

Der Pfarrer / die Pfarrerin als Teil eines multiprofessionellen Teams!?

Theologische Klärungen

Von Prof. Dr. Peter Bubmann, Professor für Praktische Theologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

**Evangelische Tagungsstätte Hofgeismar,
21. März 2019**

Wer über Gottes Bodenpersonal nachdenkt, kommt immer schon von je eigenen Erfahrungen und Vorprägungen her. Auf irgendjemandes Schultern sitzen wir da, der oder die unsere Sicht auf die Mitarbeiterschaft in Gemeinde und Kirche geprägt hat. Ich sitze etwa auf den Schultern meines Vaters. Er war lange Jahre als Pfarrer in einem Vorort von Augsburg tätig, wo ich auf einem riesigen Kirchengelände mit Kirche, Pfarrhaus, Diakoniestation, Jugendclub und Kindergarten aufgewachsen bin. Natürlich hat dies alles meine Sicht auf die Mitarbeit in Kirche und Gemeinde stark geprägt: Da waren eben auch die anderen hauptberuflichen Kräfte, die teils sogar mit auf dem Gelände wohnten: Die Diakonisse aus Ottobrunn, die Sekretärin im Pfarrbüro, die alles aus unserem Leben in der Pfarrfamilie mitbekam, weil das Pfarrbüro gleich am Eingang im Pfarrhaus seinen Ort hatte, die »Kindergarten-Tanten«, wie wir sie damals als kleine Buben noch nannten. Und dazu die vielen nebenamtlichen und ehrenamtlichen Kräfte: die Kirchenmusikerin, die Jugendleiter, der Hausmeister und ein Katechet, der einen Teilauftrag in den Schulen hatte, und natürlich der Kirchenvorstand. Nicht zu vergessen der Zwergziegenbock, der auch auf dem Gelände leben durfte und vielleicht als Ventil zum Abreagieren von Aggressionen gedacht war... Das war ein buntes Treiben an Mitarbeitenden. Und das gefiel uns als Pfarrerskindern gut und schien mir lange Zeit völlig selbstverständlich.

Später war ich dann ziemlich überrascht, als ich in anderen Gemeinden erlebt habe, dass dort alles der oder die Pfarrer*in alleine machte (und auch gerne alleine machen wollte). Und ich begann mich zu fragen, warum das wohl so sei.

Als Professor für Praktische Theologie wollte ich es schließlich genauer wissen: Wer regelt eigentlich die Mitarbeit in Kirche und Gemeinde, wo finden sich normative Leitperspektiven dafür, welche guten Gründe gibt es eigentlich für die

verschiedenen Optionen von beruflicher und ehrenamtlicher Mitarbeit in der Kirche?

Welche Signale sendet diesbezüglich die EKD? Auf der Homepage der EKD kann man die EKD-Statistik 2018 »Zahlen und Fakten« finden. Dort wird unter der Überschrift »Wer in der Kirche arbeitet« zunächst auf die über 1,1 Millionen ehrenamtlich Mitarbeitenden und auf ihre »unverzichtbare Arbeit« verwiesen. Dann ist von den 241.000 Menschen in der öffentlich-rechtlich verfassten Kirche die Rede, die dort hauptamtlich beschäftigt sind. Verschiedene Berufsgruppen werden genannt (»Jugendmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Küsterinnen und Küster, Kirchenmusikerinnen und -musiker, Bürokräfte, das Personal von Kindertagesstätten und andere Berufsgruppen«), die »gemeinsam mit den Pfarrern und Pfarrerinnen ein buntes Team« bilden. Es bleibt dann jedoch bei der Hervorhebung der Pfarrpersonen, weil nur sie mit einer genaueren Zahl angegeben werden.

Ein solcher Text bietet mehr als nur statistische Daten. Er gibt auch schon theologische Hinweise: Die Ehrenamtlichen kommen zuerst, das sagt etwas über das Kirchenverständnis aus. Die Darstellung verrät auch etwas über die Gewichtung der verschiedenen Berufsgruppen in der Kirche. Es ist ja nicht nach der Quantität der Mitarbeitenden vorgegangen (dann müssten nämlich die Erzieher*innen zuerst erwähnt werden). Von Pfarrer*innen ist ausführlicher und mit Zahlen unterlegt die Rede. Man erfährt etwa nicht, wie viele Kirchenmusiker*innen es nun wirklich gibt. Was für die einen realistisch die Wirklichkeit wiedergibt, in der eben offenbar doch die Pfarrpersonen meist im Zentrum der Wahrnehmung stehen, ist für andere, insbesondere Vertreter*innen anderer Berufsgruppen, befremdlich oder gar ärgerlich.

1 Empirische Einsichten

Schon in der ersten Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD (KMU I) von 1972 (Auswertung: 1974) gilt im auswertenden Kapitel zu »Pfarrer und System« (Hild, 1974, S. 275–283) der

Pfarrer als Verkörperung und »Bürge« der Kirche und des Christentums: »Das Verhältnis zur Kirche ist über den Pfarrer als Pfarrer vermittelt, d. h. über eine Figur, deren Rolle die Darstellung der kirchlichen Tradition, nicht nur die Wahrnehmung der verschiedenen Funktionen von Kirche ist.« (A.a.O., S. 281)

