

## Gemeinsam unterwegs im Namen des Herrn

Eine pastoraltheologische Sicht auf das Miteinander kirchlicher Berufsgruppen

Peter Bubmann

### Überblick:

*Pastoraltheologie kann nicht mehr allein aufs Pfarramt fokussiert werden, sie ist vielmehr als Theorie kirchlicher Berufe zu entwickeln. Empirische Erkenntnisse wie kirchentheoretisch-normative Überlegungen sprechen dafür, das Miteinander kirchlicher Berufe verstärkt in den Blick zu nehmen, um den differenzierten Aufgaben der Kirche gegenwärtig gerecht werden zu können. Aus der Analyse aktueller Kirchenreformprozesse ergibt sich ein Plädoyer für die stärkere Berücksichtigung »multiprofessioneller Teams«.*

Versteht man unter »Pastoraltheologie« nicht allein die Berufstheorie des Pfarramtes, sondern eine kritische Theorie der Praxis der in der kirchlichen bzw. gemeindlichen Arbeit Tätigen, ihrer Berufung und ihrer Beruflichkeit bzw. ihres ehrenamtlichen Wirkens, dann kommen die stetigen Berufsrollen und Dienste in den Blick, die ehren-, neben- und hauptamtlich wahrgenommen werden und die das Allgemeine Priestertum auf besondere Weise realisieren. Während neuerdings vor allem Peter Scherle, Eberhard Hauschildt und Gotthard Fermor<sup>1</sup> Überlegungen zur Entfaltung einer Theorie kirchlicher Berufe vorgelegt haben, ist auffällig, dass die größeren Studien zur Pastoraltheologie aus der jüngeren Vergangenheit fast ausnahmslos ausschließlich den Pfarrberuf behandeln und das Gefüge kirchlicher Berufe nicht näher in den Blick nehmen<sup>2</sup> oder nur kurz antippen<sup>3</sup>. Eine wichtige Ausnahme bildet Michael Klessmanns grundlegende Studie, der dem Verhältnis von Pfarrer\*innen zu anderen Berufsgruppen wie zu Ehrenamtlichen ein eigenes Kapitel widmet.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Vgl. *Gotthard Fermor*: Cantus Firmus und Polyphonie. Der eine Dienst und die vielen Ämter. Zur Theologie kirchlicher Berufe, in: PTh 101 (2012), 324–340; *ders.*: Paideia – Bildung als Dimension des kirchlichen Auftrags, in: *Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern* (Hg.): Rummelsberger Impulse. Symposion vom 12.–13. Januar 2018 in Rummelsberg im Rahmen des Prozesses »Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen«, Nürnberg 2018, 38–47, online: <https://www.berufsgruppen-miteinander.de/rummelsberger-impulse> (12.04.19); *Eberhard Hauschildt*: Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten, in: PTh 102 (2013), 388–407; *Peter Scherle*: Kirchliche Berufe. Plädoyer für eine erneuerte evangelische Ämterlehre, in: PrTh 44 (2009), 6–15.

<sup>2</sup> Vgl. *Jan Hermelink*: Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens, Gütersloh 2011; *Manfred Josuttis*: Die Einführung in das Leben. Pastoraltheologie zwischen Phänomenologie und Spiritualität, Gütersloh 1996; *Isolde Karle*: Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Gütersloh 2001; *Herbert Pachmann*: Pfarrer sein. Ein Beruf und eine Berufung im Wandel, Göttingen 2011; *Ulrike Wagner-Rau*: Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels, Stuttgart 2009.

<sup>3</sup> Vgl. *Nikolaus Schneider/Volker A. Lehnert*: Berufen – wozu? Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der Evangelischen Kirche, Neukirchen-Vluyn 2009, 7 u. 103; *Ulrike Wagner-Rau*: Pastoraltheologie, in: *Kristian Fechtner/Jan Hermelink/Martina Kumlehn/Ulrike Wagner-Rau* (Hg.): Praktische Theologie. Ein Lehrbuch (Theologische Wissenschaft 15), Stuttgart 2017, 105–127, hier 125f.

<sup>4</sup> Vgl. *Michael Klessmann*: Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen-Vluyn 2012, 267–285.

## 1. Die Konjunktur der Pastoraltheologie und ihre Weitung zur Theorie kirchlicher Berufe

Seit Mitte der 1990er Jahre blüht die Diskussion ums Pfarramt und das Pfarrer\*innenbild. Einzelne Landeskirchen betrieben eigene Konsultationen und Studien zum Pfarrberuf.<sup>5</sup> Die ELKB legte einen umfangreichen Pfarrberufsbild-Prozess auf.<sup>6</sup> Dazu kommt der Diakonatsprozess, der auf EKD-Ebene zwar stecken geblieben ist, in einzelnen Landeskirchen aber weitergeführt wurde.<sup>7</sup> Im Rheinland haben die Ordinationsfrage und Ideen zum gemeinsamen pastoralen Amt die Diskussionen befeuert.<sup>8</sup> Für diese Entwicklung und die Wiederentdeckung der Pastoraltheologie und ihre Ausweitung zur Theorie kirchlicher Berufe und Ämter gibt es verschiedene Gründe.

