

Von der theologischen zur kybernetischen Kompetenz

Aufgaben und Qualifikationen der Pfarrerin, des Pfarrers im Gefüge kirchlicher Akteure

Jan Hermelink

1. Praktische Theologie als plurale Reflexion kirchlicher Pluralität

Mit der Frage nach »Pfarrer/innen im Gefüge anderer kirchlicher Berufe und Ehrenamtlicher« (so das von den Veranstaltern vorgegebene Thema) wird ein ausgesprochen weites Problemfeld aufgerufen, das derzeit – Stefan Ark Nitsche hat es gezeigt – in den meisten Landeskirchen intensiv diskutiert wird. Hier konkretisieren sich die Tendenzen der strukturellen Differenzierung und der kulturellen Pluralisierung, die (auch) das kirchliche Leben der Gegenwart prägen, in dessen strukturellem Kern – eben bei den gestaltenden Akteuren. Die Praktische Theologie ist hier in besonderem Maße herausgefordert, ist sie doch seit ihren Anfängen mit der Frage befasst, wie die zunehmende Vielfalt der kirchlichen und gesellschaftlichen Lebensverhältnisse, die seit dem späten 18. Jahrhundert unübersehbar geworden ist, mit den Grundsätzen der christlichen Überlieferung und mit den Institutionen des kirchlichen Amtes zu vermitteln ist.¹

Praktische Theologie bedient sich für diese Vermittlungsaufgabe ihrerseits einer Vielfalt von wissenschaftlichen Perspektiven: Sie nutzt historische, systematische, empirische und pragmatische Einsichten, um die wachsende Komplexität der kirchlichen Praxis wahrzunehmen und vorläufige, kontextsensible Handlungsorientierungen vorzuschlagen.

Im Folgenden werden daher unterschiedliche Perspektiven auf das vielfältige »Gefüge« der kirchlichen Akteure skizziert. Zunächst wird jenes Gefüge aus der

¹ Vgl. D. Rösslers klassische Definition: »Praktische Theologie ist die Verbindung von Grundsätzen der christlichen Überlieferung mit Einsichten der gegenwärtigen Erfahrung zu der wissenschaftlichen Theorie, die die Grundlage der Verantwortung für die geschichtliche Gestalt der Kirche und für das gemeinsame Leben [...] in der Kirche bildet.« (DIETRICH RÖSSLER, Grundriss der Praktische Theologie, Berlin/New York 1986, 3.21).

kirchlich-organisatorischen Binnensicht strukturiert (2) und in seiner historischen Dynamik betrachtet (3). Nach einer methodischen Zwischenüberlegung werden die beiden Leitdifferenzen, die das Akteurs-Gefüge prägen, berufssoziologisch vertieft: die Differenz von freiwilligem und beruflichem Engagement (5) und die Differenz von Pfarrberuf und anderen kirchlichen Berufen (6). Sodann wird eine weitere, theologisch selten bedachte, aber in der Praxis höchst bedeutsame Perspektive ergänzt, nämlich die rechtliche Kodifizierung der kirchlichen »Dienste«, die dem Pfarramt eine spezifische leitende Stellung zuweist (7). – Im Horizont der skizzierten Sichtweisen lassen sich mindestens vier Dimensionen der kirchlichen Leitung bestimmen, die im Einzelnen auch andere Berufen und/oder Freiwillige in der Kirche ausüben, deren Kombination in einer personalen, auf Dauer angelegten Rolle jedoch gegenwärtig den Pfarrberuf charakterisiert (8). Abschließend können die Kompetenzen skizziert werden, deren Ausbildung die pastorale Berufspraxis fundieren (9). Dabei erweist sich die gängige Annahme, für diese Praxis sei in besonderer Weise eine »theologische Kompetenz« konstitutiv, als irrig; angemessener scheint es, den Pfarrberuf durch seine kybernetische Kompetenz zu kennzeichnen – zu der ihrerseits vor allem Pluralitäts- und Distanzierungskompetenz zählen.

2. Die strukturierte Vielfalt des Gefüges kirchlicher Akteure

Einen exemplarischen Eindruck davon, wie die kirchliche Organisation selbst die Vielfalt ihrer Akteure ordnet, gibt die »Kleine Statistik«, die die Evang.-Luth. Landeskirche Hannovers auf ihrer Internetpräsenz publiziert.² Hier werden zunächst die Mitglieder der Landessynode, dann weitere »ca. 12.000 Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher« genannt, sodann »ca. 126.000 weitere ehrenamtlich Mitarbeitende«. Es folgen »1.799 Pastorinnen und Pastoren (davon 678 Pastorinnen)« und »23.877 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Mitarbeitende des Diakonischen Werkes ... in Niedersachsen)«. Typisch an dieser kurzen Aufzählung erscheint – neben der großen Bedeutung, die der Genderdifferenz derzeit in der kirchlichen Kommunikation zukommt – der betonte Beginn mit der ehrenamtlichen Mitarbeit, und dabei die Hervorhebung der Leitungsaufgabe, hier »von oben nach unten«, von der Landessynode bis zur Kirchengemeinde präsentiert. Sodann wird – wieder von oben nach unten? – zwischen pastoralen und anderen beruflich Mitarbeitenden unterschieden. Die

² Vgl. <https://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/wir-ueber-uns/portraet/zahlen> (Zugriff am 1.6.2019). Die Zahlen geben den Stand von Mai 2017 wieder – auch dies verweist auf die Komplexität der kirchlichen Selbstwahrnehmung. Die Zahlen für andere Landeskirchen wie für die EKD insgesamt zeigen ähnliche numerische Proportionen.

doppelte Differenz zwischen Ehrenamt und beruflicher Mitarbeit sowie zwischen Pfarrberuf und anderen Berufen wird hier, in einem für die interessierte Öffentlichkeit bestimmten Dokument, also als unmittelbar verständlich vorausgesetzt.³

Etwas feiner sind die Unterscheidungen, die sich in dem bayrischen Prozess zum »Miteinander der Berufsgruppen« ergeben haben und die in Stefan Ark Nitsches Beitrag (Grafik 3) wiedergegeben werden.⁴ Hier werden – neben dem »vereinbarten Ehrenamt« – nicht weniger als dreizehn Berufsgruppen unterschieden, die zudem weitere Differenzierungen erkennen lassen, wenn etwa von »DiakonInnen mit 4–5 Aufgabenfeldern« die Rede ist. Schon eine oberflächliche Betrachtung zeigt, dass diese Vielfalt beruflicher Akteure vor allem durch drei Grunddifferenzen strukturiert ist. Sie betreffen zum einen die jeweilige *Ausbildung* und zum zweiten das jeweilige *Arbeitsfeld* – etwa Kita oder Sekretariat. Zum dritten werden die Berufsgruppen anhand der jeweiligen *Frömmigkeitskultur* unterschieden, die etwa die »bibl.-theol. Ausbildungsstätten« prägt oder die hinter den »KatechetInnen« bzw. den »Religions- und GemeindepädagogInnen« steht. In der Außensicht ist schließlich gut erkennbar, wie sehr das Gefüge kirchlicher Akteure – in semantischer wie praktischer Hinsicht – jeweils geprägt ist durch regionale Traditionen.

