlich versprach „Glaube an Gott in gottvergessender Zeit“, so der Titel der Vorlesung von Dr. Michael Platnow, ein weiterer Entdeckungshorizont zu werden, der mein Begehren zum Verstehen des heutigen kirchlichen Denkens in Deutschland zumindest in systematischer Weise einigermaßen befriedigen sollte. Der Horizont öffnete sich insoweit, als die Fülle theologischer Ansichten, die universal-kirchengeschichtlichen ebenso wie die im wissenschaftlich-theologischen Heidelberg aktuell greifbaren, für mich zum Beweis für die Gleichzeitigkeit von Zugewandtheit und Abgewandtheit, Zuwendung und Abwendung im göttlich-menschlichen Dialog geworden ist.

Kirchliche Realität in Deutschland zu erleben, mein zweites Interessengebiet, einen tiefgründigeren Blick in den Alltag von Gemeinden und ihren gegenderten Hirten zu bekommen, wurde zu einem großen Geschenk. In erster Linie geschah es im Morata-Haus im täglichen lockeren Miteinander und erfrischenden Dialog und Erfahrungsaustausch mit den Pfarrkolleginnen und -kollegen, den Vikarinnen und Vikaren und den Studierenden. Weiterhin verschärften die wöchentlichen Themenabende im Hause mit ihren kompetenten ReferentInnen und einer ebensolchen Leiterin, Pfrin. Dr. Katrin König, den Blick in diese Richtung. Aufmerksam begegnete ich dem spirituellen und geistigen Umfeld der Theologischen Fakultät und der Altstadtkirchen, erlebte freudig Besuche bei PfarrkollegInnen daheim und an ihren Wirkungsorten, und war froh über

die sonntäglichen Gottesdienste in unterschiedlichst ausgerichteten Gemeinden und in der Fülle ökumenischer Realität in Heidelberg und dessen näheren wie auch weit(er)en Umfeld, Berlin und Köln mitgezählt. Einen abgerundeten Einblick in das Leben der Ekiba bekam ich schließlich bei der Jahrestagung von Ökumene und Kirche weltweit in Bad Herrenalb, die für mich ein aufbauendes Erlebnis war.

Da jedoch Theologie und Kirche immer eingebettet sind in eine Landschaft und ihre Kultur, durften Heidelberg und der deutsche Südwesten nicht nur malerische Kulisse bleiben, sondern warteten auch auf meine Erkundung. Der Mythos Heidelberg war mir bis anhin nur aus der Ferne bekannt. Ehemalige Calvinistenhochburg, altehrwürdige und weltberühmte Universität, Wirkungsort wichtiger neuzeitlicher Theologen, namensgebend in der Anthropologie, Schauplatz romantischer Ergüsse und tiefgründiger heutiger Romane wie „Der Vorleser“ und „Herkunft“, damit verband ich grosso modo meine Vorstellung von der (manche sagen ja DER) Stadt, innerlich verknüpft mit den Erzählungen meines siebenbürgischstämmigen zwischenzeitlich Heidelberger und nachmalig Hermannstädter Diakoniewissenschaftlers und Hochschullehrers Dr. Paul Philippi. Doch die wohltuende Romantik von Schlossruine und Schlangenweg trifft extra muros erfreulicherweise auf die Wohltaten der Moderne. Verbunden mit dem D-Ticket, bot sich im Hiersein der Anreiz für ein ausgiebiges Kultur- und Landschaftserleben, das über den Raum der „landesweit schönsten unter den bekannten Städten“ hinausging, hin zu badi-

schen Kleinoden mit traumhaftem Stadtbild und großer, alter Geschichte, hin zu berühmten Städten und Stätten rechts- und linksrheinischer Kultur, alle Sinne berauschend, verzaubernd im Genuss dessen, was Gottes wundervolle Schöpfung und menschliches Dazutun einem Durchreisenden mit Zeit zum Innehalten auf diesem Fleckchen unserer Erde an Köstlichem zu bieten hat.

Zum Schluss bleibt noch der Dank an den Pfarrverein und seine Förderer. Hiermit verbinde ich vorrangig die Großzügigkeit, die ich so oft aus deutscher Hand und kirchlichem Herzen erleben durfte. Das Pfarrehepaar Marlene und Manfred Bender kümmerte sich überaus liebevoll um ihre Stipendiaten. Der Aufenthalt im modern ausgestatteten, altehrwürdigen Morata-Haus, von der Mitarbeiterschaft im Büro, in der Küche, in der Raumpflege und im Garten überaus freundlich und wohnlich gestaltet und kompetent geführt, ermöglichte nicht nur reizvolle Bedingungen zum Studieren und Kontaktieren, sondern erbrachte in symbiotischer Einheit mit Alt-Heidelberg, Neckar und Heiligenberg auch ein fast tägliches Urlaubsfeeling auf beneidenswertem Niveau.

