

VBV mag

MAGAZIN DER VEREINIGUNG BAYERISCHER VIKARINNEN UND VIKARE
NUMMER 46 SEPTEMBER 2017



**DIENSTORDNUNGEN
IM PROBEDIENST**

NEUE GESICHTER IM
PREDIGERSEMINAR

WAS DIE KIRCHE VON
IHREM NACHWUCHS
LERNEN KANN

Inhalt

04 Dienstordnungen im Probedienst

*Wir machen die Probedienst-
dienstordnungsprobe.*

08 Positionspapier der VBV

Hier stehen wir.

10 Unterm Talar

*Wir fragen eine frische Probe-
dienstlerin nach ihrer Dienstord-
nung.*

14 Unter uns

*Ein Dekan sagt uns die
Meinung.*

18 Aus der Arbeit

*Bei uns hat sich einiges getan!
Wir berichten von den neuesten
Entwicklungen in der VBV.*

22 Was die Kirche von ihrem Nachwuchs lernen kann

*Wir waren zu Gast auf der
Pfungsttagung der Bayerischen
Pfarrbruderschaft.*

24 Sabine Dempewolf

*Wir stellen euch die neue
Studienleiterin vor.*

27 Claudia Dürr

*Wir haben die neue
Relpäd.-Dozentin getroffen.*

29 Meinungen

*Was uns außerdem unter den
Nägeln brennt.*

Editorial

Großer Tusch

T A D A A A A A A !



Hendrik Meyer-Magister
Geschäftsführung der VBV

Das Öffentlichkeits-Team der VBV
*Roswitha Schiling, Philipp Stoltz, Esther
Jumel-Rein*



Wir präsentieren: Das neue VBVMag. Wir haben uns entschlossen, das Konzept der alten VBVnews zu überarbeiten. Es geht uns darum, die Menschen "unter dem Talar" im Vikariat und Probedienst für alle sichtbar zu machen. Wir zeigen sie mit ihren Visionen und Befürchtungen, um verständlicher zu machen, wie diese neue Generation so tickt. Dabei setzen wir uns mit Fragen auseinander, die uns in Vikariat und Probedienst angehen. Wir beleuchten diese Themen von verschiedenen Seiten und lassen Menschen zu Wort kommen, die damit direkt zu tun haben.

Konkret geht es in diesem Heft um das Thema "Dienststörungen im Probedienst", das wir aus vielen Perspektiven zeigen: Wir veröffentlichen das neue Positionspapier der VBV. Wir zeigen in unserer Umfrage, wie es Probedienstler*innen mit ihrem Arbeitspensum geht. Wir befragen einen Dekan zu den Möglichkeiten und Grenzen der Dienststörungen und sprechen mit einer Probedienstlerin über ihre Hoffnungen nach den ersten Monaten im Pfarrdienst.

Selbstverständlich berichten wir auch von der laufenden Arbeit der VBV. Noch aktueller ist nur unsere Homepage! Hier veröffentlichen wir alle Neuigkeiten aus unserer Arbeit.

Wir wollen durch unser Magazin ins Gespräch kommen. Darum freuen wir uns über Beiträge und über Rückmeldungen!

DIENSTORDNUNGEN IM PROBEDIENST

von *Mirko Hoppe*

Wir schreiben den Sommer 2017. Große Dinge passieren in der Welt: Die Wahl in Deutschland steht bevor, die EU macht sich Gedanken, wie sie einmal sein wird, wer rausgeht, wer nicht mehr reinkommt. Auch die ELKB nutzt den Sommer, um sich für eine Debatte anzuwärmen, wie sie selbst einmal aussehen soll. Der PuK-Prozess – vor einem Jahr hätte ich bei diesem Begriff noch gedacht, die Kirche sinnt über ihr Verhältnis zum Sport nach – ist nun in vollem Gange. Dabei geht in der Pfarrerschaft fast unter, dass es da bis vor kurzem ein ganz anderes hitziges Thema gab, das eigentlich noch gar nicht zu Ende gedacht ist: Der Prozess zur Einführung von Dienstordnungen für alle Pfarrer*innen. Dieser Prozess ist vielleicht für die Gestalt der Kirche nicht so prägend wie PuK, aber dennoch von epochaler Bedeutung, vor allem für das Wohlbefinden der Pfarrerschaft wie für die zukünftige Attraktivität des Pfarrberufs.

Im Rahmen des Nachdenkens, wie man gut, gerne und wohl-

behalten als Pfarrer*in arbeiten kann, wurden im Laufe der letzten Jahre Konzepte zur Erstellung von Dienstordnungen angefertigt, im großen Rahmen präsentiert und diskutiert.

Was ist überhaupt alles zu tun? In welcher Zeit ist das zu schaffen? Was ist vielleicht vernachlässigbar oder zuviel in der Dienstwoche? Warum stehen Pfarrer*innen heute vor einem so großen Mehr an Aufgaben als noch vor 25 Jahren, das immer weniger mit Menschen und mehr mit dem Schreibtisch zu tun hat?

Alle Pfarrer*innen bekamen eine dicke Broschüre zugesandt, mit deren Hilfe man verstehen konnte, was eine Dienstordnung ist, wie es irgendwann für einen selbst eine geben könnte und vor allem, wie diese in wenigen Schritten zu erstellen war.

Vor allem Pfarrer*innen im Probedienst, auf einer neuen Stelle und im Teildienst sollten vorrangig eine Dienstordnung bekommen, wenn sie sich für einige Zeit ein Bild von ihrem Arbeitsumfeld gemacht



hatten. Die Erstellung liegt in der Verantwortung der Pfarrer*innen, die in Abstimmung mit dem Pfarrteam und der zuständigen Dekan*in den Prozess begehen.

In den Kollegenkreisen und FEA-Gruppen sowie in der VBV stellte sich schnell heraus, dass nach mehreren Monaten nur sehr wenige Pfarrer*innen bereits eine Dienstordnung erstellt hatten, die auch konsensfähig war und beschlossen wurde.

Bei vielen hörte man: "Das, was nun alles in der Dienstordnung steht, ist viel zu viel um auf ein gesundes Arbeitsmaß, auf die angepeilten 48 Dienststunden zu kommen." "Wunderbar diese Dienstordnung? Welche Dienstordnung? Ich arbeite so wie immer." "Vieles, was ich in die Dienstordnung eingetragen habe, wurde raus-

gestrichen, um auf 48h zu kommen." Für die VBV stellten sich mehrere Fragen: Wie geht es eigentlich den Probedienstler*innen, also denjenigen, die vorrangig eine Dienstordnung erhalten sollten? Berücksichtigen die Musterdienstordnungen die Bedürfnisse und die Situation der Probedienstler*innen?

Viele Pfarrer*innen in den ersten Amtsjahren wünschen sich eine Dienstordnung, um die Arbeit gut strukturieren zu können. Man will nicht so enden, wie man es von vielen älteren Kolleg*innen hört. Vielen ist es wichtig, Pfarrdienst, Familie und Kindererziehung zusammenzubringen.

Die Vollversammlung der VBV beauftragte Florian Krammer und mich mit diesem Thema und vor allem damit, ein Meinungsbild der VBV-Mitglieder außerhalb des Vikariats einzuholen.

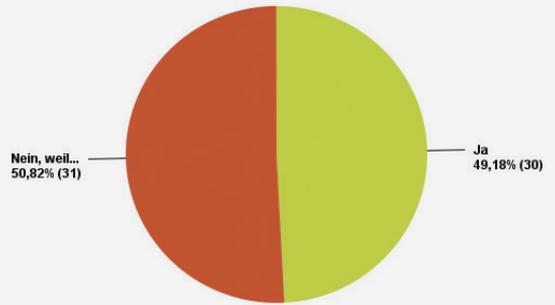
Dazu erstellten wir eine internetgestützte Umfrage, die an alle Mitglieder verschickt wurde, deren Mailadresse der VBV vorliegen. Wir baten die Pfarrerschaft um Teilnahme und erhielten ein gut auswertbares Bild, das in eine Präsentation mündete, die die VBV in ihren Kontaktgesprächen nutzte, auf der Homepage abrufbar ist und auch den mit den Dienstordnungen beschäftigten Stellen zur Kenntnis gegeben wurde. Die Vollversammlung verabschiedete ein Positionspapier, in das die Ergebnisse der Umfrage einfließen (siehe Seite 8f.).

Besonders deutlich wird, dass der Prozess der Dienstordnungserstellung auf der einen Seite positiv wahrgenommen wird, weil er Transparenz schafft und Arbeitsabsprachen und Abgrenzungen klar geregelt werden. Auf der anderen Seite geht aus den Ergebnissen hervor, dass Pfarrer*innen im Probedienst beinahe durchgängig längere Vorbereitungszeiten benötigen als langjährige Pfarrer*innen. Oft vermissten die Pfarrer*innen die Rückendeckung durch Kolleg*innen und die Dekan*in. Pfarrer*innen im Probedienst wünschen sich, dass bereits gängige Entlastungsmöglichkeiten auch wirklich genutzt werden.