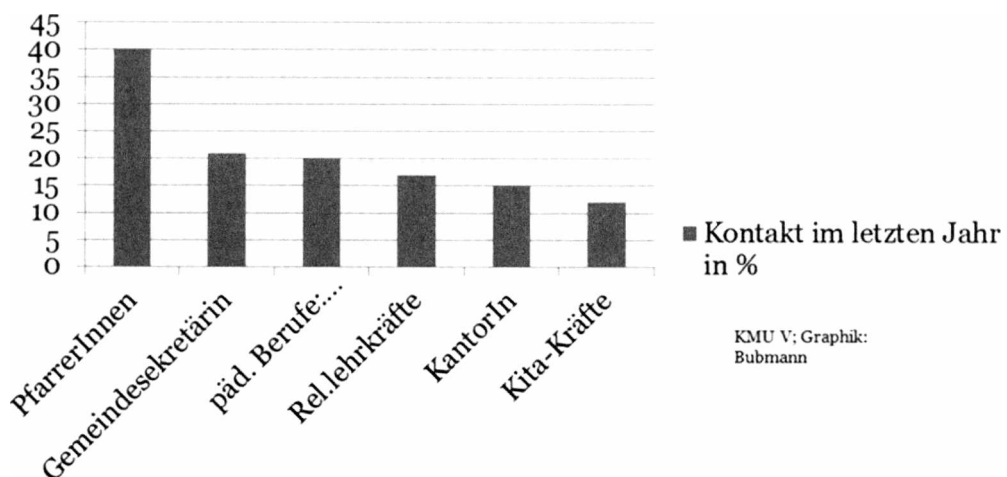
Während in dieser ersten KMU nach anderen Berufsgruppen gar nicht erst gefragt worden war, korrigierte die zweite KMU (1982/1984) dies und erhob die »Wichtigkeit kirchlicher Mitarbeiter« (vgl. Hanselmann, 1984, S. 312). Dabei erhielten etwa die Gemeindegewerkschaften/Diakonissen hohe Werte (47% bei den sehr/ziemlich verbundenen Kirchenmitgliedern und sogar 48% bei den »etwas« Verbundenen). Die dritte KMU (1992/1997) stellt endlich die Frage nach den Personen, die die Einstellung zu Religion, Glauben und Kirche besonders beeinflusst haben (vgl. Engelhardt, von Loewenich & Steinacker, 1997, S. 377; Frage 9/K 18). Bei den Evangelischen aus Westdeutschland werden Pfarrer(innen) mit 23 %-Punkten benannt, Lehrer(innen) hingegen mit 17 %-Punkten – das liegt nahe beieinander –, Jugendgruppenleiter allerdings erstaunlicher Weise lediglich mit 4 %. Spitzenreiter sind hier Eltern (75%) und andere Verwandte. Die neueste KMU (2012/2014) fragte nun erstmals in einer offenen Frage nach Assoziationen zu »evangelische[r] Kirche« und nach Personen, die die Befragten mit ihr in Verbindung bringen (vgl. Hermelink & Weyel,

2014).¹ Hier werden zunächst vor allem prominente Gestalten genannt. Daneben gilt: »Bei der Frage nach Personen, die der evangelischen Kirche zuzuordnen sind, werden zwar von knapp 25% der Evangelischen konkrete Pfarrpersonen – namentlich oder als ‚unsere Pfarrerin‘ o.ä. – genannt. Unter den allgemeinen Assoziationen zur evangelischen Kirche sind die Pfarrer/innen aber nur mit 4% vertreten...« (A.a.O., 2014, S. 125–126). Und bei der Frage nach den Personen, mit denen sich die Kirchenmitglieder über den Sinn des Lebens und über religiöse Themen austauschen, sind die kirchlichen Mitarbeitenden insgesamt (inklusive Pfarrer*innen) weit abgeschlagen gegenüber Ehepartner*innen, Freund*innen und Familienmitgliedern.

Bei der konkreteren Frage nach den Bezugspersonen des Austausches über religiöse Themen liegen dann die Pfarrer*innen und die weiteren kirchlichen Mitarbeitenden mit jeweils (mageren) 6% gleichauf (vgl. EKD, 2014, S. 29).

Anders lauten die Ergebnisse, wenn allgemein nach Kontakten mit kirchlichen Mitarbeitenden im letzten Jahr gefragt wird. Während hier 40% der Befragten den*die Pfarrer*in angeben, sind es 21 % für die Gemeindegewerkschaftin, 20 % für Mitarbeitende (Diakon*in bzw. Gemeindepädagoge*in u.ä.), 17 % für Religionslehrkräfte, 15% für Kantor*in und 12 % für Kita-Mitarbeitende.

Kontakt im letzten Jahr in %



An dieser Zusammenstellung wird deutlich, dass die Summe der anderen kirchlichen Personen die Kontaktzahl der Pfarrer*innen deutlich übertrifft.

Offensichtlich kommt es eben nicht in jeder Situation auf die Pfarrer*innen an!

Je distanzierter die Befragten der Kirche gegenüberstehen, umso mehr Gewicht erhalten allerdings tatsächlich die Pfarrpersonen.

»Nach Auskunft der Mitglieder vollziehen sich Begegnungen mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer vor allem bei Kasualien und anderen Gottesdiensten, bei Gemeinde- oder Stadtteilfesten sowie bei anderen, oft zufälligen Begegnungen. Es sind nicht Seelsorgegespräche, es sind aber auch nicht persönliche Kontakte im Gemeindehaus, sondern es sind ganz überwiegend öffentliche Auftritte, in denen der Pfarrer als Person wahrgenommen und zum Repräsentanten der Kirche wird.« (A.a.O., S. 13; 105)

Hingegen gilt:

»Je mehr man sich über Mitarbeit und Gespräch am kirchlichen Leben vor Ort beteiligt (...), desto stärker rücken auch andere Mitarbeitende, namentlich Diakon, Gemeindegemeinschaftsleiterin, Kantor und auch Kindergärtnerin in den Blick. [...] Für die Kirche vor Ort stehen im direkten Kontakt durchaus nicht nur die/der Pfarrer/in, sondern auch die Gemeindegemeinschaftsleiterin, der Diakon oder die Kindergärtnerin.«² (A.a.O., S. 103; weshalb hier die Kirchenmusiker*innen unterschlagen werden, wird nirgends begründet.)