■ Hans-Georg Junesch, Hermannstadt/Sibiu

### Krankenhilfe einreichen – alles auf einen Blick

- Bitte reichen Sie den vollständigen Beihilfebescheid mit allen Seiten per Post oder per E-Mail als PDF-Datei im Anhang bei uns ein. E-Mails mit Beihilfebescheiden bitte ausschließlich an: *krepel@pfarrverein-baden.de* oder *krankenhilfe@pfarrverein-baden.de*. Die Kostenbelege (Arztrechnungen, Rezepte, Krankenhausrechnungen, usw.) sind nur noch erforderlich, wenn es sich um Pflegekosten oder Hilfsmittel handelt oder Erstattungen anderer Stellen vorgenommen wurden (z. B. Krankenkassen).
- Bei **Pflegekosten** müssen Sie außerdem die entsprechenden Positionen auf dem Original-Beihilfebescheid kennzeichnen als „Pflege“. Pflegekosten werden von uns nicht übernommen.
- Bei uns sind generell keine **Beantragungen** (Kuren, Zahnersatz, Kieferorthopädie usw.) erforderlich. Die Beihilfestelle muss jedoch vorab genehmigen. Also im Zweifelsfall dort Auskunft einholen, was beihilfefähig ist und was vorab beantragt werden muss. Informationen finden Sie auch unter [www.kvbw.de](http://www.kvbw.de) in der Rubrik „Beihilfe“.
- Bei **Krankenhausaufenthalten** dort mitteilen, dass Sie Beihilfeberechtigter und Selbstzahler sind. Bei Beihilfeberechtigten ist keine Kosten-Abtretung möglich. Wir benötigen auch keine Aufnahme-/Entlassanzeigen der Krankenhäuser.
- Eine **Direktabrechnung** mit der Klinik oder dem Krankenhaus ist für den Anteil des Pfarrvereins leider nicht möglich. Bitte reichen Sie wie gewohnt nach erfolgter Behandlung den Bescheid Ihrer Beihilfestelle bei uns ein, wir erstatten daraufhin unseren Kostenanteil.
- Nur wer von seinem Dienstgeber monatlich 22 Euro einbehalten lässt, kann bei der Beihilfe **Wahlleistungen** (z. B. Chefarzt, Zwei-Bett-Zimmer) abrechnen.
- **Krankmeldungen** bitte Ihrem Dienstherrn vorlegen. Sollten Sie ein zusätzliches Exemplar für die Krankenkasse erhalten, bitte aufbewahren, nicht bei uns einreichen.
- Für Beihilfeberechtigte und ihre Angehörigen besteht **Pflegeversicherungs-pflicht**. Der Pfarrverein (Berufsverband) kann jedoch nicht pflegeversichern. Über 80 % der badischen Pfarrerschaft sind bei der Familienfürsorge/VRK Detmold pflegeversichert. Haben Sie alle Kinder und den Ehepartner bei der Pflegeversicherung angemeldet, oder besteht eine eigene Pflegeversicherung? Melden Sie Kinder am besten gleich nach der Geburt bei Ihrer Pflegeversicherung an.
- Die **Bearbeitung der Krankenhilfe** trägt bei uns in den meisten Fällen zwischen zwei und drei Wochen. Bitte sehen Sie von telefonischen Anfragen über den Stand der Bearbeitung ab.
- Bitte klären Sie im Zweifel **vor dem Aufenthalt in Krankenhaus oder Rehaklinik** mit der Beihilfestelle (KV BW) ab, welche Leistungen und Wahlleistungen von der Beihilfe übernommen werden. Die nicht beihilfefähigen Kosten (z. B. für Einbettzimmer) werden Ihnen selbst in Rechnung gestellt.



# Aufnahmerichtlinien

## für die Krankenhilfe des Evang. Pfarrvereins in Baden e. V.

---

### I Neuaufnahmen

1. (Neu)Mitglieder des Pfarrvereins (im Folgenden: Mitglieder) und deren Angehörige können in die Krankenhilfe des Pfarrvereins aufgenommen werden, wenn sie

- a) beihilfeberechtigt sind bzw. in der Beihilfe berücksichtigt werden und
- b) jünger als 40 Jahre alt sind

Personen, die 40 Jahre oder älter sind, können grundsätzlich nicht mehr in die Krankenhilfe aufgenommen werden.

2. Folgende Ausnahme ist möglich:  
Wenn ein Mitglied maximal sechs Monate vor dem Zeitpunkt der Aufnahme erstmalig eine Beihilfeberechtigung über die Evang. Landeskirche in Baden erhalten hat und zuvor in der GKV versichert war, ist eine Aufnahme in die Krankenhilfe möglich.

### II Wiederaufnahmen

1. Wenn ein Mitglied oder ein Angehöriger die Krankenhilfe verlässt, ist grundsätzlich keine Rückkehr mehr möglich, sobald er oder sie 40 Jahre oder älter ist.

2. Folgende Ausnahmefälle sind möglich:  
a) Mitglieder, die beurlaubt waren ohne Beihilfeberechtigung und sich in dieser Zeit anderweitig krankenversichern mussten, können zurückkehren, wenn sie ihre Beihilfeberechtigung wieder-

erlangen und wenn sie vor der Beurlaubung mindestens 24 Monate in der Krankenhilfe waren. Das gilt in diesen Fällen auch für die Angehörigen.

b) Angehörige, die weniger als 10 Jahre aus Gründen einer Berufstätigkeit/anderweitigen Krankenversicherung die Krankenhilfe verlassen haben und gleichzeitig vor Beginn der Berufstätigkeit mindestens 24 Monate in der Krankenhilfe berücksichtigt waren, können ebenfalls wieder zurückkehren.