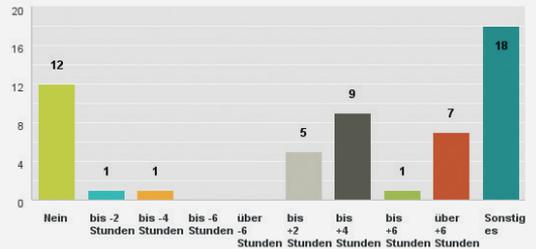
Aufgrund der Ergebnisse schlagen wir vor, die veranschlagten Zeiten in der Musterdienstordnung teils deutlich zu erhöhen und noch fehlende Arbeitsbereiche zusätzlich aufzunehmen. Ebenso fänden wir es sinnvoll, Probedienstler*innen zu Dienstbeginn vor langen Vakanzvertretungen und Verwaltungsaufgaben zu schützen und durch gezielte Fortbildungen auf Aufgaben vorzubereiten, die im Curriculum des Predigerseminars keinen Platz hatten.

Im Frühjahr 2017 konnte ich als VBV-Delegierter unsere Ergebnisse bei einem Arbeitstreffen, das von der Gemeindeakademie organisiert wurde, einbringen. Neben den Mitarbeiter*innen der zuständigen Referate im Landeskirchenamt waren exemplarisch Pfarrer*innen und Dekan*innen eingeladen, die bereits Erfahrungen mit der Erstellung von Dienstordnungen gesammelt hatten. Ich hatte den Eindruck, dass unsere Ergebnisse und Schlussfolgerungen aufgenommen wurden und in die Novellierung der MusterDienstordnungen einfließen werden.

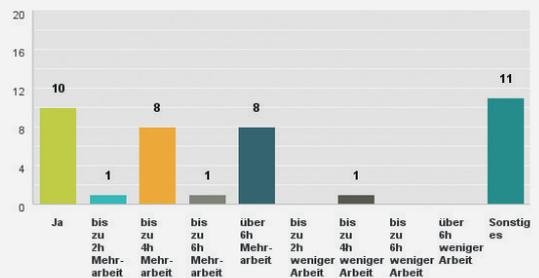
Es hieß, dass bis Ende 2017 eine erneuerte und dann womöglich endgültige Fassung der Handreichung zur Erstellung von Dienstordnungen erscheinen wird.



Wurde oder wird gerade eine Dienstordnung vereinbart?



Weicht die im Prozess der Dienstordnungserstellung anvisierte Wochenarbeitszeit von der durchschnittlichen "vorgesehenen" Wochenarbeitszeit (48 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt) ab?



Ist die im Prozess der Dienstordnungserstellung anvisierte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt realistisch?

Die kompletten Umfrageergebnisse können auf unserer Homepage heruntergeladen werden!

POSITIONSPAPIER

zum Thema Dienstordnungen im Probedienst

Seit 2015 sind Dekaninnen und Dekane angehalten, Dienstordnungen für alle Pfarrerinnen und Pfarrer in der ELKB zu erstellen. Vorrangig sollen dabei Kolleginnen und Kollegen im Probe- und/oder Teildienst eine Dienstordnung erhalten. Ziel ist es, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihren Dienst in der Kirche während ihres gesamten Berufslebens "gut, gerne und wohlbehalten" ausüben können.

Die VBV als Interessenvertretung der Vikarinnen und Vikare in der ELKB sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst (82 Prozent unserer Mitglieder sind Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst oder danach) möchte dazu beizutragen, dass Besonderheiten des Probedienstes in der Musterdienstordnung berücksichtigt werden.

Um herauszufinden, wie unsere Mitglieder die (den Probedienst nicht näher berücksichtigende) vorhandene Musterdienstordnung von 2015 beurteilen, führte die VBV Anfang 2017 eine Umfrage durch. Dabei stellte sich heraus, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst bedingt durch die Tatsache, dass sie weniger Erfahrung, Routine und Material haben oder bestimmte Dinge zum ersten Mal machen, in bestimmten Bereichen deutlich längere Vorbereitungszeiten haben als Kolleginnen und Kollegen, die schon lange im Dienst sind.

Bereits jetzt gibt es die Möglichkeiten der Entlastung im Probedienst bei Übernahme einer Pfarramtsführung auf Antrag um zwei Stunden RU (vgl. § 5 I 2 RU VertVO). Allerdings greifen solche Erleichterungen nur, wenn sie in der Praxis auch umgesetzt werden, wozu es u. a. der Information sowohl der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst als auch der jeweiligen Dekaninnen und Dekane bedarf.

In diesem Zusammenhang begrüßen wir die Novellierung der Handreichung zur Erstellung von Dienstordnungen sowie die geplante Erstellung einer Informationsbroschüre o. Ä. zum Probedienst, um bei den Betroffenen, ebenso wie für Dekaninnen und Dekane und Kolleginnen und Kollegen, für Klarheit und Handlungssicherheit zu sorgen.

Gleichzeitig bildet die vorhandene Handreichung zur Musterdienstordnung u. E. nach die besonderen Bedingungen der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger noch nicht hinreichend ab.

Daher fordert die VBV realistische Zeitvorgaben für die Bereiche:

- RU: Die im Timetable vorgesehene Berechnung 1+1 ist – so zeigen die Ergebnisse unserer Umfrage – selbst bei erfahrenen Pfarrerrinnen und Pfarrern zu knapp bemessen. Gespräche am Rande, Kopieren, Aufsichtspflicht vor dem Unterricht etc. bleiben bisher unberücksichtigt. Für Probedienstlerinnen und Probedienstler sind die Zeitvorgaben erst recht nicht zu schaffen, da sie i. a. R. neue Stundenentwürfe für neue Jahrgangsstufen und Schulformen erarbeiten müssen. Daher schlagen wir vor: 120min Vorbereitung, 45min Durchführung, 15min Kopieren / Aufsicht / Gespräche mit SuS, Lehrern, Eltern = 180min pro gehaltener Stunde (= 1+3 statt 1+1). Außerdem sollte darauf geachtet werden, dass Fahrzeiten in der Praxis auch wirklich Berücksichtigung finden.
- KU: Auch hier hat sich gezeigt, dass Probedienstlerinnen und Probedienstler oft nicht auf vorhandene Materialien zurückgreifen können und mehr Zeit zur Vorbereitung benötigen. Wir schlagen vor: für 90min KU 180min Vorbereitung (= 1+2 statt 1+1).
- Trauungen: Hier bekamen wir sowohl von Probedienstlerinnen und Probedienstlern wie auch von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen die Rückmeldung, dass deutlich mehr als die vorgesehenen fünf Stunden dafür benötigt werden. Oft gibt es mehr als ein Gespräch, viel Abstimmungsbedarf und eine ausführlichere Begleitung. Daher schlagen wir vor: 7h statt bisher 5h für alle Pfarrerrinnen und Pfarrer.
- Gottesdienste: Hier ist der Zeitbedarf der Probedienstlerinnen und Probedienstler im Vergleich zu den erfahrenen Kolleginnen und Kollegen weniger eklatant, aber gleichwohl vorhanden: Wir schlagen vor: 9,5h statt 8,5h pro gehaltenem Gottesdienst.
- Gruppen und Kreise: Auch hier bringen die meisten Probedienstlerinnen und Probedienstler wenig oder keine Erfahrungen aus dem Vikariat mit. Wir schlagen daher vor: 2h Vorbereitung für 1h Veranstaltung.
- Klärung des zeitlichen Umfangs für verpflichtende FEA-Fortbildungen, AH-GDe, Konfi-Wochenenden, Konvente und Beauftragungen.
- Eine vernünftige Regelung für Bereitschaftszeiten und Vakanzvertretungen.

Weiterhin wünschen wir uns, dass

- die Pfarrerin oder der Pfarrer im Probedienst keine Vakanzvertretung übernehmen soll,
- der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Probedienst erst dann die Verantwortung für die Verwaltung und das Personal von Kindertagesstätten vom Kirchengvorstand übertragen wird, wenn eine vorherige Einführung oder Fortbildung für diesen Bereich erfolgt ist. Auf ausdrücklichen Wunsch der Pfarrerin oder des Pfarrers im Probedienst darf die Übertragung auch vorher erfolgen.
- die Dekanin oder der Dekan auf Wunsch der Pfarrerin oder des Pfarrers im Probedienst im Rahmen eines Senior-Junior-Prinzips der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Probedienst zur kollegialen Beratung eine erfahrene Gemeindepfarrerin oder einen erfahrenen Gemeindepfarrer benennt.

Beschlossen per E-Mail-Umlaufbeschluss der Vollversammlung im Juni 2017

gezeichnet: Hendrik Meyer-Magister, Jessica Tontsch, Oliver Heinrich, Philipp Roß, Katharina Bach-Fischer (Ständiges Team der VBV)



UNTERM TALAR PFARRERIN im PD

*Pfarralltag? Wohl eher jeden Tag ein Überraschungsei...
Was Spannendes, was zum Spielen und was Süßes – drei in einem,
das ist für mich das Leben im Probedienst.*

von **Esther Jumel-Rein**

Was Spannendes?

