



## Innere Karriere statt Innere Kündigung

### Von der Kunst der Selbststeuerung im Pfarrberuf

Von: Christoph Lang, erschienen im Deutschen Pfarrerbund, Ausgabe: 2 / 2019

In den aktuellen Diskussionen um das Berufsbild der Pfarrerinnen und Pfarrer in den Evang. Landeskirchen wird deutlich, wie Selbststeuerung zur Berufszufriedenheit beiträgt. Sie ist eine Schlüsselkompetenz im Pfarrberuf. Was Christoph Lang unter der Idee der Selbststeuerung im Blick auf eine relativ "gesunde" Ausübung des Pfarrberufs versteht, verdeutlicht er auf drei Ebenen: personal im guten Umgang mit sich selbst, professionell im Blick auf das jeweils zugeordnete Arbeitsfeld und institutionell im Blick auf den Arbeitgeber Landeskirche.

"Wenn wir eine Situation nicht ändern können, müssen wir uns selbst ändern" (Viktor Frankl)

"Navigare vivere est" (populäres maritimes Motto)

#### 1. Selbststeuerung versus Fremdsteuerung - vom guten Umgang mit mir selbst

Von den drei Dimensionen der Selbststeuerung, die mir im Pfarrberuf relevant erscheinen, beginne ich zentral bei der eigenen Person. Selbststeuerung ist für die Pfarrerin bzw. den Pfarrer in einem "freien" Beruf Kenn- und Markenzeichen. Im Gegensatz zu vielen anderen Berufsgruppen eignet dem Pfarrberuf als Chance und als Aufgabe in besonderer Weise die Selbststeuerung. Von den Grundannahmen einer im weitesten Sinne christlichen Anthropologie aus betrachtet hat die für den Pfarrberuf relevante Selbststeuerung eine solide Basis. Theologisch gesprochen: Der Mensch, der sich selbst als Geschöpf Gottes begreift und dem sich Heil und Gnade in Jesus Christus erschlossen haben, lernt in ständiger Aneignung der verkündigten Botschaft und im Vertrauen auf des Geistes Gegenwart täglich neu, sich nicht "von außen", genauer: im Sinne einer erarbeiteten oder verdienten Gerechtigkeit zu definieren. Personenzentriert formuliert im Sinne klassischer humanistischer Psychologie: Der Mensch auf dem Weg zur "fully functioning person" (Carl R. Rogers) sucht in ständiger "Selbstaktualisierung" nicht zuerst den "outer point of reference", sondern lernt mehr und mehr, unabhängig von äußeren Zuschreibungen, Erwartungen und Anforderungen, eigenverantwortlich und in regelmäßiger "Selbstregulation" zu leben.(1)

Im Sinne der themenzentrierten Interaktion (TZI) geht es hierbei um eine stimmige Form der Selbstleitung, wie es bekanntermaßen im sog. "Chairpersonpostulat" von Ruth Cohn zum Ausdruck kommt: "Schau nach innen, schau nach außen, und entscheide dann."(2)

Solche Selbststeuerung als Grundkategorie im Pfarrberuf lebt zunächst und zuerst - vor aller Aus-, Fort- und Weiterbildung - von der persönlichen Aneignung der befreienden Botschaft des Evangeliums. Indem ich mir persönlich zusagen lasse, was ich in Gottes Augen schon bin, werde ich davon befreit, mich durch fremde Mächte und Kräfte steuern zu lassen. Zugleich wächst so die Begeisterung für die Botschaft und Sache Jesu, dass ich mich selbst dabei angemessen steuere - in genau dieser Dialektik des Selbststeuerns, das gleichsam von Gottes Geist ermutigt geschieht und selbstredend beeinflusst wird, aber eben subjektiv nicht länger ausschließlich als - von Menschen gemachter - Fremdsteuerung erlebt wird. Theologisch gesprochen geht es um eine Aneignung und Einverleibung der "Freiheit der Kinder Gottes". Die Dialektik von Luthers Freiheitsschrift von 1520, dass der Christenmensch ein freier Herr und zugleich ein dienstbarer Knecht sei, wird dadurch nicht aufgehoben. Gleichwohl steht sie in der Gefahr, die im Menschen angelegten Kräfte zur Selbststeuerung (im Sinne von Carl



Rogers die sog. "Aktualisierungstendenz") zu minimieren zugunsten einer altruistischen Haltung, die - in the long run - oft genug im Pfarrberuf destruktiv erlebt wird. Umso wichtiger ist es daher, die Kunst der Selbststeuerung als "kluge Selbstbestimmungskraft der Menschen"(3) aktiv zu erlernen und zu pflegen, gerade für jene, die sich in der Kirche beruflich engagieren.