### III Aufnahmeverfahren

1. (Neu)Mitglieder stellen einen Antrag auf „Mitgliedschaft mit Krankenhilfe“ an den Verein. Die Aufnahme erfolgt gem. Satzung.

2. Angehörige stellen einen „Antrag auf Aufnahme in die Solidargemeinschaft“ an die Geschäftsstelle des Pfarrvereins. Der Vorstand entscheidet bei strittigen Fällen über die Aufnahme.

3. Für Kinder (auch bei Geburt) muss kein Antrag gestellt werden, sie werden bei Berücksichtigung in der Beihilfe automatisch in die Solidargemeinschaft aufgenommen.

## – Wichtig für alle Ruhegehalts- und Rentenempfänger – Meldung von Beitragsänderungen an die Dt. Rentenversicherung

---

Zwischenzeitlich konnten auf unseren Aufruf hin zahlreiche Beitragszuschüsse bei der Dt. Rentenversicherung beantragt und auch bewilligt werden. Der entsprechende Artikel ist nachzulesen im Pfarrvereinsblatt 8-9/2022 auf Seite 330.

Wenn Sie einen solchen Zuschuss der Dt. Rentenversicherung erhalten, beachten Sie bitte, dass zukünftige Beitragsänderungen **selbstständig** an die Dt. RV gemeldet werden müssen, damit dort der Zuschuss ggf. angepasst werden kann.

Dabei reicht zunächst eine formlose Meldung aus. Die Dt. RV überprüft dann, ob sich die Beitragsänderung auf Ihren Zuschuss auswirkt und wird ggf. weitere Unterlagen anfordern.

Sie können Änderungen Ihres Beitrags an den Pfarrverein auf Ihrer Bezügemitteilung nachverfolgen, wenn Ihr Beitrag direkt von der Ruhegehaltskasse abgeführt wird.

Falls wir den Beitrag per Lastschrift von Ihrem Konto einziehen, sehen Sie die Veränderung auf Ihrem Kontoauszug.

Wenn Sie Mitglied des Pfarrvereins sind, ziehen Sie für die Meldung bitte noch 10 Euro vom Monatsbeitrag ab – dies ist der Anteil, der nicht für die Krankenhilfe, sondern für den Berufsverband gezahlt wird.

Besonders wichtig ist die Meldung an die Dt. Rentenversicherung im Fall einer Beitragssenkung, damit nicht fortlaufend zu hohe Zuschüsse ausgezahlt werden. In diesem Fall könnte es zu einer Rückzahlungsverpflichtung zu viel gezahlter Zuschüsse kommen.

In den meisten Fällen wird es jedoch um eine Erhöhung Ihrer Beiträge gehen.

## Wichtige Info zur Nutzung der neuen Beihilfe-App

Wer die neue App des KVBW („Meine Beihilfe“) nutzt, bekommt seine Beihilfebescheide zukünftig direkt über das Postfach der App zugestellt. Von dort lässt sich der einzelne Bescheid einfach als PDF-Anhang per Mail weiterleiten.

Die Mailadresse für die Krankenhilfe des Pfarrvereins lautet:

*krempel@pfarrverein-baden.de*

Wenn Sie als App-Nutzer Ihre Beihilfebescheide weiterhin in Papierform statt über die App erhalten möchten, können Sie dies dem KVBW mitteilen. Die Umstellung kann jedoch nur einmalig erfolgen, eine Rückkehr zur App-Zustellung ist dann nicht mehr möglich.

## Krankenhilfe bei Berufstätigkeit von Angehörigen

**D**ie Berufstätigkeit von Ehepartnern und Ehepartnerinnen, die in der Krankenhilfe berücksichtigt werden, muss uns immer gemeldet werden. Meist erfolgt mit Tätigkeitsbeginn eine Versicherung bei der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) durch den Arbeitgeber. Auch dann ist es unbedingt erforderlich, den Pfarrverein darüber zu informieren, damit die Krankenhilfe gegebenenfalls beendet wird.

**Wichtig: eine Meldung der Berufstätigkeit/des Einkommens an die Beihilfestelle (KVBW) erreicht uns nicht – dies muss dem Pfarrverein gesondert gemeldet werden.**





### Bericht aus der Pfarrvertretung

---

#### 1) Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD

Für **PfarrerInnen im Schuldienst**, die zur Erfüllung eines kirchlichen Auftrags in den **Staatsdienst** übernommen werden und die dann in der Folge ein doppeltes Dienstverhältnis zum Land *und* zur Landeskirche haben<sup>1</sup> (sogenannte **Status Quo-PfarrerInnen**), stellt das Land ein Stellenkontingent zur Verfügung, das die Landeskirche aufgrund der damit verbundenen Einsparungen gerne ausschöpft. KollegInnen, die von der Landeskirche auf einen Wechsel angesprochen werden, sind natürlich nur dann bereit, sich darauf einzulassen, wenn das nicht mit Nachteilen verbunden ist. Das kann z.B. der Fall sein, wenn die mit dem Wechsel verbundenen Unterrichtsbeurteilungen nicht ausreichend gut ausfallen, um die Hochstufung von A 13 auf A 14 zu dem Zeitpunkt zu ermöglichen, zu dem er bei der Landeskirche erfolgt wäre.

