

Dear reader,

This is an author-produced version of an article published in Matthias Freudenberg/Corinna Hirschberg/Uwe-Karsten Plisch (eds.), *Handbuch Evangelische Studierendenseelsorge*. It agrees with the manuscript submitted by the author for publication but does not include the final publisher's layout or pagination.

Original publication:

Horstmann, Kai

„Selbstverständnis der Pfarrer*innen und anderer Hauptamtlicher“

in: Matthias Freudenberg/Corinna Hirschberg/Uwe-Karsten Plisch (eds.), *Handbuch Evangelische Studierendenseelsorge*, pp. 62–71

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2021

<https://doi.org/10.13109/9783666634093.62>

Access to the published version may require subscription.

Published in accordance with the policy of Vandenhoeck & Ruprecht: <https://www.vr-elibrary.de/self-archiving>

Your IxTheo team

Liebe*r Leser*in,

dies ist eine von dem/der Autor*in zur Verfügung gestellte Manuskriptversion eines Aufsatzes, der in Matthias Freudenberg/Corinna Hirschberg/Uwe-Karsten Plisch (Hrsg.), *Handbuch Evangelische Studierendenseelsorge* erschienen ist. Der Text stimmt mit dem Manuskript überein, das der/die Autor*in zur Veröffentlichung eingereicht hat, enthält jedoch *nicht* das Layout des Verlags oder die endgültige Seitenzählung.

Originalpublikation:

Horstmann, Kai

„Selbstverständnis der Pfarrer*innen und anderer Hauptamtlicher“

in: Matthias Freudenberg/Corinna Hirschberg/Uwe-Karsten Plisch (Hrsg.), *Handbuch Evangelische Studierendenseelsorge*, S. 62–71

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2021

<https://doi.org/10.13109/9783666634093.62>

Die Verlagsversion ist möglicherweise nur gegen Bezahlung zugänglich.

Diese Manuskriptversion wird im Einklang mit der Policy des Verlags Vandenhoeck & Ruprecht publiziert: <https://www.vr-elibrary.de/self-archiving>

Ihr IxTheo-Team

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK

Handbuch Evangelische Hochschuleseelsorge

Artikel „Selbstverständnis der Pfarrer*innen und anderer Hauptamtlichen“

Eine empirische Untersuchung zum Selbstverständnis der Pfarrer*innen und anderer beruflich Mitarbeitender in der Hochschuleseelsorge liegt nicht vor.¹ Das Selbstverständnis der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden muss daher aus der Geschichte und Praxis heraus systematisch rekonstruiert werden.

Das Selbst- und Aufgabenverständnis der Pfarrer*innen und anderer Hauptamtlichen entwickelt sich im Spiegel eines Spannungsfelds mit den Polen der Person in ihrer beruflichen Identität,² den Erwartungen des Dienstgebers (Institution), der jeweiligen

¹ Den im Titel dieses Handbuchs verwendeten Terminus *Hochschuleseelsorge* verstehe ich analog zur Krankenhaus- oder Gefängnisseelsorge als die heute vor allem in der römisch-katholischen Theologie beheimatete Bezeichnung der „Gesamtheit der geistlichen Dienste, also »die Pastoral«“ (Vgl. Jürgen Ziemer, Art. Seelsorge. I. Zum Begriff, in: RGG⁴, Bd. 7 [2004], 1110f.) Dietrich Stollberg (Art. Seelsorge, in: EKL Bd. 4 [1985], 173-188, hier 174) weist darauf hin, dass die im Sprachgebrauch der ev. Kirche als „(Sonder-)Seelsorgen“ bezeichneten Dienste „als Ausgliederung spez. Funktionen des einen Amtes der Kirche betrachtet werden“ und sich die „Verselbständigung der seelsorglichen Funktion parallel zur Auflösung der alten Parochialstrukturen (entwickelte).“ Der Terminus Hochschuleseelsorge hat von daher seinen Ort im Kontext der praktisch-theologischen Ekklesiologie und nicht etwa der Poimenik!