3. Die historische Dynamik des Gefüges kirchlicher Akteure

Zur genauen Wahrnehmung der Vielfalt kirchlicher Akteure gehört neben der Frage nach prägenden, weil allgemein akzeptierten Unterscheidungen sodann die Einsicht in die historische Entstehung dieser Vielfalt – auch dies ist etwa an dem (nicht nur) bayrischen Gegenüber von Katechetinnen und Gemeindepädagogen zu erkennen. Die historische Perspektive erinnert daran, dass das Gefüge der Akteure keinesfalls statisch gedacht werden darf; vielmehr gibt es hier seit Langem starke Bewegungen der Konkurrenz und der wechselseitigen Abgren-

³ Genau diese Unterscheidungen spiegeln sich auch in dem Vier-Felder-Schema, das Eberhard Hauschildt bzgl. der kirchlichen Akteure vorgeschlagen hat, vgl. EBERHARD HAUSCHILDT, Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten, in: PTh 102 (2013), 388–407. Eine neuere Version findet sich bei EBERHARD HAUSCHILDT, Neue Muster im Zusammenspiel der Ämter, Dienste und Engagierten, in: CORNELIA COENEN-MARX/BEATE HOFMANN (Hrsg.), Symphonie – Drama – Powerplay. Zum Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt in der Kirche, Stuttgart 2017, 159–169.

⁴ Vgl. zum Kontext <https://www.berufsgruppen-miteinander.de/der-abschlussbericht> (Zugriff am 1.6.2019).

zung. Besonders markant zeigt sich eine historische Dynamik im Feld der diakonischen und gemeindepädagogischen Berufe, denen eine Arbeitsgruppe der EKD 2014 eine synoptische Studie gewidmet hat.⁵ Die große Heterogenität dieser Berufsgruppe, wie sie sich etwa in den »rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen« der einzelnen Landeskirchen dokumentiert,⁶ wird in dieser Studie systematisch auf drei Modi der Kommunikation des Evangeliums reduziert, nämlich »Bilden – Unterstützen – Verkündigen«.⁷ Allein diese Trias lässt zum einen die vielfältigen historischen Wurzeln des Berufsfeldes erkennen; es geht u. a. auf katechetische, diakonische und missionarische Berufe zurück, die ihrerseits ganz unterschiedlichen kirchlichen Reformbewegungen entstammen. Zum anderen verweist das Stichwort »Verkündigen« auf die lange, bis heute konfliktreiche Geschichte der Verhältnisbestimmung jener Berufe zum pastoralen Amt. Ähnliche Dynamiken der Ausdifferenzierung wie der Statuskonkurrenz lassen sich etwa im Blick auf das kirchenmusikalische Berufsfeld namhaft machen.

Wie existenziell die Dynamik des Gefüges kirchlicher Akteure diese selbst beschäftigt, das zeigt sich ebenso aus der Perspektive des Pfarrberufs selbst. Der auf der Hildesheimer Konsultation mehrfach zitierte Satz eines Pfarrers »Wenn alle alles dürfen, wozu bin ich dann eigentlich da?« fasst die Verunsicherung in Worte, die aus der – kirchlich gewollten – Übernahme vieler »ursprünglich« pastoraler Aufgaben durch andere haupt- oder ehrenamtlich Tätige entstanden ist. Exemplarisch sei an den Aufbau einer professionellen, jedoch i. W. ehrenamtlichen Telefonseelsorge erinnert oder an die Maßgabe, andere Hauptamtliche sowie ehrenamtliche Teamer an der Konfirmandenarbeit zu beteiligen. Erst recht stellt die kirchenleitende Förderung der Prädikanten für die Pfarrerrinnen und Pfarrer zwar eine Entlastung dar; aber sie bedroht zugleich deren scheinbar letzte »Kernaufgabe«, eben die Leitung von Gottesdiensten mit einer Predigt im Zentrum.

Das Miteinander ehrenamtlich und beruflich Tätiger in der Kirche befindet sich demnach in einer permanenten, sehr unübersichtlichen Bewegung. Diese vollzieht sich je nach kirchlicher Region und lokaler Situation ganz unterschiedlich; und sie umfasst regelmäßig individuelle wie kollektive Konflikt- und Kränkungsgeschichten, die eine »distanzierte« Betrachtung schwer machen. Die praktisch-theologische Reflexion kann zu dieser Betrachtung einige methodische Hinweise (s. u. 4) sowie weitere empirische Einsichten (5–7) beitragen; und sie

⁵ Vgl. KIRCHENAMT DER EKD (Hrsg.), Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium, EKD-Texte 118, Hannover 2014.

⁶ Die entsprechende Übersicht füllt 25 Druckseiten, vgl. a. a. O., 124–152.

⁷ Vgl. a. a. O., 25 f., 31 ff.

kann sodann eine Strukturierung des Feldes aus der Perspektive des Pfarrberufs vorschlagen (8).

4. Gradualität und Kontextualität als Maßgaben der pastoraltheologischen Reflexion

In der innerkirchlichen, mitunter auch in der wissenschaftlichen Debatte lässt sich eine Tendenz beobachten, das oben skizzierte Problemfeld mittels systematischer oder historischer Deduktion zu ordnen. Satzanfänge wie »Gemeinde ist doch eigentlich ...« oder »Der Pfarrer muss vor allem ...« dokumentieren die Sehnsucht, der Rekurs auf »wesentliche« Strukturen oder »ursprüngliche« Institutionen könne die gegenwärtige Gemengelage (möglichst rasch) klären und jede Gruppe auf ihre »eigentliche« Rolle verweisen. Auch die Versuche, von einem drei-, vier- oder gar fünffachen Auftrag der Kirche auszugehen und die kirchlichen Akteure (oder ihre Kompetenzen) demgemäß trennscharf der *martyria*, der *leiturgia*, *diakonia*, dazu der *koinonia* und *paideia* zuzuordnen,⁸ sind von solcher Sehnsucht nach systematischer, konsensfähiger Klarheit bestimmt. Im Blick auf die diversen Dynamiken und Konflikte, die sich je vor Ort und je nach Frontstellung ganz unterschiedlich darstellen, scheint mir die Hoffnung auf die historische oder systematische »Begründung« einer bestimmten, möglichst einfachen Konstellation allerdings einigermassen illusionär.