Schon bisher hat es daher einen **Nachteilsausgleich** gegeben<sup>2</sup>. Dieser ist aber mit der Besoldungsumstellung bei der Landeskirche von Landes- auf Bundesbesoldung 2016 sehr verwaltungsaufwändig geworden, da eventuelle Ausgleichszahlungen mit jeder Gehaltserhöhung bei Bund oder Land neu zu berechnen waren. Der Nachteilsausgleich erfolgt daher zukünftig nach § 10 Abs. 1 des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD nur bei unterschiedlichen Besoldungstabellen (A 13/ A 14) bzw. bei Versor-

gungsempfängerInnen, wenn bei der Landeskirche höhere ruhegehaltsfähige Dienstzeiten entstanden wären. Details zur Berechnung des Ausgleichs sowie zu Übergangsregelungen werden noch in einer Rechtsverordnung geregelt.

Die Pfarrvertretung hatte in ihrer Stellungnahme moniert, dass es sich beim Nachteilsausgleich zumindest in der gesetzlichen Regelung nicht um einen Rechtsanspruch handelt, den die Landeskirche gewährt, sondern um eine Fakultativregelung mit einer Pauschalisierungsoption<sup>3</sup>. Gewünscht hätten wir uns einen klaren Rechtsanspruch im Gesetz („Nachteile sind in angemessener Weise auszugleichen.“). Dem ist die Synode leider nicht gefolgt.

Lässt sich nun für PfarrerInnen im Schuldienst ein Wechsel in den staatlichen Dienst empfehlen? Die Begründung des Gesetzes räumt ein, dass es Einzelfälle geben kann, in denen beim Ruhegehalt ein Nachteil im niedrigen zweistelligen Euro-Bereich pro Monat entsteht. Grundsätzlich ist aber ein Wechsel in den Staatsdienst unter der Voraussetzung des oben geschilderten Nachteilsausgleichs zur Zeit attraktiv, da die Besoldung beim Land im Durchschnitt der Gehaltsstufen 2,5 % höher ist als bei der Landeskirche mit 98 % Bundesbesoldung. Im Umkehrschluss wirft es natürlich Fragen auf, wenn PfarrerInnen im kirchlichen und im Staatsdienst exakt dieselben Tätigkeiten ausüben, aber dafür unterschiedlich bezahlt werden.

## 2) Beihilfegesetz

Anfang des Jahres hatte der Landeskirchenrat beschlossen, die neu geschaffene Möglichkeit einer pauschalen statt einer aufwendungsbezogenen Beihilfe im Landesbeamtengesetz (§ 78a) für die Landeskirche nicht zu übernehmen<sup>4</sup>. Die Landessynode hat nun den Beschluss des Landeskirchenrats durch Einfügung eines entsprechenden Absatzes ins Beihilfegesetz (§ 1 Abs. 3) bestätigt.

Während die Pfarrvertretung diesen Beschluss weitgehend nachvollziehen konnte, hatte sie gegen den Ausschluss des Abs. 6 im § 78a LBG Bedenken angemeldet – hier geht es um die Möglichkeit einer **freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung**. Diese Möglichkeit hatte die Landeskirche mit einer eigenen Regelung schon zum 1.7.22 eingeführt, ein halbes Jahr also vor dem Land. Bedenken hatte die Pfarrvertretung, weil **die Ekiba-Regelung im Vergleich zur Landesregelung** bereits jetzt deutliche **finanzielle Nachteile** zeigt (34 € im Monat). Das liegt daran, dass beim Land die gesetzlichen Vorgaben zu Beitragssatz und Beitragsbemessungsgrenze bei der hälftigen Aufteilung der Krankheitskosten automatisch berücksichtigt werden, während die Landeskirche eine Festlegung von Rechengrößen und Beträgen **für mehrere Jahre vorsieht**: „**Die Rechengrößen können** neu festgelegt werden, wenn sich die Beitragssätze der gesetzlichen Krankenversicherung oder die Beitragsbemessungsgrenze *wesentlich* und *erheblich* ändern.“<sup>5</sup>

Da die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung für die Landeskirche finanziell attraktiver ist als die aufwendungsbezogene Beihilfe, ist es erstaunlich, dass sie nicht so ausgestaltet wird, wie das der allgemein üblichen hälftigen Aufteilung der Krankheitskosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entspricht. Ein Argument für die Entscheidung zugunsten einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung ist das sicher nicht – wer nicht zwingende Gründe für diese Option hat, dürfte mit der Beihilfe besser beraten sein.