Um es noch einmal - entlehnt aus der hypnosystemischen Arbeit von Gunther Schmidt - provokant mit dessen, wie er es nennt, "erstem ethischem Postulat" für Beratende (und in Analogie dazu eben auch für Pfarrer\*innen) zuzuspitzen: "Berater haben die ethische Pflicht, im Dienste optimaler Arbeit für die Klienten es sich immer sehr gut gehen zu lassen, und falls dies gerade einmal nicht abläuft, als erstes (noch lange, bevor sie an die Bedürfnisse der Klienten denken) schnell wieder dafür zu sorgen, dass alles gewährleistet ist in der Kooperation, sodass es ihnen gut gehen kann, erst dann sollte auf die Klienten fokussiert werden - sonst macht man sich schuldig an Klienten."(4) Diese provokante These von Gunther Schmidt erscheint mir im Sinne der notwendigen und heilsamen Selbststeuerung jedenfalls Zündstoff für die weitere Diskussion, die ich &shy;gerne mit anregen möchte.

## 2. Innerer Dienstplan versus Pflichtenheft - leben und arbeiten "gegenüber mittendrin"

Grundsätzlich stellt sich die Frage der Selbststeuerung in jedem pastoralen Arbeitsfeld, z.B. in der Klinik oder der Schule, auch wenn dort Arbeits- bzw. Präsenzzeiten eher vorgegeben sind. Auch in diesen Kontexten oder in sog. Funktionsstellen der Landeskirchen ist Selbststeuerung unerlässlich. Am Beispiel der Gemeindepfarrer\*innen wird es aber sicherlich am deutlichsten, wie bedeutsam die Kunst der Selbststeuerung im Beruf der Pfarrer\*in ist.(5) In den Debatten um Arbeitszeitmodelle und die Festlegung von Arbeitszeiten im Gemeindedienst der Pfarrer\*innen zeigt sich m.E. sehr deutlich, dass viele Kolleg\*innen auf der einen Seite von ihrem Arbeitgeber klare Regelungen zu einer Begrenzung der Arbeitszeit verlangen. Gleichzeitig artikuliert sich das Bedürfnis nach Autonomie und selbstbestimmtem Arbeiten im Sinne eines "freien Berufs", der gerade davon lebt, dass die Pfarrer\*innen sehr autonom arbeiten können, in dem sie eigenständig und eigenverantwortlich mit den Anforderungen umgehen, die der Dienst als Pfarrer\*in mit sich bringt.

Aus meiner Sicht erweist sich auch hier die Idee der "Selbststeuerung" als wegweisend: Sicherlich wird es eine Reihe von Pflichtaufgaben geben, die in den jeweiligen Kontexten eines Dienstes in Gemeinde, Klinik oder Schule unverzichtbar sind. Für diese Aufgaben darf faktisch nur so viel Zeit und Energie aufgewandt werden, dass noch Spielräume und Freiräume für Innovation, für Eigenes, für das persönliche "Steckenpferd" bleiben. Dass dabei individuelle Dispositionen und unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale selbstverständlich zu ganz unterschiedlichen Arbeitsstilen führen, ist m.E. selbstredend. Jede Gleichmacherei steht hier in der Gefahr, einen falschen Druck zu erzeugen, der für die Arbeit als Pfarrer\*in definitiv unproduktiv und kontraindiziert ist.

Umgekehrt besteht die - zu Recht auch kirchenleitend einzufordernde - Aufgabe und Anforderung an die Pfarrer\*innen, sich im Sinne der Selbststeuerung regelmäßig und reflektiert mit dem eigenen "Inneren Dienstplan" zu befassen.(6) Dieser schließt gerade ein, dass ausreichend Zeit für Regeneration, für Familie und Freunde, für Hobbies und Bewegung durch diesen "inneren Dienstplan" ermöglicht, geplant und realisiert werden. Es gibt Kolleg\*innen, die darin Naturtalente sein mögen - meiner Erfahrung nach lohnen sich hier aber in jedem Fall die Instrumente Coaching und Supervision,(7) um im geschützten Rahmen und im Rückzug vom Alltag den eigenen "Inneren Dienstplan" zu entwickeln, regelmäßig zu überprüfen und anzupassen.