Realistischer dürfte ein Hinweis sein, den Eberhard Hauschildt wiederholt gegeben hat: An die Stelle von Ja/Nein-Alternativen bzw. vollständigen Systematisierungen sollte in der (Praktischen) Theologie eine *gradueller Sichtweise* treten. So sind, beispielsweise bei der Bestimmung von »Seelsorge«, jeweils eine Reihe von Kriterien anzulegen, die einer Begegnung nicht pauschal zu- oder absprechen, Seelsorge zu sein, sondern dies den Kontexten, Intentionen und Deutungsrahmen so zuweisen, dass jeweils von »mehr oder weniger« Seelsorge gesprochen werden kann. Damit kann systematisch berücksichtigt werden, dass eine konkrete Situation sich für die Beteiligten sehr unterschiedlich ausnehmen kann, und dass eine Definition, etwa als »Seelsorge«, immer auf ihre jeweilige Zwecksetzung zu befragen ist.⁹

⁸ Vgl. etwa PETER BUBMANN, Der fünffache Auftrag der Kirche, in: EV.-LUTH. KIRCHE IN BAYERN (Hrsg.), Rummelsberger Impulse. Symposium vom 12.-13. Januar 2018 in Rummelsberg im Rahmen des Prozesses »Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen«, Nürnberg 2018, 4-9.

⁹ Vgl. EBERHARD HAUSCHILDT, Art. »Seelsorge II. Praktisch-theologisch«, in: TRE 31, 2000, 31-54, bes. 50ff.; grundsätzlicher formuliert in EBERHARD HAUSCHILDT, Praktische Theologie: neugierig, graduell und konstruktiv. Verabschiedungen, Trends, Optionen, in:

Ähnlich hat Hauschildt auch die Frage nach ›Gemeinde‹ durch die Angabe einer Reihe von – allgemein-religiösen, christlichen und evangelischen – Kriterien zu beantworten vorgeschlagen; hier ist eine bestimmte Sozialität dann ebenfalls nicht definitiv, sondern graduell als ›Gemeinde‹ einzuordnen.¹⁰

Die obigen Skizzen zum Gefüge der kirchlichen Akteure erfüllen ihren Zweck, wenn sie deutlich machen: Auch in diesem Feld werden systematisch vollständige Zuordnungen der vielfältigen Realität nicht gerecht; auch hier empfiehlt es sich eher, auf die Suche nach mehreren, einander ergänzenden Kriterien zu gehen und die Unterscheidung zwischen Ehrenamt und Beruflichkeit oder etwa zwischen pastoralem und diakonischem Dienst nicht einander ausschließend, sondern graduell zu konzipieren. Auf diese Weise lässt sich zudem, wie es Stefan Ark Nitsche in Hildesheim gefordert hat, die Vielfalt der sozialen und kirchlichen Kontexte konstitutiv berücksichtigen.

Es geht im Folgenden daher nicht um eine exklusive Bestimmung des Pfarrberufs, seiner Aufgaben und der dafür nötigen Kompetenzen – in scheinbar eindeutiger Differenz zu anderen kirchlichen Diensten. Vielmehr sollen einige Unterscheidungen, die sich bereits gezeigt haben, empirisch genauer betrachtet werden; dabei werden sich ebenfalls keine strikten Alternativen, sondern graduelle, kontextbedingte Abstufungen ergeben. Auf dieser Basis wird dann der Vorschlag gemacht, den Berufs der Pfarrerin, des Pfarrers als eine personale Kombination mehrerer Aufgaben zu verstehen, die im Einzelnen, wiederum je nach Kontext verschieden, auch durch andere kirchliche Akteure zu übernehmen sind – und faktisch übernommen werden.

5. Das Gefüge zwischen Ehrenamt und Beruf: Kirche als Gemeinschaft und als Organisation

Die inhaltliche, praktische und emotionale Dynamik, die das Gefüge der kirchlichen Akteure prägt, spielt sich bekanntlich nicht nur zwischen den diversen Berufsgruppen ab, sondern bestimmt auch das Verhältnis von beruflichem und freiwilligem, unbezahltem Engagement.¹¹ In der gebotenen Kürze soll dieses Konfliktfeld durch einige historische Beobachtungen, deren kirchentheoretische Zuspitzung und berufssoziologische Verallgemeinerung beleuchtet werden.

DERS./ULRICH SCHWAB (Hrsg.), *Praktische Theologie für das 21. Jahrhundert*, Stuttgart 2002, 79–99.

¹⁰ Vgl. EBERHARD HAUSCHILDT/UTA POHL-PATALONG, *Kirche* (Lehrbuch Praktische Theologie), Gütersloh 2013, 275–284.

¹¹ Vgl. dazu nur COENEN-MARX/HOFMANN, *Symphonie – Drama – Powerplay* (s. Anm. 3); darin besonders EBERHARD HAUSCHILDT, *Neue Muster im Zusammenspiel der Ämter, Dienste und Engagierten*, a. a. O., 159–169.

Historisch sind viele Arbeitsfelder ehrenamtlichen Engagements, jedenfalls im 19. und 20. Jahrhundert, aus einem Protest gegen die vorfindliche Kirche entstanden, die entweder zu »amtlich«, hierarchisch und bürgerlich-elitär erschien, um die neuen sozialen Probleme seit der Industrialisierung zu bearbeiten, oder die angesichts der neuzeitlichen kulturell-religiösen Pluralisierung als zu liberal, zu permissiv und konturlos galt. Beide Stränge der Kritik zeigen sich etwa in den Initiativen der Inneren Mission, in der Sonntagsschul- oder in der Gemeindebewegung des 19. Jahrhunderts oder – um aktuelle Beispiele zu nennen – in der Tafelbewegung oder dem *fundraising* für diakonische oder pädagogische Projekte vor Ort.¹²

Die Motivation der Ehrenamtlichen speist sich im Einzelnen aus ganz verschiedenen Überzeugungen und religiösen Prägungen. Ihre Kritik an den sozialen sowie kirchlichen Verhältnissen richtet sich jedoch, so scheint es, sehr regelmäßig gegen eine Amts- oder Professionskirche, die die Fragen des sozialen Wandels, aber mehr noch: die die Belange der kirchlichen Gruppen- oder Gemeinschaftskultur nicht hinreichend berücksichtigt. Man kann diese Beobachtungen dann so zuspitzen: Viele, wenn nicht die meisten Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sind zurückzuführen auf die Spannung zwischen den Erfordernissen kirchlicher *Organisation* und der Sehnsucht nach christlicher *Gemeinschaft*.

Diese strukturelle Spannung findet sich keineswegs nur im kirchlichen Raum; vielmehr begegnen in anderen Non-Profit-Organisationen ganz ähnliche Konfliktlinien. Auch hier sind die Freiwilligen, bei aller Professionalität, ganz überwiegend auf der lokalen oder regionalen Ebene aktiv; sie fokussieren sich auf bestimmte Arbeits- und Themenfelder und legen hohen Wert auf eine gemeinschaftliche Praxis »auf Augenhöhe«. Im graduellen (!) Gegensatz dazu sehen sich beruflich Tätige in Non-Profit-Organisationen, die verlässlich präsent sein müssen, vor der Aufgabe, die einzelnen Engagementfelder zu vernetzen und ihre finanziellen, rechtlichen, administrativen Rahmenbedingungen zu sichern: Es sind die Hauptamtlichen, die Anträge und Dienstpläne schreiben, die in Gremien und regionalen Koordinationsräten sitzen und als Lobbyisten wirken.