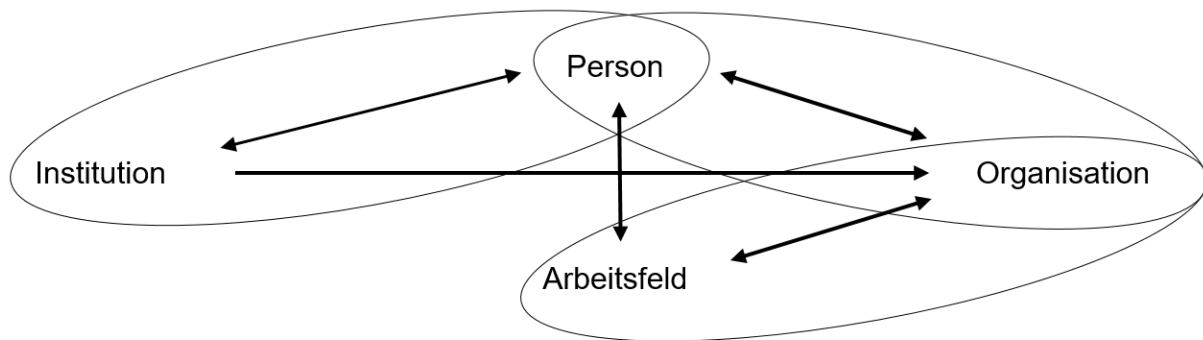
Dies wirft ein bemerkenswertes Licht auf den ebenfalls aus der römisch-katholischen Theologie und Kirchenleitung eingewanderte Begriff der Hochschulgemeinde. Dieser betont in besonderer Weise den sozialen Ort der Arbeit und die kirchliche Einrichtung ebendort, während der Begriff der Studierendengemeinde in Kontinuität zur Geschichte der ESGn als Teil einer ökumenischen Laienbewegung die Basis und erste Zielgruppe der Arbeit fokussiert. Ich selbst habe mich der im EKD-Reformprozess betriebenen Entwicklung der Studierenden- zu Hochschulgemeinden gegenüber kritisch geäußert (vgl. zur Diskussion Kai Horstmann, *Campus und Profession. – Pfarrdienst in der Evangelischen Studierendengemeinde*, Stuttgart 2012 [PTh; 118], 106): So richtig eine Hinwendung zu den anderen Hochschulangehörigen ist, so wenig darf übersehen werden, dass die Hochschulzeit für Studierende von ganz anderer Bedeutung ist, als es die Hochschule als Berufsort für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal ist. Diese sind am Hochschulort ganz anders zuhause und lokal gebunden, als die Studierenden und sind in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und dadurch bedingten Bedürfnisse durch parochiale Angebote erreichbar.

Ich gehe davon aus, dass die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden in der Hochschuleseelsorge sich selbst vor allem als Studierendenpfarrer*innen und Mitarbeiter*innen von Studierendengemeinden verstehen und im Blick auf die Lebenswelt der Studierenden auch verstehen müssen. Zur studentischen Wirklichkeit vgl. heute die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks Elke Middendorf/Beate Apolinarski/Karsten Becker/Philipp Bornkessel/Tasso Brandt/Sonja Heißenberg, *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016*, Hannover 2017.

² Samt der darin eingeschlossenen persönlichen Motivation, Interessen und individueller Schwerpunktsetzungen.

Studierenden- oder Hochschulgemeinde (Organisation) und den Anforderungen des Arbeitsfeldes.³

Was grundsätzlich gilt, erweist sich im konkreten Fall der Arbeit an den Hochschulen als professionelles Handeln besonders herausfordernd. Zumal sich das Beziehungsgefüge sich nicht symmetrisch darstellt.



Wenn auch unter Beteiligung von Vertreter*innen der Organisation bei der Stellenbesetzung, ist es die Institution, die Pfarrer*innen und andere beruflich Mitarbeitende in die Studierenden- oder Hochschulgemeinde (ESG) entsendet. Die Erwartungen der Institution, sei es die verfasste Kirche oder die Diakonie, werden in den jeweiligen Dienstanweisungen formuliert. Die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden wissen sich ihrem Dienstgeber verbunden und sind ihren vorgesetzten Stellen gegenüber rechenschaftspflichtig. Sie selbst gehören zur Institution und kommen insofern zunächst von außen in die Organisation (ESG) im Arbeitsfeld.

