

Drei Wochen in der Diözese Skara - ein Bericht

1. "Pfarreraustausch" als Fortbildung

"Verdichten" und "Öffnen" - das war einmal ein wichtiges Begriffspaar im Gemeindeaufbau. Einerseits die Vertiefung und Stärkung der eigenen Identität und des eigenen Selbstbewusstseins, gerade auch im theologischen Sinne, und andererseits die Öffnung für Neues und die Bereitschaft am Anderen zu lernen - in einem Austauschprogramm mit einer Partnerkirche, die unserer in Vielem ähnlich ist, ist das möglich.

In diesem Sinne habe ich den Kontakt mit Menschen aus anderen Ländern schon immer als bereichernd erlebt. In der Begegnung mit einer Lebens- und Arbeitssituation, die anders ist als meine, aber doch vergleichbar, lerne ich vom Anderen über mich selbst, erweitere meinen Horizont und stärke die eigene Identität.

Vor einem Jahr war Maria Classon, Kyrkoherde (geschäftsführende Pfarrerin) in Trollhättan, drei Wochen bei mir in Förrenbach. Sie begleitete mich bei der täglichen Arbeit, und ich konnte ihr ein paar Einblicke in die Struktur unserer Landeskirche mit ihrem Diensten und Werken möglich machen. Schon dieser Teil des Austauschprogramms war für mich äußerst bereichernd. Indem ich sowohl mein eigenes Handeln als auch die Strukturen, in denen ich arbeite, erklären und verständlich machen musste, erlebte ich einen dreiwöchigen Reflexionsprozess meiner eigenen Arbeit.

Vom 11.04. - 01.05.2013 durfte ich bei meinem Gegenbesuch in Trollhättan der sein, der beobachtet, Fragen stellt - und staunt: über eine Kirche mit theologisch lutherischem Profil und professioneller Arbeitstruktur. Über eine Kirche, die die Chance, die sich durch die Lösung vom Staat im Jahr 2000 geboten hat, nutzt, sich aktiv auf gesellschaftliche Veränderungen einstellt und mit den vielfältigen Möglichkeiten, die sie hat, nach vorne schaut, die agiert und nicht nur reagiert. Eine Kirche, die durch und durch demokratisch strukturiert, aber dabei episkopal verfasst ist. Eine Kirche, die so mit großer Gelassenheit den Gemeinden vor Ort viel Verantwortung und Selbständigkeit überträgt, und dabei den Blick über den Tellerrand nicht aus den Augen verliert.

2. Zwei Welten: Förrenbach und Trollhättan

Maria Classon, Kyrkoherde in Trollhättan, arbeitet in einer anderen Welt als ich. Nicht, weil sie in der Svenska Kyrka arbeitet, und ich in der ELKB, nicht weil sie in Västergötland lebt und ich in Mittelfranken, sondern weil ich Pfarrer im ländlichen Förrenbach bin und sie Pfarrerin in der Industriestadt Trollhättan. Ich war sehr dankbar, Maria Classon als Austauschpartnerin zu haben, da wir uns auf der persönlichen Ebene sehr gut verstehen - bis in die Familien hinein: sie lebte in meiner Familie mit und ich in ihrer, und so sind persönliche Freundschaften entstanden, die sehr wertvoll sind. Aber auf der rein strukturellen Ebene waren Förrenbach und Trollhättan eine Paarung, in der vieles nicht vergleichbar ist. Es war von daher gut, dass Maria Classon früher Pfarrerin auf dem Land war und ich Pfarrer in einer großen Stadtgemeinde (Schwabach St. Martin).