Jede konzeptionelle Überlegung zum Miteinander kirchlicher Berufe muss diese empirischen Ergebnisse berücksichtigen, auch wenn aus der Faktizität noch nicht automatisch die gewünschte Geltung folgt.

2 Normative Überlegungen zu Gottes Bodenpersonal

Die reformatorischen Positionen zum Amt sind anderen Orts leicht greifbar (Buttler 1990; H.-M. Barth 1990). Zusammenfassend soll hier nur festgehalten werden: Die Kirche gründet im Evangelium, nicht in den Amtsträgern. Mit der Vorstellung des *Priestertums aller Gläubigen* ist ein wichtiges Korrektiv gegenüber Verselbständigungstendenzen einer Amtskirche gegeben. Das Amt ist nach evangelischem Verständnis funktional auf die Berufung aller Gläubigen bezogen und hat keinen eigenen ontologischen Status. Es ist daher auch je neu von den verschiedenen Situationen her zu gestalten. Das aber gewährt die Freiheit zu ganz unterschiedlichen Formen des Dienstes in diesem Amtsauftrag.

Im Anschluss an Herbert Lindner (1990) soll hier die Beteiligung aller Christinnen und Christen an der Gestaltwerdung und Verkündigung des Evangeliums als *Normalfall* bezeichnet werden. Das ehrenamtliche Engagement ist der *Sonderfall* und die hauptberufliche Tätigkeit der *Spezialfall* kirchlicher Mitarbeit. Sonder- und Spezialfälle sind stets auf den Normalfall ausgerichtet und nicht umgekehrt (vgl. a.a.O., S. 475).³

Die Struktur der Kirche lässt sich weder aus biblischen Vorgaben noch aus den Bekenntnistexten der Reformationszeit unmittelbar erheben. Vorgegeben ist allein der Auftrag, das Evangelium in Wort, Tat und Kirchenstruktur in jeder Zeit deutlich und einladend zu kommunizieren. Es geht (jedenfalls wirklich protestantisch gedacht) immer nur darum, ob die Aufgabe der Kommunikation des Evangeliums bestmöglich vollzogen wird (und mit der dritten Barmen These [EKD, 2018]: so, dass die Amtsstruktur nicht der Botschaft widerspricht, sondern sie fördert). Für das Verhältnis der verschiedenen Ämter und Dienste in der Kirche empfiehlt es sich, die vierte These der Barmer Theologischen Erklärung als Leitprinzip zu wählen (EKD, 2018): »Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.«

Die lutherische Ekklesiologie präferiert traditionell die Rede vom einen Amt (nach CA V und XIV), das in verschiedenen Diensten und Berufen realisiert wird. Immerhin sprachen dann aber die »Leitlinien kirchlichen Lebens« der VELKD von 2003 ganz unbekümmert von mehreren Ämtern und rücken den gemeinsamen Dienst in den Vordergrund: »Die zentrale Aufgabe der Gemeinde ist die Verkündigung des Wortes Gottes. Dieser Dienst wird durch das Zeugnis der Christinnen und Christen im Alltag, durch Pfarrerinnen und Pfarrer sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der katechetischen, diakonischen und pädagogischen Arbeit, im Verwaltungsdienst und in der Kirchenmusik wahrgenommen.« (Leitlinien der VELKD, S. 106) Damit schlugen diese Leitlinien deutlich andere Töne an als die späteren Ordinationspapiere der VELKD. Die Leitlinien verbinden dies mit der Idee der Dienstgemeinschaft, in der es ein »gewisses Maß gestufter Verantwortung« (a.a.O., S. 18) gebe. Nötig sei eine Dienstgemeinschaft in vertrauensvoller Zusammenarbeit (vgl. a.a.O., S. 108).

Solche Ideen einer Zusammenarbeit in pastoralen Dienstgemeinschaften haben eine längere Dis-

kursgeschichte, insbesondere im Kontext gemeindepädagogischer Theorietraditionen und in den ostdeutschen Landeskirchen (aber auch in einigen westlichen Landeskirchen). Dieter Aschenbrenner und Gottfried Buttler legten bereits im Jahr 1970 einen Forderungskatalog zur Reform des Miteinanders der Berufsgruppen in der Kirche (Aschenbrenner & Buttler, 1970). Für das Verständnis des Amtes/Pfarramtes formulieren sie in These 4:

»Das Pfarramt ist heute nicht mehr denkbar als Ein-Mann-System mit untergeordneten *Helfern*, sondern nur als differenzierte Dienstgemeinschaft, das heißt in der Gestalt und mit der Arbeitsweise einer Gruppe. Alle am Dienst der Kirche beteiligten Mitarbeiter sind Angehörige des Pfarramtes. (...) Voraussetzung für die gleiche Bewertung ist die Bezogenheit aller Funktionen auf die gemeinsame Aufgabe.« (a.a.O., S. 50; Hervorhebung im Original)

Für die Berufsbilder (bewusst von den Autoren im Plural gewählt, vgl. a.a.O., S. 51) der Mitarbeitenden ergeben sich daraus folgende Konsequenzen: Es bedarf der »Definition von *Berufsbildern* mit jeweils unverwechselbarer Sachkompetenz und eindeutig festgelegter Verantwortlichkeit für bestimmte Funktionen in klar umschriebenen Arbeitsfeldern.« (A.a.O., S. 51, Hervorhebung im Original) Nur so komme man vom Universaldilettantismus weg.