Im Sinne solcher Selbstsorge, die einen achtsamen Umgang mit sich selbst, einen Fokus auf körperliche Bewegung, konstruktiven Aggressionsabbau und die (Wieder-) Entdeckung der persönlichen Spiritualität einschließt, spricht z.B. Andreas von Heyl im Anschluss an die Medizinpsychologen Lief und Fox von der Einübung einer "distanzierten Anteilnahme" und folgert: "Es dürfte somit einleuchten, dass das Training und die Konsolidierung der Fähigkeit zur inneren Abgrenzung bei gleichzeitiger Zugewandtheit ein entscheidendes Element für die Selbstsorge von Beratenden und Seelsorgenden darstellt." (8)

Leitfragen der Selbststeuerung im Blick auf den "Inneren Dienstplan" könnten sein (ohne Anspruch auf Vollständigkeit und je nach Arbeitskontext differenziert):

• Welche Bereiche meines pastoralen Handelns sind mir besonders wichtig? Wieviel Zeit bringe ich dafür auf? Passt die Gewichtung?

• In welchen Arbeitsbereichen im Sinne meines "Inneren Dienstplans" mache ich die Erfahrung von Leichtigkeit, von "Flow", aber auch von Sinn und Tiefgang, auch wenn es dann mehr Energie braucht?

• In welchen Bereichen erlebe ich Unzufriedenheit und warum?

• Wie verhalten sich die subjektiv erlebten Ansprüche "von außen" (Gemeinde, Schule usw.) zu meinem inneren Bild meiner Arbeit?

• Im Falle eines neuen Team-Mitglieds (Kolleg\*in): Was für ein Kollege will ich dem neuen Team-Mitglied künftig sein?

• Wie erlebe ich das Verhältnis von Arbeit und freier Zeit, von Beruflichem und Privatem, von Sinnhaften und Zweckfreiem?

• Wo brauche ich für mögliche Veränderungen zugunsten neuer Akzente in meinem "Inneren Dienstplan" auch die Erlaubnis, Unterstützung oder sogar grundsätzlich veränderte Rahmenbedingungen durch andere?

Die Fragen sollen illustrieren, welche Facetten das Thema "Innerer Dienstplan" beinhalten könnte, um zu einer relativen Arbeitszufriedenheit zu gelangen bzw. bei anhaltenden Signalen der Unzufriedenheit und der Überforderung oder Ermüdung auch nach dem zu fragen, was ich selber dazu beitragen kann, im Sinne der Selbststeuerung gut und gerne Pfarrer\*in sein zu können.

### 3. Karriere versus Innerer Kündigung - über (un-)mögliche Berufsbiografien in einer Landeskirche

Noch in einem dritten und letzten Sinne möchte ich die Bedeutung der Selbststeuerung im Pfarrberuf akzentuieren: Im Blick auf die Frage, welche Karrierechancen sich heutigen Pfarrer\*innen in einer Institution wie der einer Landeskirche bieten. Bemerkenswert finde ich, dass - versteht man das dynamische Wort Karriere einmal ganz sportlich - der Begriff in der Welt des Pferdesports eine der schnellsten Gangarten des Pferdes beschreibt, insbesondere den speziellen Galoppssprung, bei dem sich das Pferd mit beiden Hinterbeinen gleichzeitig abstößt und nach vorne springt, beispielsweise bei Rennpferden



beim Start, oder bei Kutschpferden, die aus dem Stand angaloppieren und eine schwere Last zu ziehen &shy;haben.