## 3) Regelaltersgrenze

Immer wieder mal bin ich in den vergangenen Jahren auf die Sonderregelung der Ekiba bei der Regelaltersgrenze angesprochen worden. Deswegen habe ich in der Aprilausgabe des Deutschen PfarrerInnenblatts mit hohem Interesse eine kurze Passage gelesen, in der der Verwaltungsrechtsprofessor Christian Kirchberg aus Karlsruhe zu den rechtlichen Möglichkeiten der EKD schreibt, in ihrem Pfarrdienstgesetz abweichende Regelungen zu übergeordneten Rechtsgrundsätzen zu ermöglichen: „Wie weit das Tor der Ermächtigung speziell zur Abweichung aufgestoßen werden darf, dürfte im Hinblick auf die Natur der Sache jedenfalls dann nicht völlig im Belieben der kirchlichen Gesetzgeber stehen, wenn es etwa um die Bestimmung eines abweichenden Höchstalters für die Berufung in ein Dienstverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit geht oder um die **abweichende Festsetzung der Regelsaltersgrenze für den Eintritt in den** (ggf. vorgezogenen)



**Ruhestand.**“ (Kapitel V, Abschnitt 2) Hinsichtlich der hier angesprochenen Regelaltersgrenze gibt es in § 87 Abs. 3 des Pfarrdienstgesetzes der EKD eine Ermächtigungsregelung, nach der die Gliedkirchen eine Regelaltersgrenze festlegen können, die abweicht von der in § 87 Abs. 2 genannten, dem allgemeinen deutschen Recht (SGB 6, § 235) und auch dem Bundesbeamtengesetz (§ 51 Abs. 2) entsprechenden Regelaltersgrenze.

Die badische Landeskirche hat als einzige Gliedkirche der EKD von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und die Übergangsregelung für den Ruhestand mit 67 Jahren für die Jahrgänge 1947 bis 1963 vorgezogen, so dass schon für alle Jahrgänge ab 1951 der Ruhestand erst mit der Vollendung ihres 67. Lebensjahrs beginnt (§ 24 Abs. 1 des badischen Ausführungsgesetzes zum PfdG.EKD). Offensichtlich treffen hier also mit Kirchbergs Darlegung und dem badischen Pfarrdienstrecht zwei **nicht kompatible Rechtsauffassungen zur Frage der Regelaltersgrenze** aufeinander.

Wenn Kirchberg Recht hat, dann wäre das nicht nur für diejenigen PfarrerInnen interessant, die nach badischem Recht in den nächsten Jahren später als andere ohne Abschläge in den Ruhestand gehen können, sondern auch für die, die bereits mit 63 Jahren vorzeitig und mit Abschlägen in den Ruhestand gehen wollen (das badische AG-PfdG.EKD sieht in § 24 Abs. 5 diese Möglichkeit erst mit 65 Jahren vor). Für die Jahrgänge ab 1948, die bereits in den Ruhestand ein-

getreten sind, würde sich wohl nichts ändern (sie bekommen für die zusätzlichen Dienstjahre immerhin ein höheres Ruhegehalt) – es sei denn, sie sind vorzeitig in den Ruhestand gegangen und bekommen dafür mehr Abschläge abgezogen, als es nach allgemeinem Recht üblich ist.

Wenn unterschiedliche Rechtsauffassungen aufeinander stoßen, ist der übliche Verfahrensweg die gerichtliche Klärung. Sollten hier Erwartungen der PfarrerInnenschaft an die Pfarrvertretung bestehen, ist klar zu sagen, dass diese kein Organklagerecht hat. Wer hier als Betroffener Klarheit erhalten möchte, müsste also mögliche Ansprüche an die Landeskirche selbst geltend machen.

#### 4) Kfz-Darlehen

Wer dienstlich mit dem Auto unterwegs ist, wird von vielen Arbeitgebern mit einem Dienstwagen unterstützt. Im Bereich der Landeskirche beschränkte sich die Übernahme von Verantwortung seitens des Dienstgebers bisher auf die **Gewährung eines Kfz-Darlehens**. Die Landeskirche hat diese **Möglichkeit nun abgeschafft**<sup>6</sup>. Es ist zu vermuten, dass das Angebot in den letzten Jahren ohnehin nicht in Anspruch genommen wurde, da die Konditionen völlig unattraktiv waren (Maximalbetrag 4500 €, Verpflichtung auf Vollkaskoversicherung, Verzinsung 6 %) <sup>7</sup>. Insofern ist die Entscheidung des Finanzreferats nachvollziehbar. Wichtig ist nun, dass die Landeskirche bei der angekündigten Neuordnung der Außendienstentschädigung die Verantwortung für die Kosten der dienstlich er-

forderlichen Mobilität übernimmt – diese wird ja infolge der Kooperationsräume absehbar deutlich zunehmen.

■ Volker Matthaei,  
Vorsitzender der Pfarrvertretung,  
Stutensee

- 
- 1 Nach Artikel 94 Abs. 2 der Grundordnung
  - 2 AG-BVG.EKD § 10 (1): „Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die zur Erfüllung eines kirchlichen Auftrages in den Staatsdienst übernommen werden, ruhen die Besoldungs- und Versorgungsansprüche gegen die Landeskirche, soweit sie aus dem Dienstverhältnis zum Staat Diensteinkommen oder Versorgung erhalten.“ D.h. die Landeskirche hat Zahlungen übernommen, die über das vom Land ausbezahlte Gehalt oder Ruhegehalt hinausgingen.
  - 3 „Nachteile (...) können in angemessener Weise ausgeglichen werden. Der Ausgleich kann pauschal erfolgen.“
  - 4 Vgl. Bericht aus der Pfarrvertretung in den PfvBl 4/2023, S. 136ff
  - 5 Rechtsverordnung über die Berechnung des Beitragszuschusses zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung ([www.kirchenrecht-baden.de/document/50438](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/50438)), § 1 Abs.1 Satz 2
  - 6 GVBl 5/2023, Nr. 40
  - 7 GVBl 1998, S. 27 und GVBl 2001, S.238

