

GENERATIONSWECHSEL IN DER PFARRERSCHAFT

Warum die Kirche das intergenerationelle Gespräch
unter ihren Pastorinnen und Pastoren braucht

Claudia Panhorst-Abesser, Matthias Wille

Pastoralpsychologischer Dienst
im Zentrum für Seelsorge



Pastoralpsychologischer Dienst

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS



Zentrum für Seelsorge



**Pastoralpsychologischer Dienst
im Zentrum für Seelsorge**

Blumhardtstraße 2A, 30625 Hannover

0511 – 79 00 31-15

Gert.Stuehrmann@evlka.de

www.zentrum-seelsorge.de

Verantwortlich: Gert Stührmann

Layout: Andrea Hesse

Druck: Die Umweltdruckerei



Hannover, Februar 2019

GENERATIONSWECHSEL IN DER PFARRERSCHAFT

Warum die Kirche das intergenerationelle Gespräch unter ihren Pastorinnen und Pastoren braucht

Claudia Panorst-Abesser, Matthias Wille

Einleitung

Generationswechsel in der Pfarrerschaft hat es immer gegeben, aber die neue Generation ist anders. Die Neuen treten in einer Weise auf, die viele ältere Kolleginnen und Kollegen nachhaltig irritiert. Sätze sind zu hören wie: „Die grenzen sich aber ab.“¹ „Was sich die jungen Leute da erlauben, das grenzt an Dreistigkeit.“² Hier geht es nicht nur um typische Reaktionen der älteren Generation auf altersgemäße Provokationen der Jüngeren. In der Gesellschaft wie in der Kirche ist eine neue „Generation Y“ auf den Plan getreten, von der Jens Böhm sagt: „Die Generation Y wird uns mehr verändern als wir sie verändern werden.“³

Ohne Frage kommt nach dem Abtreten der geburtenstarken Jahrgänge in der Pfarrerschaft in wenigen Jahren nicht nur das Problem des Pfarrermangels auf die Kirche zu mit der brennenden Frage, wie denn die Gemeinden bei zunehmenden Vakanzen versorgt werden können. Die Neuen scheinen zunehmend alte Rahmenbedingungen und das traditionelle Berufsbild einer Pastorin, eines Pastors in Frage zu stellen. „Es spricht viel dafür, dass mit dieser neuen Pfarrergeneration der Übergang von der Lebens- zur Berufsförmigkeit des Pfarrberufs vollständig vollzogen wird“, so Julia Koll in ihrem grund-

legenden Artikel „Eine neue Generation im Pfarrberuf“.⁴

Die Identität im Pfarrberuf ist immer wieder Gegenstand pastoraltheologischer Reflexion gewesen. Durch Impulse und Forderungen der neuen Generation scheinen hier Konflikte vorprogrammiert, in denen sich unterschiedliche Pfarrerbilder mit Vertreter*innen der unterschiedlichen Generationen verbinden.

Der Pastoralpsychologische Dienst möchte in diesem Jahresbericht den aktuellen Diskurs aufnehmen und psychodynamische Aspekte im Generationenverhältnis einbringen. Dabei wird das spannungsvolle Miteinander und Aufeinanderbezogenheit der Generationen in den Blick genommen in dem Vertrauen, dass die Generationen voneinander lernen können, wenn sie mehr von den Anliegen der anderen Seite verstehen und sich einlassen auf das, was befremdet oder gar abstößt.

Auch wenn in diesem Bericht der Schwerpunkt auf das Generationenverhältnis in der Pfarrerschaft gelegt wird, gilt Vergleichbares für das Verhältnis von jüngeren und älteren Diakon*innen und darüber hinaus für die unterschiedlichen Generationen in Kirchenvorständen, wenn z.B. ältere Kirchenvorsteher*innen auf junge Hauptamtliche treffen.

1. Beobachtungen

Der „Generation Y“ gehören laut Klaus Hurrelmann, Soziologe und Jugendforscher, die zwischen 1985 und 2000 Geborenen an, die nach der „skeptischen Generation“, den „68ern“, den „Babyboomern“ und der „Generation X“ die vierte deutsche Nachkriegsgeneration bilden.⁵ Nach Hurrelmann⁶ ist die Ge-

neration Y aufgewachsen mit dem Gefühl, dass die äußeren Umstände unsicher sind und sich schnell ändern können.⁷ Für sie ist es selbstverständlich, in einer pluralen Welt verschiedener Lebensentwürfe und einer Breite religiöser Grundüberzeugungen zu leben, in denen Kirchenzugehörigkeit nur noch eine

1 eine Kollegin

2 Personaldezernentin einer Landeskirche, siehe Koll, Julia, Deutsches Pfarrernetz 2/2018, 64

3 Böhm, Jens, Generation Y und der Pfarrberuf. Was kommt da auf die Kirche zu?, Brennpunkt Gemeinde 3/2015, 91 – 94; Neumeier, Klaus, Gemeinden ohne Pfarrerinnen und Pfarrer. Ein hausgemachter Notstand mit Ansage, DPfBl 3/2016, 154-162