Die Ambivalenz in der modernen Berufswelt besteht m.E. darin, dass es einerseits im &shy;Falle von erfolgreichen und engagierten Mitarbeitenden so etwas wie eine unausge&shy;sprochene Erwartung gibt, sich zu "verbessern", einen Karrieresprung anzustreben und dafür auch ein hohes Lebens- und Arbeitstempo in Kauf zu nehmen. Andererseits sind gerade die Aufstiegsmöglichkeiten (nicht nur) in den relativ kleinen Landeskirchen überschaubar und gleichen denen einer mittleren staatlichen Behörde, in der das Tempo von Veränderungen und Innovationen offensichtlich eher niedrig ist. Die von mir beschriebene Selbststeuerung der Pfarrer\*innen leistet in diesem Kontext einen wesentlichen Beitrag zu einer realistischen Selbsteinschätzung der beruflichen Möglichkeiten angesichts begrenzter Karrierechancen. Selbstverständlich kann übrigens auch in dieser Hinsicht nur immer wieder auf die Chance der Fremdeinschätzung z.B. durch kollegiale Beratung, aber auch durch die Personalreferate bzw. entsprechende Abteilungen hingewiesen werden, wenn es darum geht, sowohl im Blick auf eine "Innere Karriere" als auch im Blick auf eine "Äußere Karriere" in der Kirche eine eigene Klarheit und eine realistische Einschätzung zu erlangen.

Im Blick auf die federführende Institution, also die Landeskirche, ist zu fordern, dass künftig Karriere-Schritte wie die Interessensbekundung für das Dekansamt oder für eine Funktionspfarrstelle in der Kirchenleitung an bestimmte - für alle nachvollziehbare - Kriterien(9) gekoppelt sind: personale und fachliche Kompetenzen für die jeweils neue Aufgabe gehören genauso dazu wie die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung. Auf der anderen Seite scheint mir angesichts nur sehr begrenzt vorhandener Aufstiegsmöglichkeiten in den Landeskirchen die Idee der "Inneren Karriere"(10) wegweisend und sowohl pastoralpsychologisch als auch theologisch bedenkenswert: Nicht nur innerhalb der Kirchen, auch in Industrie und Wirtschaft, vor allem sicherlich in kleineren Behörden und Verwaltungen ergeben sich oft genug eben gerade keine Chancen zu einem "äußeren" Karrieresprung.

Für Gemeindepfarrer\*innen stellt sich dann nach vielen Jahren und mit zunehmender Routine und Erfahrung ja immer wieder die Frage, welche neuen beruflichen Herausforderungen noch anstehen könnten. Im Sinne einer positiven Selbststeuerung und gleichsam biblisch-weisheitlich grundiert plädiere ich hier dafür, die eigene Berufsbiografie nicht primär von der "äußeren Karriere" her zu definieren - vor allem im Pfarrberuf, der auf besondere Weise mit den Themen und Texten biblischer Lebensweisheit verbunden ist. Die Arbeit an der "Inneren Karriere" beinhaltet auch diesmal - wie schon bei den anderen beiden Facetten, d.h. im Blick auf mich selbst oder im Blick auf meine konkrete aktuelle berufliche Aufgabe - die Chance, persönlich zu wachsen, sich frei zu machen von den äußeren Zuschreibungen oder Bewertungen anderer und damit in einer existentiellen und spirituellen Weise zu reifen und mich als Persönlichkeit zu entwickeln. Dazu gehört auch die Möglichkeit, eigene Begabungen sowie Stärken und Schwächen genauer kennen zu lernen.

Nicht zuletzt bietet unser Beruf die Chance, unter dem großen Stichwort "Berufung" in seiner ganzen Bandbreite über den eigenen beruflichen Weg nachdenken zu dürfen und in kollegialer Beratung oder auch mit professioneller Begleitung sich immer wieder über den richtigen Platz in der Kirche selbst zu vergewissern bzw. sich im Dialog darin zu verorten - mit allen Chancen und allen Enttäuschungen, die sich damit vielleicht verbinden.(11) Peter Bieri lenkt dabei auch hier den Blick noch einmal auf die Person und formuliert so: "Das ist die Furcht, nicht dasjenige gelebt zu haben, was einem eigentlich wichtig gewesen wäre, sondern anderes, was sich ergab und aufdrängte, ohne dass es unserem Gespür für das Wichtige ganz entsprochen hätte."(12) Es geht also grundsätzlich darum, immer wieder zu überprüfen, ob ich mich selbst so steuern kann, dass ich in dem, was ich tue, Sinn finde, dass es in dem, was auf mich zukommt, Sinnhaftes zu entdecken gibt.