Während ich in einer kleinen Kirchengemeinde (700 Seelen) im ländliche geprägten Nürnberger Land arbeite, auf einer 50% Pfarrstelle, die mit einer 50% RE Stelle in der Erwachsenenbildung gepaart ist, an einem Ort mit traditioneller mittelfränkischer kirchlicher Tradition, mit wenig Angestellten und viel Freiwilligenarbeit, bin ich im industriell geprägten Trollhättan auf ein Pastorat aus drei Stadtkirchengemeinden (28.000 Seelen) getroffen. Hier arbeiten 15 Pfarrerinnen und Pfarrer, 15 Diakoninnen und Diakone, 12

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen und fünf hauptamtliche Kirchenmusiker. Die Stadt ist neu (ca. 150 Jahre alt), sie beruht auf Wasserkraft und Industrie, und leidet besonders nach der Schließung der SAAB Werke im Jahr 2011 unter hoher Arbeitslosigkeit und noch höherer Jugendarbeitslosigkeit. Die Zahl der Angestellten der Kirchengemeinde beläuft sich unter Berücksichtigung der Friedhofsangestellten auf ca. 200. Die Kirchensteuer wird auch in ihrer Höhe vom Pastorat festgelegt, ebenso das Gehalt der Mitarbeiter (inkl. Pfarrer). Die Rate der Kirchenmitgliedschaft beträgt in der Diözese ca. 72%, in Trollhättan auf Grund der hohen Zahl von Migranten ca. 60%. Freiwilligenarbeit befindet sich gerade im Aufbau. Auch wenn die Zahl der Kirchenmitglieder kleiner wird: die finanzielle Situation des Pastorats ist derzeit sehr stabil.



*Ursprung und Zentrum Trollhättans:
Wasserkraft*

*Zeichen industriellen Niedergangs: Die seit 2011
stillstehenden SAAB Autowerke*

3. Tätigkeiten in Trollhättan

- Begleitung von Maria Classon bei ihrer Arbeit als Kyrkoherde zu Dienstbesprechungen...
 - der Abteilungsleiter innerhalb des Pastorats
 - der Arbeits- und Sprengelteams
 - der Kyrkoherde aus den fünf größten Pastoraten in der Diözese
 - der Jugendarbeitsbeauftragten
- Teilnahme an Gottesdiensten
 - im Dom zu Skara
 - in der Stadtkirche zu Trollhättan unter Wahrnehmung liturgischer Aufgaben
 - bei einer Trauerfeier in der Stadtkirche mit anschließender "Minnestund" (Leichenschmauß)
 - bei einem Gottesdienst in offener Form in der Sprengelkirche Skogshöjden
- Ausführliche Einzelgespräche mit
 - Pfarrer Göran Olander, Kominister in Götalunden (50%)
 - Pfarrer Fredrik Sahlin, Kominister in Lextorp
 - Kirchenmusiker Matthias Eklund
 - Diakon Svante Classon (Krankenhausseelsorge, Notfallseelsorge)
 - Team der Pädagogen, die mir das Projekt "Bibelaventyret" vorstellen
 - Dekan Håkan Dafgård in Vännersborg über die Aufgaben eines Dekans in der Svenska Kyrka
 - Stiftssekretär Göran Rask über die Arbeit der Diözesanverwaltung und die Aufgaben der Diözese
 - Mittagessen mit Bischof Åke Bonnier und Stiftsprobst Peter Lindvall mit Gespräch über das Austauschprogramm
 - dem Vorsitzenden des Stadtrates in Trollhättan, Ordförande Olle Sävström, über die Situation der Stadt und das Verhältnis zwischen Kommune und Kirche

- Besuche am Friedhof in Trollhättan und Begegnung mit dem Personal
- Besuch des offenen Diakonie Begegnungszentrums "Oliven" in Vännersborg