### 1.1 Kirchenreformbewegungen

Im Gefolge der 1968er-Zeit entstand eine Kirchenreformbewegung, die weg von der reinen Betreuungskirche hin zu einer Beteiligungskirche der mündigen Christ\*innen wollte. Vordenker war Ernst Lange. Wenn Kirche und Gemeinde stärker im Paradigma des konziliaren Prozesses verstanden werden,<sup>9</sup> ändert sich auch der Blick auf die Aufgaben der Hauptamtlichen sowie der Ehrenamtlichen. Das Aufgabenprofil vor allem des Pfarrdienstes wird neu und präziser beschrieben. Teilweise wird der Kontakt zu anderen Berufsgruppen bewusst gesucht und Formen der Kooperation werden empfohlen.<sup>10</sup>

In der Gemeindepädagogik wird ohnehin seit den 1970er Jahren eine Veränderung der Berufsbilder und eine Abkehr von der Pfarrerkirche angemahnt.<sup>11</sup> Ziel ist ein gleichberechtigtes Miteinander der verschiedenen Berufsgruppen und eine Aufwertung der Ehrenamtlichen. In der DDR gab es Modelle eines fünffachen gleichberechtigten Amtes (Gemeindefürsorge, Gemeindepädagoge, Gemeindefürsorger bzw. -diakone und Gemeindeverwalter).<sup>12</sup>

In dieser pastoraltheologischen Linie wird von allen Mitarbeitenden »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

<sup>5</sup> So etwa die EKfR, die EKKW und die EKBO; vgl. Schneider/Lehnert 2009, 30–39; Klessmann 2012, 174–177.

<sup>6</sup> Vgl. <http://berufsbild-pfr.de/> (12.04.19).

<sup>7</sup> Vor allem in Württemberg, vgl. *Annette Noller/Ellen Eidt/Heinz Schmidt* (Hg.): *Diakonats – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt (Diakonats – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung 3)*, Stuttgart 2013; *Annette Noller*: *Diakonats und Kirchenreform. Empirische, historische und ekklesiologische Dimensionen einer diakonischen Kirche*, Stuttgart 2016.

<sup>8</sup> Vgl. Klessmann 2012, 281–285; *Günter Ruddat*: *Das Gemeinsame Pastorale Amt im Rheinland*, in: *PrTh 44* (2009), 49–53.

<sup>9</sup> Vgl. *Herbert Lindner*: *Kirche am Ort. Eine Gemeindeforschung (Praktisch theologisches Handbuch 16)*, Stuttgart 1994; *ders.*: *Kirche am Ort. Ein Entwicklungsprogramm für Ortsgemeinden*, völlig überarb. Neuausgabe, Stuttgart 2000.

<sup>10</sup> Vgl. *ders.*: *Dienstort Kirche – Arbeitsplatz Gemeinde*, in: *DtPfrBl 90* (1990), 472–478.

<sup>11</sup> Vgl. *Dieter Aschenbrenner/Gottfried Buttler*: *Die Kirche braucht andere Mitarbeiter. Vom Universalbedienten zum Spezialisten. Analysen, Thesen und Materialien zum Berufsbild und zur Ausbildung des kirchlichen Mitarbeiters im Gemeindedienst*, Stuttgart 1970; *Dieter Aschenbrenner/Karl Foitzik* (Hg.): *Plädoyer für theologisch-pädagogische Mitarbeiter in der Kirche*, München 1981; *Karl Foitzik*: *Mitarbeit in Kirche und Gemeinde. Grundlagen, Didaktik, Arbeitsfelder. Unter Mitarbeit von H. Fried u.a.*, Stuttgart 1998.

<sup>12</sup> Überblick: *Christian Grethlein*: *Praktische Theologie*, Berlin/Boston 2012, 489f.; *Götz Doyé*: *Fünfunddreißig Jahre später! Eine ostdeutsche Erinnerung*, in: *PrTh 44* (2009), 22–24. Die nichtinklusive Sprache ist hier der Quellenlage geschuldet.

# Thema: Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander

zur Entfaltung zu bringen.«<sup>13</sup> Daher wird auch die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit als Grundfähigkeit besonders gefordert.

## 1.2 Emanzipation kirchlicher Berufe

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich neben dem theologischen Pfarramt weitere kirchliche Berufe zunehmend Gehör verschafft. Vor allem die Verbände von Diakon\*innen und Religions- und Gemeindepädagog\*innen treten mit Selbstbewusstsein auf und erwarten stärkere Berücksichtigung ihrer Belange. Die Erzieher\*innen und Sozialpädagogen\*innen haben es schwerer, weil ihr Berufsfeld auch außerhalb der Kirche existiert und das kirchliche Profil dieser beruflichen Tätigkeiten erst verdeutlicht werden muss. Daneben fordern auch ältere kirchliche Berufe wie die Kirchenmusiker\*innen oder auch die Küster\*innen und Verwaltungsfachleute mehr Anerkennung und bessere Berufsbedingungen.

## 1.3 Bewerber\*innenüberhang, Bewerber\*innenmangel und Finanzkrisen

Zunächst war es in den 1990er Jahren der Überhang an Pfarramtskandidat\*innen in etlichen Landeskirchen, der nach neuen Amts-Vorstellungen fragen ließ. Sollte man die überzähligen Theolog\*innen ins Ehrenamt ordinieren? Lässt sich der Pfarrdienst einfach in Teildienste aufteilen? Gerade die Erfahrungen von Vikar\*innen und Pfarrer\*innen im Teildienst haben die Diskussion um das Berufsbild der Pfarrer\*innen neu entfacht. Seit kurzem sind es eher wieder die Ängste vor zu wenig Bewerber\*innen, die im Bemühen um Werbemaßnahmen das Profil der kirchlichen Berufe schärfen helfen. Dabei bleibt strittig, ob es wünschenswert ist, dass Diakon\*innen oder Religionspädagogen\*innen mittels Fortbildungen zu Pfarrer\*innen weiterqualifiziert werden.

## 1.4 Überforderung und Burnout der Amtsträger\*innen

Viele Pfarrer\*innen fühlen sich als Gehetzte, Gejagte und von der Vielfalt der Aufgaben Zerriebene.<sup>14</sup> Doch gilt das auch für andere (kirchliche) Berufe. So stellen sich hier mit Dringlichkeit Fragen nach einer gut lesbaren kirchlichen Berufstätigkeit.

