

Peter Bubmann, Erlangen

Zum Miteinander der Berufsgruppen

Empirische und konzeptionelle Anstöße

Die PowerPoint-Präsentation des Pfarrberufsbildprozesses zitiert einen FAZ-Artikel von Reinhard Bingener zur V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (KMU) aus dem Jahr 2014 mit dem Titel »Auf den Pfarrer kommt es an«¹. Bingener und mit ihm der Pfarrberufsbildprozess in Bayern intonieren damit eine Melodie, die schon in der ersten KMU deutlich angestimmt wurde. Dort gilt im auswertenden Kapitel zu »Pfarrer und System«² 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.« (281)

»Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus!« Man kann in empirischen Befragungen nur das heraus-

Die Kirchenmitgliedschaftsuntersuchungen (KMUs) wiederholen seit den 1970er-Jahren refrainartig: »Auf den Pfarrer kommt es an.« Bei genauerem Blick auf die empirischen Studien ist aber festzuhalten: Nicht nur auf den Pfarrer / die Pfarrerin kommt es an. Andere Berufsgruppen oder einzelne Bezugspersonen spielen, je nach Fragefokus, teils eine entscheidende Rolle für die Chancen der Kommunikation des Evangeliums und für die religiöse Sozialisation. Die Pfarrpersonen müssen also nicht alles leisten – dies zu erkennen kann entlasten. Die öffentliche Repräsentanz der Gemeinde und damit des Christentums vor Ort liegt allerdings tatsächlich vorrangig bei den Vertretern und Vertreterinnen des Pfarramts.

finden, wonach man auch fragt. Das lässt sich leicht am Beispiel der Allensbacher Berufsprestige-Skala demonstrieren. Da ist der Pfarrberuf in der jüngsten Umfrage gegenüber früheren Umfragen um mehrere Plätze abgerutscht (2003: Platz 2, 2013: Platz 6) – aber nur deshalb, weil eben in den vorhergehenden Umfragen »Krankenschwester«, »Polizist«, aber auch »Lehrer«, die bei der jüngeren Umfrage vor dem Pfarrer firmieren, als Antwort-Items nicht angeboten wurden.

Zum Miteinander der Berufsgruppen

Während in der ersten KMU (1972/Auswertung 1974) nach anderen Berufsgruppen gar nicht erst gefragt worden war, korrigierte die zweite KMU (1982/1984) dies und erhob die »Wichtigkeit kirchlicher Mitarbeiter«. Dabei erhielten die Gemeindegewestern/Diakonissen hohe Werte (47 Prozent bei den sehr/ziemlich verbundenen Kirchenmitgliedern und sogar 48 Prozent bei den »etwas« Verbundenen. Die abgefragten »Sozialarbeiter(innen)« erreichten bei den sehr/ziemlich Verbundenen nur 17 Prozent, hingegen bei den kaum/überhaupt nicht verbundenen Kirchenmitgliedern 34 Prozent Zuspruch – ein klarer Hinweis darauf, dass die Bedeutsamkeit unterschiedlicher kirchlicher Berufsgruppen in verschiedenen Milieus und Gruppen der Kirchenmitglieder stark differiert.

Eher positiv

Die dritte KMU (1992/1997) stellt endlich die Frage nach den Personen, die die Einstellung zu Religion, Glauben und Kirche besonders beeinflusst haben.⁴ Bei den Evangelischen aus Westdeutschland werden Pfarrer(innen) mit 23 Prozent-Punkten benannt, Lehrer(innen) hingegen mit 17 Prozent-Punkten – das liegt nahe beieinander –, Jugendgruppenleiter lediglich mit 4 Prozent. Spitzenreiter sind hier Eltern (75 Prozent) und andere Verwandte. Die Auswertung dieser Untersuchung enthält sich jedoch weiterer Deutungen dieser Befunde. Die vierte KMU (2002/2006) differenziert die Frage nach dem Einfluss von Personen und Medien auf die Entwicklung des Verhältnisses zu Religion, Glauben und Kirche, indem sie Antwortmöglichkeiten für die abgefragten Personengruppen nochmals »eher positiv«, »eher negativ« und »gar nicht« unterscheidet. Hier schnellte die Prozentzahl der Pfarrer(innen) auf 60 bei »eher positiv« hoch, dem allerdings auch 35 Prozent »gar nicht« entgegenstehen (Lehrer/-innen: 33 Prozent eher positiv, 57 Prozent gar nicht).