Die tendenzielle Spannung zwischen diesen beiden Grundformen der Mitarbeit zeigt sich, nun wieder in der Kirche, in der Tendenz, die ehrenamtliche Tätigkeit in einer überschaubaren Gruppe bzw. in einem Netzwerk mit hoher persönlicher Verbindlichkeit auszuspielen gegen »die da oben«, gegen allgemeine

¹² Vgl. die Entfaltung dieser Beobachtung, auch im Folgenden, bei JAN HERMELINK, Kritik und Konflikt. Die praktisch-theologische Wahrnehmung ehrenamtlichen Handelns als Präzisierung von »Kommunikation des Evangeliums«, in: MICHAEL DOMSGEN/BERND SCHRÖDER (Hrsg.), Kommunikation des Evangeliums, Leipzig 2014, 127–139, hier 135 ff.

Vorschriften, kirchenamtliche Vorgaben und Verwaltungsstrukturen.¹³ Wo »die Kirche« als Instanz der Koordination und des Ausgleichs mit anderen Arbeitsfeldern sowie mit allgemeinen politischen Erfordernissen fungiert, da erscheint sie in der Perspektive vieler Ehrenamtlicher als eine fremde, »uneigentliche« und vor allem als ungeistliche Größe.

Dazu kommt eine *berufsbiographische Beobachtung*. Die meisten Hauptamtlichen in der Kirche, Pfarrer wie Diakone und Kirchenmusiker, sind selbst als Ehrenamtliche sozialisiert; ihre religiöse Biographie beginnt in der Gemeinschaft. Erst ihre Ausbildung und ihre berufliche Stellung machen sie zu Akteuren der Organisation. So erklärt sich vielleicht die Mühe, die viele Pfarrer mit »der Verwaltung« oder »der Kirchenleitung« haben. Andererseits verweist diese Beobachtung jedoch darauf, dass Organisation und Gemeinschaft keine strikten Gegensätze sind, sondern graduell ineinander übergehen. Auch in einem Verwaltungsamt kann eine gemeinschaftliche, vertrauensbasierte Arbeitskultur herrschen; und die ehrenamtlichen Betreiber eines Kirchencafés mögen es schätzen, dass Publizität oder Hygienestandards durch die kirchliche Organisation gewährleistet werden.

6. Das Gefüge der kirchlichen Beruflichkeit: Innen- und Außenwahrnehmungen

Ähnlich wie die Unterscheidung zwischen freiwilliger und berufsförmiger Arbeit kann auch die Leitunterscheidung zwischen dem Pfarrberuf und anderen kirchlichen Berufen nicht als klare Grenze gelten. Bei den meisten Berufsgruppen verbinden sich u. a. pädagogische, kreative und theologisch-inhaltliche Kompetenzen, sowohl in der Ausbildung wie in der konkreten Tätigkeit. Gleichwohl lässt sich doch in vielen Hinsichten eine Sonderstellung des Pfarrberufs nicht leugnen, etwa in arbeitsrechtlicher Hinsicht oder was die Länge und Komplexität der Ausbildung betrifft. Hier seien – wiederum in gradueller Perspektive – nur zwei empirische Aspekte jener Leitunterscheidung betrachtet.

Zunächst hatte schon der Blick auf den bayrischen Prozess zum »Miteinander der Berufsgruppen« (s. o. 2) gezeigt, wie bedeutsam die unterschiedlichen Formen, Prägungen und inhaltlichen Niveaus der *jeweiligen Ausbildung* sind. Exklusiv für den Pfarrberuf kennzeichnend ist bekanntlich ein universitäres Studium, verbunden mit einer mindestens zweijährigen Phase praktischer Einübung. Das Theologiestudium zeichnet sich jedenfalls – auch im Vergleich mit

¹³ Vgl. KORNELIA SAMMET, Vergemeinschaftung in Gruppen: Lebensstile, Gruppenidentität und Abgrenzungen, in: JAN HERMELINK/INGRID LUKATIS u. a. (Hrsg.), Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Bd. 2: Analysen zu Gruppendiskussionen und Erzählinterviews, Gütersloh 2006, 59–135.

anderen universitären Studiengängen – durch eine ganz außerordentliche thematische und methodische Vielfalt aus, die (vor allem) historische, philosophisch-systematische sowie human- und kulturwissenschaftliche Zugangsweisen umfasst. Die Absolventinnen und Absolventen sind daher geschult im Umgang mit inhaltlicher und kultureller Pluralität; sie haben – jedenfalls ansatzweise – einen Sinn für die Komplexität und Fremdheit historischer wie gegenwärtiger Lebenswelten entwickelt.¹⁴

Zugleich hat das Theologiestudium erhebliche Folgen für die – nicht nur religiöse – Selbstwahrnehmung. Zwar ist die Konfrontation mit den Perspektiven und Gegenständen dieses Studiums nicht denkbar (und nicht gedacht) ohne die Nötigung zu einer persönlichen Auseinandersetzung, ja zur individuellen Aneignung der Anschauungen und Ansprüche des christlichen Glaubens. Infolgedessen wird von der Pfarrerin eine hohe Kongruenz von persönlicher Überzeugung und individueller Lebensführung erwartet. So werden »die Konfliktzonen [...] zwischen der beruflichen, der religiösen und der persönlichen Dimension pastoraler Existenz« zum zentralen Thema der Pastoraltheologie.¹⁵ Zugleich allerdings nötigt das Theologiestudium, gerade wegen seiner inhärenten Pluralität, zu einer reflexiv-distanzierten Auseinandersetzung mit den diversen religiösen Gehalten, die hier thematisch werden.

Die (relative) Differenz zwischen dem Pfarrberuf und anderen kirchlichen Berufen tritt sodann, in ganz anderer Weise, im Medium der *empirischen Befragung von Kirchenmitgliedern* hervor; zugleich werden hier markante Differenzen unter den anderen Berufsgruppen deutlich. Diese zeigen sich vor allem dann, wenn man zwischen hochverbundenen Mitgliedern und »nur« etwas oder gar nicht Verbundenen unterscheidet.¹⁶ Diejenigen, die sich der Kirche »sehr verbunden« sehen, berichten regelmäßig von Gesprächen mit ihrer Pfarrerin; dazu geben vor allem diese Mitglieder an, auch Mitarbeitende in der Jugend-, Familien- und Seniorenarbeit zu kennen, mit der Diakonin vertraut zu sein, mit dem Kirchenmusiker und nicht zuletzt mit der Gemeindegemeindeführerin. – Demgegenüber kennen diejenigen, die sich mit der Kirche lediglich »etwas« verbunden fühlen, den Pfarrer eher vom Sehen oder Hörensagen. Dazu haben diese – eher jünge-

¹⁴ Vgl. zu dem hier skizzierten Argument JAN HERMELINK, Berufung zur Freiheit und berufliche Kompetenz. Überlegungen zum Studium der Theologie, in: DERS., Kirche leiten in Person. Beiträge zu einer evangelischen Pastoraltheologie, Leipzig 2014, 220–238.