Traugott Schächtele

### Geistesinzidenzen, sieben mal sieben unterbrechungen im lauf des Jahres

J. S. Klotz Verlagshaus,  
88 Seiten mit 8 farbigen Abbildungen

„In meinem kleinen sein findet der himmel wurzelgrund hier mitten auf der erde.“ Mit solchen und anderen schönen Miniaturen gelebten Glaubens beglückt uns der seit diesem Frühjahr im Alterssabbat sich wiederfindende Prälat i. R. Traugott Schächtele in seinem neuesten und ganz und gar poetischen Buch. Wer ihn kennt, vermag ihn in den Zeilen als Mensch, Weggefährten, Theologen und Wortkünstler wiederzuerkennen, mit seiner scharfsinnigen Klugheit, einer wohlthuenden Portion schelmischen Lächelns, immer zugewandt, bereit für die Suche nach dem nächsten Wort, hellwach und unbeirrbar barmherzig im Blick. Ein kleines und feines Büchlein, dezent farbig, mit eröffnenden Bildern, wohl sortiert, mundgerecht, aber mit Anspruch. Sieben mal sieben Gedichte und jeweils ein umgedichtetes Lied zugeordnet dem christlichen Leben, den Bogen weit gespannt, letztlich von Weihnachten zum Frieden und die sanft daherkommende Garantie, in jedem der Texte etwas für sich zu finden, mal sofort, mal beim zweiten oder dritten Mal Lesen, mal erst nicht und doch zum rechten Augenblick. Keine Verwertungslektüre, eher ein Gaumen-

schmaus. Dass Schächtele uns dieses Kaleidoskop auf seine und unsere Wirklichkeit zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus seinen offiziellen kirchlichen Ämtern schenkt, lese ich als Hinweis darauf, was Kirche wirklich sein könnte. In seinem Konjunktiv („einmal angenommen ich würde ...“), der das Büchlein durchzieht, kann man einstimmen. Schächteles poetische Rede von Gott darf – so er selbst im unpräntiös hinführenden Vorwort – einfach nur schön sein – und sie ist es. Sie malt vor Augen, lädt zum Abenteuer, lässt Goldkörner entdecken und macht Mut, es selbst mal mit den Wörtern zu versuchen. Es erfüllt sich im Lesen, was Schächtele vorab („... um es schön zu sagen ...“) in wohligen-gespannten Aussichten stellt. Mich hat beeindruckt, wie klar kritisch Schächtele das Böse und all seine Varianten anspricht, wie aufschließend er in der biblischen und lutherischen Wort- und Bilderwelt daheim sein kann, wie leidenschaftlich stark und sicher sein Bezug zum Jetzt ist, ohne dieses zu drängen oder zu zwingen, wie er mitnimmt, zu tasten und zu suchen, wie tief sinnig und weise er das Ich und seinen Gott beide verbindend in Worte kleidet und er selbst „in, mit, unter“ den Worten zu einem lieb gewonnenen Gesprächspartner werden kann. Am meisten haben mich aber ganz bestimmte Worte und Wort-Zusammenstellungen angesprochen, mich aufhorchen lassen und mir in ihnen kleine Welten neu eröffnet. Das mag anderen vielleicht anders gehen, aber Schächteles Worte haben es wirklich in sich.

■ Jochen Kunath, Freiburg

Willy Schneider

„Tut Buße und baut ein Klo“

Novum Verlag 2022

Nachdem Willy Schneiders erste Biographie schnell vergriffen war, ist nun ein vollkommen neu bearbeitetes Buch mit dem provokanten Titel „Tut Buße und baut ein Klo“ erschienen.

Der badische Pfarrer Willy Schneider, Jahrgang 1941, ist in Ottenhöfen im Schwarzwald aufgewachsen und seit seinem Ruhestand 2001 dort wieder wohnhaft. Über 25 Jahre versorgte er die Kirchengemeinde Eimeldingen-Märkt im Markgräflerland, aber bereits seit den 60er Jahren schlägt sein Herz für Ostafrika. Seine Frau Asuna stammt aus Kenia, und in der Tradition ihrer Familie haben die beiden dafür gesorgt, dass in den vergangenen Jahrzehnten viele hundert Waisenkinder und Kinder aus prekären Verhältnissen versorgt werden konnten, Obdach, Essen und Schulbildung erhielten und danach auch eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren konnten.