4. Wahrnehmungen

In den 1980er Jahren hatte mein Vater (damals Pfarrer in Uffenheim) Besuch von einem Kollegen aus Mecklenburg, der auf Grund eines runden Geburtstags seiner Schwester in Westdeutschland für zwei Wochen ausreisen konnte. An sein Staunen über die Ausstattung der ELKB an Personal, Technik und Gebäuden fühlte ich mich manchmal erinnert, wenn ich die Ausstattung von Kyrkans Huset (dem "Haus der Kirche", mit Gemeindesälen und Konferenzräumen, aber auch Pfarrbüros, Seelsorgeräume, Verwaltung, etc) in Trollhättan bewunderte, oder wenn ich hörte, dass seine Konfirmandengruppe von 20 Konfirmanden im Team von vier Hauptamtlichen (Pfarrer, Diakonin, Gemeindepädagogin und Kirchenmusiker) geleitet wird, wenn ich davon hörte, dass jedem Pfarrer zwei freie Tage pro Woche zustehen, oder wenn ich erfuhr, dass jedes Kirchenvorstandsmitglied ein iPad erhält, um Nachrichten per Mail versenden zu können und so weniger Papier in Umlauf zu bringen. Hier ist die Svenska Kyrka -noch?- in einer finanziell komfortablen Situation, die selbst uns verwöhnte Westdeutsche in den Schatten stellt. Aber diese materiellen Vorteile sind zu unterscheiden von strukturellen und Unterschieden, von denen wir, wenn wir denn wollten, m.E. viel lernen könnten.

4.1. Verwaltungsstrukturen und Ekklesiologie

Im Jahr 2000 wandelte sich die Svenska Kyrka von der Staatskirche zu einer Volkskirche, die weitgehend unabhängig vom Staat agiert, ja man kann sagen, Staat und Kirche sind in Schweden heute konsequenter getrennt als in Deutschland. Die Svenska Kyrka hat diesen Einschnitt zu radikalen und nach vorne gewandten Veränderungen genutzt.

Pfarrerinnen und Pfarrer hatten sich hier schon lange an fortschrittliche Arbeitsbedingungen gewöhnt: eine 40 Stundenwoche und zwei freie Tage pro Woche sind bei einem Kominister (Pfarrer ohne Geschäftsführung) möglich, auch die Residenzpflicht ist schon lange abgeschafft - natürliche Konsequenz einer Gesellschaft, in der grundsätzlich beide Ehepartner auch in der Zeit der Kindererziehung volle Arbeitsstellen haben. Die Veränderungen nach der Trennung vom Staat gehen viel weiter: die finanzielle Macht wurde nach unten verlegt, in die Pastorate. Sie erheben die Kirchensteuer, legen selbst deren Höhe fest, sie stellen an, auch die Pfarrer und Diakone, und sie verhandeln die Gehälter. Die finanzielle Verantwortung liegt vor Ort im Pastorat, demokratisch kontrolliert von einem Gesamtkirchenvorstand. Vor Ort kann bestimmt werden, welcher Kirchensteuersatz regional angebracht ist und wie das Geld verwendet werden soll. Nur ein relativ kleiner Betrag pro Kirchenmitglied wird an die Kirchenleitung weitergegeben. Die Diözese verwaltet einerseits den nicht unerheblichen Grundbesitz der Kirche, andererseits übt der Bischof die theologische Aufsicht über die Diözese aus. Das klassische dreigliedrige Amt verhindert so, dass aus den mächtigen Pastoraten ein kongregationalistisches Kirchenverständnis erwächst und bewirkt, dass der Blick über den Tellerrand gewahrt bleibt.

Die Arbeit im Pastorat ist völlig anders strukturiert, als in einer großen deutschen Kirchengemeinde. Denn hier wird nicht mehr regional, nach Sprengeln, gearbeitet, sondern in Arbeitsbereichen, in denen die unterschiedlichen Berufsgruppen gemeinsam und in Teams arbeiten. Kirche ist damit sehr viel weniger pfarrer- und personenzentriert als in Deutschland. Es ist nicht eine Bezugsperson, die kirchliches Leben geradezu symbolisiert, sondern Arbeitsteams mit unterschiedlichen, aber klar definierten Aufgaben und Kompetenzen, ermöglichen gemeinsam kirchliches Leben. Aber auch Diakonie bleibt dabei eng an die Kirchengemeinde gebunden. Denn auch hier arbeiten die Pfarrerinnen und Pfarrer in Teams mit Diakoninnen und Diakonen und anderen Mitarbeitern.