¹⁵ MANFRED JOSUTTIS, Der Pfarrer ist anders. Aspekte einer zeitgenössischen Pastoraltheologie, Gütersloh 1982, 20.

¹⁶ Vgl. zum Folgenden FRANZ GRUBAUER/EBERHARD HAUSCHILDT, Religion und Kirche in personaler Kommunikation, in: HEINRICH BEDFORD-STROHM/VOLKER JUNG (Hrsg.), Vernetzte Vielfalt. Die fünfte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2015, 68–89.

ren – Mitglieder gelegentlich Kontakt mit den Erzieherinnen und Erziehern in der Kita (eine große kirchliche Berufsgruppe!) sowie mit Religionslehrkräften.

Mit aller Vorsicht lässt sich daraus folgern: Aus der Sicht der Kirchenmitglieder ist die Pfarrerin zwar durchaus »das Gesicht der Kirche«; das bedeutet aber nicht, dass dieses öffentliche Gesicht nur im direkten, verbalen *face-to-face*-Kontakt sichtbar wäre. Zudem ist der Pfarrer keineswegs der einzige Repräsentant der kirchlichen Institution. Nicht selten sind es auch pädagogisch-diakonische Mitarbeitende, die den Familien in der Kita oder in der Schule eine lebendige Vorstellung von Kirche vermitteln. Und für die sog. Kerngemeinde ist die Pfarrerin zwar die wichtigste Gesprächspartnerin; bedeutsam sind aber zudem Mitarbeitende, die kirchliche Gruppen leiten und damit den persönlichen Bezug zur Kirche nachhaltig prägen. Eine strikte Differenz zwischen pastoralen und anderen Berufen in der Kirche wird von den Mitgliedern also nicht gezogen; gleichwohl lassen sich – v. a. anhand der Kriterien kirchlicher Verbundenheit und Alter – diverse graduelle Unterschiede ausmachen.

7. Die Stellung der Pfarrerin, des Pfarrers in neueren Kirchenverfassungen: Verkündigung, Leitung, Theologie

Für die Frage, wie Pfarrerinnen und Pfarrer im Gefüge anderer kirchlicher Akteure zu stehen kommen, sind nicht nur die diversen Berufsbildprozesse, sondern ebenso die verfassungsrechtlichen Debatten aufschlussreich, die verschiedene Landeskirchen in den letzten Jahren geführt haben. Exemplarisch sei die derzeit jüngste Kirchenverfassung betrachtet, die die Hannoversche Landeskirche im Frühjahr 2019 verabschiedet hat, sowie die Verfassung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (2008), die – auch bzgl. des Gefüges kirchlicher Dienste – unierte und lutherische Traditionen zu vermitteln hatte.

Die Hannoversche Kirchenverfassung¹⁷ thematisiert die Pastorinnen und Pastoren an zwei Stellen ausführlicher. Im (etwas unglücklich benannten) Abschnitt »Amt und Dienste« (Art. 11–13) unterscheidet Art. 11 zunächst zwischen (1) der Berufung aller Kirchenmitglieder zu »Zeugnis und Dienst«, (2) der Ordnung einzelner Dienste »zur ehrenamtlichen und beruflichen Ausführung« und (3) dem »Verkündigungsdienst«, der im »Amt der öffentlichen Verkündigung [...], in der Seelsorge, der Kirchenmusik, der Bildung [...] sowie in weiteren Diensten für Gottesdienst und Gemeinde« wahrgenommen wird. Ehrenamtliche und berufliche Dienste werden also zunächst in das allgemeine Priestertum der Getauften eingeordnet, bevor sie – v. a. durch das Stichwort »Verkündigung« –

¹⁷ Vgl. <https://kirchenverfassung2020.de/wp-content/uploads/2019/05/2019-05-16-Synopse-Kirchenverfassung.pdf> (Zugriff am 1. 6. 2019).

sowohl differenziert als auch verbunden werden. – Art. 12 ordnet das »Amt der öffentlichen Verkündigung«, zu dem vor allem »Pastorinnen und Pastoren« durch die Ordination berufen werden (Abs. 2). Diese »tragen besondere Verantwortung für die Einheit von Gemeinde und Kirche in Lehre und Leben« (ebd.). – Schließlich werden in Art. 13 die »Rechte und Pflichten [aller] Mitarbeitenden« umrissen, denen »ein Dienst übertragen« wurde. Der pastorale Dienst der »öffentlichen Verkündigung« wird also in ein umfassendes Mitarbeitsgefüge eingeordnet und zugleich besonders hervorgehoben.

Die pastorale Aufgabe wird in der Hannoverschen Kirchenverfassung zum anderen dort thematisch, wo es um die »Leitung der Kirchengemeinde« (Art. 22–27) geht. Diese geschieht »durch den Kirchenvorstand und das Pfarramt« (Art. 22). Das Pfarramt, zu dem alle Ordinierten mit einer Pfarrstelle in der Gemeinde gehören (Art. 26), »hat die Aufgabe, seine theologische Kompetenz in die Leitung der Kirchengemeinde einzubringen« (Art. 25) – es folgt eine recht zufällige Aufzählung von Arbeitsfeldern, darunter schließlich »die theologisch verantwortete Begleitung des Kirchenvorstandes und der Mitarbeitenden« (ebd.).

Bleibt die spezifische Leitungsaufgabe der Pfarrpersonen hier etwas unklar, so hat die Mitteldeutsche Kirche überzeugendere Formulierungen gefunden:

»Die mit dem Pfarrdienst Beauftragten [...] leiten die Gemeinde durch Wort und Sakrament, durch geistlichen Rat und theologische Klärung. Sie tragen in besonderer Weise Verantwortung dafür, dass sich die Gemeinde zu Gottesdienst und Gebet versammelt, in ihrem Leben den Auftrag der Kirche wahrnimmt und die Einheit der Kirche sucht und wahrt. Sie nehmen diese geistliche Leitungsverantwortung gemeinsam mit den anderen Mitarbeitern im Verkündigungsdienst und dem Gemeindegemeinderat wahr.«¹⁸

Zweierlei ist hier hervorzuheben: Die pastorale Leitungsverantwortung, zu der Predigt und Sakrament ebenso gehören wie »theologische Klärung«, zielt auf die Versammlung, die Auftragstreue und die Einheit der gesamten Gemeinde; sie hat also einen sehr umfassenden Charakter. Und diese leitende Verantwortung wird alsbald eingeordnet in den gesamten Verkündigungsdienst sowie in die Arbeit des gemeindeführenden Gremiums.