Die Organisation gehört insofern nicht selbst zur Institution, als diese geschichtlich und aktuell durchaus eigenständig agiert. Sie ist über ihr durch die Institution gestellte Räumlichkeiten und Personal mit der Institution verbunden. Die Existenz autonomer ESGn weist die grundsätzliche Selbständigkeit dieser organisatorischen Form von Kirche aus. Aber auch die landeskirchlichen ESGn haben in der Regel keinen Anteil an der synodalen Struktur der Institution Kirche⁴ und also keine eigene Teilhabe an der Kirchenleitung.⁵

³ Der von Eberhard Hauschildt herausgearbeitete *Hybridcharakter* der Kirche insgesamt (vgl. zusammenfassend Hauschildt/ Pohl-Patalong (2013), 216ff.) wird in dieser Gegenüberstellung von Institution und Organisation vorausgesetzt.

⁴ Auf EKD-Ebene haben die berufenen, nicht etwa gewählten Jugenddelegierten, darunter auch Vertreter der ESG und SMD, seit der EKD-Synode 2016 Antragsrecht.

⁵ Zur kirchentheoretischen Problematik vgl. Horstmann (2020), 12–15 und 72 – 74.

Die Institution wiederum hat keinen direkten Anteil am Arbeitsfeld.⁶ Das gilt auch für die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden, die ihrerseits nur vermittelt der Organisation am Arbeitsfeld partizipieren und normalerweise nicht selbst Hochschulangehörige sind. Die ESGn sind als kirchliche Einrichtungen Angebote im Umfeld der Hochschulen und nur als studentische Gruppen Teil des akademischen Lebens. Gleichwohl ist die Begleitung des akademischen Lebens – im Rahmen der Organisation und eigenständig, zumal der Dienstauftrag der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden auch über die Organisation hinausgehen kann – eine unverzichtbare Voraussetzung für das geforderte professionelle Handeln.

Es ist eben dieses im Folgenden weiter zu beschreibende professionelle Handeln, das die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden unbeschadet ihrer Sendung durch die Institution auch immer wieder in ein Gegenüber zur Institution bringen kann. Es handelt sich um ein Gegenüber, das sich insbesondere im Fall der Pfarrer*innen im Rahmen ihrer synodalen Teilhabe und allgemeinen Verpflichtung zum kirchenleitenden Amt im Sinne Schleiermachers ereignet und das, wenn es durch die Institution als widerständig oder gar der Kirche gegenüber illoyal begriffen wird, falsch verstanden ist.⁷ Solches hat es in der Geschichte der ESGn immer wieder gegeben. Die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden müssen diesen Konflikt, der sich aus ihrem professionellen Handeln im genannten Spannungsfeld zwischen Dienstanweisung und dem vor Ort konkret wahrgenommenen Auftrag ergibt, aushalten.⁸ Die Pfarrer*innen und beruflich Mit-

Vgl. zur Forderung der Einbindung der ESGn in das Netzwerk von Kirche Horstmann (2012a), 154. Zu Perspektiven der (synodalen) Weiterentwicklung von Kirche vgl. jetzt Pompe/Hörsch (2019).

⁶ Die nur mittelbare und sehr begrenzte institutionelle Verbindung durch theologische Fakultäten und Fachbereiche kann hier außerhalb der Betrachtung bleiben. Auch die kirchlichen „Hochschulbeiräte“ sind eigentlich „Kirchenbeiräte“, die – durch die Kirche *und zur Beratung der kirchlichen Arbeit* – aus Hochschulangehörigen gebildet werden.

⁷ Vgl. Dinkel (1998).

⁸ Dieser Konflikt findet sich bis heute typisch belegt in einem Protokoll der rheinischen Studierendenpfarrkonferenz vom September 1968. Darin heißt es: „Denken die Studentenpfarrer mehr von der Gemeinde aus, in der sie schon Initiativen vorfinden und in der sie keineswegs alle Initiativen selbst wecken und zu verantworten haben, so denkt die KL (Kirchenleitung; K.H.) offenbar vom Studentenpfarrer und seinem Verkündigungsauftrag aus.“ Vgl. das Zitat bei Horstmann (2012a), 136.

Spannungen, die zwischen landeskirchlichem Leitungsansprüchen, organisatorischer Selbstständigkeit der ESGn und der Professionalität der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden entstanden, blieben prägend für die siebziger und achtziger Jahre und traten zuletzt – mit der Folge der organisatorischen Neuordnung im Rahmen der aej und einer neuen Ordnung des Verbands Jahr – im Kontext der EKD-Reformdebatte wieder auf. Vgl. hierzu Horstmann (2012a), 69–77.

arbeitenden sind der institutionellen Wahrnehmung der Wirklichkeit und der Notwendigkeiten im Arbeitsfeld mit den daraus folgenden Gemeindebildungsprozessen unvermeidlich immer etwas voraus. Dem entspricht seitens der ESGn und ihrer pastoral – begleitend, unterstützend, Beraterlich, therapeutisch, seelsorgerisch oder pädagogisch – Mitarbeitenden das Bewusstsein kirchlicher Avantgarde.

Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitende sind sich ihrer besonderen Feldkompetenz als unabdingbarer Voraussetzung für professionelles Handeln vor Ort bewusst. Dieses Selbstbewusstsein und Selbstverständnis ihrer Gemeinden als Avantgarde muss die Institution wiederum ihrerseits aushalten.⁹ Bei aller Berechtigung der Erwartungen der Institution an die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden, die diese auch in den gesamtkirchlichen Auftrag einbinden, ist – letztlich zur Erfüllung des Dienstauftrags – unbedingt die soziographischer Ortskunde und Feldkompetenz der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden zu berücksichtigen;¹⁰ eine Ortskunde und Feldkompetenz, die sich wesentlich aus der Kommunikation mit Hochschulangehörigen und hier in erster Linie mit Studierenden speist.

In diesem Zusammenhang lohnt sich ein vergleichender Blick auf die KHG und Leitungsfrage in der konstitutionell hierarchisch verfassten römisch-katholischen Kirche. So führt Heribert Hallermann „Unzulänglichkeiten und Fehlentwicklungen in der Hochschulpastoral“ auf rechtliche Unklarheiten im Blick auf die Leitungskompetenz zurück. Ob die Betonung der bischöflich-priesterlichen Leitung dazu beitragen kann, den Abstand zwischen kirchlichen Auffassungen und den Veränderungen der sozialen Wirklichkeit, im Sinne einer „guten Weiterentwicklung der Hochschulpastoral“ zu überbrücken, darf bezweifelt werden.¹¹ Aber auch der liberale, wenn nicht gar kirchenkritische Pastoraltheologe Richard Hartmann¹² vermeidet den Gemeindebegriff. Zwar betont er, dies geschehe „keineswegs zur strukturellen Abwertung der Mitwirkung der (nicht

⁹ Dieses Selbstverständnis ist keineswegs ein Relikt von „68“ oder aus den 80er Jahren. Die ESGn teilen es wohl mit allen bewusst experimentellen Formen von Kirche wie aktuell etwa den sogenannten FreshX-Projekten. Vgl. dazu heute das Themenheft der Praktischen Theologie 53/2018: Fresh Expressions of Church – auf Deutsch?

¹⁰ Vgl. die Betonung des situativen Kontexts für die Orientierung des beruflichen Handelns bei Wagner-Rau (2009), 59.

¹¹ Siehe Hallermann (1996), 23.

¹² Hartmann, Selbstverständnis der Praktischen Theologie – Ein Entwurf, unter: <https://thf-fulda.de/sites/default/files/selbstverstaendnis.pdf> (27.3.2020).

priesterlichen; K.H.) Subjekte dieses Kirche-Seins“,¹³ weshalb er behelfsweise mit der Beschreibung „gemeindlicher Hochschulpastoral“ operiert.¹⁴ Unverkennbar aber bleibt die Entwicklung von Gemeinden, mit entsprechendem Selbstverständnis im Gegenüber zur Hierarchie für die römisch-katholische Theologie problematisch und ist ekklesiologisch von ganz anderen Dimension als das Gegenüber von ESGn und der Institution der evangelischen Kirche. Im Vergleich wird deutlich, dass unbeschadet ihrer zentralen Stellung in der gemeindlichen Arbeit Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitende von ihrem reformatorischen Selbstverständnis her kein „Grundamt“ innehaben,¹⁵ das Laien im allgemeinen Apostolat nur hinzuzieht.¹⁶ Wenn die Professionalität evangelischer Pfarrer*innen und abgestuft der beruflich Mitarbeitenden betont wird, ist das nicht mit der priesteramtlichen Zentriertheit katholischer Hochschulpastoral zu vergleichen, welche die Studierenden als Teil der kirchlichen Außenwelt begreift.¹⁷ Sie ist vielmehr Ausdruck der Freiheit, die im Amt und Dienst der Feldkompetenz als Fähigkeit, eine Situation ortskundig deuten und darin angemessen agieren zu können, eingeräumt wird und werden muss.¹⁸