Eine eigene Diskussion um die Berufsgruppen in der Kirche entwickelte sich ebenfalls ab den 1970er Jahren in den Kirchen der DDR. Ein Arbeitspapier einer Arbeitsgruppe der Ausbildungskommission über die Konzeption für die Ausbildung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst zur Vorbereitung der Synode des Bundes der Evang. Kirchen in der DDR machte im September 1975 einen weitgehenden Vorschlag (Foitzik, 1992, S. 253; Aschenbrenner & Foitzik, 1981, S. 187–215). Es geht davon aus, dass es in der Gemeindegemeinschaft fünf zentrale Aufgabenbereiche gibt:

1. Wortverkündigung
2. Seelsorge
3. Diakonie
4. Gemeinschaftsbildung
5. Leitung und Organisation

Diese sollen in bestimmter Bündelung (teils alten) Berufen zugeordnet werden:

- a. Gemeindepädagoge
- b. Gemeindepädagoge
- c. Gemeindefürsorger
- d. Gemeindepädagoge (+ andere Gestaltungsaufgaben)

Von allen Mitarbeitenden wird »vorrangig« erwartet, »dass sie andere befähigen. Deshalb müssen sie darauf vorbereitet werden katalytisch zu arbeiten, d.h. Kenntnisse, Fähigkeiten und Gaben anderer zu entdecken, zu wecken und zur Entfaltung zu bringen.« (Aschenbrenner & Foitzik, 1981, S. 200) Daher wird auch die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit als Grundfähigkeit besonders gefordert.

Drei Prinzipien verbinden sich mit diesem Neustrukturierungsvorschlag der kirchlichen Mitarbeiterschaft:

- Die neuen Mitarbeitenden sollten eine *Doppelfunktion* haben: Ihnen sind spezielle Aufgaben in der Region und zugleich pastorale Grundfunktionen in der Parochie zugewiesen.
- Die Hauptamtlichen sollen auf die *Gemeinschaft der unterschiedlichen Gaben und Dienste hin orientiert sein*, und zwar besonders auf die wechselseitige Beratung und Heranbildung ehrenamtlicher Mitarbeitender; ihre Kompetenz ist zuerst die Befähigungskompetenz: Sie sollen anderen helfen, deren Gaben und Fähigkeiten zu entwickeln.
- Alle Mitarbeitenden sollen einen vergleichbaren Status erhalten.

Für mich ist das eine bleibend wichtige Vision. Sie wurde allerdings auch in Ostdeutschland nur teilweise eingelöst – immerhin gibt es dort heute etwa in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland ordinierte Gemeindepädagog*innen.

Auch in Westdeutschland wurde im Kontext der gemeindepädagogischen Konzeptions- und Theorieentwicklung weiter über das Verhältnis der Berufsgruppen zueinander nachgedacht. Für Ferdinand Barth (1998) erscheint »jedes Oben und Unten in der Kirche und speziell die Zweiklassen-Struktur der hauptamtlichen kirchlichen Mitarbeiter als strukturelle Häresie.« (Barth, 1998,

S. 24) Es gehe vielmehr um die Realisierung der Kommunikation des Evangeliums in allen Gliedern der Gemeinde (vgl. a.a.O., S. 25). Diese Position wendet er kritisch gegen eine Absolutsetzung des Pfarramtes und schlägt ein viergeteiltes Amt vor, das Pfarrer*innen, gemeindepädagogische Mitarbeitende, weitere Mitarbeitende und alle anderen Gemeindeglieder kenne (vgl. a.a.O., S. 140f.). Diese Systematisierung ist allerdings m.E. insofern wenig einleuchtend, als sie die zwei Gruppen der Pfarrer*innen und Gemeindepädagog*innen pauschal und ohne weitere Begründung von den anderen Mitarbeitenden abhebt und auch die funktionale Zuordnung aller Berufsgruppen zum Priestertum aller Gläubigen nicht klar sichtbar macht.

Ich will daher exemplarisch auf eine neuere Position zurückgreifen: Peter Scherle (2009) plädiert für »eine erneuerte evangelische Ämterlehre« und mithin dafür, anstelle der traditionellen Pastoraltheologie als Theorie des Berufshandelns des Pfarramtes eine Theologie kirchlicher Berufe zu entwickeln. Er orientiert sich am neutestamentlich-christologisch gefüllten Zentralbegriff der »Diakonia« (nach Mk 10,45): Es gehe immer um das »Dazwischen-Gehen« als soziale Dimension der Kommunikation des Evangeliums. »Das Verhältnis der Ämter zueinander ist *ausgehend von der christologischen Grundorientierung* zu bestimmen.« (A.a.O., S. 10; Hervorhebung im Original) Im Einzelnen führt Scherle für heute eine Mehrzahl von »Ämtern« auf: das parochiale Pfarramt, das gemeindepädagogische, das diakonische Amt, sowie das Küster-Amt.

Allerdings greift die Verteilung der kirchlichen Berufe auf vorrangige Handlungsorte (Pfarrer*innen: Kirche(ngebäude), Gemeindepädagog*innen: Gemeindehaus, Diakone: diakonische Kommunitäten und Einrichtungen), wie sie Peter Scherle vorschlägt, zu kurz (vgl. Scherle, 2009, S. 11–13). Es sind vielmehr die spezifischen professionellen Kompetenzen (die wiederum auf Grundaufgaben bzw. Ämter der Kirche bezogen sind), die die Berufsgruppen unterscheiden, sich aber auf gleiche Handlungsfelder und Orte beziehen können.

Ich will daher über den grundlegenden wichtigen Impuls von Peter Scherle hinaus auf Stimmen zurückgreifen, die insbesondere in den Diskussionen in der Ev.-luth. Kirche in Bayern Gehör fanden.