4 Koll, J., a.a.O., 68

5 Angeregt durch Studien von Karl Mannheim in den 1920er Jahren mit der Entwicklung des Konzeptes der „Generationslagerung“ und dessen Aufnahme von Helmut Schelsky in der Nachkriegszeit, hat sich in der Sozialisationsforschung eine Definition von Generationen durchgesetzt mit Alterskohorten, die im Abstand von 15 Jahren aufeinander folgen. „In einem solchen Zeitablauf ändern sich die technischen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Bedingungen derartig stark, ... (weiter auf S. 4)

Option unter vielen ist. So ist es für sie wichtig, das Beste aus der Situation zu machen, sich möglichst gut und flexibel auszubilden und pragmatisch und optimistisch den eigenen Weg zu suchen. Ypsiloner gelten als leistungsbereit, jedoch in klaren Grenzen. Sie stellen alte Wertesysteme, vor allem hierarchische Strukturen in Frage und suchen Kommunikation auf Augenhöhe. Sie lieben Arbeit in Projekten, Teamfähigkeit hat einen hohen Stellenwert. Sie gelten als selbstbewusst, brauchen aber auch viel Feedback und Anerkennung. Familiäres hat in ihrer Werteskala eine große Bedeutung, für etliche wichtiger als ein sicherer Arbeitsplatz oder der Aufbau einer Karriere. Die Ypsiloner sind zudem die erste Generation, die selbstverständlich mit dem Internet aufgewachsen und so mit digitaler Kommunikation von Anfang an vertraut ist.

Älteren im Pfarramt fallen „typische Ypsiloner“ sofort auf. Dennoch gibt es Gleichaltrige, die nicht in dieses Bild passen. Die Einordnung in Generationenfolgen hat nur eine begrenzte Aussagekraft. Sie ist hilfreich,

um Wahrnehmungen zu strukturieren, sie ist aber auch eine Konstruktion. Die Therapeutin und Publizistin Astrid von Friesen und der Ethnologe und Gruppenanalytiker Gerhard Wilke gehen in ihrem Buch „Generationen-Wechsel: Normalität, Chance oder Konflikt?“ davon aus, „dass jeweils zehn bis 15 Prozent einer nachkommenden Generation eine Generationsidentität entwickeln, die auf 40 bis 50 Prozent der Alterskohorte ausstrahlt. Die restlichen leben in sozialen Nischen und leben in der Peripherie der Generation“.⁸ So gibt es auch auch unter jungen Pastorinnen und Pastoren solche, die eher vorsichtiger sind und das Bewahrende suchen bis hin zu denen, die ein ausgesprochen konservatives Pfarrerbild an den Tag legen und zur Irritation vieler Älterer im Kollarhemd auftreten. Zudem sind Pfarrergenerationen nicht allein durch Generationenfolgen in der Gesellschaft geprägt, sondern auch durch die Erfahrung von Kirche in ihrer Zeit.

Trotz der genannten Differenzierungen halten wir im Verhältnis der Generationen folgende Unterschiede für typisch.

1.1. Kirchenreform

Die Generation der „Babyboomer“, die starken Jahrgänge, die nun bald in den Ruhestand gehen, wollte die Kirche verändern. Viele verstanden sich als Teil eines gesellschaftlichen Aufbruchs wie der Friedens- und der Anti-Atomkraftbewegung. Anderen war missionarischer Gemeindeaufbau wichtig. Bei allen kirchenpolitischen und theologischen Differenzen bestand ein großer Konsens darin, die Kirche verändern zu wollen und Reformprozesse zu initiieren. Viele junge Pastorinnen und Pastoren kamen aus aktiver gemeindlicher Jugendarbeit. Solche Gruppenerfahrungen waren identitätsprägend.⁹

Doch die Engagierten von damals haben die Erfahrung machen müssen, dass trotz ihres großen Engagements und der Vielfalt kirchlichen Lebens in den siebziger und achtziger Jahren die Kirche nicht an Bedeutung gewonnen hat, sondern kleiner geworden ist. Diese Erfahrung hat bei etlichen nachhaltige Gefühle von Resignation und Bedeutungslosigkeit ausgelöst.

Für die jungen Kolleginnen und Kollegen ist es längst selbstverständlich, dass die Volkskirche an Bedeutung verloren hat. Schon ihr Weg in den Pfarrberuf ist ein anderer. Mehr als über Gruppenidentitäten sind viele durch Einzelpersonen geprägt, z.B. durch Religionslehrer*innen oder Pastor*innen.

... dass jeweils eine neue ‚Generationslagerung‘ entsteht, die eine neue ‚Generationsgestalt‘ hervorbringt. Auf die skeptische Generation folgten die 1968er (geboren 1940 bis 1955), dann die Babyboomer (1955 bis 1970), die Generation X (1970 bis 1985) und zuletzt die Generation Y. Jede dieser Generationen ist durch kollektiv erlebte Ereignisse geprägt, die Spuren in ihrem ‚Sozialcharakter‘ hinterlassen haben“, vgl. K. Hurrelmann, *Loccumer Pelikan* 2/2018, S. 4ff. Dass diese etwas schematisch erscheinende Einteilung in Alterskohorten zu differenzieren ist, wird im Folgenden entfaltet.