## 1.5 Pluralität der Lebensführung als Herausforderung der Pastoraltheologie

Ein weiterer wichtiger Grund für das intensivierte Nachdenken über die Berufsrollen kirchlicher Berufe hat mit den gesellschaftlichen Entwicklungen der Lebensformen zu tun. Die Liberalisierung und Pluralisierung von Lebensformen macht auch vor den Pfarrhäusern und den Lebensformen anderer kirchlicher Mitarbeitender nicht halt. Zum einen hat sich die Rolle der Frau verändert. Die klassische Pfarrfrau gibt es kaum noch. Die Vielfalt der Beziehungs- und Lebensformen findet sich inzwischen auch bei allen Amtsträger\*innen wieder: Alleinstehende, Living-apart-together-Beziehungen, homosexuelle Paare, Geschiedene und Wiederverheiratete. Dazu kommen verschiedenste Familienformen. All das hat auch Auswirkungen auf das eigene Rollenverständnis als kirchlich Mitarbeitende.

<sup>13</sup> Aschenbrenner / Foitzik 1981, 200.

<sup>14</sup> Vgl. *Andreas von Heyl: Zwischen Burnout und spiritueller Erneuerung: Studien zum Beruf des evangelischen Pfarrers und der evangelischen Pfarrerin*, Bern 2003.

# Thema: Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander

## 1.6 Die Etablierung der praktisch-theologischen Kirchentheorie als neuer bzw. neu benannter Subdisziplin der Praktischen Theologie

In den neueren Studien zur Kirchentheorie kommen immer wieder auch die Herausforderungen der Kirchen- und Gemeindeentwicklung für die kirchlichen Berufe (leider meist nur im Blick aufs Pfarramt) zur Sprache.<sup>15</sup>

Verschiedene Entwicklungen nötigen also dazu, die Profile kirchlicher Berufe genauer in den Blick zu nehmen. Dabei sind empirisch-deskriptive von normativen Überlegungen zu unterscheiden.

## 2. Empirische Einsichten

Die neueste Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (2012/2014) fragt erstmals in einer offenen Frage nach Assoziationen zu »evangelische[r] Kirche« und nach Personen, die die Befragten mit ihr in Verbindung bringen.<sup>16</sup>

»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 ...«.<sup>17</sup>

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 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.<sup>18</sup>

Anders lauten die Ergebnisse, wenn allgemein nach Kontakten mit kirchlichen Mitarbeitenden im *letzten Jahr* gefragt wird. Während hier 40% der Befragten die Pfarrer\*in angeben, sind es 21% für Gemeinsekretär\*innen, 20% für Mitarbeitende (Diakon\*in bzw. Gemeindepädagoge\*in u.ä.), 17% für Religionslehrkräfte, 15% für Kantor\*innen und 12% für Kita-Mitarbeitende.<sup>19</sup> An dieser Zusammenstellung wird deutlich, dass die Summe der anderen kirchlichen Personen die Kontaktzahl der Pfarrer\*innen deutlich übertrifft. Es liegt auf der Hand, dass in einzelnen Bereichen der Gemeindegearbeit (wie z.B. der musikalischen Arbeit) die nicht dem Pfarramt angehörenden Mitarbeitenden von signifikanter Bedeutung für die Chancen der Kommunikation des Evangeliums sind. Je distanzierter die Befragten der Kirche gegenüberstehen, umso mehr Gewicht erhält allerdings tatsächlich die Pfarrperson, weil sie bei Kasualien wie bei öffentlichen Anlässen das örtliche Christentum meist repräsentiert.

### Kommunikation des Evangeliums als Gemeinschaftsaufgabe

<sup>15</sup> Als Beispiel sei der Artikel »Pfarrberuf« von Katja Dubiski und Isolde Karle im Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung genannt: *Katja Dubiski/Isolde Karle: Pfarrberuf*, in: *Ralph Kunz/Thomas Schlag* (Hg.): *Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung*, Neukirchen-Vluyn 2014, 228–235. Zu anderen Berufen existiert hingegen kein Artikel in diesem Handbuch.

<sup>16</sup> Vgl. *Kirchenamt der EKD* (Hg.): *Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis*. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Hannover 2014, 8.

<sup>17</sup> *Jan Hermelink/Birgit Weyel*: *Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. Religions- und kirchentheoretische Akzente in der Konzeption der 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung*, in: *Birgit Weyel/Peter Bubmann* (Hg.): *Kirchentheorie. Praktisch-theologische Perspektiven auf die Kirche*, Leipzig 2014, 115–131, 125f.

<sup>18</sup> *Grafik: Kirchenamt der EKD* 2014, 29.

<sup>19</sup> Vgl. a.a.O., 103.

### 3. Normative Überlegungen zum Auftrag der Kirche und ihres Personals

Wenn versucht wird, direkt durch Rekurs auf biblische Stellen oder/und Bekenntnis-Aussagen steile Theorien des Amtes zu entwickeln, muss das – genauso wie bei allen ethischen Fragen – scheitern. Denn hier verbieten sich hermeneutische Kurzschlüsse. Deshalb ist zunächst mit dem VELKD-Text zur Ordination festzuhalten: »Der neutestamentliche Befund führt nicht zu einer bestimmten, allgemein verbindlichen Amtsstruktur.«<sup>20</sup> Die Frage des

#### Die Frage des Amtes als Adiaphoron

Amtes ist ein typisches Mittelding (Adiaphoron). Seine Gestaltung ist rein funktional zu verstehen und mit den Mitteln der Vernunft und der theologischen Abwägung je aktuell neu auf die gegebenen Umstände hin zu justieren.

Diese Aufgabe, eine kontextsensible, zeitgemäße Beruflichkeit der pastoral Tätigen zu beschreiben, ist notwendig, eben weil es – anders als vom römisch-katholischen Lehramt postuliert – kein übergeschichtliches ontologisch verstandenes Amt geben kann, sondern nur die eine Amtsaufgabe, die Kommunikation des Evangeliums in ihren verschiedenen Dimensionen möglichst umfassend und effektiv zu pflegen.