Seit März bin ich nun im Probedienst. Fast jeden Tag passiert etwas Neues, Unvorhergesehenes. Ich muss plötzlich Entscheidungen treffen, reflektieren und verantworten, wie nie zuvor. Denn im Vikariat habe ich das zwar geübt, aber irgendwie ist das wie bei jeder Übung – nicht das Gleiche wie der Ernstfall. Ich mache schon Pläne, aber selten bleiben die so, wie ursprünglich gedacht. Dazu kommen mehr Aufgaben und davon

auch mehr als vorher: Mehr Gottesdienste, mehr Unterricht, mehr Veranstaltungen in der Gemeinde, die alle vorbereitet werden müssen. Mehr Netzwerken, mehr Kommunikation – irgendwie fühlt sich der Probedienst nach viel, viel mehr von allem an als vorher. Und dabei habe ich noch nicht mal Pfarramtsführung! Ich wüsste nicht, wie ich die noch unterbringen sollte. Auch nach einem Jahr wird es immer noch neue Überraschungen und Noch-nie-da-Gewesenes geben. Ja, das ist auch etwas, das den Pfarr-



beruf ausmacht. Aber im Moment ist es zu viel von allem und ich hechele eine Sache nach der anderen ab. Um das etwas einzugrenzen hätte ich gerne eine Dienstordnung. Aber da muss man erst mal einen Überblick haben darüber: Wie lange brauche ich wofür? Im Moment führe ich eine Excel-Datei, aber damit die aussagekräftig ist, dauert es noch. Deshalb werde ich auch so schnell keine Dienstordnung haben, hoffentlich mit Ablauf des ersten Jahres. Manchmal wünsche ich mir ein Raster, eine Vorgabe für den Anfang... Aber ich passe ja auch nicht in ein Raster, wie soll es da meine Arbeitsweise und meine Kreativität, auf die ich ja häufig angewiesen bin...

Was zum Spielen?

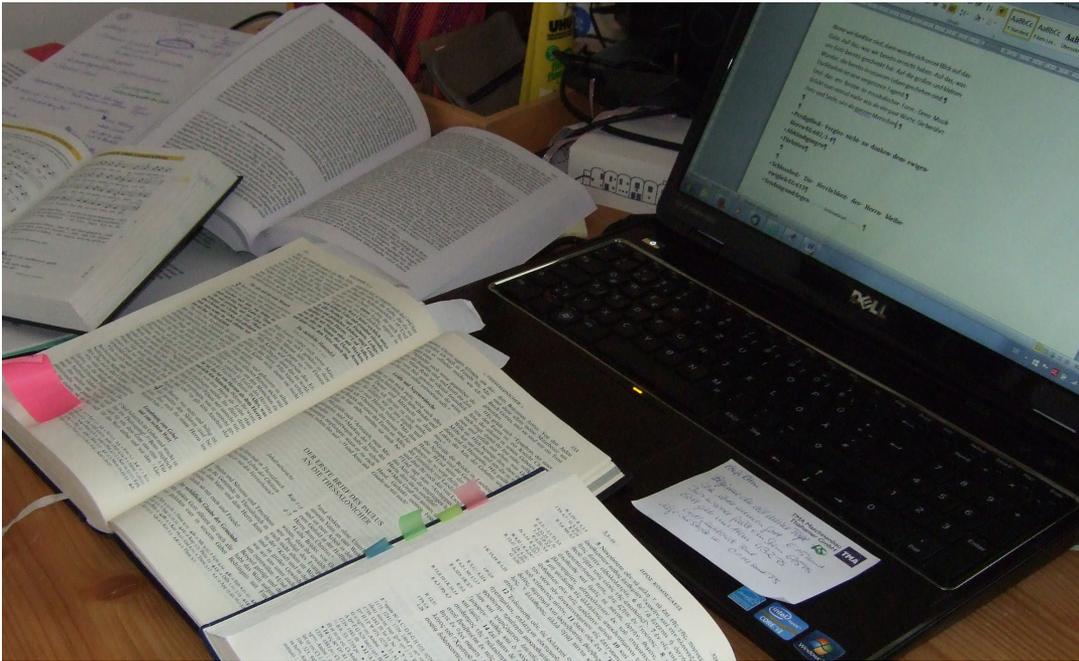
Was zum Spielen, das sind für mich im Pfarrberuf die Dinge, die richtig Spaß machen, einen Sinn in sich tragen. Und auch das, was mir schon spielerisch von der Hand geht. Bei manchem habe ich ja doch schon eine gesunde Routine, z. B. bei Kasualien. Das Spielerische

entfacht meine Leidenschaft für den Beruf wieder neu, wenn sie zwischen all dem, was mich überrollt, erstickt wurde. Im Moment sehe ich das zwar noch nicht, aber in Sachen Dienstordnung erhoffe ich mir Freiräume für das Spielen. Dass ich entdecke, wo ich zu viel Zeit reinstecke, damit ich dann schauen kann: Ist es mir das überhaupt wert? Wie kann ich das weniger aufwendig machen, ohne dass die Qualität darunter leidet? Ein Beispiel dafür ist die Unterrichtsvorbereitung.

Schokolade!

Die Schokolade vom Überraschungsei "Probendienstalltag" sind die süßen Momente, die am Ende übrig bleiben, wenn ich meinen Dienst getan habe. Dank der Maßgabe von den 48h genieße ich es sehr, hin und wieder „zu oszillieren“, so nenne ich das, wenn ich weniger arbeite. Es tut so gut, zwischendrin eine 30h-Woche zu haben, weil alles erledigt ist und der Rest erst später dran sein darf. Ich genieße es, dass ich





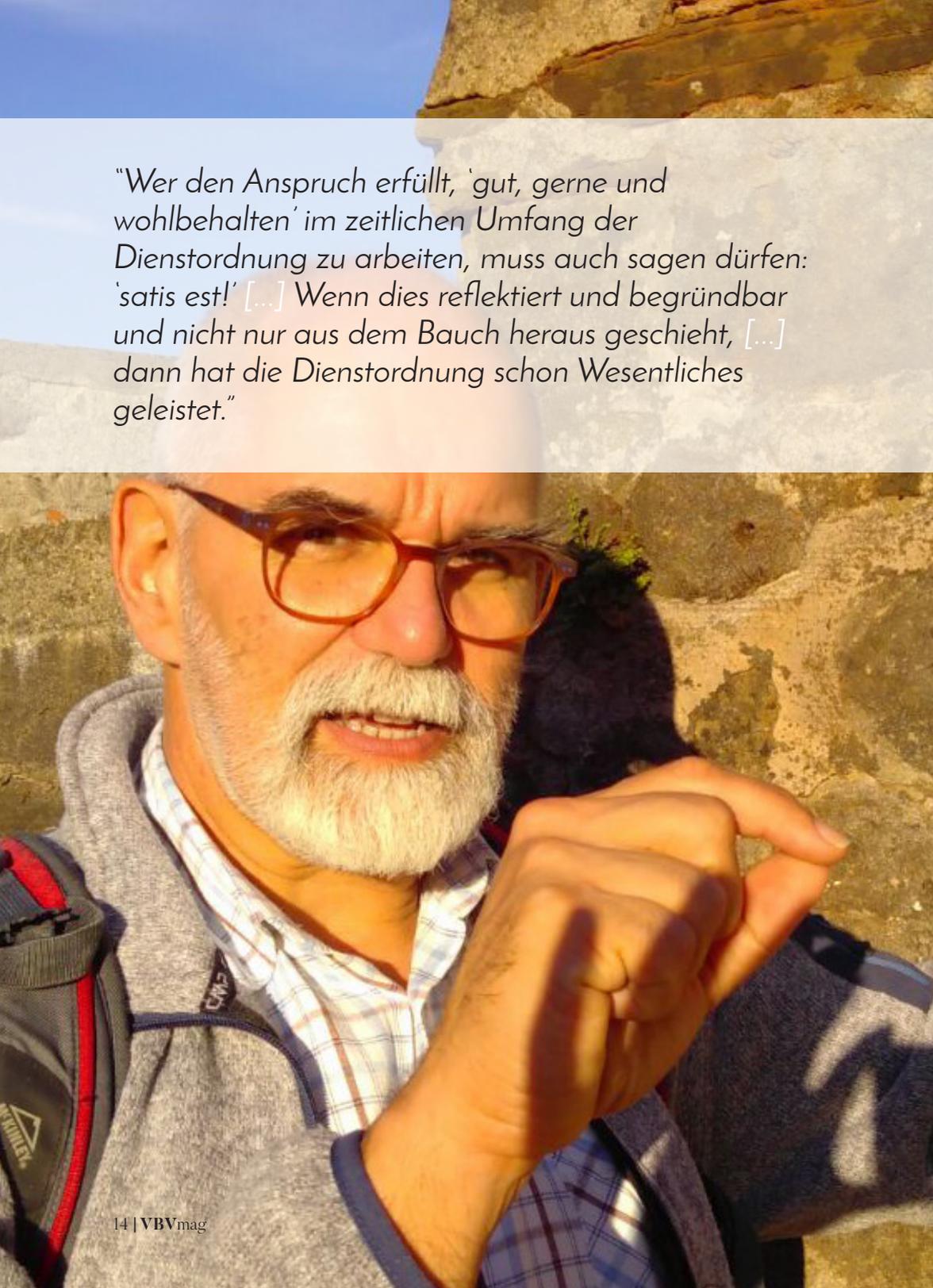
mir die Zeit selbstverantwortlich so einteilen kann, wie es zu meinem persönlichen Rhythmus passt, so dass am Ende auch noch Energie für die Freizeit da ist. Dann kann ich auch mal einen langen, ausgedehnten Spaziergang mit dem Hund machen oder bekomme mal wieder richtig Lust auf Kochen gemeinsam mit meinem Mann anstatt zwischendrin kurz den Pizzadienst zu rufen.