6 vgl. zusammenfassende Sicht bei Koll, Julia, a.a.O., 65

7 vgl. Ereignisse wie „11. September“ oder die Finanzkrise

8 von Friesen, Astrid und Wilke, Gerhard, *Generationen-Wechsel: Normalität, Chance oder Konflikt?*, Berlin 2016, 15. Die Autoren beziehen sich hier auf den Soziologen Karl Mannheim.

9 Die Bedeutung identitätsprägender Gruppenerfahrung wurde im Jahresbericht des PPD „Die Bedeutung von Gruppen für kirchliche Arbeit. Jahresbericht 2015 – 2016 des Pastoralpsychologischen Dienstes im Zentrum für Seelsorge“ entfaltet.

1.2. Abgrenzung

Vor allem unterscheiden sich die Neuen von den Älteren durch ihre selbstbewusste Weise, sich abzugrenzen. Den Wunsch, das Private zu schützen, private Räume und Zeiten einzufordern, kennen die Älteren auch, brachten solche Wünsche aber eher verhalten zum Ausdruck. Die meisten versuchten, in freundlicher Weise und im Einvernehmen mit dem Kir-

chenvorstand ihre Vorstellungen einzubringen, z.B. den Bau eines Zauns, der den Pfarrgarten vom Gemeindegarten abtrennt und damit die Privatsphäre schützt. Die Jungen stellen eher klare Forderungen, reagieren sehr sensibel auf ihnen überzogen erscheinende Erwartungen von Seiten Ehrenamtlicher und der Gemeinde und nehmen dabei Konflikte in Kauf.

1.3. Leben im Pfarrhaus

Für bisherige Pfarrgenerationen war das Leben im Pfarrhaus selbstverständlich, einschließlich der damit verbundenen grundsätzlichen Ansprechbarkeit. Die Übergänge zwischen dienstlichem und privatem Leben in der Gemeinde waren fließend. Viele Ältere haben erfolgreich darum gekämpft, die Privatsphäre stärker zu schützen und einige grundsätzliche Veränderungen sind selbstverständlich geworden, wie z.B. unterschiedliche Lebensformen im Pfarrhaus. Pfarrbüros werden bei baulichen Veränderungen häufig in das Gemeindehaus verlegt.

Dennoch wirkt ein in diesem Sinne vorgezeichneter Lebensentwurf auf viele junge Kolleginnen und Kollegen abschreckend. Die Abgrenzung des Privatlebens ist wesentlich wichtiger geworden und wird stärker eingefordert. Auch durch den gestiegenen Anteil der Frauen im Pfarrberuf sind Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitstellen, Vereinbarkeit von Pfarramt und Berufstätigkeit des Partners oder der Partnerin, verlässliche Arbeitszeiten und Rücksicht auf Kinderbetreuungszeiten in den Vordergrund getreten. Sie haben eine hohe Priorität.

All dies gut zu organisieren, gehen die Neuen selbstverständlich und offensiv an. „Dienstags und freitags mache ich keine Beerdigungen“, so eine junge Pastorin. Deutlich ist, dass sich viele Jüngere zunehmend von der traditionellen Pfarrerrolle distanzieren. „Ich brauche mal wieder einen Fortbildungskurs, um hier raus zu kommen“, so eine junge Kollegin nach wenigen Monaten in der ersten Gemeinde.

In diesem Zusammenhang ist die theologische Bedeutung des „Übergangs des Pfarrberufes in die Berufsförmigkeit“¹⁰ als Versuch zu verstehen, die Situation zu bewältigen. Während die ältere Generation dafür steht, „alles möglich zu machen“, steht die jüngere ein für die Angleichung des Pfarrberufes an andere Berufe. Traditionelles Rollenbild und „Berufsförmigkeit“ geraten in Spannung und Widerspruch.

„Ich habe den Eindruck, die Alten erwarten von uns, dass wir es genauso machen wie sie, uns auch für alles zuständig fühlen – und sie werfen uns vor, dass wir es nicht tun, sondern viele Dinge in die Verantwortung der Gemeinde legen“, so ein Pastor im Probedienst.