Herbert Lindner (1994) hat den Ansatz zur Klärung des Miteinanders der Berufsgruppen bei den

Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags genommen:

»Die Kommunikation des Evangeliums hat *Dimensionen*. Sie lauten nach unserem Verständnis:

- Das *darstellende* Handeln in Ritus, Feier, Kunst und symbolischer Interaktion.
- Das *orientierende* Handeln durch Verkündigung, Lehre, Erziehung und Bildung.
- Das *wiederherstellende* Handeln durch Seelsorge, Diakonie, Beratung, Therapie.
- Das *entwerfende* und *gestaltende* Handeln, das Profetie, Futuriologie und Planung wagt und den Mut hat, daraufhin konkrete, experimentelle Schritte von Modellbildung, Gemeinwesenarbeit und Ausbildung eines neuen Lebensstils zu versuchen.« (A.a.O., S. 197, Hervorhebung im Original)

Verschiedene berufliche Professionen sind heute notwendig, um diese Grundfunktionen verlässlich verfügbar zu halten. Zu dieser ...

»(...) Professionalität gehört allerdings die offene Beziehung auf die ‚freien Begabungen‘ und auf die partizipative Mitentscheidung in der Gemeinde. So bleibt die Beziehung wechselseitig: Berufe in der Kirche erinnern das gesamte Volk Gottes an seine unaufgebbare Tätigkeit. Die Charismen im Volk Gottes bereichern, korrigieren, ergänzen die auf Dauer gestellten Charismen in den Berufsrollen.« (A.a.O., S. 288)

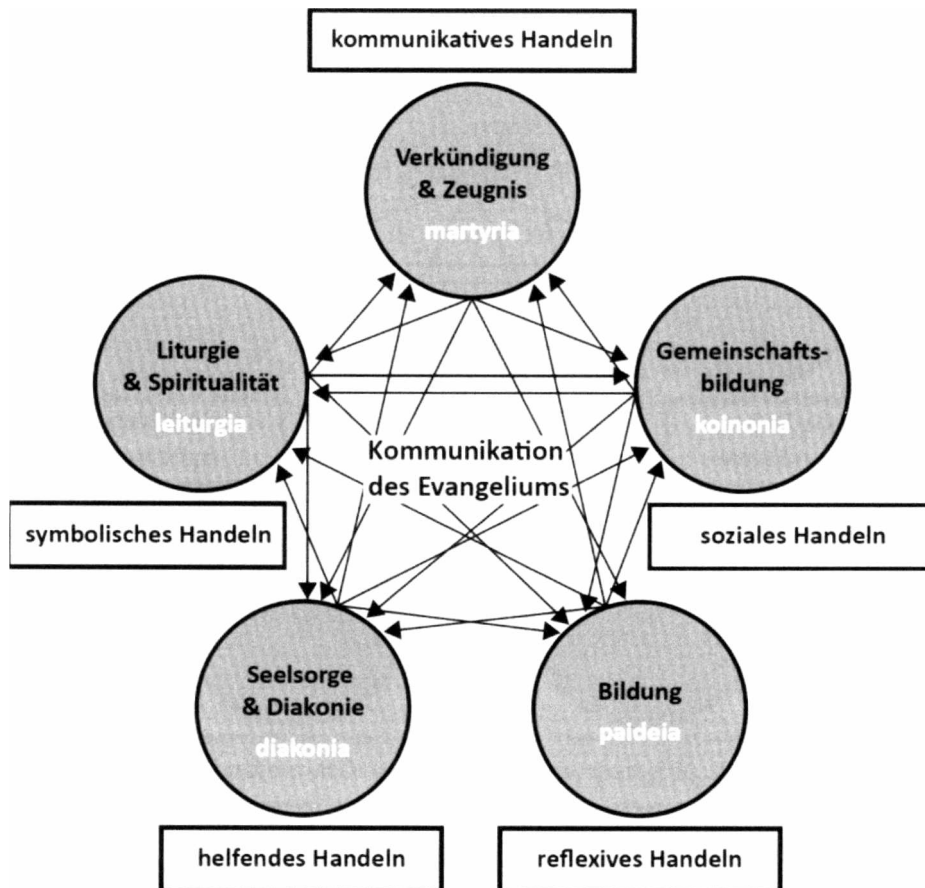
Lindners Vorschlag lautet, Berufe anhand von Grundkompetenzen (entlang den Dimensionen der Kommunikation des Evangeliums) zu gliedern (vgl. a.a.O., S. 291). Für das Miteinander der Berufs- und Mitarbeitendengruppen formuliert Lindner zusammenfassend als Leitbild:

»Die Mitarbeitenden Personen verstehen sich nach dem Bild der umweltoffenen Lerngemeinschaft der Verschiedenen in einer reifen, mehrere Dimensionen umfassenden Kommunikation. Die Berufe sind nach Aufgabenschwerpunkten (Kompetenzen) profiliert und arbeiten statusübergreifend zusammen.« (A.a.O., S. 316, kursiv i. Org.)

M.E. kann die *Kommunikation des Evangeliums* als Basisaufgabe der Kirche systematisierend in fünf unterschiedliche grundlegende Handlungs-

dimensionen bzw. Handlungstypen unterteilt werden.⁴

Der fünffache Auftrag der Kirche



Zu unterscheiden sind demnach:

- symbolisches, darstellendes Handeln (*leiturgia*): Feiern und Darstellen dessen, was im Glauben trägt und bewegt, Wahrnehmung von und Begegnung mit symbolischen Darstellungen des Evangeliums;
- kommunikatives Handeln (*martyria*): verkündigen, bezeugen und bekennen;
- soziales, steuerndes und gestaltendes Handeln (*koinonia*): Gemeinschaft entwickeln und pflegen, leiten und steuern;
- bildendes, reflexives und orientierendes Handeln (*paideia*): die eigenen Begabungen