In einer ländlichen Gegend im Westen Kenias, nicht weit der Grenze zu Uganda, ist das Malaika-Zentrum entstanden, mit Kinderheim, Schule, Krankenstation, Polizeiposten und einigem mehr. Äußerst lebendig und meist auch recht humorvoll berichtet Willy Schneider von den Anfängen des Kinderheims bis in die Gegenwart. Bis heute verbringt er mehrmals jährlich viele Wochen vor Ort. Zahlreiche Menschen aus Baden und ganz Deutschland konnten sich schon ein persönliches

Bild von der Arbeit in Kenia machen, wenn sie an einem Workshop teilnahmen und das Malaika-Children's-Home besuchten. Einige von ihnen kommen mit eigenen Berichten und Erfahrungen im Buch zu Wort.

Äußerst spannend sind die Berichte Schneiders von seiner Kindheit und Jugend im Schwarzwald und seinen ersten Erfahrungen und Erlebnissen als Missionar in Tansania auf einer Insel im Viktoriasee. Er hat keine Berührungsängste, auch in den Slums von Nairobi tätig zu werden. Bezugnehmend auf die dortigen katastrophalen hygienischen und sanitären Verhältnisse, kam Willy Schneider auf den Titel seines Buches.

Wie er selbst betont, schlugen seine beiden Herzklappen für den Schwarzwald und für den schwarzen Kontinent. Sprache, Kultur und die Zusammenarbeit der Konfessionen in Afrika und in Deutschland prägen die Person Willy Schneider, die auch tiefe Einblicke in ihr theologisches und geistiges Denken gibt. Insbesondere die Erzählungen von mehreren Nahtoderlebnissen bleiben eindrücklich in Erinnerung.

Zahlreiche, meist farbige Fotografien, Einblicke in eine Krippensammlung mit Krippendarstellungen aus aller Welt, sowie mehrere Nachworte von Wegbegleitern Schneiders runden dieses lesenswerte Buch ab.

■ Andreas Moll, Renchen

Karl-Josef Kuschel

### Magische Orte. Ein Leben mit der Literatur

Patmos Verlag, Ostfildern 2022, 661 Seiten

**A**ndere Stimmen? Es gibt sie, zuhauf. Andere als die christlichen Stimmen, die von Gott sprechen, solche, die andere Bilder für ihn finden, die ihn und sein Tun oder Lassen in Frage stellen, die sich an ihm versuchen und die ins Gespräch treten mit dem, was er selbst (in der Schrift) oder was die christliche Tradition (die Auslegung der Schrift) von ihm sagen. Andere Stimmen, die der Theologie auf Augenhöhe begegnen und mit Fug und Recht behaupten, genauso Bedeutsames (oder gar zeitgenössisch Bedeutsameres) in den religiösen Diskurs einzutragen wie es die gewohnten, vertrauten Stimmen tun.

Kaum einer hat sich mit den anderen Stimmen der klassischen und zeitgenössischen Literatur so kenntnisreich und aufmerksam auseinandergesetzt wie der Tübinger Literaturwissenschaftler und Theologe Karl-Josef Kuschel. Mit den „Magischen Orten“ liegt mehr als eine literarische Autobiographie vor. Zwar gibt er einen Einblick in seine durchaus sehr persönliche Geschichte mit dem Buch und den Büchern und mit dem Dialog zwischen Theologie und literarischer Kultur – von den ersten Anfängen des Gesprächs in der Begegnung mit Hans Küng und Walter Jens ist zu lesen. Doch Karl-Josef Kuschel greift viel weiter und bewegt grundsätzliche Fragen des Menschlichen und des Religiösen. Erzählt wird etwa: von Lessings Nathan als „Hiob-

figur“, vom „todkranken Juden“ Heinrich Heine und seinen „verdammten Fragen“ aus der „Matratzengruft“, die er leidend und selbstbewusst als „blasphemisch-religiös“ bezeichnet. So unterschiedliche Autor\*innen werden bedacht wie Annette von Droste-Hülshoff, Hesse und Brecht, Alfred Döblin (für den badischen Kontext hochinteressant) und Thomas Mann, die mit der Shoa ringenden Dichter\*innen Paul Celan und Else Lasker-Schüler. Außerdem im Repertoire: Ernst Bloch, Max Horkheimer, Hölderlin (mit denen Tübinger Entdeckungen verbunden sind), Friedrich Schiller, Rainer Maria Rilke und dessen „Duineser Elegien“, Stefan Zweig, Heinrich Böll, Wolfgang Hildesheimer, Martin Walser. Immer geht es um deren literarische Religiosität, die ihre Fragen nach einem Gott angesichts der persönlichen und aktuell-geschichtlichen Leiden stellt, die Antworten fordert und versucht. Dabei wird das Religiöse nie übergriffig unterstellt, sondern mit allem Respekt vermutet, zugemutet und ins Spiel gebracht.

Dass Karl-Josef Kuschel seinen eigenen theologischen Weg, seine eigenen Lese-Erfahrungen (im besten Sinn des Wortes) einbringt – und dass das Buch seinem eigenen ästhetischen Anspruch, was Stil und Erzählton angeht, gerecht wird – macht es zum gewinnbringenden Lese-Vergnügen! Mit einem provokanten Zitat von Kurt Marti hebt das Buch an: *„Vielleicht hält sich Gott einige Dichter ..., damit das Reden von ihm jene heilige Unberechenbarkeit bewahre, die den Priestern und Theologen abhanden gekommen ist.“* Das darf – mit Karl-Josef Kuschels „Leben mit der Literatur“ – als bewiesen gelten.