1.4. Verhältnis zur Kirchenleitung

Die Generation der Babyboomer, aber auch die Generation X, hat häufig ein distanzierteres Verhältnis zur Kirchenleitung. Grund war vor allem die schwierige Stellensituation, bedingt durch die sogenannte Theologenschwemme. Die Konkurrenz unter Kolleginnen und Kollegen war groß, schließlich ging es um die berufliche Existenz. Ein Abhängigkeitsgefühl gegenüber der Kirchenleitung war prägend. Man musste dankbar sein, überhaupt eine Stelle zu bekommen. Verheirateten Theologenpaaren wurde Stellentei-

lung auferlegt. Viele daraus resultierende Verletzungen sind bis heute geblieben und werden immer wieder formuliert.¹¹

Die Generation Y erlebt heute genau das Gegenteil. Die Jungen werden aus Sicht vieler Älterer von der Kirchenleitung hofiert, denn der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern und die berechtigzte Sorge, dass sie in eine andere Landeskirche wechseln könnten, nimmt zu. Schon im Vikariat ist das Bemühen groß, privaten Wünschen möglichst weit

¹⁰ Koll, J., a.a.O., 68

¹¹ So reagierte ein älterer Kollege z.B. empört auf eine Hochglanzwerbebroschüre für Theologiestudium und Pfarrberuf.

entgegentzukommen. „Es sind nicht mehr die jungen Menschen, die sich bei uns als Kirche bewerben. Wir bewerben uns bei ihnen!“, so Klaus Neumeier.¹² So

treten manche Ypsiloner auch der Kirchenleitung gegenüber selbstbewusst auf, stellen Forderungen, die manchmal als Anmaßung empfunden werden.

1.5. Viele Alte – wenige Neue

Nicht zu unterschätzen ist die Spannung zwischen den Neuen und den Alten, die allein dadurch entsteht, dass es viele Alte und wenige Neue gibt. Die Neuen möchten gern ihre Impulse setzen und fühlen sich von Älteren gebremst. Doch zugleich sind sie auf die Älteren angewiesen. „Wenn die alle weg sind, dann sind wir hier ja ganz allein!“, so eine junge Pastorin.

Dank der großen Zahl der Älteren gelingt es derzeit trotz Stellenkürzungsrunden noch, den Status quo aufrecht zu erhalten. Sich damit auseinanderzusetzen, dass dies auf Dauer nicht geht, und die

Gemeinden samt Kirchenvorständen konkret darauf vorzubereiten, geschieht kaum. So liegt auf der zahlenmäßig geringeren Generation X und den Neuen ein großer Druck im Blick auf die Gestaltung der unausweichlichen Umbrüche, wie eine junge Kollegin in einer Supervisionsgruppe für sich feststellt: „Viele Ältere haben eine sehr düstere Zukunftsvision: Pfarrstellenmangel, sinkende Mitgliederzahlen. Sie fürchten sich mehr davor als die jüngere Generation, die diese Probleme eher als Anreiz nimmt, neue Wege zu gehen – obwohl sie natürlich auch Befürchtungen hat“.

2. Generationswechsel: Normalität, Chance oder Konflikt?

Astrid von Friesen und Gerhard Wilke geht es in ihrem Buch „Generations-Wechsel: Normalität, Chance oder Konflikt?“ um die Wiederaufwertung des Generationenbegriffs und die enorme Bedeutung, die die Generationenfolge für jeden Menschen hat, nicht nur in der eigenen Familie, sondern auch in Institutionen und Organisationen, in Gesellschaft und Kultur. „Seit Jahrzehnten liegt sowohl in der Psychoanalyse als auch in den Sozialwissenschaften der Fokus meist auf den Konflikten. Dabei wird übersehen, dass die Mechanismen der Übergänge, des Vererbens und Erbens zum Leben gehören, und sei es in Familien, Betrieben, Institutionen ... oder in der Politik.“¹³

Bei aller Veränderung in den Lebensformen ist es für die Autoren entscheidend, nicht aus dem Blick zu verlieren, dass für alle Menschen ein Drei-Schritte-Muster relevant ist im Sinne von „gestern, heute, morgen“; „mein Vorgänger, ich, meine Nachfolger“. Gerade in der Familienforschung halten die Autoren die Frage, was eine Familie sei, mit einer Fokussierung auf die Kleinfamilie für falsch, spannen den Bogen weiter, haben mindestens drei Generationen im Blick.¹⁴

In der Drei-Generationen-Perspektive, so die Autoren, treffen aufbrechende Gegenkulturen in der jungen Generation, auch in ihren manchmal dest-

ruktiven Erscheinungsweisen, eher auf Verständnis, da sie immer in ihrem Bezug auf die Vorgängergeneration verstanden werden: Auch im Widerspruch bin ich bezogen auf die, die vor mir waren und mich geprägt haben. Anscheinend gibt es in jeder neuen Generation das Bedürfnis, sich mit Gleichaltrigen zu einer eigenen Gruppenidentität gegenüber den Älteren zusammenzufinden. Dieses Bedürfnis dient der stetigen Entwicklung von Gesellschaft, es kann Umbrüche und Veränderungen bewirken und vor Stillstand bewahren.

Entscheidend ist nun im Verhältnis der Generationen die Frage, wie der Übergang von einer Generation zur nächsten gut gelingen kann. Die Autoren beschreiben viele Beispiele, wie folgende Generationen ungefragt Belastungen der vorhergehenden Generation zu tragen hatten, wenn diese – aus welchen Gründen auch immer – nicht besprochen und verarbeitet werden konnten. Man denke nur an die traumatisierenden Erfahrungen der Kriegsgeneration und die unbewusste Delegation von Nichtbearbeitetem an die Kriegskinder- und Kriegsenkelgeneration.