Eine (normative) kirchentheoretische Begründung einer Konzeption des Miteinanders kirchlicher Berufe hat demnach zunächst beim Auftrag der Kirche anzusetzen. Dieser ist an den einschlägigen Bekenntnistraditionen, Kirchenverfassungen bzw. kirchlichen Dokumenten zum Auftrag der Kirche und an einer handlungstheoretischen Differenzierung von Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags zu orientieren. So ergibt sich etwa ein Schema, das fünf grundlegende Handlungsmodi der Kommunikation des Evangeliums bzw. Dimensionen des Auftrags der Kirche benennt:<sup>21</sup>

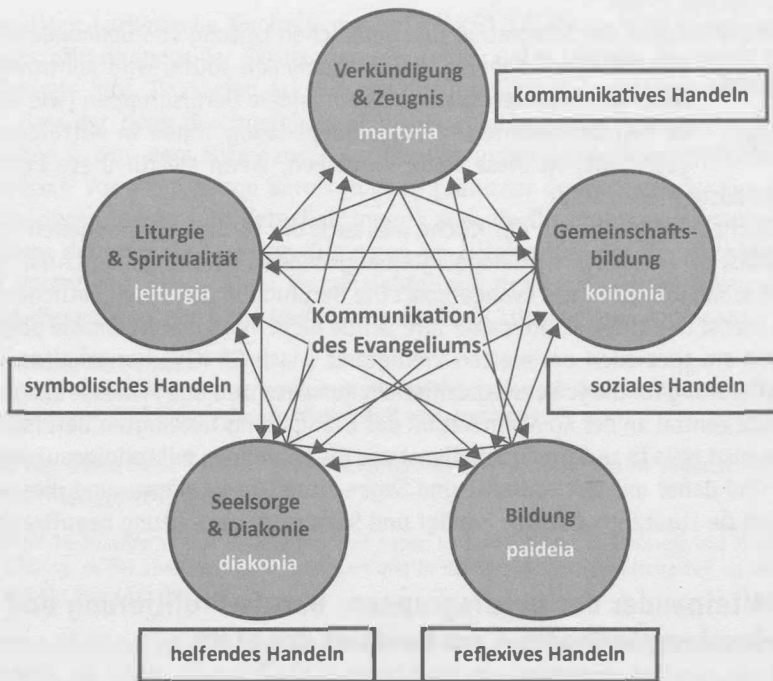
- symbolisches, darstellendes Handeln (*leiturgia*): Feiern und Darstellen dessen, was im Glauben trägt und bewegt, Wahrnehmung von und Begegnung mit symbolischen Darstellungen des Evangeliums;
- kommunikatives Handeln (*martyria*): verkündigen, bezeugen und bekennen;
- soziales, steuerndes und gestaltendes 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 und heilen.

Wenn »Amt« die auf Dauer gestellte Institutionalisierung der Kommunikation des Evangeliums für einen Bereich meint, lassen sich den fünf Dimensionen »Ämter« bzw. »Amtsbereiche« zuordnen. »Ämter« und »Berufe« sind terminologisch auseinander zu halten. In einem Amt können verschiedene Beruflichkeiten angesiedelt sein. Wer »Amtsträger\*in« ist, bringt individuelle Qualifikationen und Kompetenzen beruflich oder ehrenamtlich in einen Amtsbereich ein und erhält mit der Amtsübergabe die offizielle Berufung, also das *Mandat* zu diesem Dienst. Dabei stehen die Amtsbereiche (Ämter) in der Regel verschiedenen Berufsgruppen offen.

<sup>20</sup> Vgl. *Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD)*: »Ordnungsgemäß berufen«. Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis (Texte aus der VELKD 136), Hannover 2006.

<sup>21</sup> Vgl. ausführlicher: *Peter Bubmann*: Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen, in: PTh 104 (2015), 416–430; *ders.*: Amt, Ämter und Dienst der Kommunikation des Evangeliums – aktuelle Herausforderungen in der Ämterfrage, in: Noller/Eidt/Schmidt 2013, 85–104. Vgl. diesen Vorschlag aufnehmend und leicht variierend: *Fermor* 2012, 324–340; *Thomas Zippert*: Das DiakonInnenamt im Zusammenspiel der Berufsgruppen, in: *Günter Breitenbach u. a.* (Hg.): *Das Amt stärkt den Dienst*, Bielefeld 2014, 87–116. Zusammenfassend zu den »mehrdimensionalen Ämtertheorien«: Noller 2016, 398–407.

Der fünffache Auftrag der Kirche



Die kirchlichen Berufe sind heute nur in Bezogenheit aufeinander zu verstehen und zu entwickeln. Denn sie bringen ihre spezifischen Kompetenzen in der Regel in verschiedene Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags ein und begegnen dort anderen Berufsgruppen und/oder ehrenamtlichen Kräften mit sehr unterschiedlichem beruflichen Hintergrund. Eine genaue Abstimmung der verschiedenen Kompetenzprofile wird so unverzichtbar. Die alte Idee der pastoralen Teams, in denen verschiedene Berufsgruppen gleichberechtigt vor Ort und in regionalen Räumen miteinander in »Fachbereichen« der Gemeindefarbeit zusammenwirken,<sup>22</sup> gewinnt derzeit in der Forderung »multiprofessioneller Teams« erneut an Attraktivität.