Fazit

Mein Fazit: Ich erhoffe mir von der Dienstordnung einiges. Gerade in diesen ersten Jahren, in denen noch keinerlei Routine eingekehrt ist, brauche ich eine Struktur und möchte dazu die Dienstordnung gerne nutzen. Gleich-

zeitig weiß ich, dass ich da auch auf eine Dekan*in und meine Kolleg*innen angewiesen bin, um das gut hinzubekommen. Ich wünsche mir sehr, dass Kolleg*innen hier gut kooperieren und die Freiräume nutzen, anstatt einander schief zu beugen oder Druck auszuüben. Denn sonst wird das nichts mit „gut, gerne und wohlbehalten“.

Esther Jumel-Rein ist Pfarrerin im Probedienst in Plattling und Landau a.d. Isar. In der VBV engagiert sie sich unter anderem für dieses Magazin. Schreibt uns Eure Meinungen und Erfahrungen über das Kontaktformular auf der Homepage!



“Wer den Anspruch erfüllt, ‘gut, gerne und wohlbehalten’ im zeitlichen Umfang der Dienstordnung zu arbeiten, muss auch sagen dürfen: ‘satis est!’ [...] Wenn dies reflektiert und begründbar und nicht nur aus dem Bauch heraus geschieht, [...] dann hat die Dienstordnung schon Wesentliches geleistet.”

UNTER UNS

DEKAN

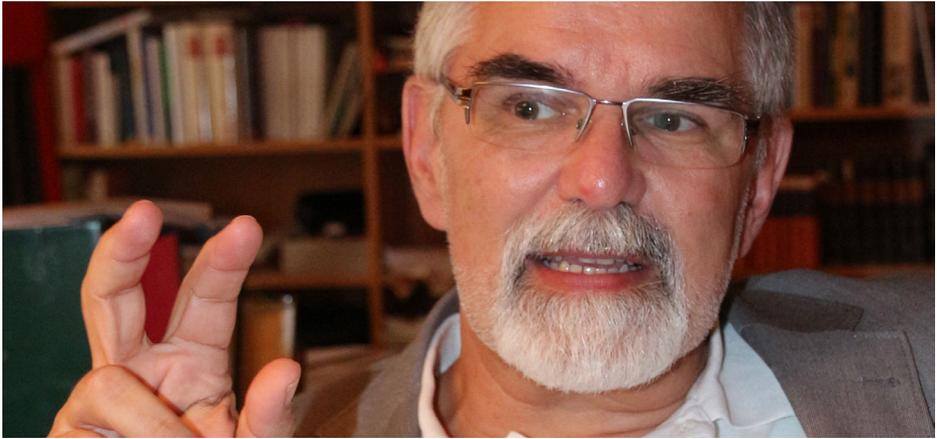
*Wer eine Dienstordnung zurechtzimmert, bespricht sie zuletzt mit den Dekan*innen. Doch was denken die über Dienstordnungen? Wir haben Dekan Uland Spahlinger aus Dinkelsbühl um ein Statement gebeten.*

Eins vorweg – und das bitte ich bei allem, was im Folgenden kommt, zu berücksichtigen: meine Überlegungen zum Thema „Dienstordnung“ sind persönliche Einschätzungen und Überlegungen – dass ein Dekan dies schreibt, macht es noch nicht zu einer verbindlichen kirchenleitenden Aussage! Ich kann hier auch nur Aspekte anreißen, aber gewiss nicht erschöpfend behandeln. Wir sind immer noch dabei, Erfahrungen zu sammeln. Auch von daher verbietet es sich, zu grundsätzlich werden zu wollen. Und damit zum Thema:

Von der Sieben-Tage-Woche zur Sechs-Tage-Woche: Nichts war so schwierig wie die Durchsetzung des freien Tages. Es passte nie. Dass seit dem 1.11.2016 der freie Tag in der Pfarrerurlaubsverordnung festgeschrieben ist, halte ich für einen Quantensprung – der allerdings ein entsprechendes Umdenken bei allen nach sich zieht. Ein Ruhetag in der Woche ist gut biblisch und überdies dem menschlichen

Lebensrhythmus angemessen. Er muss – gerade bei Menschen, die immer präsent sein sollen oder wollen – organisiert werden. Allein dafür bietet die Dienstordnung die notwendige Voraussetzung; über sie können verbindlich die notwendigen Regelungen im Dekanatsbezirk getroffen werden.

2 Rechenschaft über das eigene Arbeiten: Wir arbeiten viel. Die meisten von uns. Ist aber alles notwendigerweise auf unserem Schreibtisch? Ist alles effizient, was wir tun? Muss es sein, dass wir um 23.30 Uhr noch E-Mails lesen oder im Urlaub Gemeindebriefartikel schreiben? Andererseits: es gibt auch die, die mit einem sehr überschaubaren Arbeitsaufwand durch die Woche kommen. Die Erstellung einer Dienstordnung nötigt uns, einen kritischen Blick auf unsere Arbeitsökonomie zu werfen; die Hilfe von außen ist als ein notwendiges und hilfreiches Korrektiv zur Selbstwahrnehmung vorgesehen.



3 Die Vorgaben der Arbeitshilfe: Um es kurz zu machen: die Vorgaben der Handreichung „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ halte ich nur bedingt für brauchbar. Vor allem die Musterrechnungen können keine „gesetzliche“ Vorgabe sein. Auf dem Land kommt man mit 5 Stunden für eine Kasualie schlicht nicht zurecht; selbst wenn die Zahl der Kasualien geringer ist als vielleicht in urbanen Ballungsräumen. In der Diaspora sind oft weite Wege zu überwinden; in den Kerngebieten Frankens sind es die wichtigen Gespräche über den Zaun. Manchen fällt das Formulieren der Predigt oder das Entwerfen einer Unterrichtsstunde leicht, anderen geht es schwer von der Hand. Da gilt es, vor Ort realistische Vereinbarungen zu treffen. Diese sind möglich. Sinnvoll als Referenzgröße finde ich jedenfalls die „oszillierende 48“ – ein hübsches Wortgetüm, das aber nichts anderes in den Blick nimmt als eine Jahresstundenzahl von 2160, die sich ungleichmäßig aufs Jahr verteilen kann. Daran kann man sich orientieren. Daran kann man überprüfen: Was ist Pflicht, was Kür? Wie steht es mit Studienzeiten oder dem eigenen geistlichen Leben? Wo sind – zumal in Teampfarrämtern –

Synergien möglich, wo können Doppelungen durch Absprachen vermieden werden? Was können andere vielleicht besser oder effizienter? Was kann, was muss gestrichen werden? Usw.

4 Erwartungen einnorden: Der Abschlussbericht zum Berufsbildprozess Pfarrer*in hat ein interessantes Befragungsergebnis zutage gefördert: Kirchenvorstände nehmen den wahrlich nicht unerheblichen Arbeitsbereich RU in wesentlich geringerem Maße als Arbeitsbelastung wahr als Pfarrer*innen. Logisch: sie sehen ihn nicht. Die Erstellung einer Dienstordnung ist ein hilfreiches Instrument, zumindest den Kirchenvorständen den zeitlichen Aufwand der verschiedenen Arbeitsbereiche zu verdeutlichen und einen Diskurs darüber anzustiften, wie „unser Pfarrer, unsere Pfarrerin“ gut, gerne und wohlbehalten ihren Dienst tun können. Darum ist es auch richtig, dass nicht der KV über die DO beschließt, sondern diese im Austausch zwischen Stelleninhaber*in und Dekan*in erstellt wird. Das ist ein Teil der Fürsorgepflicht der Organisation für ihre Mitarbeitenden.

5 Kollegialität einüben: Allerreichbarkeitsängste und Omnipräsenzphantasien begleiten unseren Beruf in Selbstwie in Fremderwartung. Das hat auch mit Macht zu tun: wer immer da ist, kann sich unersetzlich fühlen. Das sind wir aber nicht. Wir sind jeder und jede Teil einer Dienstgemeinschaft. Andere können für uns übernehmen, wenn wir den freien Tag nehmen, Urlaub machen oder krank werden. Das können wir gegenseitig in Anspruch nehmen – und wir sind es einander einzubringen schuldig. Nichts ärgerlicher als solche, die sich aus der nachbarschaftlichen Gemeinschaft herausziehen. Sie handeln schlicht unkollegial. Auch hier nötigt die DO zu guten, verlässlichen Absprachen auf Regional- oder DekanatsEbene. Und es ist machbar!

6 Ein Letztes: Wer den Anspruch erfüllt, „gut, gerne und wohlbehalten“ im zeitlichen Umfang der DO zu arbeiten, muss auch sagen dürfen: „satis est!“ – „Jetzt langt’s.“ Wenn dies reflektiert und begründbar und nicht nur aus dem Bauch heraus geschieht, wenn die unterschiedlichen persönlichen Begabungen, wenn die Arbeitsverhältnisse in Gemeinde oder Institution dabei angemessen berücksichtigt sind: Dann hat die Dienstordnung schon Wesentliches geleistet – selbst wenn aus der „oszillierenden 48“ immer wieder einmal eine „oszillierende 50“ wird. Ein gewisses Maß an Demut (im Sinne der Selbstbeschränkung) und Klarheit (im Blick auf etwaig überzogene Außenerwartungen) ist dann allerdings notwendig.