So geht es zwischen den Generationen nicht allein um den Veränderungsimpuls der Jungen und in welcher Weise er zur Weiterentwicklung beiträgt. Es geht immer auch darum, wie die Älteren in der Lage sind,

¹² Neumeier, Klaus, a.a.O., 156

¹³ von Friesen und Wilke, a.a.O., 10

¹⁴ von Friesen und Wilke, a.a.O., 3

Abschiede zu verarbeiten, mit inneren Konflikten umzugehen, auf die Impulse der Neuen zuzugehen – und umgekehrt gilt Entsprechendes für die Jungen.

Wo dies weniger gut oder gar nicht gelingt, werden nicht verarbeitete innere Konflikte und schwer

verdauliche Gefühle und Belastungen abgewehrt und auf unbewusste Art und Weise der anderen Generation zugeschoben. In den Kategorien der Tiefenpsychologie spricht man von Abwehrmechanismen wie Projektion, Entwertung und Spaltung.

3. Psychodynamische Aspekte im Spannungsfeld der Generationen

Die vielfach als heftig empfundenen Spannungen im Verhältnis der Pfarrgenerationen werfen so die Frage auf, was denn hier eine Generation an der anderen abarbeitet oder ihr zuschiebt. Wozu „gebrauchen“ die Alten die Jungen? Und umgekehrt die Jungen die Alten?

Könnte es sein, dass die Generation der Älteren der jüngeren insgeheim vorwirft, „das Erbe“ zu verspielen? Lenkt sie damit davon ab, dass es ihr nicht gelungen ist, die Kirche zu erhalten, geschweige denn sie größer zu machen im Wandel der Zeiten? Wäre der empfundene Groll auf die Jungen als eine Form der Abwehr zu verstehen, um nicht auf das eigene vermeintliche Scheitern zu schauen, das seinerseits einer Größenfantasie entspringt? „Die sind alle so müde“, sagt eine Diakonin über die älteren Pastorenkolleg*innen im Kirchenkreis. Depressivität und Resignation in der älteren Pfarrgeneration haben ihre Ursache nicht allein in vielen anstrengenden Dienstjahren. Der zunehmende Bedeutungsverlust der Kirche, der resignierte Blick auf Jahre, in denen man selbst mehr gefragt war und das eigene Älterwerden nagen am Selbstwertgefühl. Wie gehen die Älteren mit diesen schwierigen Gefühlen um?

Ganz andere Töne werden durch den programmatischen Titel „Wir reiten die Welle“ des Zukunftskongresses der Landeskirche im Mai 2018 angeschlagen. Ein „junger“ Titel, der signalisiert: Wir gehen lustvoll und optimistisch und visionär in die Zukunft. Wir packen's – in Abgrenzung zu den vielen Älteren, die frustriert und depressiv beklagen, dass es mit der Kirche ständig bergab geht.

Wenn die Älteren so scheinbar eindeutig das Thema Bedeutungsverlust repräsentieren, dann brauchen die Jüngeren die Trauer über eine kleinere und in der Gesellschaft bedeutungsloser gewordene Kirche nicht zu fühlen. Wenn die Alten als überwiegend resignativ erlebt und etikettiert werden, dann brauchen die Jungen ihre Frustration darüber, wie ermüdend der Alltag in einer Gemeinde sein kann, z.B. bei der Suche nach Kandidat*innen für den Kirchenvorstand, nicht zu spüren.

Aus psychoanalytischer Sicht handelt es sich hier

um einen Spaltungsvorgang. Die Abwehrform der Spaltung basiert auf der Unfähigkeit, die Ambivalenz von Gefühlen zu ertragen. Sie sorgt in spezifischen Belastungs- oder Konfliktsituationen dafür, dass unerträgliche Vorstellungen vom Selbst oder vom Gegenüber auseinandergehalten werden mit dem Ergebnis, dass das Selbst bzw. das Gegenüber entweder als „nur gut“ oder „nur böse“ wahrgenommen werden. Der andere wird entweder idealisiert und ist „ganz toll“ oder er wird entwertet, weil er es „überhaupt nicht bringt“. Im Vorgang der Spaltung wird das Selbst frei gehalten von unangenehmen Gefühlen, Selbstzweifel werden vermieden: „Wenn die mich nur machen lassen würden – aber ich darf ja nicht, die Strukturen engen mich ein“ oder „Es gibt hier ja nicht die richtigen Leute“. Es wird vermieden, Verantwortung zu übernehmen und zu den Anteilen des Selbst zu stehen, die ich an mir selbst nicht wahrhaben will. Schuld sind dann die andern.