Das Pastorat Trollhättan hat sich in einem langen kommunikativen Prozess von unten nach oben ein Leitbild gegeben (<http://www.svenskakyrkan.se/default.aspx?id=850999>). Im Arbeitsteam, das für Jugendarbeit zuständig ist, wird nun festgelegt: was bedeutet das für die Jugendarbeit bei uns in der Gemeinde? Hier werden konkrete Richtlinien und Ziele für Jugendarbeit und Konfirmandenarbeit ausgearbeitet, die dann in die einzelnen Gemeindeteams weiterkommuniziert werden. Diese kommunizieren ihre Erfahrungen und Erfolge mit den Vorgaben zurück. Viel Mühe und Arbeit wird also in die Kommunikation investiert: alle sollen so weit wie möglich an allem beteiligt sein und den gleichen Informationsstand haben, aber auch in die Diskussion mit eingebunden sein. Die Arbeit des Kyrkoherde besteht zu einem großen Teil aus Besprechungen. Die Arbeit der anderen Mitarbeitenden auch aus vielen Besprechungen plus der praktischen Umsetzung, die ebenfalls im Team erfolgt, und somit auch durch Besprechungen vorbereitet wird.



Kyrkans Huset statt Pfarrhaus

4.2. Arbeit im Team

Nicht einer schultert die Verantwortung, sondern ein Team aus Gleichberechtigten steht gemeinsam für die Arbeit ein, auf jeder Ebene, bis hin zum normalen Sonntagsgottesdienst. Dabei sind die Aufgaben aber klar nach Kompetenz und Profession verteilt. Die Arbeit in den Teams erfolgt in einem Klima der Gleichberechtigung. Das klassische dreifach gegliederte Amtsverständnis hilft dabei, die Aufgaben klar zuzuordnen, ohne im negativen Sinn hierarchisch zu werden. Die Aufgaben der Priester konzentrieren sich auf Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, inkl. Kasualien. Die Aufgaben der Diakone auf den sozialen Bereich. Die Aufgaben der Pädagogen sind pädagogischer, die der Musiker musikalischer Natur. Im Team entsteht aus den Einzelteilen ein Ganzes. „Wir sind viele Glieder, aber ein Leib.“

5. Versuch einer Bewertung

Eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in Bayern ist oft theologisch besser qualifiziert und auch als nicht geschäftsführender Pfarrer in der Arbeit freier und von der Kirchenleitung unabhängiger als seine Kollegin oder sein Kollege in Schweden. Hier gibt es die Gottesdienste, Konfirmandenunterricht, Schule und Kasualien. Was die bayerische Pfarrerin darüber hinaus tut, hängt von ihrem Engagement, ihrem Konzept, ihrem Interesse und natürlich von der Gemeinde ab, in der sie arbeitet. Der Dekan oder die Dekanin übt die Dienstaufsicht aus. In das Alltagsgeschäft vor Ort mischt er sich nicht ein. Ein großer Teil ihrer Arbeit ist Beziehungsarbeit zu den ehrenamtlichen Mitarbeitern vor Ort. Die Arbeitszeit wurde einmal auf 54 Stunden festgelegt, aber es gilt das Prinzip der Alimentierung: die Pfarrerin, der Pfarrer ist mit dem Gehalt, das er wie ein Beamter von

der Landeskirche erhält, freigestellt, ganz und gar für seine Gemeinde da zu sein. Da Residenzpflicht besteht, muss sie oder er im Pfarrhaus, im Gemeindegebiet leben und ist immer erreichbar. Nolens volens ist auch die Familie, falls vorhanden, in diese Pflicht mit eingebunden.