Im Ganzen zeigt die Betrachtung der neuen Kirchenverfassungen, dass der Pfarrberuf – bei allen Formulierungsdifferenzen im Detail – durchgehend durch drei Bezugshorizonte bestimmt wird. Zum Ersten wird dieser Beruf in den »Verkündigungsdienst« eingeordnet, der von diversen Beauftragten wahrgenommen wird; die – relative – Besonderheit des Pfarrdienstes besteht hier lediglich in dessen »öffentlicher« Ausübung. Zum Zweiten sind es – das ist rechtshistorisch neu – vor

¹⁸ Art. 18 (3) Verfassung der EKM (2008); vgl. <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/9618> (Zugriff am 10. 7.2019).

allem *Leitungsaufgaben*, die mit dem Pfarramt verbunden werden. Auch diese werden von den Pfarrerinnen und Pfarrern aber nicht exklusiv verantwortet, sondern stets gemeinsam mit (ehrenamtlichen) Leitungsgremien. Spezifisch kommt den pastoral Berufstätigen hier – zum Dritten – ausdrücklich eine »theologische« Aufgabe zu, die entsprechende Kompetenzen (Hannover) verlangt und sich in der Begleitung anderer Akteure bzw. der Klärung strittiger Fragen (EKM) konkretisiert.

8. Der Pfarrberuf: Kirchliche Leitung in der Verbindung von vier Dimensionen

Die Musterung einiger kirchlicher Selbstvorstellungen und Berufsbildprozesse (2), der Dynamiken von Konkurrenz und Kränkung (3), der Spannungen zwischen ehrenamtlicher und beruflicher Arbeit (5), der Differenzen zwischen Pfarr- und anderen kirchlichen Berufen bzgl. Ausbildung und Außenwahrnehmung (6) und schließlich des rechtlichen Verhältnisses zwischen Pfarr- und anderen Diensten (7) – diese vielfältigen, gewiss ergänzungsfähigen Perspektiven sollen nun zusammengeführt werden in dem Versuch, die spezifische Aufgabe, das *proprium* des Pfarrberufs im Gefüge aller kirchlichen Akteure zu skizzieren. Dabei soll dieses *proprium* nicht primär als ein bestimmtes Profil bestimmt werden, also durch möglichst markante Unterscheidung von anderen Akteursgruppen, sondern vielmehr als eine spezifische Kombination von Praxisdimensionen, die im Einzelnen (und gelegentlich auch in Kombination) ebenso bei anderen Akteuren zu finden sind.

Welche Praxis ist es nun jedoch, die in der Fülle ihrer Dimensionen besonders den Pfarrberuf charakterisiert? Traditionell wird hier meistens von »Verkündigung« gesprochen, so in den meisten Kirchenverfassungen und Ordinationsformularen. Freilich hat dieser Begriff für heutige Ohren einen recht autoritären und zudem einseitig lehrhaften Klang. Schwerer noch wiegt die Beobachtung, dass dieser Begriff außerordentlich weit und vage ist: Die Verkündigung des Evangeliums kann als Grundauftrag der gesamten Kirche und aller Christen erscheinen¹⁹ – wird dann zugleich die pastorale Praxis wesentlich als Verkündigung begriffen, so ergibt sich die kirchlich verbreitete und höchst riskante Tendenz, die Stefan Ark Nitsche benannt hat: nämlich die Identifikation der kirchlichen Aufgaben im Ganzen mit den pastoralen Aufgaben im Besonderen. Und schließlich umfasst der »Verkündigungsdienst« in vielen Landes-

¹⁹ So etwa in der neuen Hannoverschen Kirchenverfassung, die sich in ihrer Präambel gebunden erklärt »an den Auftrag Jesu Christi zur Verkündigung des Evangeliums« und darin auch ihre »Freiheit begründet« sieht. – In Art 11 (1) wird dieser Auftrag dann allen Christen zugesprochen.

kirchen gerade nicht nur das Pfarramt, sondern ebenso diakonische, pädagogische und musische Dienste bzw. Berufe. – Die Spezifizierung des pastoralen Dienstes als »öffentliche Verkündigung« wiederum leidet nicht nur unter der Unklarheit des Wortes »öffentlich«, sondern blendet die innerkirchlichen Aufgaben des Pfarrberufs etwa in der Bildung, der Seelsorge oder der Gemeindeleitung zu sehr ab.

Eine andere, leistungsfähigere Bestimmung des pastoralen *proprium* kann von der Beobachtung ausgehen, dass viele der oben skizzierten Perspektiven dem Pfarrberuf eine *Verantwortung für das Ganze* zuschreiben. Hierin treffen sich etwa die empirischen Einsichten zum ›Gesicht der Kirche‹, die kirchenrechtliche Aufgabenstellung, die Gemeinde zu versammeln und die Einheit der Kirche zu suchen,²⁰ und die Beobachtungen zur historisch wie systematisch umfassenden Anlage des Theologiestudiums. Die Praxis, die insbesondere das Pfarramt kennzeichnet, die aber in der einen oder anderen Ausprägung zugleich bei anderen Akteuren zu finden ist, soll daher im Folgenden als *kirchliche Leitung* bestimmt werden.²¹ Näherhin können vier Dimensionen der kirchlichen Leitungspraxis unterschieden werden, die die Pfarrperson jeweils mit anderen Akteuren verbinden bzw. (graduell) von ihnen abgrenzen.

- (1) Wie alle Hauptamtlichen sind Pfarrerrinnen und Pfarrer mit den typisch *organisatorischen* Aufgaben der Koordination und Vernetzung, der strukturellen Rahmung und des verlässlichen Regels beschäftigt. Der Dienst an der Einheit der Kirche bzw. der Gemeinde betrifft die Vermittlung unterschiedlicher Milieus und Frömmigkeitskulturen, Arbeitsfelder und Formen des Engagements. Diese strukturelle Dimension kirchlicher Leitung teilt die Pfarrerin mit weiteren beruflichen Akteuren, nicht zuletzt aus der Verwaltung, sowie mit den leitenden Gremien, also auch mit Ehrenamtlichen. Spezifisch pastoral ist wohl vor allem die personale Zuspitzung der organisatorischen Vermittlungsaufgabe.
- (2) Wie in anderen sozialen Organisationen umfasst die Leitungsaufgabe in der Kirche nicht nur strukturelle, sondern zugleich *persönliche* Aspekte. Auch hier steht der Pfarrer nicht allein; neben ihm werden, wie sich empirisch belegen lässt, auch andere Akteure als ›Gesicht der Kirche‹ wahrgenommen, und zwar nicht nur etwa musikalisch oder pädagogisch Berufstätige, sondern – besonders in kirchenfernen Kontexten – auch kirchlich Engagierte. Gleichwohl, das ist empirisch ebenso deutlich, sind es doch vor allem die Pfarrerrinnen und Pfarrer, von denen – in Predigt, Unterricht und Seelsorge –

²⁰ Vgl. Art. 18 (2) der Verfassung der EKM, s. o. bei Anm. 18.