Die neueste KMU (2012/2014) fragt nun erstmals in einer offenen Frage nach Assoziationen zu »evangelische[r] Kirche« und nach Personen, die die Befragten mit ihr in Verbindung bringen.⁵ Hier werden vor allem prominente Gestalten genannt: Martin Luther (29 Prozent), Jesus Christus (11 Prozent), Margot Käßmann (10 Prozent). »Bei der Frage nach Personen, die der evangelischen Kirche zuzuordnen sind, werden zwar von knapp 25 Prozent 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 Prozent vertreten ...«⁶ 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) weit abgeschlagen gegenüber Ehepartnern, Freunden und Familienmitgliedern. Bei der konkreteren Frage nach den Bezugspersonen des Austausches über religiöse Themen liegen dann die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die weiteren kirchlichen Mitarbeitenden mit jeweils (mageren) 6 Prozent gleichauf.⁷

Überwiegend bei öffentlichen Auftritten

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

An dieser Zusammenstellung wird deutlich, dass die Summe der anderen kirchlichen Personen die Kontaktzahl der Pfarrerinnen und Pfarrer deutlich übertrifft. Offensichtlich kommt es eben nicht in jeder Situation auf sie an! Je distanzierter die Befragten der Kirche gegenüberstehen, umso mehr Gewicht erhält allerdings tatsächlich die Pfarrperson. »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.«⁸

Hingegen gilt: »Je mehr man sich über Mitarbeit und Gespräch am kirchlichen Leben vor Ort beteiligt (...), desto stärker rücken auch andere Mitarbeitende, namentlich Diakon, Gemeindegewestarin, 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 Gemeindegewestarin, der Diakon oder die Kindergärtnerin.«⁹

Der Pfarrberufsbildprozess ist gut beraten, diese Befunde zu kirchlichen Kontaktflächen in seine Profilierung des Pfarrberufs mit einfließen zu lassen.

Fünf Dimensionen

Eine (normative) kirchentheoretische Begründung einer Theorie kirchlicher Berufe hat beim Auftrag der Kirche anzusetzen. Dieser ist an der Kirchenverfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) und an einer handlungstheoretischen Differenzierung von Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags zu orientieren. Dies führt zu einem Fünf-Dimensionen-Schema (leiturgia, martyria, koinonia, paideia, diakonia), dem jeweils Grund-Kompetenzen für diese »Amts«-Bereiche zugeordnet werden.

Die Kommunikation des Evangeliums als Basisaufgabe der Kirche kann in fünf unterschiedliche grundlegende Handlungsdimensionen bzw. Handlungstypen unterteilt werden. Eine Systematik könnte lauten:

- Symbolisches, darstellendes Handeln: Feiern und Darstellen dessen, was im Glauben trägt und be-

Zum Miteinander der Berufsgruppen

wegt, Wahrnehmung von und Begegnung mit symbolischen Darstellungen des Evangeliums.

- Kommunikatives Handeln: Verkündigen, Bezeugen und Bekennen.
- Soziales, steuerndes und gestaltendes Handeln: Gemeinschaft entwickeln und pflegen, Leiten und Steuern.
- Bildendes, reflexives und orientierendes Handeln: die eigenen Begabungen entfalten und entwickeln und Wirklichkeit deuten.
- Helfendes, ausgleichendes und wiederherstellendes Handeln: Helfen und Heilen; aber auch gemeinsam Leid und Misslingen eushalten und erleiden.