Mit Eberhard Hauschildt u.a. sehe ich das Proprium des theologischen Pfarrdienstes in der hermeneutischen Aufgabe, das Evangelium an der Grenze zwischen Binnenwelt der Kirche und Gesellschaft in der Verantwortung gegenüber der Geschichte des Christentums und der biblischen Tradition öffentlich zu verkündigen, auszulegen, zu inszenieren und zugleich in den Zusammenhang der Gesamtkirche zu stellen.<sup>23</sup>

Während bei den Pfarrer\*innen durch ihren Ausbildungsweg primär die Kompetenzen der Amtsbereiche *martyria* und *leiturgia* und *diakonia* (allerdings nur fürs Handlungsfeld Seelsorge) und nur ansatzweise in der *paideia* ausgebildet sind, sind es bei den für das gemeindepädagogische Feld an Fachhochschulen und Fachschulen ausgebildeten Fachkräften vorrangig die Kompetenzen aus den Bereichen *paideia* und *koinonia*, bei Doppelqualifikation (d.h. zusätzlichem BA in Sozialarbeit) auch die *diakonischen* Kompetenzen. Sie sind die Fachleute für die religiösen (Fort-)Bildungsprozesse Ehrenamtlicher und Mul-

<sup>22</sup> Vgl. Lindner 1990, 476.

<sup>23</sup> Vgl. Hauschildt 2013, 404–406; Wagner-Rau 2017, 107f.

# Thema: Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander

tiplikator\*innen, für die Arbeit mit Gruppen in Parochien oder an anderen kirchlichen und diakonischen Orten.<sup>24</sup>

Inwieweit die Aufgabe der Integration und geistlichen Leitung von Gemeinde und Kirche 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 Mitteldeutschland geschieht) in diese Rolle einrücken, wenn sie für diese Funktion als kompetent ausgewiesen sind.

**Geistliche Leitung  
nur durch  
Theolog\*innen?**

Alle beruflichen Tätigkeiten in der Kirche wie auch die Formen verbindlichen Ehrenamts sind Ausdruck der in der Taufe grundgelegten allgemeinen Berufung aller Christ\*innen zur Praxis und Kommunikation des Evangeliums. Die Berufung in den ehrenamtlichen oder beruflichen Dienst der Kirche sollte daher ihre Würde nicht von einer irgendwie abgeleiteten Beteiligung am speziellen ordinierten Predigtamt (nach CA XIV) her erhalten, vielmehr sollte die Berufung für die je berufsspezifischen Kompetenzen und Mandate ausgesprochen werden. Alle zentral an der Kommunikation des Evangeliums beteiligten Berufsgruppen in der Kirche (und teils ja auch im Staatsdienst wie die Lehrenden mit religionspädagogischer Vocatio) sind daher mit Gottesdienst und Segen rituell zu berufen – und dies nicht erst dann, wenn sie zusätzlich noch zu Predigt und Sakramentsverwaltung beauftragt werden.

## 4. Das Miteinander der Berufsgruppen: Berufs-Profilierung und multiprofessionelle Teams – am Beispiel der ELKB

Aufgrund drohender finanzieller Engpässe, Mitgliederschwund, Nachwuchssorgen und demographischer Entwicklung und Überlegungen zur Zusammenlegung von Landeskirchen sind in den vergangenen Jahren in etlichen Landeskirchen umfangreiche Kirchenreformprozesse angestoßen worden. »Unter Druck«<sup>25</sup> werden dabei die Rollen der kirchlichen Berufstätigen, insbesondere jedoch der Pfarrer\*innen, in den Blick genommen.<sup>26</sup> Überraschend wenig wurde zunächst das Miteinander der Berufsgruppen explizit zum Thema von Kirchenreform. Einige evangelische Landeskirchen setzen hier allerdings Akzente: In der Evangelischen Kirche, etwa in Mitteldeutschland (EKM), sprechen Kirchenleitende dieses Verhältnis der Beruflichkeiten als ein wichtiges Thema für die Praxis der Gemeinden vor Ort an.<sup>27</sup> In der ELKWü kam in einem langjährigen Diakonatsprozess vor allem das Diakonenamt in den Blick, wobei auch dessen Verhältnis zum Pfarramt und zu anderen Berufsgruppen diskutiert wurde.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> Vgl. *Nicole Piroth*: Die Rückkehr des eierlegenden Wollmilchschweins. Berufliche Aufgaben und Kompetenzen der Gemeindepädagogin und des Diakons, in: *Bernhard Mutschler/Gerhard Hess* (Hg.): *Gemeindepädagogik. Grundlagen, Herausforderungen und Handlungsfelder der Gegenwart*, Leipzig 2014, 127–144.

<sup>25</sup> Vgl. die Analysen bei: *Stefanie Brauer-Noss*: *Unter Druck: Kirchenreform aus der Leitungsperspektive. Eine empirische Studie zu drei evangelischen Landeskirchen*, Leipzig 2017 sowie: *Isolde Karle*: *Kirche im Reformstress*, Gütersloh 2010.

<sup>26</sup> Exemplarisch an Äußerungen von Verantwortlichen aus dem Personaldezernat der ELKWü ablesbar, vgl. *Brauer-Noss* 2017, 233.

<sup>27</sup> Vgl. a.a.O. 2017, 121f.

<sup>28</sup> Vgl. *Noller* 2016. Noller setzte dabei ursprünglich vor allem auf ein Zwei-Ämter-Denken, um dem Diakonatsgewicht zu verschaffen. Der theologische Ausschuss der Württembergischen Landessynode folgte dann jedoch einem multidimensionalen Modell diverser Dienste in einem Amt (die gemeinsam zu beauftragen sind). Vgl. dazu: *Frank Zeeb*: *Das eine Amt und die ihm zugeordneten Dienste. Grundlinien der aktuellen Ämterdiskussion in der Evangelischen Landeskirche Württemberg*, in: *Werner Baur u.a.* (Hg.): *Diakonats für die Kirche der Zukunft (Diakonats – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung 1)*, Stuttgart 2016, 160–170.