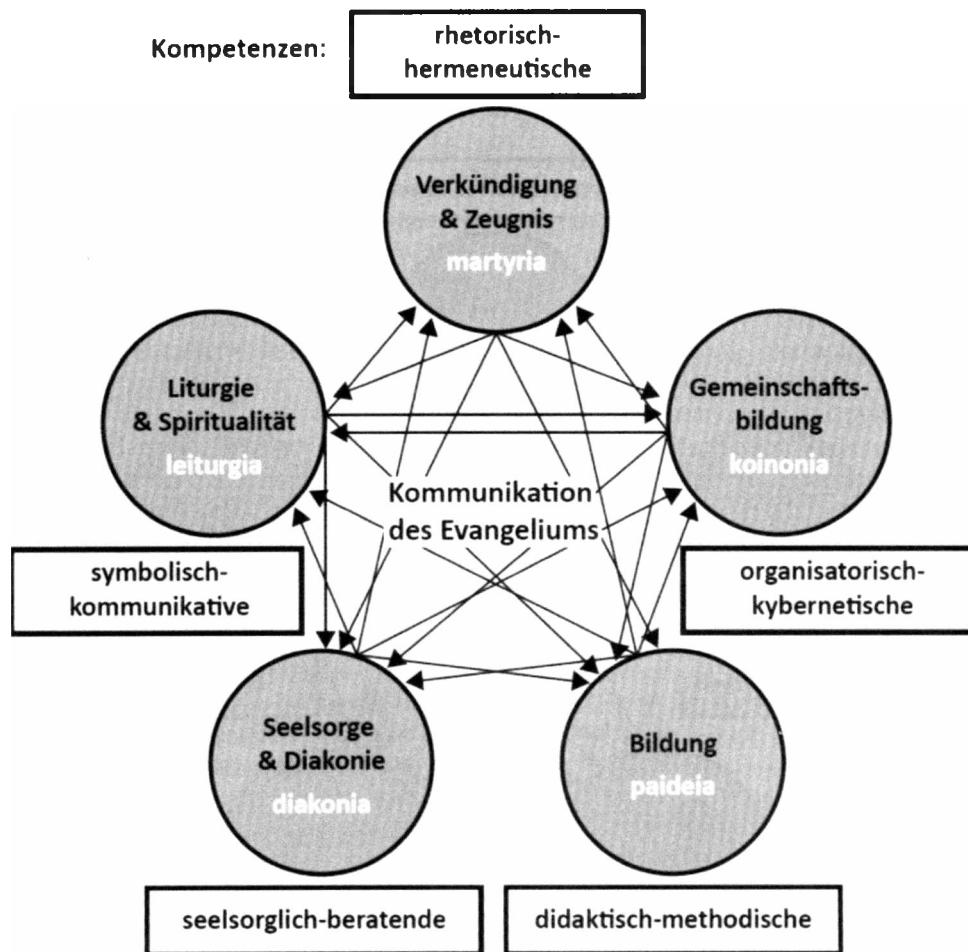
entfalten und entwickeln und Wirklichkeit deuten;

- helfendes, ausgleichendes und wiederherstellendes Handeln (*diakonia*): helfen, unterstützen und heilen.

Jede dieser Dimensionen greift in die anderen ein (daher: ‚Dimensionen‘, nicht ‚Handlungsfelder‘) und kennt gleichzeitig Handlungsfelder, die ihr jeweils in besonderer Weise zugeordnet sind (z.B. die Konfirmandenarbeit der Bildung, die jedoch gleichzeitig immer Verbindungen zu den Dimensionen von leiturgia und koinonia besitzt).

Den fünf Auftragsdimensionen entsprechen Grundkompetenzen im Dienst der Kommunikation des Evangeliums:

Dem Auftrag entsprechende Grundkompetenzen



Das eine Amt (= Auftrag der Kirche als Kommunikation des Evangeliums) differenziert sich also aus in Amtsbereiche (= Ämter), denen vielfältige Dienste (und diesen wiederum verschiedene Berufe bzw. neben- und ehrenamtliche Tätigkeiten) als Ausdruck des gemeinsam aufgetragenen Auftrags zugeordnet werden.⁵ Dabei entscheiden die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen darüber, wer in welcher Weise in den kirchlichen Handlungsfeldern Verantwortung übernimmt und sich so in ein Team unterschiedlicher Professionen einbringt.

3 Zum Kompetenzprofil des theologischen Berufs

In einer kompetenzorientierten Sicht kirchlicher Berufe und Handlungsfelder ist eine konstruktive Zuordnung kirchlicher Berufe gut möglich: Pfarrer*innen (genauer: Theolog*innen) sind für diejenigen Bereiche zuständig, für die sie sich

auch tatsächlich in ihren Ausbildungs- und (hoffentlich!) Bildungsvollzügen qualifiziert haben: als hermeneutische Fachleute für die öffentliche Verkündigung des Evangeliums in Gottesdienst und weiterer Öffentlichkeit, als biographisch-hermeneutische Fachleute, die die Lebensgeschichten der Menschen mit dem Evangelium ‚versprechen‘ können und an den Lebenswenden und Festtagen des Jahres durch Deutung und symbolisch-rituelles Handeln sensibel begleiten (vgl. Hauschildt, 2013, 404–406). Im pfarramtlichen Leitungsamt tragen sie zusammen mit den synodalen Gremien die Verantwortung für die ‚Gemeindegliederung‘ im doppelten Sinn: als Gemeindeentwicklung wie in allen Formen von gemeindepädagogischer Bildung. Nicht zu ihren vorrangigen Aufgaben werden zukünftig zählen die Betreuung der vielen kleinen Kreise und Gruppen der sog. Gruppen- und Gemeindehauskirche (Vereinskirche). Diese Gruppen müssen lernen, auch ohne die dauernde Präsenz der ge-

meindeleitenden pastoralen Personen zu leben. Die Betreuung und Fortbildung der Ehrenamtlichen wäre vorrangige Aufgabe von Religionspädagog*innen im Kirchendienst (in einigen Landeskirchen auch als »Diakone« bezeichnet). Die Verwaltungsaufgaben gehören in die Hand zentralisierter Verwaltungseinrichtungen und von zu Gemeindemanager*innen geschulten Pfarramtssekretär*innen. Die speziellere Diakonie und therapeutische Seelsorge (im Unterschied zur Alltagsseelsorge) ist von eigenen Fachleuten (z. B. in den diakonischen Werken) zu leisten, an die die betroffenen Personen aus der Ortsgemeinde zu ‚überweisen‘ wären. Inwieweit die Kirchenmusiker*innen noch stärker die liturgische Verantwortung für die Gestaltung und Leitung von Gottesdiensten übernehmen sollten, wäre zu überlegen.