Für die Älteren gilt Ähnliches: Indem sie sich der Aufgabe, tragfähige Konzepte für die Zukunft zu entwickeln, verweigern, gar mit der Haltung, „wir haben uns jahrelang abgerackert, jetzt sollen die mal machen und sich um den Laden kümmern“, bleiben sie ihrerseits in der Resignation. Sie überlassen damit den Jungen den nötigen und erforderlichen Aufbruch – und damit auch das in die Zukunft gerichtete, hoffnungsvolle Denken und Handeln.

In den kirchenleitenden Gremien sitzen ebenfalls überwiegend Ältere mit der ihnen eigenen Perspektive. Auch bei ihnen besteht eine Scheu, grundlegende Veränderungen durchzusetzen, u.a. aufgrund bestehender Loyalitäten und Verpflichtungen Einzelnen, Gruppen und Kirchengemeindestrukturen gegenüber. Durch die Abspaltung eigener schwieriger innerer Konflikte und Entwicklungsaufgaben bleiben Stagnation und Leerstellen in einer Struktur, die nicht mehr passt und die zu erneutem Abbruch und zu erneuter Abwendung führt.

Unter der Welle, die die einen lustvoll reiten, schwimmt der Hai – wie auf dem Plakat des Zukunftskongresses der Landeskirche 2018 „Wir reiten die Welle“ abgebildet.

4. Perspektiven zu einem konstruktiven Miteinander der Generationen

4.1. Verstehen

Für einen gelingenden Generationenwechsel ist es notwendig, dass sich die ältere Generation den Impulsen der Jüngeren nicht durch Groll oder latente Abwertung verschließt, sondern es mit „Verstehen“ versucht. Dass die Jungen die Kirche nur in ihrer jetzigen Gestalt kennen und dass dies ja ihre Wahrnehmung der Situation bestimmt, machen sich Ältere oft nicht genügend klar. Dabei könnte es eine fruchtbare Debatte werden, gemeinsam in einen Austausch darüber zu gehen, was denn nun den Pfarrberuf heute ausmacht im Unterschied zu früher – und was ihn von anderen Professionen unterscheidet.

Zentrale Aufgabe für einen solchen Prozess ist aus Sicht des Pastoralpsychologischen Dienstes, die Spaltung in den Blick zu nehmen und zu überwinden.

4.2. Wahrnehmen eigener Gefühle

Voraussetzung für einen solchen Prozess ist ein Wahrnehmen der eigenen Gefühle. Vielleicht ist für die Älteren ein Trauerprozess notwendig im Blick auf die eigenen Vorstellungen und Ideale, wie die Kirche sein sollte. „Mehr Demut“¹⁵ ist nicht nur von den Jüngeren zu fordern, sondern auch von den Älteren selbst im Blick auf das eigene Wirken. In einem Prozess des Loslassens der eigenen Gestaltungskraft und Macht – vielleicht ja auch mit versöhntem Blick auf das eigene Wirken und der Wertschätzung dessen, was in vielen Jahren geleistet wurde – ist es möglich, für die Impulse der Neuen freier zu werden. So zum Beispiel ein älterer Kollege zur privaten Abgrenzungstendenz der Jungen: „Ich habe mir für meine Kinder nicht so viel Zeit genommen, die Gemeinde ging immer wieder vor. Und wenn ich die Jungen sehe, wie die damit umgehen, dann kommt in mir auch Reue hoch.“

Statt in resignativer Abwehrhaltung und versteckter Aggression zu verharren, hilft ein solcher Prozess dazu, die eigene Abwehr aufzubrechen und solidarisch auf die Jungen zuzugehen, neugierig auf ihre Ideen zu sein und den eigenen Part zu klären: Was ist jetzt unsere Aufgabe? Was ist unser Beitrag, um die Zukunftsgestaltung der Kirche anzugehen?

Ganz im Sinne von Friesens und Wilkens: „Erst die Anerkennung und Akzeptanz der Vergangenheit und deren Wirkung auf uns schafft die Vorbedingung für die Fähigkeit loszulassen, Neues zu wagen... Dies ist

Der Fähigkeit zur Einfühlung, die auch beschrieben werden kann als die Fähigkeit, „in mir selbst Alt und Jung zu denken“ und nebeneinander stehen lassen zu können, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Hier gäbe es für beide Seiten etwas zu lernen. Übertragungen würden zugemutet und Gegenübertragungen könnten verstanden werden („Ich sage dir, wie es bei mir ankommt.“). Die Verletzungen der Älteren bekämen Raum, würden ernstgenommen und einfühlbar, wie auch die Neidgefühle auf eine junge Generation, die es vermeintlich so viel besser hat. Das gleiche gälte aber auch für die Ängste der jungen Generation, mit ihren Initiativen nicht verstanden und mit der auf sie zukommenden großen Gestaltungsaufgabe allein gelassen zu werden.

ein Gegenargument gegen das Muster der Verdrängung und Vermeidung und organisierten Zerstörung der Verbindung zur Vergangenheit. Jeder Mensch und jede Generation steht vor der Aufgabe, das ICH und WIR in Gegenwart und Vergangenheit in sich selbst zu integrieren.“¹⁶