*Wir danken Dekan Spahlinger für sein persönliches Statement zum Thema Dienstordnungen. Auf Rückfragen zu seinem Beitrag antwortet er gerne:
uland.spahlinger@elkb.de*



AUS DER ARB

von **Hendrik Meyer-Magister**

Es fällt sofort ins Auge, wenn man das neu gestaltete und neu konzipierte VBV-Mag neben das Heft aus dem letzten Jahr hält: „Offensichtlich“ hat sich etwas getan in der VBV. Wer unsere Internetadresse aufruft, den erwartet zudem eine runderneuerte Homepage. In Zeiten, in denen die Push-Mitteilungen auf dem Smartphone schneller eingehen als die Ereignisse dazu geschehen sind, sollen die VBV-News – also das, was neu und aktuell in der VBV passiert – zukünftig nicht nur einmal im Jahr gedruckt werden. So sind die News zu einer Rubrik auf der Homepage geworden. Das neue VBV-Mag, das zukünftig halbjährig erscheint, soll mehr einen Magazincharakter bekommen. Wer up to date bleiben will, kann sich jetzt auf der Homepage informieren oder abonniert gleich den RSS-Feed. Über das neue Kontaktformular auf der Internetseite sind wir gut und sicher für Anfragen erreichbar.

Hinter diesen offensichtlichen Neuerungen stehen nicht zuletzt personelle Veränderungen. Es gibt nun ein Öffentlichkeitssteam, das sich in enger Absprache mit dem Ständigen Team (ST) um die Publikations- und Kommunikationsformen der VBV



BEIT DER VBV

kümmert. Auf den Vollversammlungen im Herbst 2016 und im Frühjahr 2017 sind mit Katharina Bach-Fischer, Philipp Roß und mir drei von fünf Mitgliedern des ST neu gewählt worden. Mirko Hoppe, Julia Illner und Romina Rieder, die sich lange Jahre im ST für die Interessen der Vorbereitungs- und Probedienstleistenden verdient gemacht haben, sind ausgeschieden – nicht ohne sich mit ihrer Erfahrung und Weitsicht weiter für die Belange der VBV stark zu machen. Ihnen soll an dieser Stelle ein großer Dank ausgesprochen werden! Wenn in der VBV nun neue Menschen frische Ideen ausprobieren und umsetzen, dann kann dies nur gelingen, weil sie dabei auf der Arbeit ihrer Vorgänger und deren Engagement ansetzen können.

Im ST der VBV sind einige Aufgaben neu verteilt worden. Jessica Tontsch hat ihren Sitz (ohne Stimmrecht) im Hauptvorstand des Pfarrerrinnen- und

Pfarrervereins (PfaV), den Sitz in der Pfarrerkommission sowie die Geschäftsführung an mich übergeben. Auch ihr gilt besonders mein herzliches Dankeschön für die Verdienste in der Geschäftsführung! Sie kümmert sich zukünftig besonders um Fragen des Probedienstes. Die Vertretung der VBV im Hauptvorstand des PfaV (mit Stimmrecht) ist im Frühjahr 2017 von Romina Rieder an Katharina Bach-Fischer übergegangen. Sie bemüht sich zudem in Absprache mit den beiden übrigen Synodenbeauftragten Stefanie Kleierl und Andreas Neumerkel um eine zukünftig stärkere Präsenz der VBV auf der Synode der ELKB. Neuer Finanz- und Mitgliederreferent ist seit Herbst 2017 Philipp Roß. Oliver Heinrich hat sich zuletzt intensiv um den Wiederaufbau einer arbeitsfähigen Struktur der Interessenvertretung der Vikarinnen und Vikare in der EKD (IVEKD) verdient gemacht. In seiner Person war die VBV im vergangenen Jahr eine treibende



Kraft, um die Zusammenarbeit der Interessenvertretungen von Vikar*innen sowie Probedienstleistenden in den einzelnen Landeskirchen auf ein neues Fundament zu stellen und mit EKD-Gremien und dem Deutschen Pfarrerinnen- und Pfarrerverband zu vernetzen.

Der Eindruck, dass die VBV im vergangenen Jahr viel mit den eigenen Strukturen beschäftigt war, ist sicher nicht ganz falsch. Eine Klausurtagung der in der VBV Engagierten, die im November 2016 in Ingolstadt stattfand, stand ganz im Zeichen einer Inventur der geleisteten Arbeit und der vorhandenen Arbeitsfelder. Sie mündete in einem Ausblick auf die Arbeit im neuen Team der VBV. Klar wurde schon damals: Der Probedienst, der der Schwerpunkt dieses Heftes ist, würde die VBV in 2017 weiterhin viel beschäftigen. Vorläufiges Zwischenergebnis dieser Arbeit ist die in diesem Heft abgedruckte Stellungnahme zu „Dienststörungen im Probedienst“ auf Basis einer Umfrage unter den VBV-Mitgliedern. Sie steht in der Kontinuität der Stellungnahme zur Probedienststellenvergabe aus dem Jahr 2016. Fragen des Probedienstes, insbesondere des guten und wohlbehaltenden Übergangs zwischen Vikariat

Das aktuelle Ständige Team:
Hendrik Meyer-Magister
Jessica Tontsch
Katharina Bach-Fischer
Philipp Roß
Oliver Heinrich

Rechts: Die klare Mehrheit (77 %) unserer 330 Mitglieder ist schon längst nicht mehr im Vikariat. Das bedeutet für uns, dass uns großes Vertrauen entgegengebracht wird. Unsere Mitglieder wissen um den Wert und die Notwendigkeit der Arbeit der VBV. Deshalb unterstützt Ihr uns mehrheitlich auch nach dem Vikariat! Vielen Dank dafür!

und Probedienst begleitet die VBV weiterhin. Bereits im Frühjahr 2017 war der Übergang Thema im Kontaktgespräch mit dem Predigerseminar und wird sicherlich auch ein Thema im neuetablierten Kontaktgespräch mit der FEA sein.

Darüber hinaus haben wir uns in den Kontaktgesprächen etwa mit der nicht nachvollziehbaren finanziellen Benachteiligung von Vikar*innen bei Dienstfahrten mit dem eigenen KFZ befasst und erste Erfahrungen mit dem Teilzeitvikariat ausgetauscht, das in diesem Herbst evaluiert werden soll – um hier nur noch zwei Themen zu nennen.

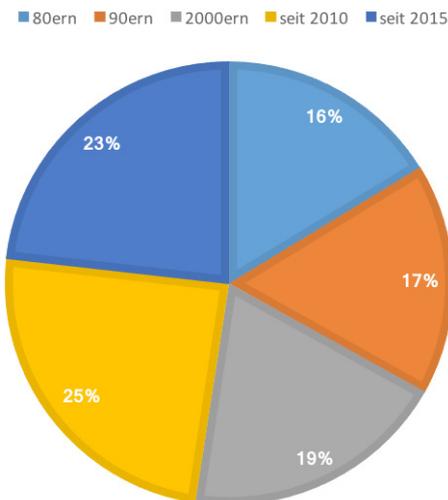
Aus den vielen Themen der Pfarrerkommission können hier nur wenige Punkte herausgegriffen werden, die vielleicht von besonderem Interesse für Vikar*innen sind. So ist im Gespräch, die Altersgrenzen bei der Verbeamtung in Anpassung an staatliches Recht anzuheben. Die genauen Vorstellungen gehen hier allerdings noch deutlich auseinander. In diesem Kontext nicht uninteressant ist sicher auch, dass Pfarrer*innen im privatrecht-

lichen Dienstverhältnis zukünftig finanziell deutlich besser gestellt werden sollen. Die Ankündigung eines überarbeiteten Vorbereitungsdienstgesetzes ist m. W. seit dem Frühjahr eine Ankündigung geblieben. Dafür hat das Predigerseminar einen Vorschlag zur Überarbeitung des Dienstzeugnisses vorgelegt, der in kleiner Runde aus Vertretern des PS, der Abteilung F und der Pfarrerkommission beraten wurde. Das grundlegende Ziel, das Dienstzeugnis von der späteren Pfarrerbeurteilung deutlicher abzuheben, ist dabei sehr begrüßenswert.

Ein Thema nimmt immer größeren Stellenwert im Hauptvorstand des PfaV und der Pfarrerkommission ein: Der Reformprozess „Profil und Konzentration“ (PuK). Egal, was letztlich dabei herkommt, eins scheint sicher: Mit PuK werden Rahmenbedingungen gesetzt, unter denen wir alle in langer Sicht unseren Dienst leisten werden. Und nicht zuletzt werden gleich an mehreren Stellen im vorläufigen PuK-Strategiepapier Konsequenzen für Aus-, Fort- und Weiterbildung angekündigt, ohne dass dafür bisher Konzepte vorzuliegen scheinen. Es ist daher aus meiner Sicht sehr begrüßenswert, dass zwei VBV-Vertreter in die PuK-Arbeitsgemeinschaften berufen wurden, die ab diesem Herbst den Prozess konkretisieren sollen. Philipp Stoltz wurde für die AG „Digitaler Raum“ nominiert, ich selbst arbeite in der AG „Geistliche Profilierung“ mit.

Zu guter Letzt noch ein Blick auf ein paar Zahlen. Die beiden Vollversammlungen im Herbst 16 und Frühjahr 17 waren mit 13 bzw. 16 VBV-Mitgliedern durchschnittlich besucht. In den Kursen H16 und F17 konnten jeweils neue Mitglieder gewonnen werden – allerdings mit unterschiedlichem Erfolg: Während der H16b geschlossen beitrat, wurden im F17 nur vergleichsweise wenige, nämlich acht, neue Mitglieder gewonnen. Hier arbeiten wir an einer Optimierung und Vereinheitlichung unserer Selbstvorstellung in den Kursen. Die VBV hat derzeit gut 330 Mitglieder.