Somit scheint es mir von besonderer Bedeutung zu sein, dass jeder Stellenwechsel, auch wenn es "nur" von Gemeinde A zu Gemeinde B geht, die Chance in sich birgt, an der "inneren Karriere" weiterzuarbeiten: In dem ich mich frage, was ich künftig lasse, anders mache, wie ich meine Prioritäten neu setze, meine wieder erweiterten Kompetenzen noch einmal anders zum Zug kommen können - analog der bereits oben gestellten Leitfragen der Selbststeuerung. Selbststeuerung in diesem Sinne lässt sich - um es einmal theologisch zuzuspitzen - täglich zusprechen und meditiert die Wahrheit unablässig, dass ich



meinen Lebenslauf und damit auch meine Berufsbiografie nicht nur im Licht von Leistung, Schnelligkeit und Erfolg zu messen habe, sondern mein Leben und Arbeiten selbst immer schon unter dem liebevollen Anblick Gottes steht - in aller Fragmentarität und Vorläufigkeit. Heilsam sind dabei Weisheitstexte aus den Heiligen Schriften und aus der Literatur, insofern sie mir in meiner Selbststeuerung "navigieren" helfen.

Tröstlich mag hier für die eine oder den anderen auch sein, dass bereits Karl Barth ein Plädoyer für die von mir beschriebene Selbststeuerung im Blick auf die Landeskirche als Ganzes gegeben hat. Auf die Anfrage junger Theologinnen und Theologen und Laien Nordbadens antwortet Karl Barth in einem Brief vom 13. Juli 1945: "Zentrale landeskirchliche Oberbehörden wie der badische OKR werden wahrscheinlich in der ganzen Welt bis kurz vor dem jüngsten Tag im besten Fall nur ein Minimum von dem sichtbar zu machen in der Lage sein, was man in einem ernsthaften Sinn als "Kirche Jesu Christi" bezeichnen dürfte. Tun sie das wenigstens in einem Minimum, dann wird das immer ein gnädiges Wunder Gottes sein, das man als solches dankbar entgegennehmen, aus dem man aber - solange man der Landes&shy;kirche tatsächlich Treue halten will - keine kirchenpolitische Regel, keine *conditio sine qua non* seiner Mitarbeit machen darf. [...] Ihr lieben Deutschen müßt nun, nachdem ihr so lange das Gegenteil getan habt, auf politischem und auf kirchlichem Gebiet lernen, von unten nach oben statt von oben nach unten zu denken." 13

Der Gefahr der "Inneren Kündigung" angesichts von Frustrationserfahrungen mit dem Arbeitgeber Kirche, angesichts von verwehrt, verpassten oder nicht vorhandenen Karrierechancen oder auch angesichts sich extrem schnell wandelnder Rahmenbedingungen für die eigene Arbeit als Pfarrer\*in kann sicherlich durch verschiedenste Maßnahmen wie Coaching und Supervision, Salutogenese-Modelle, kürzere Auszeiten oder Sabbaticals sowie den Angeboten des sog. "Kontaktstudiums" in einigen Landeskirchen begegnet werden. Je nach persönlicher Disposition wird es aber individuelle Strategien brauchen, um sowohl präventiv als auch kurativ der Gefahr der "Inneren Kündigung" zu begegnen. In diesem Sinne ist in allen Fragen der Aus- und Weiterbildung, im Studium, aber vor allem in den Predigerseminaren, im Lehrvikariat und in den Probendiensten darauf zu achten, dass junge Menschen so begleitet und in ihrer Entwicklung ermutigt werden, dass Selbststeuerung als Schlüsselkompetenz erworben und trainiert werden kann - in der ganzen Ambivalenz der Balance von Anforderungen "von außen" und den eigenen "Priorisierungen" und Schwerpunktbildungen.(14)

Mit der Akzentuierung der oben beschriebenen Chancen einer "Inneren Karriere" und der weisheitlichen Haltung der Gelassenheit käme für mich die Selbststeuerung auch in diesem dritten Punkt an ihr wesentliches Ziel: dem verantwortlichen, sinnvoll erlebten und als sinnstiftend erfahrenen Leben und Arbeiten in der Kirche. Als Verantwortungsträger in den Landeskirchen hilft uns dabei auf allen Ebenen und in den verschiedensten beruflichen Kontexten die Geistesgegenwart, durch die wir uns daran erinnern lassen, dass wir - auch und gerade in der Kirche - mehr sind als das, was wir tun und was wir lassen.