■ Thomas Weiß, Baden-Baden



# Zu guter Letzt

## Rechtsverordnung zur Zusammenarbeit in Dienstgruppen (in Auszügen)

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt gemäß Artikel 15 a Abs. 4 GO und gemäß § 31 Abs. 2 Nr. 5 AG-PfDG.EKD folgende Rechtsverordnung:

### Erster Abschnitt:

#### Begriff und Zusammensetzung von Dienstgruppen

##### § 1 Begriff der Dienstgruppe

1 Dienstgruppe im Sinne dieser Rechtsverordnung ist eine geordnete Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie von Gemeindevikarinnen und Gemeindevikaren. 2 Die Dienstgruppe besteht innerhalb einer Pfarrgemeinde nach Art. 15 a Abs. 4 S. 1 GO. 3 Der Dienstgruppe können nach § 2 Abs. 3 weitere Personen, die auf landeskirchlichen Stellen in einer Pfarrgemeinde tätig sind, zugeordnet werden (Art. 15 a Abs. 4 S. 2 GO). 4 Eine Dienstgruppe kann nach §§ 4 bis 6 überparochial eingerichtet werden (Art. 15 a Abs. 4 S. 3 GO).

### Dritter Abschnitt:

#### Zusammenarbeit in einer Dienstgruppe

##### § 7 Aufgabenverteilung

(1) 1 Die Mitglieder einer Dienstgruppe verständigen sich über die Aufgabenverteilung innerhalb der Dienstgruppe und halten diese in einem gemeinsamen Dienstplan fest. 2 Dieser Dienstplan bildet die spezifischen Berufsprofile und -kompetenzen der beteiligten Mitglieder der Dienstgruppe ab. 3 Der gemeinsame Dienstplan wird im Benehmen mit dem Kirchengemeinderat erstellt. 4 Der Dienstplan bedarf der Zustimmung der Ältestenkreise der betroffenen Pfarrgemeinden und ist vom Bezirkskirchenrat zu genehmigen und dem Evangelischen Oberkirchenrat anzuzeigen. 5 Die Vorschriften des Dienst- und Arbeitsrechts über die Aufstellung von Dienstplänen für die einzelne Person bleiben unberührt.

##### § 8 Verantwortlichkeit

(1) 1 Die Mitglieder einer Dienstgruppe bestimmen eine Person, die die Dienstgruppe koordiniert und organisiert. 2 Diese Person beruft regelmäßige Dienstbesprechungen der Mitglieder der Dienstgruppe ein, leitet diese und sorgt für eine angemessene Protokollierung der Dienstbesprechungen sowie von Absprachen. 3 Diese Aufgabe soll tur-

nusgemäß, in der Regel alle zwei Jahre, zwischen den Mitgliedern der Dienstgruppe wechseln. 4 Eine Stellvertretung ist für den Verhinderungsfall zu benennen.

(2) 1 Die Person, der im gemeinsamen Dienstplan ein bestimmter Aufgabenbereich übertragen wurde, betreut diesen Aufgabenbereich eigenverantwortlich. 2 Die Verantwortlichkeit erstreckt sich sowohl auf den Inhalt als auch auf die Organisation der Aufgabe und den verantwortlichen Umgang mit den zur Verfügung gestellten Mitteln. 3 Die Zuständigkeit der kirchlichen Gremien sowie die Regelungen der Dienst- und Fachaufsicht bleiben unberührt.

(3) 1 Die zur gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung eingesetzten Personen sind zur konstruktiven Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 4 PfDG.EKD, § 4 Abs. 2 GDG) verpflichtet. 2 Sie informieren sich gegenseitig über Vorkommnisse in den Aufgabebereichen und beraten gemeinsam Gegenstände, welche die Dienstgruppe als Ganze betreffen.

(4) Mindestens einmal im Jahr wird den Ältestenkreisen der betroffenen Pfarrgemeinde schriftlich über die Entwicklung der Zusammenarbeit der Dienstgruppe berichtet.

##### § 10 Supervision, Coaching, Konfliktfall

(1) 1 Die Dienstgruppe soll in regelmäßigen Abständen Supervisionsmaßnahmen zur Reflektion der Zusammenarbeit wahrnehmen. 2 Der Evangelische Oberkirchenrat kann im Einzelfall Näheres regeln.

(2) 1 Die Tätigkeit von Personen, die neu in einer Dienstgruppe eingesetzt werden, soll im ersten Jahr durch Maßnahmen der persönlichen Supervision bzw. des Coaching begleitet werden. 2 Der Evangelische Oberkirchenrat kann im Einzelfall Näheres regeln.

(3) 1 Entsteht zwischen den an einer Dienstgruppe Beteiligten ein Konflikt, ist dieser zunächst zwischen den Beteiligten, gegebenenfalls durch frühzeitige Inanspruchnahme externer Hilfe zu lösen. 2 Die vorgesetzte Dekanin bzw. der vorgesetzte Dekan unterstützt die betroffenen Personen bei der Konfliktbewältigung. 3 Sie bzw. er kann den Personen im Konfliktfall verbindliche Einzelanweisungen für die Zusammenarbeit erteilen.