Diese Differenzierung nach Handlungstypen des kirchlichen Grundauftrags steht in sachlicher Nähe zu Vorschlägen, wie sie Herbert Lindner und Thomas Zippert im Anschluss an Friedrich Schleiermacher vorgelegt haben.¹⁰ Sie entspricht auch der Darstellung des kirchlichen Auftrags, wie er etwa im Art. 1 der Kirchenverfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern dargelegt ist:

»(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern hat die Aufgabe, Sorge zu tragen für den 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.«¹¹

Daraus ergeben sich als Dimensionen des kirchlichen Auftrags:

- Leiturgia: Gottesdienst & Spiritualität: symbolische Kommunikation des Heiligen,
- Martyria: Verkündigung & Zeugnis: kommunikativ-werbende (Kon-)Textualisierung der Glaubenserfahrungen,
- Koinonia: Gemeinschaftsbildung: soziale Gestaltwerdung des Glaubens in Kirche und Gesellschaft,
- Diakonia: Lebenshilfe: helfendes und heilendes (diakonisches) Handeln bzw. seelsorgliche und ethische Lebensberatung,
- Paideia: Bildung – Glaubens- und Identitätsentwicklung sowie Entfaltung der Frömmigkeit.

Grundkompetenzen im Dienst der Kommunikation

Es bleibt völlig unerklärlich, warum in den »Perspektiven und Schwerpunkten kirchlicher Arbeit in den nächsten Jahren« der ELKB (1998) wie in der Neuauflage dieses Perspektivpapiers unter dem Titel »Grundlagen und Orientierungen kirchlichen Lebens in der ELKB« (2013)¹² die fünfte Dimension der Bildung (paideia) schlicht unterschlagen wurde und wird und damit der Verfassungsauftrag der ELKB unterlaufen wird. Für den Pfarrberufsbildprozess war bis zur Rothenburger Konsultation Analoges zu konstatieren; mittlerweile ist die

fünfte Grunddimension des kirchlichen Auftrags allerdings in die Darstellung der PowerPoint-Präsentation aufgenommen worden.

Jede dieser fünf Dimensionen des kirchlichen Auftrags 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: symbolisch-kommunikative, seelsorglich-beratende, rhetorisch-hermeneutische, organisatorisch-kybernetische sowie didaktisch-methodische Kompetenzen.

Spezialisierung religiöser Rollen

Den Grunddimensionen können kirchliche Berufe zugeordnet werden. Der Pfarr-Beruf ist präziser als theologischer Verkündigungs- und Leitungsberuf zu beschreiben und nicht automatisch auf alle fünf Dimensionen in gleicher Weise zu beziehen (vielmehr vorrangig den Dimensionen leiturgia, martyria und koinonia zuzuordnen).

In einer weithin in gesellschaftliche Systeme und Subsysteme ausdifferenzierten Gesellschaft macht die Spezialisierung beruflicher Rollen auch vor dem kirchlichen System nicht halt. Das Festhalten an der Vorstellung, eine einzige zentrale Amts-Rolle (der Pfarrer/die Pfarrerin) könne alle wesentlichen kirchlichen Vollzüge professionell beherrschen und garantieren, ist wenig realistisch und überdies theologisch problematisch (Priestertum aller Getauften). Die Anhäufung notwendiger Kompetenzen in den Leitbildern zum Pfarrberuf (etwa des Verbandes der Vereine evangelischer Pfarrfrauen und Pfarrer e. V.¹³) nimmt denn auch surreale Züge an.

Faktisch schreitet die Spezialisierung religiöser Rollen seit dem 19. Jahrhundert unaufhaltsam voran. Spezialpfarrämter nahmen vor allem seit den 1970er-Jahren stark zu. Ebenfalls seit dieser Zeit etablierten sich die kirchlichen Berufsausbildungen für Religions- und Sozialpädagogen bzw. -pädagoginnen (teils auch zum Diakonat) an den konfessionellen Fachhochschulen. Die Kirchenmusiker und -musikerinnen sind in einem eigenen – wenn auch zwischenzeitlich aufgrund finanzieller Krisen wieder stark beschnittenen – kirchenmusikalischen Sub-System verankert. Damit wird deutlich, dass die Logik einer spezialisierten Professionalisierung dahin zielt, den fünf Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags auch schwerpunktmäßig je eigene Ämter zuzuordnen (die wiederum differenziert im Haupt-, Neben- und Ehrenamt ausgeübt werden).