Die Profilierung der einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeiten in der Kirche hat von den erworbenen und zugeteilten Kompetenzen her zu erfolgen. Der Versuch, durch dogmatisch-normative amtstheologische Aufwertungen bestimmte Berufsgruppen auf Kosten anderer dem Pfarramt gleichzuordnen (wie es teilweise im Diakonatsprozess in Württemberg zu spüren war), ist wenig zielführend und fußt in der Regel auf nicht-reformatorischen amtstheologischen Grundlagen (nämlich der Vorstellung, es gebe drei durch die Schrift vorgegebene Weihestufen bzw. eine biblische Zwei- oder Drei-Ämterlehre: Diakon, Priester, Bischof).

Inwieweit die Aufgabe der Integration von Gemeinde und Kirche, also das eigentlich episkopale ‚Pfarramt‘ der Einheit, ausschließlich Theolog*innen zukommen sollte, wird kontrovers diskutiert. M.E. könnten durchaus auch andere Berufsgruppen (wie es faktisch im Fall der ordinierten Gemeindepädagog*innen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland geschieht) in diese Rolle einrücken, wenn sie für diese Funktion als kompetent ausgewiesen sind.

Es liegt nahe, dass sich die gemeindepädagogischen, diakonischen und verwaltenden Berufe und der theologische Beruf im gemeinsamen pastoralen Amt zusammenschließen und als kooperatives Team verstehen, wie es in der Evangelischen Kirche im Rheinland inzwischen möglich ist (vgl. Ruddat, 2009).

Folgt man dem oben entwickelten Fünf-Dimensionen-Modell des Amtes, dann ist es nur konsequent, alle genannten Berufsgruppen ‚rite‘ zu berufen, die dauerhaft und öffentlich-

repräsentativ den Dienst am Evangelium in einem oder mehreren der Amtsbereiche versehen. Damit wird auch deutlich, dass die Berufung der verschiedenen Ämter lediglich einen exemplarischen und professionalisierten Vollzug der allgemeinen Ordination ins allgemeine Priesteramt durch die Taufe darstellt.

4 Ein kirchenpolitischer Ausblick

Meine derzeitige Einschätzung ist: Der Kairos für ein besseres Miteinander der Berufsgruppen kommt bald oder ist schon da. Das hat mehrere Gründe:

Die kirchliche Arbeit diversifiziert sich weiter. Es braucht zunehmend mehr Spezialfähigkeiten, um mit den unterschiedlichen Milieus, den vielfältigen Öffentlichkeiten, Medienwelten und Lebensbedingungen gut umgehen zu können. Die Diskussionen um Burnout und Überlastung in der Pfarrerschaft zeigen zugleich: Die Ideologie des Allrounders hat einen hohen Preis. Die nächste Generation von Pfarrer*innen wird das nicht mehr mitmachen. Außerdem klaffen die akademisch-theologische Ausbildung zum Pfarramt und die spätere tatsächliche berufliche Tätigkeit immer weiter auseinander. Es wird Zeit, sich wirklich auch beruflich auf diejenigen Kompetenzen zu konzentrieren, die man in Studium und zweiter Ausbildungsphase erworben hat (oder man müsste anderenfalls die Ausbildung komplett umstellen und z.B. viel stärker auf den Erwerb von Managementkompetenzen hin orientieren). Die demographische und finanzielle Entwicklung der Landeskirchen wird zwangsläufig zur Vergrößerung der Gemeinden und zu Prozessen der Regionalisierung führen. Soll dies nicht in den wenig attraktiven XXL-Gemeinden wie in mehreren Bistümern der röm.-kath. Kirche in Deutschland enden, ist frühzeitig über neue Formen der Hauptamtlichkeit nachzudenken. Das Modell von 1975 aus der DDR bietet hierfür weiterhin gute Perspektiven. Gemeinden brauchen ein Gesicht, das sie in der Öffentlichkeit präsentiert. Das müssen aber nicht für alle Zeiten und an allen Orten allein die universitär ausgebildeten Theolog*innen sein.

Derzeit gibt es in vielen Landeskirchen Neuaufbrüche zur Neujustierung des Verhältnisses der Berufsgruppen zueinander. Was Ende der 1970er bzw. in den 1980er Jahren an guten Aufbrüchen wieder abbrach, weil es plötzlich zu viele Pfarramtsstudierende gab, kann jetzt weitergeführt werden: Formen von Teampfarrämtern und Arbeit im multiprofessionellen Teams, in denen

verschiedene Berufsgruppen konstruktiv zusammenarbeiten und ihre jeweiligen beruflichen Kompetenzen einander ergänzend einbringen.