MITGLIED SEIT DEN



WAS DIE KIRCHE VON IHREM NACHWUCHS LERNEN KANN

Die Mitglieder der Bayerischen Pfarrbruderschaft treffen sich jährlich in Heilsbronn zu ihrer Pfingsttagung. Dort sprechen sie über geistliche und kirchenpolitische Grundsatzfragen. In diesem Jahr war die VBV mit dabei.

von **Philipp Stoltz**

Es ist kein Geheimnis, dass der Altersdurchschnitt in der Bayerischen Pfarrbruderschaft etwa dort liegt, wo er sich auch in den Kirchengemeinden bei den Erwachsenengruppen mit den junggebliebenen Namen eingependelt hat. Schließlich liegt hier auch der gegenwärtige Altersdurchschnitt der bayerischen Pfarrer*innen. Doch genau darin lag die große Chance der Tagung: Sie sollte ein Treffen der Generationen werden. Man wollte sich gegenseitig bereichern, mit frischen Ideen und gereifter Erfahrung.

Denn in den ersten Dienstjahren zeigen sich die zentralen pastoraltheologischen Fragen besonders deutlich – so die These der Tagung. Der Nachwuchs startet unter ganz anderen Rahmenbedingungen als die früheren Generationen: Die angehenden Pfarrer*innen werden einerseits händeringend gesucht. Andererseits komme sie in eine Kirche, die mit schwindenden Mitgliederzahlen und Traditionsabbruch zu kämpfen hat und darauf mit (in der Pfarrbruderschaft eher kritisch beäugten) Reformprogrammen und Regionalisierungsprozessen antwortet. Diese Herausforderungen sind auch den erfahrenen Pfarrer*innen der Bruderschaft bewusst, darum muss man gemeinsam



nach Lösungen suchen und die Entwicklungen kritisch begleiten.

Zugleich bringt der junge Nachwuchs aber auch Ideen und Ansprüche mit in den Beruf, die der älteren Generation fremd sind: So versucht die "Generation Y" eine Balance zwischen Dienst und Privatleben zu finden. Sie hat kein Interesse mehr am traditionellen Berufsbild des Generalisten, sondern setzt auf Teamwork, Multiprofessionalität und Technik. Vor allem an dem starken Selbstbewusstsein nehme ältere Kolleg*innen häufig Anstoß. Aber vielleicht könne man davon auch lernen?

Auf der Tagung führte Julia Koll, Privatdozentin aus Göttingen, mit einem Vortrag in das Thema ein. Es folgten eine große Diskussion im Plenum und viele kleine Gruppengespräche zu den Themen "Was kann die Kirche tatsächlich von ihrem Nachwuchs lernen?", "Die Rolle der Kirchenleitung rund um den Berufseinstieg" und "Die Gestalt des Pfarrberugs heute und morgen". In allen Gruppen

tauschten sich die Generationen miteinander aus und fanden gleich zu konkreten Ideen und auch zu vielen kritischen Anfragen an die Kirchenleitung. Letztere wurden direkt an Regionalbischöfin Gisela Bornowski herangetragen: Sie war von der Pfarrbruderschaft für eine Aussprache eingeladen worden und nahm zu dem Thema aus Sicht der Kirchenleitung Stellung.

Aus allen Ecken Bayerns waren die 51 TeilnehmerInnen angereist, die Pfarrbruderschaft und VBV in Heilsbronn begrüßen konnten. Viele hatten gleich ihre ganze Familie mitgebracht, darum hielt die Pfarrbruderschaft das Programm ganz familienfreundlich. Das gefiel allen Generationen, vor allem den zukünftigen Pfarrer*innen im Schulalter. Und so manche Berufsanfänger*in fand Gefallen an den Tagungen der Pfarrbruderschaft und hat sich schon die Pflngsttagung 2018 im Kalender vorgemerkt.





SABINE DEMPIEWOLF

Sie ist die neue Kopilotin im "Fliegenden Predigerseminar": Wir haben die neue Studienleiterin aus Augsburg getroffen und mit ihr über ihren Start im Predigerseminar gesprochen.

von **Roswitha Schiling**

Frau Dempewolf, Sie sind seit dem 1. November 2016 Studienleiterin im PS. Sie hatten sicherlich Erwartungen an diesen Job. Wurden diese Erwartungen bestätigt oder sogar übertroffen?

Ja! Ich hatte erwartet, Freude bei der Arbeit zu haben und das ist auch eingetreten. Außerdem hat sich bestätigt, wie unterschiedlich die Vikare und Vikarinnen sind, je nach Frömmigkeit, Herkunft, Vorerfahrungen, Lebenssituation usw. Das macht die Arbeit interessanter und gerade im Plenum herausfordernd. Eine Erwartung wurde auch übertroffen: Die gute und kollegiale Atmosphäre, die sich in so kurzer Zeit eingestellt hat. Der Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen ist sehr freigiebig und es herrscht ein Miteinander.

Welche der Kurseinheiten mögen Sie am liebsten?

Ich habe in der Zeit seit ich angefangen habe noch nicht alle Kurseinheiten gehabt. Bisher gefallen mir am besten die Kurse Gottesdienst I und II und der Kasualkurs. Ich war auch schon vor meiner Zeit als Studienleiterin Fachreferentin für Gottesdienst I.

Und was haben Sie sonst noch davor gemacht?

Studiert habe ich Neuendettelsau, Hamburg und Bamberg. Als Überbrückung nach dem Examen kam dann eine dreimonatige CPE Ausbildung in Milwaukee, Wisconsin. Danach war ich in der Krankenhauseelsorge in Flensburg tätig. Mein Vikariat war in Landshut. Als nächstes war ich mit meinem Mann gemeinsam für drei Jahre in Bristol im Probendienst. Und dann kam die Stelle in Augsburg, die mein Mann und ich uns 14 Jahre lang geteilt haben. In Augsburg wohnen wir auch mit unseren 4 Kindern. Während dieser Zeit war ich auch Schulbeauftragte im Dekanatsbezirk und vertretungsweise auch mal ein Jahr lang Referentin des Regionalbischofs.

Was war an der Stelle im PS für Sie attraktiv?

Da mein Mann in Augsburg noch Pfarrer ist und wir dort wohnen, kam es gerade passend, dass es gerade die B-Kurse in H15 und H16 gibt, die hauptsächlich in Augsburg stattfinden. Außerdem fand ich die zeitliche Befristung gut. Ich war auch schon FEA-Mentorin seit 2008 und begleite jetzt meine letzte Gruppe noch bis deren FEA Zeit zu Ende ist. Ich mag es draußen zu sein, wo die Vikare und Vikarinnen sind.

Wo sehen Sie Unterschiede zwischen der Arbeit in der Gemeinde und der Arbeit im PS?

Im PS gibt es begrenzte Arbeitszeiten. Ich telefoniere auch weniger, dafür gibt es mehr E-Mail Verkehr. Als Studienleiterin hält man auch weniger Gottesdienste, bekommt aber mehr geistigen Input durch die Andachten. Da ich noch in meiner alten Gemeinde wohne, erlebe ich aber die schönen Dinge des Gemeindepfarramts noch, zum Beispiel die Kontakte zu den Menschen. Am meisten vermisse ich die Krankenhauseelsorge.

Wie war Ihr eigenes Vikariat?

Ich habe mein Vikariat und die PS-Zeit in hervorragender Erinnerung. Damals dachte ich mir schon, dass ich da gerne mal arbeiten würde.

Was möchten Sie aus Ihrem Vikariat gerne weitergeben?

Ich habe von einem damaligen Studienleiter den Satz gehört: „Du kannst in der Kirche ganz unterschiedliche Begabungen leben.“ Dazu braucht es ein Grundzutrauen. Ein Vertrauen darauf, dass es gut wird. Vikarinnen und Vikare sollen ihre jeweilige Begabung finden können und dann auch darauf vertrauen. Und dann kann diese Begabung auch ausgearbeitet werden.

Und was aus Ihrer Vikariatszeit möchten Sie gar nicht weitergeben?

Da fällt mir gar nichts ein. Die Situation heute ist anders. Als ich im Vikariat war gab es nur wenig Stellen. Das ist heute anders. Heute sagt die Landeskirche „Kommt zu uns.“

Ja, die Landeskirche braucht zukünftige Pfarrer*innen und kommuniziert das auch recht deutlich. Gleichzeitig empfinden aber einige Berufsanfänger*innen die vorherrschenden Strukturen aber teilweise eher hinderlich. Wie sehen Sie das?

Es gibt Dinge, die sind gesetzt und es ist vergeblich, sich daran abzumühen. Bestimmte Strukturen kann man entweder als störend oder als vorteilhaft sehen. Es kommt auf die Perspektive an. Auch hier verweise ich auf das Grundzutrauen und den Gedanken „Das wird schon.“

Ein Beispiel für solch eine Struktur, die immer wieder für Komplikationen sorgt, ist das Sendungsprinzip. Ihre Meinung dazu?

Beim Sendungsprinzip ist viel Verständnis von allen Seiten für einander nötig. Dabei muss man auch die Perspektive der Gemeinden und den eigenen Auftrag sehen. Wichtig ist es, sich selbst zu klären. Wie sehe ich meinen Auftrag?

Was brauchen Vikar*innen Ihrer Meinung nach für die Zukunft und was wollen Sie dazu beitragen?