# Thema: Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander

## 4.1 »Miteinander der Berufsgruppen« in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB) hat 2016-2019 einen großen Reformprozess »Miteinander der Berufsgruppen« (MdB) unter Leitung des damit betrauten Oberkirchenrats Prof. Dr. Stefan Ark Nitsche durchgeführt.<sup>29</sup> Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass der zuvor durchgeführte »Pfarrberufsbildprozess«<sup>30</sup> unvollständig bleiben musste, wenn er von dem Miteinander der Berufsgruppen (und Ehrenamtlichen) abstrahieren wollte.<sup>31</sup> Vor allem einige Berufsgruppen (darunter der Verband der Evangelischen Religionspädagog\*innen und Katechet\*innen) und die Diakon\*innengemeinschaft aus Rummelsberg drängten auf weitere Klärungen im Miteinander der Beruflichkeiten. Aber auch die Verantwortlichen in der Personalabteilung des Landeskirchenamts verfolgten zielstrebig diesen Weg. Auch die Verfassung der ELKB stützt dieses Anliegen:

»Art. 12 Gliederung des Amtes.

Das der Kirche von Jesus Christus anvertraute Amt gliedert sich in verschiedene Dienste. Die in diese Dienste Berufenen arbeiten in der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zusammen.«<sup>32</sup>

Zwar wird der Dienst der Pfarrer\*innen eigens hervorgehoben, dann jedoch im Blick auf die anderen Dienste festgehalten:

»Weitere kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben im Gottesdienst, in Diakonie und Mission, bei der religiösen Bildung, in der sonstigen Gemeindegarbeit und in der kirchlichen Verwaltung teil an den Aufgaben des Amtes der Kirche.« (Art. 14)

Wobei dieses »Amt der Kirche« eben nicht einfach mit dem heutigen Pfarramt identifiziert wird, sondern als institutionalisierte Verstetigung des gesamten Auftrags der Kirche in seinen verschiedenen Grunddimensionen zu verstehen ist als:

»Dienst am Evangelium von Jesus Christus in Wort und Sakrament, für die geschwisterliche Gemeinschaft im Gebet und in der Nachfolge Jesu Christi, für die Ausrichtung des Missionsauftrages, für das Zeugnis in der Öffentlichkeit, für den Dienst der helfenden Liebe und der christlichen Erziehung und Bildung.« (Art. 1)

Sieht man von institutionalisierten Begegnungen im Rahmen der Mitarbeitendenvertretungen ab, trafen bei der Auftaktveranstaltung des Berufsgruppenprozesses im Januar 2016 erstmals in der Geschichte der ELKB Vertretende der meisten Berufsgruppen in der Kirche zusammen. Dabei kristallisierten sich bereits Grundfragen heraus, die den Prozess weiter strukturierten.

## 4.2 Grundfragen und Herausforderungen im Prozess »Miteinander der Berufsgruppen«

Einerseits wurde deutlich markiert, dass der Umgang untereinander der bewussten Kultivierung einer respektvollen Haltung bzw. einer Kultur der Umgangsformen bedarf sowie

<sup>29</sup> Vgl. die Prozessbeschreibungen, Dokumentationen und Materialien unter: <https://www.berufsgruppen-miteinander.de> (12.04.19).

<sup>30</sup> Vgl. hier die Prozessbeschreibung und die Materialien und Dokumentationen: <http://berufsbild-pfr.de/> (12.04.19).

<sup>31</sup> Vgl. das entsprechende Plädoyer innerhalb des Prozesses: *Peter Bubmann*: Zum Miteinander der Berufsgruppen. Empirische und konzeptionelle Anstöße, in: *Angela Hager/Martin 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, Nürnberg 2015, 13–22, online: <http://www.berufsbild-pfr.de/rothenburger-impulse> (12.04.19).

<sup>32</sup> Vgl. Verfassung der ELKB, Neufassung vom 6.12.1999, online: <https://www.bayern-evangelisch.de/wir-ueber-uns/rechtliche-grundlagen.php> (dort als pdf eingestellt; 12.04.19).



## Thema: Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander

einer Sprache, die nicht dem Diktat fachtheologischer Diskurse unterliegt. Zugleich sind in der kirchlichen Praxis Formen einer Kultur des Miteinanders zu entwickeln, die die Begegnung, den Austausch und den Respekt zwischen den kirchlichen Berufsgruppen fördern. Auch die Vergleichbarkeit von gottesdienstlichen Einführungsveranstaltungen und Segenshandlungen bei Aufnahme einer kirchlichen Tätigkeit ist von hoher Bedeutung. Das kirchenleitende ausdrückliche »Ja« zur Vielfalt kirchlicher Berufe und ehrenamtlicher Formen verbindlicher Mitarbeit und damit auch Formen der öffentlichen Anerkennung sind weiter auszubauen. Im Abschlussbericht des MdB-Prozesses der ELKB steht daher das theologisch fundierte »Ja« zur Vielfalt kirchlicher Berufe und ehrenamtlicher Tätigkeiten am Beginn des Schlussberichtes.

Zum zweiten dient es dem besseren Miteinander, wenn die Berufsgruppen mehr voneinander wissen, insbesondere die ihnen je eigenen spezifischen Kompetenzen transparent kommunizieren. Die klarere Eigenprofilierung kirchlicher Berufe dient gerade der Verbesserung der Zusammenarbeit, weil so die möglichen Zuständigkeiten, aber auch die Zusammenarbeit in gemeinsamen Handlungsfeldern entlang der jeweiligen Kompetenzprofile besser abstimmbare wird. Zum Abschlussbericht des bayerischen Prozesses gehört daher als zentrales Kapitel eine Sammlung von »Portraits« kirchlich Tätiger aus unterschiedlichsten Berufsgruppen und mit biographisch unterschiedlichen Berufswegen. Über die Homepage der ELKB und entsprechende Projekte zum Bewerben kirchlicher Berufe wird diese Darstellung zugleich für Maßnahmen der Nachwuchsgewinnung nutzbar sein. Diese angesichts des prognostizierten Personal mangels in vielen kirchlichen Berufen dringliche Werbung soll künftig als koordinierte Darstellung kirchlicher Berufe in ihrer Verbundenheit und Differenzierung erfolgen.