Literatur

- Aschenbrenner, D./Buttler, G. (1970). Die Kirche braucht andere Mitarbeiter. Vom Universaldilettanten zum Spezialisten. Analysen, Thesen und Materialien zum Berufsbild und zur Ausbildung des kirchlichen Mitarbeiters im Gemeindedienst. Stuttgart: Radius.
- Aschenbrenner, D./Foitzik, K. (Hg.) (1981). Plädoyer für theologisch-pädagogische Mitarbeiter in der Kirche, München: Chr. Kaiser.
- Barth, F. (1998). Kirche und Gemeindepädagogik. Oder: Die gemeindepädagogische Frage nach der strukturellen Häresie der Pastorenkirche, Darmstadt: Bogen.
- Barth, H.-M. (1990). Einander Priester sein. Allgemeines Priestertum in ökumenischer Perspektive. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bubmann, P. (2006). Der gemeinsame Dienst und die Vielfalt der Ämter. Am Beispiel des Verhältnisses von PfarrerInnen und KirchenmusikerInnen, DtPfrBl 106, 59–62.
- Bubmann, P. (2008). Der Dienst am Evangelium und die Vielfalt der Ämter. Zum Diakonat im Kontext kirchlicher Berufe. In R. Merz, U. Schindler & H. Schmidt (Hg.), Dienst und Profession. Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und Wirklichkeit (Veröffentlichungen des Diakoniewissenschaftlichen Instituts an der Universität Heidelberg 34) (S. 70–83), Heidelberg: Universitätsverlag.
- Bubmann, P. (2013), Amt, Ämter und Dienst der Kommunikation des Evangeliums – aktuelle Herausforderungen in der Ämterfrage, in: A. Noller, E. Eidt & H. Schmidt (Hg.), Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt (Diakonat – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung 4) (S. 85–104), Stuttgart: Kohlhammer.
- Bubmann, Peter (2015a). Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen. Pastoraltheologie 104, 416–430.
- Bubmann, P. (2015b). Zum Miteinander der Berufsgruppen. Empirische und konzeptionelle Anstöße. In A. Hager & M. Tontsch (Hg.) (für die Evangelisch-lutherische Kirche in Bayern), Rothenburger Impulse. Wissenschaftliche Konsultation im Rahmen des Prozesses »Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer« in Wildbad Rothenburg vom 30.6. bis 1.7.2015. URL: http://www.berufsbild-pfr.de/sites/www.berufsbild-pfr.de/files/files/Anlagen_Abschlussbericht/13.%20Rothenburger%20Impulse.pdf [Zugriff: 09.02.2018].
- Buttler, G. (1990). Art. Kirchliche Berufe. TRE 19, 191–213.
- Evangelische Kirche Deutschland (2014). Engagement und Indifferenz Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. EKD-Erhebung u?ber Kirchenmitgliedschaft. URL: https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd_v_kmu2014.pdf [Zugriff: 08.02.2018].
- Evangelische Kirche Deutschland (2018). Barmer Theologische Erklärung. Die Thesen. URL: <https://www.ekd.de/Barmer-Theologische-Erklärung-Thesen-11296.htm> [Zugriff: 08.02.2018].
- Engelhardt, K./von Loewenich, H./Steinacker, P. (1997) (Hg.). Fremde Heimat Kirche. Die dritte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Fermor, G. (2012). Cantus Firmus und Polyphonie. Der eine Dienst und die vielen Ämter. Zur Theologie kirchlicher Berufe. Pastoraltheologie 101, 324–340.
- Foitzik, K. (1992). Gemeindepädagogik. Problemgeschichte eines umstrittenen Begriffs (Eine Veröffentlichung des Comenius-Instituts, Münster), Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Foitzik, K. (1998). Mitarbeit in Kirche und Gemeinde. Grundlagen, Didaktik, Arbeitsfelder. Unter Mitarbeit von H. Fried u.a., Stuttgart: Kohlhammer.
- Hanselmann, J. (1984) (Hg.). Was wird aus der Kirche? Ergebnisse der zweiten EKD-Umfrage zur Kirchenmitgliedschaft. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Hauschildt, E. (2013). Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten. PTh 102, 388–407.

- Hermelink, J. & Weyel, B. (2014). Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. Religions- und kirchentheoretische Akzente in der Konzeption der 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung. In B. Weyel & P. Bubmann (Hg.), *Kirchentheorie. Praktisch-theologische Perspektiven auf die Kirche* (S. 115–131). Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.
- Hild, H. (1974) (Hg.). *Wie stabil ist die Kirche? Bestand und Erneuerung. Ergebnisse einer Umfrage*. Gelnhausen-Berlin: Burckhardthaus-Verlag.
- Lindner, H. (1990). Dienstort Kirche. Arbeitsplatz Gemeinde. *DtPfrBl* 90, 472–478.
- Lindner, H. (1994). *Kirche am Ort. Eine Gemeindeftheorie* (PThH 16), Stuttgart: Kohlhammer.
- Ruddat, G. (2009). Das Gemeinsame Pastorale Amt im Rheinland. *PrTh* 44, 49–53.
- Scherle, P. (2009). Kirchliche Berufe. Plädoyer für eine erneuerte evangelische Ämterlehre. *Praktische Theologie* 44, 6–15.

- Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (2003). *Leitlinien kirchlichen Lebens der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD). Handreichung für eine kirchliche Lebensordnung*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

Anmerkungen:

¹ Zur ersten Veröffentlichung vgl. EKD (2014). *Die Ergebnisse werden in dieser ersten Veröffentlichung allerdings nicht wiedergegeben. Sie finden sich in Veröffentlichungen der an der Auswertung Beteiligten, vgl. Hermelink & Weyel, 2014, S. 115–131, hier S. 124–126.*

² Ebd., S. 103. *Weshalb hier die Kirchenmusiker*innen unterschlagen sind, wird nirgends begründet.*

³ *Daran anschließend Foitzik, 1998, S. 21.*

⁴ *Vgl. ausführlicher: Bubmann (2006; 2008; 2013; 2015a+b). Aus diesen Beiträgen sind einige Passagen im Folgenden übernommen.*

⁵ *Vgl. diesen Vorschlag aufnehmend: Fermor, 2012, 324–340. *