Die professionelle Situationsdeutung vor Ort bestimmt das konkrete Handeln und also die reale Ausgestaltung einer kirchlichen Organisation. Jede Konzeptionsvorgabe „von oben“, gar inhaltliche Vorgaben zu einzelnen Arbeitsformen, missachtet pastorale und gemeindliche Kompetenzen und soziale Entwicklungen. ESGn können womöglich rechtlich als unselbständige Einrichtungen betrieben werden, ihr kirchliches Leben lässt sich aber nicht durch Weisungen regeln. Im Gegenteil: Zur Ausübung der pastoralen Professionalität ist den Pfarrer*innen ihre im Blick auf die Verkündigung und Seelsorge ja auch kirchenrechtlich festgeschriebene Selbständigkeit einzuräumen. Diese muss seitens Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden aber auch bejaht werden. Ihre Autonomie ist einerseits eine Konsequenz aus der „Koppelung von Person und Amt“. Andererseits ist sie der überkomplexen Sachthematik geschuldet, mit der

¹³ Hartmann (2000), 306.

¹⁴ A.a.O., 308.

¹⁵ Siehe Hallermann (1996), 388.

¹⁶ A.a.O., 362.

¹⁷ Zwar bezeichnet auch Hartmann die Studierenden als Subjekte des kirchlichen Handelns. Ihre sozialpsychologische Darstellung erfolgt allerdings im Rahmen der Analyse der gesellschaftlichen Wirklichkeit als der *Außenwelt* des komplexen Systems Hochschulpastoral. Vgl. Hartmann (2000), 224ff.

¹⁸ Vgl. entsprechend noch einmal Wagner-Rau (2009), 29, 31 und 124.

Professionen zu tun haben.“¹⁹ Das pastorale Mandat setzt darum institutionell eine Bevollmächtigung und deren professionell-verantwortlicher Annahme voraus, die sich eben in der Form des Amtes ausdrückt und einer vollumfänglichen Weisungsbindung und der damit auch möglichen Entlastung entzieht. Pfarrer*innen und abgestuft pastoral Mitarbeitende haben es professionell unmittelbar und ganzheitlich bzw. umfänglich und nicht auf einfach abgrenzbare Dienstleistungen beschränkt mit Menschen zu tun.²⁰ Charakteristisch für Professionen ist eben die Überkomplexität ihrer Anforderungssituationen, für die es keinen einfachen und erfolgssicheren Lösungen gibt. Darum sind die von Isolde Karle genannten personale Kompetenzen wie Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit sich distanzieren zu können, Intuition, Urteilsfähigkeit, Risikofreude und Verantwortungsübernahme und vergleichbare sozial-sprachliche und organisatorisch-kreative Fähigkeiten unverzichtbar.

Die Institution stellt, gerade auch mit der Bereitstellung von Räumen und Personal für eine spezifische Zielgruppe, an ihrem Rand Frei-Räume bereit, die vor allem Studierenden in ihrer besonderen Lebensphase helfen, ihr Leben als Christen gestalten zu können. Die ESGn können daher als informelle Lernorte beschrieben werden.²¹ Im Selbstverständnis der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden entspricht dem ein pädagogisches Aufgabenbewusstsein. Mit ihrer Feldkompetenz fördern die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden damit zugleich die Vielfalt des kirchlichen Lebens. In der Form einer Kirche bei Gelegenheit (Nüchtern) bewirken sie darüber eine Infragestellung des institutionellen Moments von Kirche. Aber die Frage nach der Angemessenheit einer Gestalt und Entwicklung von Kirche ist praktisch-theologisch stets situationsgebunden zu stellen, als Frage nach dem spezifischen Kirchewerden an einem konkreten Ort, in aller Vorläufigkeit. Dies wiederum muss die Institution um ihrer Entwicklung willen aushalten. Im Interesse berechtigter Kritik und der angemessenen Formulierung gesamtkirchlicher Erwartungen spricht dies für die weitere kommunikative (und synodale) Einbindung der ESGn.

Im hier dargelegten relativen und darin eben verbindenden Gegenüber ist das Kirchesein der ESGn für das Selbstverständnis der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden ein wichtiger Faktor. Unbeschadet ihrer rechtlichen Ordnung und Anbindung an

¹⁹ Karle (2003), 629-634.