#### Anmerkungen:

1 In Fragen der Pädagogik und Erziehung oder auch in therapeutischen Settings gehen wir dabei mittlerweile selbstverständlich davon aus, dass es gut und richtig ist, dem Gegenüber in aller Vorläufigkeit und Gebrochenheit mit einer "unbedingt positiven Haltung" zu begegnen, und es hat sich längst gezeigt, dass dadurch Persönlichkeitsentwicklung gefördert wird und Potential zur Entfaltung kommt.

2 Ruth C. Cohn: Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion, 120ff. Vgl. dazu auch die Arbeiten von F. Schulz



von Thun zum "Inneren Team".

3 K. Huizung, Scham und Ehre: eine theologische Ethik, 2014, 132.

4 Gunther Schmidt, Berater als "Realitätenkellner" und Beratung als koevolutionäres Konstruktionsritual für ziieldienliche Netzwerkaktivierungen - Einige hypnosystemische Implikationen. In: W. Leeb/B. Trenkle/M. Weckenmann, Der Realitätenkellner. Hypnosystemische Konzepte in Beratung, Coaching und Supervision (2011), 18-35, Zitat: 30.

5 Vgl. z.B. die Berufsbildprozesse in den Landeskirchen in Bayern: <http://www.berufsbild-pfr.de/> und in Baden: <https://www.pfarrbild-baden.de/>.

6 Auch im Bereich der Resilienz-Forschung spielt die Selbststeuerung eine zentrale Rolle, vgl. dazu Klaus Fröhlich-Gildhoff und Maik Rönnau-Böse, Resilienz, Resilienzförderung und Personenzentrierter Ansatz, in: Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung (2018), 62-68, die folgende "Resilienz-Faktoren" benennen: 1. Selbst- und Fremdwahrnehmung, 2. Selbstregulation, 3. Selbstwirksamkeit, 4. Soziale Kompetenz, 5. Aktive Bewältigungskompetenzen, und 6. Problemlösen. Vor allem die ersten drei genannten Faktoren umkreisen dabei die Idee der Selbststeuerung, wie ich sie hier verstehe.

7 Vgl. dazu auch meinen Aufsatz: "Coaching in Diakonie und Kirche: Erfahrungen und Perspektiven", in: Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung (2/2014), 84-86.

8 Andreas von Heyl, "Selbstsorge in Seelsorge und Beratungsarbeit", in: Geistesgegenwärtig beraten: existentielle Kommunikation, Spiritualität und Selbstsorge in der Beratung, Seelsorge und Suchthilfe, hg. von A. Giebel e.a., 2015, 79-90.

9 In der Evang. Landeskirche in Baden wird dies bereits so praktiziert.

10 Den Begriff der "Inneren Karriere" hat Pfr. Dr. Michael Lipps ([www.lipps.org](http://www.lipps.org)) ins Spiel gebracht, dem ich wertvolle Anregungen zum Thema verdanke.

11 Im Blick auf eine mögliche oder eben dann nicht mögliche Veränderung aus der Gemeinde in einen anderen Kontext (Schule, Klinik, Dekansamt oder Funktionspfarrstelle) wird die Ambivalenz zwischen äußerer und innerer Karriere für mich in einem alten Spruch der stolzen Kraichgauer Ritter tradiert, dessen Entdeckung ich Prof. Hejo Feuerstein (Gengenbach) verdanke: "Lieber ein kleiner Herr als ein großer Knecht!"

12 Peter Bieri, Eine Art zu leben. Über die Vielfalt menschlicher Würde, München 2013, 328.

13 Die Evang. Landeskirche in Baden im "Dritten Reich", Bd. 5, VVKGB 61 (2004), 362f.

14 Zur Notwendigkeit der Priorisierung im Pfarrberuf angesichts überbordend erlebter Anforderungen "von außen" vgl. meinen Beitrag "Endlich leben - endlich Kirche sein: ein personenzentriert-pastoraltheologischer Zwischenruf", DPfBl 117 (2017), 89-92.

Deutsches Pfarrerblatt, ISSN 0939 - 9771

Herausgeber:

Geschäftsstelle des Verbandes der ev. Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V



[www.pfarrerverband.de](http://www.pfarrerverband.de)

Die Internetseite für evangelische Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland

Heinrich-Wimmer-Straße 4

34131 Kassel