Wenn drittens das Miteinander der Berufsgruppen in der Praxis neu gestaltet werden soll, sind die Orte und Formen des Miteinanders neu und verstärkt in den Blick zu nehmen.

### **Gemeinsame Erfahrungen zwischen den Berufsgruppen**

Neben Dienstkonferenzen spielt die Aus-, Fort- und Weiterbildung dabei eine entscheidende Rolle. Gemeinsame Block-Basisseminare bereits in der ersten Ausbildungsphase, die alle Berufe betreffende Themen aufgreifen, könnten erste Begegnungsmöglichkeiten bieten und der Erweiterung eigener beruflicher Perspektiven dienen. Seminare, die das Miteinander von Berufsgruppen (oder zwischen Beruflichkeit und Ehrenamtlichkeit) explizit thematisieren, sollen verstärkt in der zweiten und dritten Aus- bzw. Fortbildungsphase ihren Ort finden, wenn bereits erste eigene Erfahrungen in beruflichen Feldern vorliegen. Solche Angebote bedürften einer umfassenden Gesamtkonzeption und einer klaren Zuständigkeit im Landeskirchenamt.

Viertens sind Struktur- und Rechtsfragen zu bedenken und weiter zu entwickeln. Dazu gehört die klarere Bündelung der Personalverantwortung für alle kirchlichen Berufsgruppen in der Organisationsstruktur des Landeskirchenamts, die bislang auf mehrere Referate verteilt ist. Wenn die Arbeit in pastoralen Teams gefördert werden soll, müssen dazu die sehr unterschiedlichen Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der Berufsgruppen neu justiert werden. Zumindest muss begründbar sein, warum in einem Team verschiedener kirchlicher Berufsgruppen, das als »Dienstgemeinschaft« grundsätzlich »auf Augenhöhe« miteinander arbeitet, einige Personen verbeamtet sind, andere bei der Landeskirche angestellt, wieder andere direkt bei der Kirchengemeinde unter Vertrag stehen. Und es müsste transparent werden, warum die Besoldungshöhen unterschiedlich sind – es bedarf also einer transparenten Orientierung an den Niveau-Stufen des DQR. Wenn die Durchlässigkeit der Berufsgruppen durch ein Fortbildungs- und Zertifizierungssystem erhöht werden

## Thema: Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander

soll, ist zu klären, ob sich die Bezahlung von Stellen zukünftig noch nach der primären Abschluss-Qualifikation und nach dem Dienstalter richten soll – und damit etwa für Religionspädagog\*innen mit FH-Abschluss niedriger ist als für Pfarrer\*innen – oder unabhängig davon für die Stelle festgelegt wird – und daher durch Zulagen etwa Differenzen für bislang geringer bezahlte Berufsgruppen ausgeglichen werden. In jedem Fall soll im Bereich der ELKB zukünftig ein gewisser Teil der Stellen berufsgruppenübergreifend ausgeschrieben werden. Den Ausschreibungstexten wie den Verfahren der Eignungsklä rung in den Besetzungsverfahren wird zukünftig eine noch deutlich höhere Bedeutung zukommen (müssen) als bisher. Setzt sich die Logik des zeitgleich in der ELKB durchgeführten Kirchenreformprozesses »Profil und Konzentration« (PuK)<sup>33</sup> durch, dürften in neu entstehenden »kirchlichen Räumen« die verantwortlichen Gremien teilweise selbst über den beruflichen Zuschnitt von Stellen entscheiden (und beispielsweise bisherige Pfarrstellen teilweise mit Diakon\*innen besetzen – bei Wahrung der allgemeinen Proportionalität der Berufsgruppen auf Landesebene). Zu klären ist allerdings bei solchen berufsgruppenübergreifenden Besetzungen von (bisherigen) Pfarrstellen, wie mit den Ordinationsrechten bzw. der Beauftragung zur Verkündigung und Sakramentsverwaltung umzugehen ist und welche Voraussetzungen dafür gefordert werden.

**Arbeit über  
Berufe hinweg**

Noch einmal unabhängig von der Ordinationsfrage sind die Leitungsfragen strukturell zu klären, wobei hier auch zunehmend Formen von ehrenamtlicher Verwaltungsleitung von Gemeinden (»Kuratoren«) als mögliche Optionen denkbar werden. Fragen der Mitwirkung in gemeinde- und kirchenleitenden Gremien sind (rechtlich) zu klären. Wer die Funktion der »geistlichen« Leitung beruflich übernehmen kann und soll, bedarf weiterer Erörterungen. Soll sie weiterhin allein dem ordinierten Amt vorbehalten bleiben, das sich dabei – bei Nachweis ausreichend theologisch-hermeneutischer Kompetenz – jedoch öffnen könnte für die Berufsgruppen der Religionspädagog\*innen und Diakon\*innen und ggf. auch von Kirchenjurist\*innen?

Ein eigenes Thema stellt die Frage trägerübergreifender Teamarbeit dar, also z.B. die Zusammenarbeit von Pfarrer\*innen im kirchlichen Dienst und Sozialpädagog\*innen aus diakonischen Werken und Einrichtungen. Auch sind die Konfessionsgrenzen übergreifende ökumenische pastorale Teams denkbar, sowie Formen gemischter Anstellung zwischen staatlichen, vereinsrechtlich angestellten und kirchlichen Kräften.