²¹ Diese These wird entfaltet in JAN HERMELINK, Der evangelische Pfarrberuf: ein kirchliches Leitungsamt im Kontext sozialer und organisatorischer Pluralität, in: DERS., Kirche leiten in Person (s. Anm. 14), 9–38. Die dort entwickelte Sicht wird im Folgenden etwas modifiziert und weiterentwickelt.

die Artikulation eines persönlichen Glaubens erwartet wird, haben sie sich doch (spätestens) seit dem Studium höchst intensiv mit den einschlägigen Fragen beschäftigt. Auch eine vorbildliche Lebensführung wird eher vom Pfarrer als von der Kita-Leiterin erwartet.

- (3) Leitung hat sodann, ebenfalls nicht nur in der Kirche, eine genuin *öffentliche* Dimension. Der »Verkündigungsdienst«, wie viele Landeskirchen ihn beschreiben, wendet sich dezidiert nach außen, über binnenkirchliche Kreise und Themen hinaus. Dabei kann sowohl die kommunale Öffentlichkeit im Blick sein als auch eine übergemeindlich-kirchliche Reichweite. Neben dem Pfarrer sind auch andere Berufe öffentlich tätig; die Diakonin erreicht ganz andere Öffentlichkeiten als der Kirchenmusiker. Gleichwohl steht die Pfarrerin wohl doch in besonderer Weise »auf der Schwelle«:²² Von ihr wird die religiöse Deutung nicht nur individueller, sondern auch sozialetischer und politischer Verhältnisse erwartet; und durch viele ihrer Tätigkeiten, etwa bei Kasualien, erreicht sie Lebenswelten und Organisationskulturen, die anderen kirchlichen Mitarbeitern noch fremder sind.
- (4) Schließlich enthält die kirchliche Leitungspraxis eine spezifisch *inhaltliche* Dimension. Darauf verweist die kirchenrechtliche Rede von der »theologischen« Begleitung oder Klärung; darauf verweist auch der Begriff der Verkündigung selbst. Diese soll ja – im Modell der Predigt – die (biblische) Tradition mit der gegenwärtigen Situation in klärender Weise verbinden. Wiederum ist auch die Praxis vieler anderer kirchlicher Akteure theologisch-inhaltlich bestimmt; das schlägt sich in ihrer Ausbildung wie in ihrem Selbstverständnis nieder. Die akademisch-theologische Ausbildung der Pfarrpersonen akzentuiert diese inhaltliche Dimension einerseits bzgl. ihrer historischen Tiefe; die Sprachkompetenzen sind hier das deutlichste Signal. Andererseits verfügt die Pfarrerin über eine besonders große Vielfalt theologischer Perspektiven und kann diese daher – eher als andere Akteure – auf die *Leitungsaufgabe* beziehen. Und schließlich verbindet sich die theologisch-inhaltliche Perspektive im Pfarrberuf besonders häufig mit Veränderungsprozessen. Hierzu gehört die theologische Deutung von biographischen Veränderungen (Kasualien) wie von gesellschaftlichen und eben auch kirchlichen Transformationen.

Um Missverständnisse zu erschweren, sei noch einmal betont: In der pastoralen Praxis, im Kern verstanden als kirchliche Leitungspraxis, verbinden sich zwar Dimensionen und Inhalte vieler, vielleicht der meisten anderen kirchlichen Praxisfelder. Gleichwohl stellt die Tätigkeit der Pfarrerrinnen und Pfarrer *nicht* den Inbegriff oder das »Eigentliche« der ganzen Praxis der Kirche dar, auch nicht

²² Vgl. ULRIKE WAGNER-RAU, *Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels*, Stuttgart 2011.

ihrer ›Verkündigung‹. Sondern der spezifische Dienst, die spezifische Aufgabe der Pfarrperson ist die Leitung der Kirche in Person. Die diversen Dimensionen dieser Aufgabe verbinden sie jeweils mit anderen Berufsprofilen und mit Ehrenamtlichen; aber die Fokussierung auf den Leitungsdienst stellt doch ein *Proprium* der Pfarrerin dar, das andere Akteure in der Kirche nicht haben – und nicht haben müssen.

9. Die spezifische Kompetenz des pastoralen Berufs: Nicht Theologie, sondern Kybernetik

Abschließend, und ganz skizzenhaft, ist nun nach den spezifischen Kompetenzen oder Qualifikationen zu fragen, die eine Pfarrerin, ein Pfarrer ausbilden sollte, um den soeben beschriebenen Leitungsdienst verantwortlich ausüben zu können. Stichwortartig sind besonders die folgenden Kompetenzen zu nennen:²³

- *Pluralitätskompetenz*: Umgang mit der Vielfalt sozialer Milieus und religiöser Prägungen, innerhalb und außerhalb der Kirche, mit der Vielfalt kirchlicher Arbeits- und Organisationsformen, mit der Vielfalt gesellschaftlicher Anforderungen.
- *Kirchentheorie*: Kenntnisse über die verschiedenen Formen kirchlicher Selbstorganisation in Geschichte und Gegenwart; Muster ihrer religiösen Begründung und ihrer sozialen Einbettung; ein theoretisch und persönlich geklärtes Verhältnis zur großkirchlichen Organisation, für die der Pfarrer Verantwortung übernimmt.
- *Tradition*: Gründliche, auch ursprachlich vermittelte Kenntnisse der biblischen Traditionen und ihrer kirchlichen Wirkungsgeschichten, der kirchlichen Lehrbildung und der religiösen Lebensformen. Hermeneutische Kompetenzen, in diesen Kontexten jeweils ›das Evangelium‹ zu rekonstruieren.
- *Kommunikative Kompetenz*: Fähigkeit, die biblisch-christlichen Traditionen in unterschiedlichen kommunikativen Kontexten der Gegenwart als Deutungsangebot zu formulieren und ins Gespräch zu bringen.

²³ Noch ausführlichere Kataloge finden sich in MICHAEL BEINTKER/MICHAEL WÖLLER (Hrsg.), *Theologische Ausbildung in der EKD. Dokumente und Texte aus der Arbeit der Gemischten Kommission für die Reform des Theologiestudiums/Fachkommission I [...] 2005–2013*, Leipzig 2014, 103 ff. (Gegenstände des Studiums) und 137 ff. (zweite Ausbildungsphase). Die Predigerseminare haben 2009 eine entfaltete Matrix für die im Vikariat zu erwerbende »pastorale Kompetenz« beschlossen, zugänglich etwa über die Homepage des Nürnberger Predigerseminars: <https://www.predigerseminar-nuernberg.de/ausbildung/die-zweite-ausbildungsphase/pastorale-kompetenz.html> (Zugriff am 12.7.2019).