Vikarinnen und Vikare brauchen Gelassenheit in einer anstrengenden Lebensphase. Sie brauchen Vertrauen und Zuversicht, dass es schon gut werden wird. Ich habe das Gefühl, dass Vikare und Vikarinnen sehr kritisch dem Berufsbild gegenüber sind, aus Angst vor zu hoher Belastung. Mein Beitrag soll es sein, ihnen aufzuzeigen, dass im Beruf viel möglich ist.



CLAUDIA DÜRR

*Die Pfarrerin unterrichtet Vikar*innen in Religionspädagogik. Wir haben sie getroffen und uns ein paar Tipps für den Unterricht geholt.*

von **Esther Jumel-Rein**

Liebe Frau Dürr, Sie kamen ja aus der Gemeinde und aus der Kindergottesdienstarbeit ans RPZ. Welche Erfahrungen dort haben Ihnen bei Ihren neuen Aufgaben am meisten geholfen?

Ich habe vor dem Stellenwechsel vierzehn Jahre in Gemeinden und Schulen parallel im Dekanat Aschaffenburg gearbeitet (Gymnasien, Grund- und Mittelschulen, Fachakademie für Sozialpädagogik). Ich konnte Erfahrungen sammeln, wie Gemeindearbeit und Schule manchmal gut und manchmal weniger gut miteinander zu vereinbaren sind. Ich habe die Themen verschiedener Jahrgangsstufen mit Schülerinnen und Schülern entdeckt und kann diese Erfahrungen für die Ausbildung im Vikariat nutzen.

Danke, dass Sie den Kindergottesdienst erwähnen. Im Landesarbeitskreis für Kindergottesdienst waren wir nah dran an der Veränderung der Lebenswelten für Familien. Dies hat mir geholfen,

neue Lebenswelten der Kinder und Jugendlichen auch für die Schule im Blick zu behalten. Ins Predigerseminar bringe ich auch gerne meine Erfahrungen ein, Fortbildungen zu halten.

Außerdem war ich Moderatorin im Berufsbildungsprozess. Ich konnte mit Kolleginnen und Kollegen in Pfarrkonferenzen diskutieren, was uns in unserem Beruf ausmacht. Wiederholt kam die Bitte, dass die unterschiedlichen Arbeitsfelder genug Zeit brauchen und dass es genug Möglichkeiten geben soll, den Beruf mit dem individuellen Potential auszufüllen.

Welchen Stellenwert hat die Religionspädagogik für Sie in der Vielfalt des Pfarrberufs?

Ich theologisiere gerne mit Kindern und Jugendlichen. Besonderes Interesse habe ich an der Entwicklung ihrer Gottesvorstellungen. Im Unterricht gibt es viele Möglichkeiten, den Schülerinnen und Schülern Angebote zu machen, wie sie ihrer Vor-

stellung von Gott auf die Spur kommen können. Deshalb hoffe ich, dass Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin auf der Suche bleiben möchten, wie Schülerinnen und Schülern mit dem Evangelium in Kommunikation sein können. Ich bin realistisch und weiß, dass das Arbeitsfeld Schule in gewissen Zeiten hinter die anderen Arbeitsfelder zurücktritt.

Wie haben Sie Ihre eigene religionspädagogische Ausbildung und Schwerpunktphase in Erinnerung?

Vor dem Theologiestudium habe ich Religionspädagogik studiert. Ich konnte mich an der FH in München dank der Inhalte, Praktika und der beiden Praxissemester in Dachau ins Unterrichten einarbeiten. Die religionspädagogische Schwerpunktphase im Vikariat war für mich trotzdem eine Herausforderung, weil ich mich ganz neu ins Gymnasium eingearbeitet habe. Anstrengend fand ich das Suchen von Material, außerdem das Finden der Balance zwischen guter Vorbereitung für die Schule und der Ausarbeitung neuer Bereiche für die Gemeinde. Dafür war die Begleitung meines Mentors wichtig. Ich erinnere mich, wie er einmal sagte: "Machen Sie nicht aus jedem neuen Thema eine Doktorarbeit."

Sie haben ja das Erbe von Maria Kaindl angetreten. Was haben Sie an der Ausbildung der Vikare und Vikarinnen verändert bzw. was möchten Sie noch ändern aufgrund der Erfahrungen auf der neuen Stelle im letzten Jahr?

Dank der Unterstützung von Maria Kaindl und dem RP-Team im Predigerseminar konnte ich mich in meine neue Aufgabe gut einarbeiten. Exemplarisches Lernen an Konkretionen und – passend zur Kompetenzorientierung – die Reflexion des Lernprozesses der Vikarinnen und Vikare sind mir sehr wichtig. Gerne arbeite ich auch mit Aspekten meiner systemischen Weiterbildung. Ich habe in der Einarbeitungszeit gesehen, wie wichtig die Rolle der Mentorinnen und Mentoren ist und bleibe gerne dran an der Frage, wie

die Ausbildung im Predigerseminar, die Ausbildung vor Ort und die die Vorbereitung auf die Prüfungen gut vernetzt sein können.

Was macht Ihnen besondere Freude an der Arbeit mit Vikar*innen?

Mich freut es, Religionspädagogik und Theologie zu verbinden. Kreative Inputs, das Weitergeben von Methoden, gemeinsames Herausfinden wie wir mit den Kompetenzerwartungen des Lehrplans umgehen, Videobesprechungen und Unterrichtsbesuch gefallen mir.

Haben Sie noch einen Ratschlag für Berufsanfänger im Pfarrerberuf – für das Leben als Pfarrer*in und Religionslehrer*in etc.? Einen, den Sie vielleicht gerne gehabt hätten, als Sie angefangen haben?

Ja: Nutzen Sie Arbeitshilfen und wiederholen Sie Methoden. Sie brauchen nicht jede Stunde etwas neues. Besonderes einführen. Das erleichtert die Vorbereitung und dient dem Methodentraining der Schülerinnen und Schüler.

Wie erholen Sie sich von der Arbeit und wie schaffen Sie sich einen gesunden Ausgleich?

Mein Mann und ich bekommen gerne Besuch und wir reisen gerne. Ich gestalte Kreatives mit Papier und spiele Flöte, Klarinette und – wenn ich allein im Raum bin – ab und zu Klavier.

MEINUNGEN

*Zwei weitere Themen brennen unseren Mitgliedern unter den Nägeln.
Hier geben sie persönliche Statements ab.*

HENDRIK MEYER-MAGISTER ES PUK-ERT IN UNSERER KIRCHE

Soviel scheint klar: PuK wird kommen. Alle kirchenleitenden Organe haben die Leitsätze des Programms beschlossen. Da geht es um eine Aufgaben- statt Ressourcenorientierung der kirchlichen Arbeit, um die Konzentration der Arbeit „im Raum“ – nicht zuletzt im „digitalen Raum“, um „geistliche Profilierung“ und Stärkung der diakonischen Arbeit sowie um „vernetztes Arbeiten“ in multiprofessionellen Teams. Was genau das alles heißt, scheint aber nach wie vor reichlich unklar.

Das sei aber nicht weiter schlimm und gar beabsichtigt, beteuern die Verantwortlichen. Das PuK-Dokument der Coburger Synode sei lediglich ein vorläufiges Arbeitspapier, das in einem partizipativen Prozess weiter ausgearbeitet werden müsse. Schon hier setzt die Kritik ein: Frieder Jehnes, Senior der Bayerischen Pfarrbruderschaft, sieht in PuK ein hierarchisches Programm, dessen Ergebnisse „nahezu ohne Information und Beteiligung der Basis“ längst feststünden. Dazu kommt das verbreitete Misstrauen, ob PuK nicht mehr ein Spar- als ein Reformprogramm ist – schließlich waren die Vorsteuerung des landeskirchlichen Haushalts und der Landesstellenplan maßgebliche Impulse, PuK ins Werk zu setzen.

Für den größten Widerspruch hat die beabsichtigte Stärkung der „Räume“ – der mittleren Ebene – gesorgt. Was für den PuK-Planungsreferenten, Thomas Prieto Peral, eine Dezentralisierung kirchlicher Entscheidungskompetenzen ist, um den Aufgaben vor Ort besser gerecht zu werden, ist etwa in den Augen Cornelia Mein-

hards eine geradezu unreformatorische Zentralisierung von Kompetenzen und Entmündigung der Gemeinden.

Mein Eindruck dieser scharfen Debatte um Räume und Gemeinden ist: Des Pudels Kern liegt noch einmal woanders. Wenn PuK von der Ressourcenorientierung zur Aufgabenorientierung kirchlicher Arbeit will, ist das sicher ein Schritt in die richtige Richtung, geht aber noch nicht weit genug: Denn damit wir unseren biblischen Auftrag überhaupt erfüllen zu können, müssen wir zunächst einmal in Beziehung mit den Menschen innerhalb und außerhalb unserer Kirche sein – in den Worten Thomas Prieto Peral: „...je personaler Kirche bei den Menschen ist, desto näher ist sie an ihrem Auftrag.“ Sic! So ist gar nicht „Raum oder Ort“ die Gretchenfrage. Vielmehr muss die Beziehungsorientierung zum grundlegenden Maßstab werden. Wenn wir nach Profil und Konzentration unserer Arbeit fragen, dann müssen unsere Strukturen daraufhin abgeklopft werden, ob sie dazu dienen, in Beziehung mit Menschen zu bleiben oder zu treten. Dass das in den Gemeinden gut gelingt, hat die KMU V eindrücklich bestätigt: Menschen identifizieren mit „Kirche“ vor allem die Kirche am Ort und deren Pfarrer*innen. Das heißt aber im Umkehrschluss nicht, dass „der Raum“ diese Beziehungsarbeit vor Ort nicht unterstützen könnte oder Beziehungsarbeit selbst nicht auch „im Raum“ gelingen könnte. Bloß: Wenn PuK jetzt Vor- und Nachrangigkeiten identifizieren soll, liegt die Beweislast „im Raum“ – nicht in den Gemeinden!