Die Regelung des Miteinanders hauptberuflicher, nebenberuflicher und ehrenamtlicher Kräfte kann sich an den Erfahrungen, die es dazu im Feld der Kirchenmusik bereits gibt (A- und B-, C- und D-Kirchenmusikkräfte) orientieren. Besonders für die Berufe der Gemeindegemeinschaften bzw. der Gemeindeverwaltung und der Mesner-/Küster\*indienste ergeben sich neue Herausforderungen eines transparent geregelten guten Miteinanders unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse.

### 4.3 Zukünftige Entwicklungen

Im Laufe des MdB-Prozesses zeigte es sich, dass für die verschiedenen Berufsgruppen unterschiedliche Themen im Vordergrund stehen: Den pädagogischen und diakonischen Berufsgruppen mit Hochschulabschluss und auch den Hauptamtlichen der Kirchenmusik geht es stark darum, »auf Augenhöhe« mit dem Pfarramt behandelt zu werden und eine Angleichung der Beschäftigungsverhältnisse bei gleichen Ausbildungsniveaus zu erreichen. Fragen der klareren Abgrenzung und Würdigung von Kompetenzprofilen im gemeinsamen

<sup>33</sup> Vgl. hierzu <https://puk.bayern-evangelisch.de/> (12.04.19).

## Thema: Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander

Dienst stehen dann auf der Tagesordnung und auch die Fragen nach möglicher Leitungstätigkeit (in der Parochie wie in Funktionsämtern) durch andere als die pfarramtlichen Berufsgruppen. Das wiederum löst bei den Vertretenden der Pfarrer\*innenschaft Fragen nach der bleibenden Bedeutung und Alleinstellung des ordinierten Amtes aus und auch nach der bleibenden Notwendigkeit einer universitären Ausbildung für den Bereich geistlicher Leitungspositionen. Insbesondere für die bislang genannten Berufsgruppen sind gemeinsame Aus- und Fortbildungsmodule sinnvoll und auch realistisch planbar. Die große Berufsgruppe der Erzieher\*innen wiederum bewegen eher Fragen nach einem spezifisch kirchlichen Profil ihres Dienstes und nach einer stärkeren Wahrnehmung und Würdigung ihrer Tätigkeit in der kirchlichen Alltagsarbeit und nach der Attraktivität des Berufs im Kontext eines teils gravierenden Fachkräftemangels. Die verwaltenden und unterstützenden Berufsgruppen stellen Fragen nach angemessenen Anstellungsformen und der beruflichen Weiterentwicklung sowie nach Stil und Umgangsformen im Miteinander von Leitenden und Mitarbeitenden. Eine Grundtendenz des Prozesses MdB liegt darin, in neuen kirchlichen »Räumen« stärker mit multiprofessionellen Teams zu arbeiten. Wenn die diesbezüglichen Visionen Realität werden, kommt die kirchliche Praxis auch in der ELKB den Vorstellungen vom Miteinander der Berufsgruppen nahe, wie sie nach einem Beschluss der Ev. Kirche im Rheinland zur Personalplanung von 2012 dort bereits realisiert wurden:<sup>34</sup>

»Der eine Dienst und die vielen Ämter [...]

(1) Auf Grund der Taufe sind alle Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. Der Erfüllung dieses Auftrages dienen alle Dienste der Kirchengemeinde, die ehrenamtlich oder beruflich ausgeübt werden. Diese Dienste stehen gleichwertig nebeneinander.

(2) Mit ihren unterschiedlichen Gaben stehen alle Mitarbeitenden in einer Dienstgemeinschaft, die vertrauensvolle Zusammenarbeit, gegenseitige Achtung und Anerkennung erfordert. aus: Art. 42 KO<sup>35</sup>

»Die Kommunikation des Evangeliums gestaltet sich also schon im Neuen Testament multiprofessionell und in funktionaler Dienstgemeinschaft. Die Ämter wurden differenziert, um die Kommunikation des Evangeliums gaben- und situationsgerecht zu verwirklichen. Nach Eph 4,11 begründet kein Amt in seiner Funktionalität eine Hierarchie gegenüber anderen Ämtern.«<sup>36</sup>

Daraus hat die Landessynode der EKIR den Schluss gezogen, »multiprofessionelle Teams« mit ins Zentrum ihrer Überlegungen zur Personalplanung zu stellen.<sup>37</sup> Von solchen Überlegungen ausgehend liegt es auch für andere Landeskirchen nahe, dass sich die gemeindepädagogischen, diakonischen, kirchenmusikalischen wie verwaltenden Berufe und der theologische Beruf im gemeinsamen pastoralen Amt zusammenschließen und als kooperatives Team verstehen, um in den verschiedenen Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags mit je berufsspezifischer Kompetenz zum Gelingen der Kommunikation des Evangeliums beizutragen.

Prof. Dr. Peter Bubmann ist Professor für Praktische Theologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Er hat einen Publikationsschwerpunkt zu Grundfragen der Gemeindepädagogik, thematisiert aus dieser Perspektive seit Jahren das Miteinander kirchlicher Berufsgruppen und nimmt an den aktuellen Kirchenreformprozessen der ELKB aktiv teil.  
E-Mail: peter.bubmann@fau.de

<sup>34</sup> Vgl. *Evangelische Kirche im Rheinland (EKIR): KIRCHLICHE PERSONALPLANUNG*. Handreichung zur Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung auf Kirchenkreisebene nach Artikel 95 Absatz 3 Kirchenordnung. Modelle – Konzepte – Empfehlungen, 2012, online: [http://www.ekir.de/www/downloads/ekir2012-07-30personalplanung\\_handreichung.pdf](http://www.ekir.de/www/downloads/ekir2012-07-30personalplanung_handreichung.pdf) (12.04.19).

<sup>35</sup> A.a.O., 10.

<sup>36</sup> A.a.O., 11.

<sup>37</sup> Vgl. a.a.O., 11. 15. 34. 51.