- *Reflexionskompetenz bzgl. der eigenen Praxis*: Wahrnehmung der je eigenen biographischen, religiösen und theologischen Prägung, von deren Wirkung und deren Grenzen in der beruflichen Praxis – und zwar im Gespräch mit anderen Pfarrerinnen und Pfarrern.²⁴
- *Transformationskompetenz*: Kirchliche Leitung umfasst, wie oben angedeutet, stets die Begleitung von biographischen, kulturellen und organisatorischen Wandlungsprozessen.
- *Distanzierungskompetenz*: Angesichts der Zumutung an den Pfarrer, seine Berufstätigkeit, seine Lebensführung und seine persönlichen Überzeugung ›vorbildlich‹ zur Deckung zu bringen, müssen Pfarrpersonen lernen, sich mit der Kirche – ihrer Organisation wie ihren Gemeinschaften – und mit dem Glauben gerade *nicht total zu identifizieren*, sondern diese ›Totalrolle‹ immer wieder zu unterlaufen. Eben damit kann die Pfarrerin zum Vorbild des christlichen Lebens in der Gegenwart werden.²⁵

Diese – nicht abgeschlossene – Reihe zeigt noch einmal, dass der pastorale Beruf in seinen Aufgaben und Kompetenzen nicht derart beschrieben werden kann, dass er von anderen kirchlichen Berufen wie den ehrenamtlichen Tätigkeiten klar abgegrenzt wird. Was den Pfarrberuf auszeichnet, ist eine spezifische, vielleicht besonders enge Verbindung von personalen, inhaltlichen, öffentlichen und organisatorischen Aufgabenstellungen, die im Einzelnen jedoch auch viele andere Berufe in der Kirche prägen. Erst die Kombination dieser Dimensionen zum Zwecke einer kirchenleitenden Tätigkeit macht die Besonderheit dieses Berufs aus.

Abschließend sei darum kritisch gefragt, ob die o.g. Kompetenzen, die diesen Beruf begründen, unter dem Begriff der »theologischen Kompetenz« sachgemäß zusammengefasst sind. Dieser Vorschlag von Eilert Herms²⁶ ist bekanntlich in die »Grundsätze für die Ausbildung und Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKD« (1988) eingegangen²⁷ und hat seither große Verbreitung erfahren, zuletzt sogar in der neuen Hannoverschen Kirchenverfassung (Art. 25).

²⁴ Vgl. dazu RICARDA SCHNELLE, *Gemeinsam autonom sein. Eine Untersuchung zu kollektiven Gruppen im Pfarrberuf*, APrTh 76, Leipzig 2019.

²⁵ In diesem Sinne plädiert Chr. Stäblein für einen pastoraltheologischen Bildersturm, vgl. CHRISTIAN STÄBLEIN, *Hilfreiche Leitbilder – notwendiger Bildersturm. Perspektiven aus kirchenleitender Sicht*, in: GUNTER SCHENDEL (Hrsg.), *Zufrieden – gestresst – herausgefordert. Pfarrerinnen und Pfarrer unter Veränderungsdruck*, Leipzig 2017, 252–257.

²⁶ Vgl. EILERT HERMS, *Was heißt theologische Kompetenz?* (1978), in: DERS., *Theorie für die Praxis – Beiträge zur Theologie*, München 1982, 35–49.

²⁷ Vgl. MICHAEL AHME/MICHAEL BEINTKER (Hrsg.), *Theologische Ausbildung in der EKD. Dokumente und Texte aus der Arbeit der Gemischten Kommission für die Reform des Theologiestudiums/Fachkommission I* [...] 1993–2004, Leipzig 2005, 11–68.

Er fungiert inzwischen, so hat es den Anschein, als eine Art Container, ja als ein Sehnsuchtsbegriff zur pastoralen Profilierung, ganz ähnlich wie die Begriffe »Spiritualität« oder »geistliche Leitung«. Faktisch jedoch erscheint dieser Begriff, gerade im Lichte des hier verhandelten Gefüges kirchlicher Akteure, einerseits zu eng und andererseits viel zu weit.

Orientiert man sich an den Inhalten des akademischen Theologiestudiums, so erscheint »theologische Kompetenz« recht eng, nämlich vor allem historisch ausgerichtet: Es sind die biblischen und christlich-kirchlichen Traditionen, die einen Großteil der studentischen Aufmerksamkeit erhalten. Gegenwartsfragen, seien sie kirchlicher oder gar gesellschaftlicher Herkunft, spielen dagegen eine geringe Rolle; ebenso bleiben die o.g. kommunikativen und transformativen Kompetenzen im Studium – und damit für die längste Zeit der Ausbildung – marginal.

Zu weit ist der Begriff theologische Kompetenz für die Bezeichnung der spezifisch pastoralen Qualifikation insofern, als auch vielen anderen Berufen in der Kirche theologische Ausbildungsinhalte zugrunde liegen. Namentlich alle Akteure, die im Verkündigungsdienst tätig sind, kommen ganz offensichtlich nicht ohne eine theologische Kompetenz aus, die die Traditionen des Christentums historisch-hermeneutisch erschließt und ihre Gegenwartsrelevanz reflektiert. *Zur Kennzeichnung der spezifisch pastoralen Kompetenz erscheint »theologisch« daher untauglich.*

Ich plädiere stattdessen dafür, die diversen Kompetenzen, die die pastorale (Leitungs-)Praxis fundieren, unter dem Titel »kybernetische Kompetenz« zusammenzufassen. Denn damit würde deutlich, dass von der Pfarrerin, vom Pfarrer im Wesentlichen, im Kern leitende Tätigkeiten erwartet werden. Diese erfordern gewiss theologische Kompetenz, um zwischen Tradition und Situation, zwischen inhaltlicher Bestimmung und persönlicher Aneignung zu vermitteln. Aber alle diese Fähigkeiten stehen im Pfarrberuf doch nicht unter der Maßgabe, zu »verkündigen« oder »Theologie zu treiben«,²⁸ sondern unter dem Anspruch, diese wie andere Kompetenzen zu nutzen für die verantwortliche Leitung der Kirche.

²⁸ Man könnte entgegenen, dass Schleiermacher die Anlage und die Gehalte des wissenschaftlichen Theologiestudiums doch gerade dadurch (und nur dadurch) begründet sah, auf diese Weise eine »zusammenstimmende Leitung der Kirche« zu ermöglichen (F.D.E. SCHLEIERMACHER, Kurze Darstellung des theologischen Studiums ..., 2. Aufl. 1830, § 5). Aber dieses kybernetische Verständnis des Studiums hat sich eben – aus guten Gründen – nicht durchgesetzt, u. a. weil es theologische »Kenntnisse und Kunstregeln« (ebd.) zu eng mit der Aufgabe der Kirchenleitung identifiziert.