²⁰ Vgl., auch zum Folgenden, Karle (1999).

²¹ Vgl. schon die andragogische Akzentuierung der ESGn durch Ahlheim (1976) und Schröder (2012), 513.

die verfasste Kirche sind ESGn mehr als nur ein kirchlich-institutionelles, „funktionales“ Angebot. Sie sind faktisch (Personal-)Gemeinden, in denen Kirche unter Einfluss der pastoralen (Aus-)Sendung der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden eine dem gewissermaßen außerkirchlichen Ort angemessene, situative Gestalt entwickelt. Diese Gestalt an der Schwelle (Wagner-Rau) zwischen Hochschulen und verfasster Kirche entwickelt sich prozessual in der Gemeindeorganisation. Dabei verorten sich die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden zunehmend selbst in der Organisation als eben ihrer Gemeinde. Diese persönliche Einbindung in die Gemeinde kann den Eindruck begründen, die Personen und nicht ihr amtlicher oder beruflicher Auftrag seien von besonderer Bedeutung.²² Gefragt sind Pfarrer*innen und andere in einem weiten Sinne pastoral Mitarbeitende tatsächlich persönlich. Aber nur durch ihren Beruf oder ihr Amt sind sie Glied der Studierendengemeinde. Person und Dienst sind in Professionen zwar unterscheidbar, aber doch eng miteinander verbunden; Sie sind in ihrer Professionalität gefragt.

Inwiefern im weitesten Sinne pastoral Mitarbeitende an diesem Verständnis Anteil haben, hängt neben dem Professionscharakter ihres Grundberufs auch an ihrer persönlichen Identifikation mit ihrer Tätigkeit in der Gemeinde bzw. ihrer bewussten Einordnung in die kirchliche Dienstgemeinschaft. Manche Konflikte zwischen Pfarrer*innen und – aus Sicht der Pfarrer*innen – beruflich Mit-Arbeitenden berühren diesen Punkt. Konflikträchtig ist auch die relativ größere Identifikation der Pfarrer*innen mit der Institution, als deren Amtsträger sie in der Regel Vorgesetzte der beruflich Mitarbeitenden sind.²³ Hinzu kommt aber auch, dass Pfarrer*innen in ihrem Amt eben auch in besonderer Weise Repräsentant*innen der Kirche sind; eine Unterschied zu den weiteren beruflich Mitarbeitenden, der sich im kerngemeindlichen Leben zunehmend relativiert. Nach außen hin sind es aber die Pfarrer*innen, die von besonderer Bedeutung für kirchlich Distanzierte sind.²⁴ Die besonderen Chancen der „Funktionspfarrämter“ liegen dabei in den Kontaktmöglichkeiten zu Menschen, die – wie Studierende – über die Parochie nicht oder kaum zu erreichen sind.

Gestalteten die Pfarrer*innen in den 68er und siebziger Jahren ihre Rolle zwischen Herbergseltern und Genossen, so wurden die Pfarrer*innen in den Folge mehr und

²² „Die Person, nicht das Amt ist wichtig“ beschreibt Gerhard Maser seine Erfahrung in der ESG. Maser (1995), 95.

²³ Unterschiede in den Anstellungsverhältnissen und der Bezahlung, die nicht ohne Einfluss auf die Wahrnehmung der *Dienstgemeinschaft* durch die Mitarbeitenden sind, kommen hinzu.

²⁴ Vgl. Karle (2014), und auf Basis der V. EKD-Mitgliedschaftsstudie von 2014, Karle (2015).

mehr zu Vertretern der Tradition, die ihre Rolle in einem freundschaftlichen Modell gestaltet. Eben in dem Maße, wie ESG zum Quartier wurde, das von Studierenden bezogen wurde, weil sie persönlich angesprochen wurden, von den offenen Angeboten, aber nicht zuletzt auch von den Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden. Heute wirken die ESGn bisweilen wie eine Gruppierung um eine Pfarrperson und beruflich Mitarbeitende. Diese sind sich dessen bewusst und verstehen sich von daher als personale Anbieter*innen von Kirche jenseits der Kirchenmauern und und oft auf konfessionellen und sogar religiösen Kirchengrenzen.²⁵