Somit kann die Fähigkeit, „in mir selbst Alt und Jung zu denken“ zu einem der wichtigsten Lernfelder im Gespräch der Generationen im Blick auf die zu gestaltende Zukunft der Kirche werden. Das setzt voraus, Orte der Begegnung zu suchen, zu schaffen und diese bewusst als Möglichkeiten des Austauschs und der Auseinandersetzung wahrzunehmen. Oftmals geschieht es – ungeplant und unverhofft, dass jüngere und ältere Kolleg*innen miteinander ins Gespräch kommen über das, was sie bewegt, was sie ärgert und was sie froh macht, und wo über das Feststellen der unterschiedlichen Prägungen und Sichtweisen hinaus sichtbar wird, was im Erleben verbindet. Berührung entsteht, Einfühlung und Wertschätzung dessen, was das Gegenüber bewegt.

Wo solche Erzählräume entstehen und bewusst wahrgenommen werden, werden sie als kostbar erlebt. Dies belegen in überzeugender Weise Erfahrungen und Rückmeldungen aus altersgemischten Balint- und Supervisionsgruppen wie auch Pastorkollegs. Verordnen lassen sie sich wohl eher nicht. Aber wir können sie in wacher Aufmerksamkeit suchen.¹⁷

¹⁵ so ein älterer Kollege im Kontext des Zukunftskongresses

¹⁶ von Friesen und Wilke, a.a.O., 11

¹⁷ vgl. den Jahresbericht des PPD 2015 – 2016, a.a.O., 13 – 14

4.3. Ausrichtung nach der Primäraufgabe

Bei der Aufforderung zu intergenerationellen Gesprächen geht es nicht allein darum, dass die Generationen einander besser verstehen und miteinander auskommen mögen.

Die Institution Kirche ist ja kein Selbstzweck, sondern hat eine Aufgabe, den Auftrag, das Evangelium in die Welt zu tragen. In den Kategorien der Psychodynamischen Organisationsentwicklung spricht man von der „Primäraufgabe“ einer Organisation.¹⁸ Die Primäraufgabe ist in der konkreten Umsetzung nicht statisch, sondern als ein heuristischer Begriff zu verstehen, der dazu hilft, zu benennen, warum und wozu wir etwas tun und wie Prioritäten zu setzen sind. Erst wenn ich deutlich sagen kann, was meine Aufgabe ist, kann ich die Frage beantworten, was sekundär ist und was ich gar nicht zu tun habe. Die Ausrichtung auf die primäre Aufgabe hilft Arbeit zu begrenzen und beugt Diffusion, Allzuständigkeit und Überforderung vor.

Um die primäre Aufgabe in der jetzigen Lage zu finden, ist ein inhaltlicher Prozess nötig, der Konfliktpotential in sich birgt. Aber gerade ein solcher Prozess hilft, aus infantilen Gefühlen herauszukommen und die eigene Rolle wieder klarer zu sehen und auszugestalten.

Besondere Bedeutung hat dabei die Leitungsrolle. Ein Leitungsamt inne zu haben, heißt noch nicht, die Leitungsrolle auch anzunehmen. Die Autoren des Generationenbuches betonen in ihrem letzten Kapitel, dass es für ein Miteinander der Generationen, auch in Betrieben und Institutionen, klare und konsequente Leitung braucht, „Rollenträger mit unneurotischen, nicht narzisstischen Beziehungen zur eigenen Machtposition.“¹⁹ Es geht also um die aktive Annahme der Leitungsverantwortung, in der grundsätzlich jede Pastorin und jeder Pastor auf unterschiedlicher Ebene steht, im Gegensatz zu einer Haltung des Abwartens, bis „die da oben“ in der Kirchenleitung endlich etwas tun.

Das könnte z.B. bedeuten, im Kirchenkreis offensiv die Aufgabe anzugehen, wie kirchliches Leben zu gestalten ist, wenn in wenigen Jahren ein Drittel der Pfarrstellen oder mehr dauervakant sein wird. In solch einem Prozess, der sich inhaltlich nach der primären Aufgabe ausrichtet, der in die Strukturen eingreifen wird und in den Blick nimmt, was genau zu tun und zu lassen ist, ist viel Mut und Konfliktbereitschaft gefordert. Dabei sind aber nicht immer „die anderen“, die Kirchenvorstände und Gemeindeglieder diejenigen, die verzweifelt an alten Strukturen festhalten, sondern viele ältere Pfarrstelleninhaber*innen selbst. Umso wichtiger ist es, dass sich ältere Kolleginnen und Kollegen finden, die Leitungsverantwortung übernehmen und aufgrund ihrer Erfahrung wertvolle Kompetenzen einbringen.