ESTHER JUMEL-REIN

FAMILIENFREUNDLICHKEIT

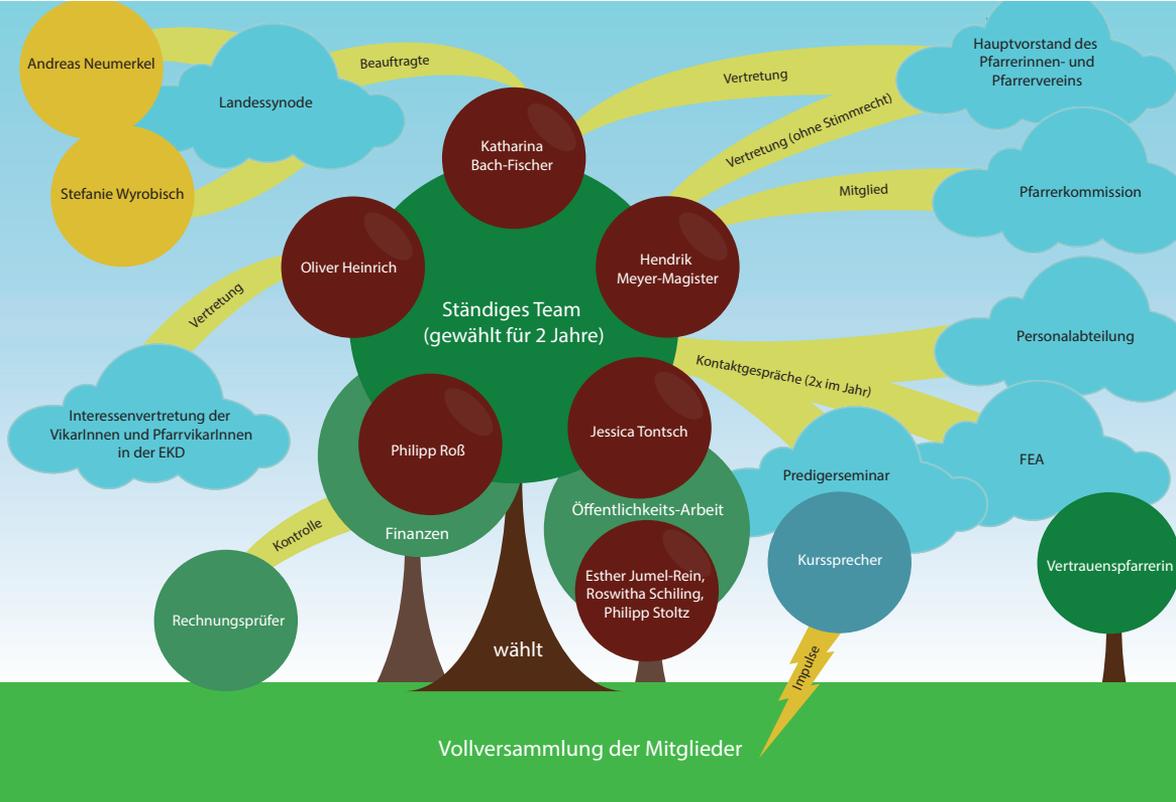
Gut, gerne und wohlbehalten – so sollen Vikar*innen, Pfarrer*innen (nicht nur) im Probendienst lernen und arbeiten können. Damit die drohende Personallücke nicht nur durch Profil und Konzentration, sondern auch durch motivierte und gesunde Männer und Frauen ausgeglichen werden kann. Doch die ELKB läuft Gefahr, sich reihenweise Männer und Frauen zu vergraulen, die nicht nur gerne Pfarrer*innen sein wollen, sondern auch Menschen mit Familien und Kindern.

Zugegeben, die Landeskirche und das PS haben sich auf den Weg gemacht, die Vereinbarkeit von Familie und Vikariat oder Pfarrberuf zu ermöglichen. Und trotzdem hinkt die ELKB damit noch hinter anderen Landeskirchen her. Der eigentlich längst festgeschriebene und überall praktizierte "Mutterschutz" ist für viele Mentor*innen, Kolleg*innen und Stellen in PS und LKA trotzdem noch ein Fremdwort: So steht z.B. Vikarinnen laut dem Mutterschutzgesetz das Recht zu, nach 20 Uhr nicht mehr zu arbeiten, um das ungeborene Kind nicht zu gefährden und sich in der körperlichen und seelischen Ausnahmesituation Schwangerschaft zu schonen. Und doch können sie davon nicht Gebrauch machen, sie werden kritisch beäugt, wenn sie ihre Rechte einfordern. Oft versuchen sie das nicht einmal, weil sie fürchten, damit ihr Verhältnis zu Mentor*innen oder Studienleiter*innen im PS zu gefährden (Dienstzeugnis). Hier hinkt die Doppelstruktur der Ausbildung aus Begleitung und Beurteilung gewaltig! Es gibt in solchen Fällen keine Instanz der Landeskirche, die von der Ausbildungsstruktur unabhängig ist. Dazu kommen Fälle, in denen Frauen und Männer sich nicht nur um Kinder kümmern, sondern auch kranke oder unfreiwillig eingeschränkt entlastende (Ehe-)Partner berücksichtigen müssen. Dann tragen sie sowohl in der Familie die Hauptlast als auch zusätzlich die Vollzeitstelle, in der sie

noch keine Routine haben. Denn als Hauptverdiener der Familien können sie nicht immer auf eine halbe Stelle reduzieren, geschweige denn vom Gehalt eines Teilzeitvikariats leben.

In solchen Fällen fühlen sich die Betroffenen von den Verantwortlichen allein gelassen und spielen häufig mit dem Gedanken, nicht weiter in der ELKB oder im Pfarrberuf zu bleiben. Denn hier reicht es nicht, seelsorglich präsent zu sein und Verständnis zu zeigen. Betroffene brauchen konkrete Hilfestellungen: Aus- und Zusagen darüber, wie viel sie während des Vikariats mindestens tun müssen, bevor ihr Vikariat verlängert wird, Alternativen und Planungen, die ihre spezielle Familiensituation berücksichtigen. Mentor*innen müssen besser informiert werden, welche Rechte Schwangere und Eltern haben. Die hannoversche Landeskirche z. B. ist hier deutlich zuvorkommender und sich häufig auch nicht zu schade, schon frühzeitig Garantien abzugeben und konkrete Hilfestellungen anzubieten, wie z.B. zwei Vikariatsstellen samt Kita-Platz in der Nähe zum PS für ein Paar, das sich zu dem Zeitpunkt noch im Grundstudium befindet, aber schon frühzeitig planen will und bei der ELKB abgeblitzt ist.

So – liebe Verantwortliche der ELKB – lockt man junges Personal in seine Kirche! Menschen, die gesunde und motivierte Pfarrer*innen mit Familien werden. Die junge Generation möchte gerne Verantwortung übernehmen, aber nicht auf Kosten ihrer Gesundheit oder der Gesundheit ihrer Kinder. Dazu braucht sie Hilfe, in dieser besonderen Umbruchphase vom Studium in den Beruf und in der Anfangsphase des Berufs, wenn jeder Tag voller unvorhergesehener und ungeübter Herausforderungen steckt. Für eine Kirche, die auch für sie sorgt, arbeiten solche jungen Familienmenschen dann auch wirklich gut, gerne und wohlbehalten...



Eine komplette Übersicht zur Struktur der VBV und die aktuellsten Nachrichten findet Ihr auf unserer Homepage:
www.vbv-bayern.de

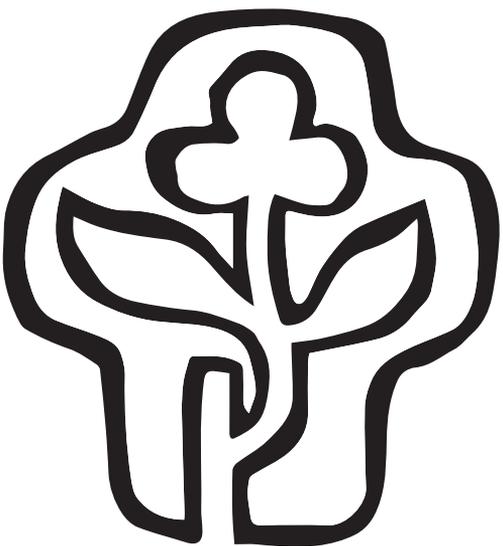
IMPRESSUM

Das VBVmag wird herausgegeben von der
 Vereinigung Bayerischer Vikarinnen und Vikare.

Geschäftsführung:
 Hendrik Meyer-Magister
 Evang.-Luth. Kirchengemeinde Kreuzkirche
 Hiltenspergerstr. 55
 80796 München

Redaktion: Esther Jumel-Rein, Roswitha Schiling, Philipp Stoltz

GIMMICK
Kurz vor der Konfrontation kommt die Schwester zur Blutentnahme? Jetzt nicht mehr! Gern geschehn!



Bitte nicht stören