Damit wird zugleich eine Traditionslinie aufgenommen, die bereits in den paulinischen Gemeinden von einer Differenzierung der Begabungen (»Charismen«) und Fähigkeiten innerhalb der Gemeinden ausging (1 Kor

Zum Miteinander der Berufsgruppen

12+14, Röm 12). In Calvins Vier-Ämter-Lehre (pasteur/Hirte, docteur/Lehrer, ancien/Gemeindeältester, diacre/Gemeindediener) wird diese Linie für die Reformationszeit neu aktualisiert. Auch für Martin Luthers Amtsauffassung ist es charakteristisch, dass er von Ämtern im Plural sprechen kann und dabei unter anderem auf die Apostel, Evangelisten und Propheten des Neuen Testaments verweist, die Gottes Wort und Werk treiben.¹⁴

Differenzierte Erwartungen

Für die Ausdifferenzierung kirchlicher Aufgaben und ihrer Verteilung auf verschiedene kirchliche Berufe (und Ehrenämter) sprechen auch die differenzierten Erwartungen der Kirchenmitglieder: Bei der Frage nach den Erwartungen an die Kirche (»Die evangelische Kirche sollte ...«) sind etwa in der vierten EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft die Gewichtungen für die Items »(A) die christliche Botschaft verkündigen«, »(B) Gottesdienste feiern«, »(J) sich um Probleme von Menschen in sozialen Notlagen kümmern« und »(O) Alte, Kranke und Behinderte betreuen« nahezu gleich häufig ganz oben auf der Prioritätsskala notiert (zwischen 72 und 87 Prozent der Befragten wählen die zwei höchsten Zustimmungsstufen).¹⁵ Die Items »(E) einen Beitrag zur Erziehung der Kinder leisten« und »(M) kulturelle Angebote machen« fallen zwar demgegenüber zurück, markieren aber dennoch für eine große Minderheit den hervorgehobenen Stellenwert des Bildungsauftrags und der ästhetisch-musischen Dimension des kirchlichen Auftrags.

Diesen Erwartungen kann nur entsprochen werden, wenn die Hauptdimensionen des kirchlichen Auftrags durch spezifische Ämter und kirchliche Berufe wahrgenommen werden. Deren Gestalt ergibt sich aus dem Grundauftrag der Kirche und den aktuellen Herausforderungen der gegenwärtigen Situation. Selbst wenn sich eine Zuordnung von fünf kirchlichen Ämtern zu den fünf Dimensionen des kirchlichen Auftrags nahelegt, ist doch daraus kein Gesetz für die Gestaltung kirchlicher Berufe abzuleiten. Zu Recht unterstreicht Herbert Lindner, dass es zwar besondere Aufgaben, aber keine »wie immer geartete kanonische Zahl von ‚Ämtern‘¹⁶ geben könne. Er wehrt einen »situationslosen ‚morphologischen Fundamentalismus‘¹⁷ ab, der etwa das drei- oder viergegliederte Amt (Bischof, Presbyter ...) normativ setzt. »Es wird mehr um Funktionalisierung und Pluralität gehen müssen als um die Kanonisierung von (drei oder vier) Ämtern.«¹⁸

Unterscheidung von Ämtern und Berufen

Wichtig erscheint mir in diesem Zusammenhang die Differenzierung in der Begrifflichkeit zwischen Ämtern in der Kirche und den diesen Ämtern zugeordneten kirchlichen Berufen.