Die schwedische Kollegin oder der schwedische Kollege lebt typischerweise nicht im Pfarrhaus. Sie oder er geht jeden Tag zur Arbeit wie jeder andere Mensch auch. Und am Abend geht sie nach Hause. Dort hat sie frei. Jetzt kann sie zum Beispiel für ihre Familie da sein, ohne Pfarrerin sein zu müssen. Ihre Arbeit tut sie in Strukturen, die ihr weniger individuelle Freiheit ermöglichen, dafür aber klare Ziele setzen und ständiges professionelles Feedback geben. Sie tut diese Arbeit nicht allein, sondern im Team, zusammen mit anderen gut ausgebildeten professionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hier gibt es sicher viele Konflikte, aber auch deren Bewältigung ist in einem wertschätzenden und von Kommunikation geprägten Arbeitsklima leichter zu bewältigen, als in einer Kirche der Einzelkämpfer.

Die schwedische Kirche hat ihre Strukturen erarbeitet, weil sie in den letzten 20 Jahren durch die Loslösung vom Staat die Möglichkeit hatte, vieles neu zu denken und auch durchzusetzen. Andererseits ist Schweden ein Land mit einem anderen gesellschaftlichen Klima. Die Gleichberechtigung von Mann und Frau auch Beruf hat eine lange Tradition. Überkommene Bilder vom "Pfarrhaus", in dem Licht brennen muss, von der "Pfarrfrau", die als unbezahlte Kraft mitarbeitet, sie liegen länger zurück als bei uns.

Wenn wir von der Svenska Kyrka lernen wollen, sind es diese zwei Felder:

Zum einen die Arbeit in Teams. Durch das Zusammenwirken von einer Arbeitskultur, die in Teams denkt einerseits und einem klaren Ordinationsverständnis andererseits, wird die Arbeit auf viele kompetente Schultern verteilt. Der Pfarrer, die Pfarrerin muss nicht alles können, kann aber im Team viel erreichen und viele erreichen. Gemeindegottesdienst, auch Gottesdienst, ist keine Einmannshow in Bezug auf die Hauptamtlichenarbeit. Selbst der Gottesdienst ist auf mehrere Menschen verteilt. Damit gehen nicht Beziehungen in die Gemeinde verloren, sondern mehr Beziehungen sind möglich: wer von den Ehrenamtlichen mit dem Pfarrer persönlich oder theologisch nicht so gut kann, ist vielleicht bei der Diakonin gut aufgehoben. Gute Teamarbeit ermöglicht außerdem Feedback, das anspornen, ermutigen und auch konstruktiv kritisch verbessernd sein kann. Wenn die Teams in klare und kommunikativ gut durchdachte Strukturen eingebaut sind, ermöglichen sie ein zielführendes Arbeiten, das mehr erreichen kann als jeder Solist, der alles macht, der alle Aufmerksamkeit in der Gemeinde auf sich zieht. Diese Teamarbeit ist auch in Schweden nur in größeren Einheiten, in den Pfarrverbänden (Pastoraten) möglich. Zum anderen die klaren Strukturen, die eine Abschaffung der Residenzpflicht und familienfreundliche Arbeitszeiten ermöglichen. Wer die Pfarrersrolle zu Hause ablegen und die nötige Pause hat, kann die Arbeit dann wieder umso motivierter aufnehmen.



Gottesdienst in Trollättans Kyrkan

6. Ein Vorschlag

Inzwischen hat eine beträchtliche Anzahl von bayerischen Pfarrerinnen und Pfarrern sowie schwedischen Kolleginnen und Kollegen, sogar ein Religionspädagogenpaar, am Austauschprogramm zwischen Skara Stift und der ELKB teilgenommen. Warum organisiert das Ökumenereferat in Zusammenarbeit mit der Abteilung von Göran Rask nicht eine Konferenz mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, in Punkte erarbeitet werden können, die beide Kirchen voneinander lernen können? Ich würde mich gerne in die Vorbereitung einer solchen Konferenz mit einbringen, und ich weiß, dass auch meine Austauschpartnerin, Maria Classon, an einer solchen Veranstaltung interessiert ist. Die Ergebnisse einer solchen Veranstaltung könnten veröffentlicht und weiter in beiden Kirchen diskutiert werden. So würden nicht nur individuelle Pfarrerinnen und Pfarrer profitieren, sondern ein direkter Profit für die teilnehmenden Kirchen daraus entstehen.