Zugleich halten wir einen inhaltlichen Dialog der Generationen im Sinne einer Verständigung über theologische und ekklesiologische Leitbilder für notwendig. Viele junge Pastorinnen und Pastoren haben wenig persönliche Gemeindeerfahrung in der eigenen Biographie. Sie betreten mit Berufsbeginn sozusagen Neuland. Vielleicht brauchen sie die Älteren als Spiegel, um in Differenz und Zustimmung das Eigene zu finden. Eine große Stärke liegt in ihrem Vertrauen auf die Selbstwirksamkeit. Damit haben sie älteren Kolleginnen und Kollegen oft viel voraus. Ihre Energie und ihre mutigen, noch nicht durch Erfahrung gebremsten Ideen und Handlungsimpulse werden dringend gebraucht.

Dabei ist für einen gelingenden Generationswechsel letztlich nicht entscheidend, dass immer wieder grundlegend Neues, Visionäres gedacht werden muss. Es geht auch und vor allem um die Kraft und die Klarheit, bereits Erkanntes zu gewichten und endlich umzusetzen. Die hohe Identifikation und Leidenschaft, die die Generationen verbindet, ist ein starkes Potential im Blick auf die Aufgabe, die Kirche von morgen zu gestalten!

5. Nachklang

Es braucht Vertrauen, um die primäre Aufgabe anzugehen. Als leitendes theologisches Motiv weisen wir daher auf Worte des 127. Psalms hin. Sie erschließen sich eher auf den zweiten Blick:

1 Wenn der HERR nicht das Haus baut, so arbeiten

umsonst, die daran bauen. Wenn der HERR nicht die Stadt behütet, so wacht der Wächter umsonst.

2 Es ist umsonst, dass ihr früh aufsteht und hernach lange sitzt und esset euer Brot mit Sorgen; denn seinen Freunden gibt er es im Schlaf.

¹⁸ Vgl. Lohmer, Mathias, Psychodynamische Organisationsentwicklung 2008
¹⁹ von Friesen und Wilke, a.a.O., 241

3 Siehe, Kinder sind eine Gabe des HERRN, und Leibesfrucht ist ein Geschenk. 4 Wie Pfeile in der Hand eines Starken, so sind die Söhne der Jugendzeit. 5 Wohl dem, der seinen Köcher mit ihnen gefüllt hat! Sie werden nicht zuschanden, wenn sie mit ihren Feinden verhandeln im Tor.²⁰

Radikal wird hier mit Worten aus der Weisheits-tradition an die Begrenztheit eigenen Tuns und Wirkens erinnert. Dabei geht es ursprünglich im Psalm nicht um äußerliches Bauen, sondern um Aufbau und Schutz des eigenen Lebenshauses mit den Menschen, die dazugehören, um die Frage nach vollem, gelingendem Leben.

In nachexilischer Zeit wurde der Psalm König Salomo zugeschrieben, vermutlich in eschatologischer Perspektive im Blick auf den neuen Tempel.

In provozierender Einseitigkeit ist davon die Rede, dass alles vom Segen Gottes und seinem Geist abhängt. Das lange Sitzen und Arbeiten und Sorgen führt nicht weiter. Seinen Freunden gibt Gott es im Schlaf. Ist das zu glauben? Ist das unser Credo? In unserer kirchlichen Kultur hat Tun die Priorität. Wir reden davon, dass Gottes Segen dazukommen muss, damit unser Tun gelingt, doch Segen ohne unser Tun ist schwer erträglich. Wozu strengen wir uns dann so an!?

Im alten Choral „Unsern Ausgang segne Gott“ heißt es in der zweiten Zeile: „Segne unser Tun und Lassen“. Gesegnetes Lassen kennen wir nicht, nur resignatives. Wenn wir etwas lassen müssen, dann müssen wir mit schlechtem Gewissen zugestehen, dass wir etwas leider nicht mehr schaffen, obwohl es doch eigentlich so wichtig wäre. Als gute Pastorinnen und Pastoren fühlen wir uns immer zuständig.

Dabei wäre die Umkehrung ein entscheidender Schritt: Das in den Blick nehmen, was wir persönlich und als Kirche lassen können. Aktives Lassen wird ein neues Hören und Nachdenken öffnen.

Nur wer weiß, was es alles zu lassen gibt, bekommt eine Ahnung, was wirklich zu tun ist. Leichtigkeit darf mein Tun begleiten. Schuldgefühle verlieren an Macht. Schlaf ist wichtig und dem nachzuspüren, was denn der Herr im Schlaf gibt!?

Im zweiten Teil des Psalms wird das Lassen verbunden mit dem erstaunlichen Vertrauen in die Kraft und Potenz der neuen Generation. Kinder sind ein Geschenk, auch die jungen Theologinnen und Theologen. Es ist umsonst, sie wie Helikoptereltern umkreisen und nach alten Vorstellungen prägen zu wollen. Wie Pfeile im Köcher sind die Jungen! Sie werden ihr Ziel finden.

20 Die Bibel nach Martin Luthers Übersetzung, revidiert 2017

**Pastoralpsychologischer Dienst
im Zentrum für Seelsorge**

Blumhardtstraße 2A
30625 Hannover
www.zentrum-seelsorge.de



Pastoralpsychologischer Dienst

**EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS**



Zentrum für Seelsorge