Die Ämter sind auf die Dimensionen des kirchlichen Auftrags bezogen. Die Berufe wiederum sollten sich – so der folgende Vorschlag – an diesen Ämtern und damit ebenfalls an den Dimensionen ausrichten und nicht lediglich handlungsfeldorientiert profiliert werden.

Der Diakonat ist daher etwa als Amtsbereich zu verstehen, dem verschiedene Berufe (Diakon, Sozialpädagogin etc.) zugeordnet werden können. Dabei ist zu beachten, dass die Dimensionen des kirchlichen Auftrags nicht als geschlossene Sektoren oder Handlungsfelder zu verstehen sind. Dimensionen durchdringen sich. Die Ämter sind daher nicht auf einzelne Handlungsfelder (wie Gottesdienst, Jugendarbeit etc.) einzugrenzen, sondern nehmen den Grundauftrag der Kommunikation des Evangeliums unter je einer vorrangigen Perspektive, nämlich einer der fünf Auftragsdimensionen, wahr.

Aus diesem Grund lässt sich die Verantwortung für das Handlungsfeld des Gottesdienstes nicht einfach einem Amt (dem liturgischen Amt) zuordnen, sondern steht im Schnittfeld unterschiedlicher Ämter (etwa des theologischen Verkündigungsamtes, aber auch des religionspädagogischen Amtes). Der Vorteil einer solchen Ausrichtung der Ämter und kirchlichen Berufe an den Dimensionen des kirchlichen Auftrags liegt darin, dass so die notwendigen Berufskompetenzen deutlicher konturiert werden können.

Während bislang das Profil der kirchlichen Berufe stark von Handlungsfeldern her entwickelt wird, damit aber sofort zu Konflikten zwischen den Berufsgruppen führt, weil verschiedene Berufsgruppen Anspruch auf gleiche Handlungsfelder erheben, wird beim dimensionalen Modell vorausgesetzt, dass alle Berufsgruppen in den verschiedenen Handlungsfeldern zu kooperieren haben. Sie bringen dazu jedoch deutlich profilierte differenzierte Kompetenzen ein, die sich jeweils aus den Dimensionen des kirchlichen Auftrags ergeben: symbolisch-kommunikativ-liturgische Kompetenzen (leiturgia), rhetorisch-theologisch-hermeneutische (martyria), didaktisch-methodische (paideia), organisatorisch-kybernetische (koinonia), pflegerische bzw. sozialpädagogische, seelsorglich-beratende und organisatorische Kompetenzen (diakonia).

Fünf gleichberechtigte Ämter

Mein Vorschlag lautet also, von fünf prinzipiell gleichberechtigten »Ämtern« der Kommunikation des Evangeliums auszugehen, die den fünf Dimensionen des kirchlichen Auftrags zugeordnet werden, ohne auf bestimmte Handlungsfelder eingeengt zu werden¹⁹:

- Das Amt der Liturgie, der symbolischen Präsentation des Glaubens in Fest und Feier: Hier wären die Berufsgruppen der Kirchenmusiker wie der Theologen mit einem Schwerpunkt ihrer Tätigkeit einzuordnen.²⁰ Hierher sind auch weitere Tätigkeiten wie der Küster/Mesner-Dienst zu rechnen.
- Das Amt der Verkündigung: Hier liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit der Theologen als Hermeneuten der biblischen Botschaft. Hierfür sind sie durch ihre gründliche exegetische, historische und systematische Ausbildung schwerpunktmäßig ausgebildet.

Zum Miteinander der Berufsgruppen

- Das Amt der Bildung und Erziehung: Erzieher, Religionslehrkräfte und -pädagogen, Gemeindepädagogen und Erwachsenenbildner haben vorrangig die Bildungsdimension im Blick (sind aber auch regelmäßig in liturgischen Handlungsfeldern tätig!).
- Das Amt der Gemeinschaftspflege, Verwaltung und Leitung: Kirchenjuristen, Verwaltungskräfte und das im engeren Sinn verstandene »Pfarramt« (als Leitungsamt der Parochie) sowie die landeskirchlichen Leitungsfunktionen haben hier ihren Ort. Dieser Vorschlag impliziert, dass das herkömmliche Pfarramt, welches als Leitungsamt der Parochie unverzichtbar ist, zukünftig keineswegs allein durch Theologen wahrgenommen werden muss. Entscheidendes Kriterium ist vielmehr, wer die theologischen und organisatorisch-kybernetischen Kompetenzen zur Wahrnehmung dieses Amtes tatsächlich aufbringt.
- Das Amt der Diakonie und der Seelsorge: Diakone, Diakoninnen, Pflegeberufe, Sozialpädagogen u. v. a. realisieren die Kommunikation des Evangeliums primär in der Dimension des helfenden Dienstes am Nächsten.

Die Realisierung dieses Vorschlags hätte weitreichende Konsequenzen für die Berufsprofile kirchlicher Berufe. Theologinnen und Theologen hätten sich vorrangig dem Verkündigungsamt und dem Leitungsamt zu widmen und auf den Anspruch einer Total-Kompetenz über alle Ämter zu verzichten. Aber auch die Berufsausbildungen der Diakone und Diakoninnen müssten sich fragen lassen, ob es sinnvoll ist, tendenziell für mehrere Ämter auszubilden (nämlich neben den fürsorglich-pflegerischen Bereichen auch für Bildung und Gottesdienst), statt sich auf die Kernkompetenzen des Diakonats zu konzentrieren.

Alle kirchlichen Berufsgruppen sind zu berufen, bei Beauftragung mit Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung zu beauftragen. Die Ordination hingegen beruft als Sonderform der Beauftragung ins kirchliche Leitungsamt.

Pastorale Teams als Zukunftsmodell

Durch bessere Kooperation und Vernetzung mit anderen Berufsgruppen (Erzieher, Diakone, Religions-/Sozialpädagogen, Kantoren, Verwaltungskräfte/Juristen) ergibt sich eine Profilierung und Entlastung für den Pfarr-Beruf.

Der bisherige Pfarrberufsbildprozess setzt vor allem auf Entlastungen für Pfarrerinnen und Pfarrer durch präzisere Beschreibungen der Dienstaufgaben in Dienstordnungen. Eine wirkliche Entlastung aber wird nur möglich sein, wenn andere Berufsgruppen Arbeitsbereiche selbstständig übernehmen und dafür auch die entsprechende kirchliche Wertschätzung er-

halten. Die alte Idee der pastoralen Teams, in denen verschiedene Berufsgruppen gleichberechtigt vor Ort und in regionalen Räumen miteinander in »Fachbereichen« der Gemeindegemeinschaft zusammenwirken, hat ihre Zukunft erst noch vor sich.²¹

Klare Priorisierungen und Posteriorisierungen der Aufgaben im Pfarrberuf sind möglich: Vorrangig sind öffentliche Repräsentanz des Christentums, Seelsorge als Lebensbegleitung/Kasualarbeit, Liturgie (in vielfältiger Gestalt), Verantwortung für die Gemeindebildung (Gemeindeentwicklung + Gemeindepädagogik). Nachrangig sind die Betreuung der »Vereinskirche« (Gruppenkirche), Verwaltungsaufgaben, die Schulpädagogik wie auch die im engeren Sinne therapeutische Seelsorge und spezielle Diakonie.

Die Arbeitsteilung ist in hervorragender Weise gesellschaftsbildend und den Siegern und Starken wie den Unterlegenen und Schwachen nützlich. Auf ihr hauptsächlich beruht die Entwicklung der Zivilisation, zu ihr haben sich in fortschreitendem Maße die Menschen erhoben.

Albert Eberhard Friedrich Schäffle

Die Entlastung der Pfarrerschaft wird nicht gelingen, wenn nicht wirkliche Priorisierungen und damit auch echte Posteriorisierungen der Aufgaben erfolgen. In einer kompetenzorientierten Sicht kirchlicher Berufe und Handlungsfelder ist dies auch tatsächlich möglich: Pfarrerinnen und Pfarrer 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 biografisch-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.

Schulunterricht sollten nur speziell dafür ausgebildete Personen erteilen

Im pfarramtlichen Leitungsamt tragen sie die Verantwortung für die »Gemeindebildung« im doppelten Sinn: als Gemeindeentwicklung wie in allen Formen

Zum Miteinander der Berufsgruppen

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 gemeindeleitenden pastoralen Personen zu leben.

Die Betreuung der Ehrenamtlichen wäre vorrangige Aufgabe von Religionspädagogen bzw. -pädagoginnen im Kirchendienst. Die Verwaltungsaufgaben gehören in die Hand zentralisierter Verwaltungseinrichtungen und von zu Gemeindemanagerinnen geschulten Pfarramtssekretärinnen. 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 Gemeinde zu »überweisen« wären.

Die einfachste Stellschraube zur effektiven Entlastung der Gemeindepfarrer und -pfarrerinnen wird bislang aus primär finanziellen (und nachgeschobenen ideologischen) Gründen wie ein Tabu nicht angetastet: Der Schulunterricht (aller Schularten) gehört in die Hand speziell ausgebildeter Berufsgruppen (staatl. Lehrer, Religionspädagogen, Katecheten im Nebenamt, Religionsphilologen und Schulpfarrer). Es soll natürlich keinem dafür geeigneten Gemeindepfarrer verwehrt werden, sich hier zu engagieren. Und die Zahl der Schulpfarrer und -pfarrerinnen wäre deutlich zu erhöhen (was ja auch einen Teil der Re-Finanzierungsproblematik lösen könnte). In der existierenden Form des RU-Pflichtdeputats der Gemeindepfarrer aber überfordert es diese regelmäßig und schadet dadurch auch massiv der Qualität des Religionsunterrichts.

Es genügt völlig, wenn Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer auf den Feldern der Gemeindepädagogik (mit dem Schwerpunkt der Konfirmationsarbeit und Erwachsenenbildung) agieren (und so tatsächlich schulartenübergreifend ganze Jahrgänge erreichen). Ein profilierter Pfarrberuf kann auf den Total-Anspruch eines Allround-Dilettantismus verzichten und das Feld dort anderen Berufsgruppen souverän überlassen, wo die eigenen Kompetenzen nicht schwerpunktmäßig ausgebildet sind. Gerade so werden Ressourcen frei, die der pastoralen Leitungstätigkeit insgesamt zugutekommen.

- 1 Vgl. <http://www.berufsbild-pfr.de/sites/www.berufsbild-pfr.de/files/files/A%20Ni%20Berufsbild%20Langform%2C%02.4.2015.pdf> (Abruf 20.7.2015).
- 2 Hild, Helmut (Hg.): *Wie stabil ist die Kirche? Bestand und Erneuerung. Ergebnisse einer Umfrage*, Gelnhausen-Berlin 1974, 275–283.
- 3 Vgl. Hanselmann, Johannes (Hg.): *Was wird aus der Kirche? Ergebnisse der zweiten EKD-Umfrage zur Kirchenmitgliedschaft*, Gütersloh 1984, Grafik S. 132.
- 4 Vgl. Engelhardt, Klaus / von Loewenich, Hermann / Steinacker, Peter (Hg.): *Fremde Heimat Kirche. Die*

dritte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 1997, 377 (Frage 9/K 18).

- 5 Vgl. Kirchenamt der EKD (Hg.): *Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis*. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Hannover 2014, 8, die Ergebnisse werden in dieser ersten Veröffentlichung allerdings nicht wiedergegeben. Sie finden sich in Veröffentlichungen der an der Auswertung Beteiligten, vgl. Hermelink, Jan / Weyel, Birgit: *Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. Religions- und kirchentheoretische Akzente in der Konzeption der 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung*, in: Weyel, Birgit / Bubmann, Peter (Hg.): *Kirchentheorie. Praktisch-theologische Perspektiven auf die Kirche*, Leipzig 2014, 115–131, hier 124–126.
- 6 Hermelink, Jan / Weyel, Birgit, *Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis*, a.a.O., 125–126.
- 7 Grafik: *Engagement und Indifferenz*, 29.
- 8 A.a.O., 13, ähnlich auch 105.
- 9 A.a.O., 103. Weshalb hier die KirchenmusikerInnen unterschlagen sind, wird nirgends begründet.
- 10 Vgl. Herbert Lindner, *Kirche am Ort. Eine Gemeindeftheorie (PThH 16)*, Stuttgart/Berlin/Köln 1994, 197; Thomas Zippert, *Das Diakonamt in einer Kirche wachsender Ungleichheit – Neubegründung seiner »Normalität« neben Pfarr- und Lehramt*, in: Rainer Merz / Ulrich Schindler / Heinz Schmidt (Hg.), *Dienst und Profession. Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und Wirklichkeit* (Veröffentlichungen des Diakoniewiss. Instituts; 34), Heidelberg 2008, 46–69, hier: 51–56.
- 11 <http://www.bayern-evangelisch.de/downloads/ELKB-Kirchenverfassung-2014.pdf> (Abruf 21.7.2015)
- 12 <http://www.bayern-evangelisch.de/downloads/ELKB-Entwurf-Handreichung-zu-Grundlagen-und-Orientierungen-kirchlichen-Lebens-2014.pdf> (Abruf 21.7.2015).
- 13 Unter dem Titel »Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde. Leitbild mit Erläuterungen und Konsequenzen« downloadbar: <http://pfarrerinnen-pfarrerbild.de/> (Abruf 21.07.2015).
- 14 Vgl. Kühn, Ulrich: Art. »Kirchliche Ämter«, in: EKL3, Bd. 2, Sp. 1217–1224, 1217 mit Verweis auf WA 50, 634, 13.
- 15 Vgl. Huber, Wolfgang / Friedrich, Johannes / Steinacker, Peter (Hg.): *Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Die vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft*, Gütersloh 2006, 59. Die KMU V kommt zu ähnlichen Ergebnissen, differenziert aber weiter nach Verbundenheitsgrad, vgl. *Engagement und Indifferenz*, 89–92.
- 16 Lindner, Herbert: *Kirche vor Ort*, 286.
- 17 A.a.O., 287.
- 18 Lindner, Herbert: *Dienstort Kirche – Arbeitsplatz Gemeinde*, in: DtPfrBl 90 (1990), 472–478, 474.
- 19 Vgl. ähnlich Lindner, Herbert: »Unser Vorschlag lautet, Berufe anhand von Grundkompetenzen (entlang den Dimensionen der Kommunikati-

on des Evangeliums) zu gliedern, nicht anhand von Lebenssituationen.« (Kirche am Ort, 291) Vgl. auch Scherle, Peter: Der Pfarrberuf im Umbruch. Konturen einer erneuerten Theorie des Amtes, in: Peters, Thorsten / Plagentz, Achim / Scherle, Peter i. Auftr. des Theologischen Seminars der EKHN, Gottes Profis? Re-Visionen des Pfarramts (Herborner Beiträge 2), Wuppertal 2004, 27–53, der die »Pluralität der Sozialgestalten des Amtes« (42) in den Blick nimmt und das gemeindepädagogische wie diakonische Amt, dasjenige der Prädikantinnen und Prädikanten, der Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher und weitere

- nicht-berufsförmige Ämter unterscheidet (43–39).
20 Am Beispiel der Kirchenmusiker ließe sich gleichzeitig auch zeigen, dass deren Tätigkeit eben nicht allein auf den liturgischen Dienst verengt werden darf. Durch ihre musische Tätigkeit sind sie auch in den Dimensionen der *martyria*, der *koinonia*, der *paideia* wie der *diakonia* von Relevanz.
21 Vgl. Lindner, Herbert: Dienstort Kirche, 476.

Professor Dr. Peter Bubmann lehrt Praktische Theologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.