Dieses Anbietersein im Prozess der Vermittlung zwischen dem Auftrag, dem Ort, der vorfindlicher Organisation und den Menschen darinnen zu beschreiben, hat sich das Modell der Themenzentrierten Interaktion (TZI) als erhellend erwiesen.²⁶ Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden kommen darüber als Leiter*innen der Gemeindebildung bzw. –entwicklung in den Blick und zwar ohne dass die Selbstleitung der Studierenden und möglicher anderer Angehöriger der ESG abqualifiziert würde. Leitung wird im Miteinander wie im Gegenüber zur Gruppe wahrgenommen. Pastorale Leitung muss im Priestertum aller Gläubigen als teilnehmende Leitung verstanden werden. Dabei kommt der Teilnahme große Bedeutung in der Begründung der Leitungskompetenz zu. Die Teilhabe am Leben vor Ort, konkret im Blick auf das ESG-Pfarramt: die Teilnahme am universitären Leben ist die Voraussetzung dafür, Gelegenheiten am kirchlichen Ort wahrzunehmen und Kirche bei Gelegenheit und bewusst experimentell, aber keineswegs beliebig zu inszenieren. In der Wahrnehmung dessen, was ist, wird im Modus der Themenfindung die mögliche prozessuale Entwicklung erkundet, gebunden an das, was sich im Horizont des institutionellen Auftrags der Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden und in der Gemeinde als geboten darstellt. Es kann nicht um die Umsetzung einer durch die institutionell vorgesetzte Stelle gegebenen Konzeption, sondern nur um konzeptionelles Arbeit in den Gegebenheiten vor Ort gehen. Die durch die Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitenden gemachten Angebote lassen sich damit als Ausdruck ihrer Tätigkeit in der Gemeindebildung rekonstruieren.²⁷ Die Aufgabe der professionellen Leitung ist es eben nicht, Vorgaben zu machen, sondern die gemeind-

²⁵ Vgl. schon Bartels (1968).

²⁶ Ausführlich vgl. Horstmann (2012a), 125-148.

²⁷ Vgl. Kroeger (1989), der das Thema als *Angebot* zur Gestaltung und persönlichen Entfaltung beschreibt.

lichen Prozesse im Dienst der Gemeinde und ihrem kirchlichen Auftrag auszubalancieren. Das wesentliche Instrument der Leitung und Entwicklung der Gemeindebildung ist das Thema. Darunter wird in der TZI das fokussierte Sachanliegen verstanden: Was ist im aktuellen (Gruppen-) Prozess der vordringliche Aspekt einer Sache? Worum geht es, bzw. was liegt an? Alle methodischen Fragen, die Arbeitsformen und Strukturen, dienen der Arbeit im Prozess.²⁸

Dem Selbstverständnis der leitenden Person kommt in der TZI unter dem Aspekt der Haltung eine besondere Aufmerksamkeit zu. Im Dienstverständnis der Pfarrer*innen und der anderen pastoral Mitarbeitenden ist der Leitungsauftrag dem entsprechend zugleich inhaltlich qualifiziert²⁹ wie personal verankert. Dies gilt im Arbeitsfeld der Studierenden- und Hochschulpfarrer*innen und der beruflich Mitarbeitenden umso mehr als in den klassischen Parochien, als heute „nicht mehr die Kirche, sondern die Pfarrer als Personen für die Wahrheit des Evangeliums bürgen.“³⁰

Damit kommt dem pastoralen Dienst eine besondere Bedeutung zu. Mit ihm erfüllen Pfarrer*innen und beruflich Mitarbeitende ihre Bildungsfunktion, Menschen zu helfen, ihr Leben als Christ*innen zu führen.³¹ Die ESG ist ein Ort, der bei Gelegenheit in aller Offenheit Anregung gibt, das Evangelium wahrzunehmen und christliche Frömmigkeit zu üben.³² Die pädagogische Voraussetzung dafür ist, dass die Pfarrer*innen und die pastoralen Mitarbeiter*innen Anteil an der Lebenswelt der Hochschulangehörigen, insbesondere der Studierenden haben und als Teil der Gemeinde und unter den selben globalen Bedingungen agieren.³³ Theologisch erfordert es den situativen Bezug auf die biblische Tradition.³⁴ Nicht zuletzt diesem Aspekt kommt in den ESGn in ihrem in

²⁸ „Das ist der Sinn des Themenprinzips: zu konfrontieren und freizulassen, eine Sache als Thema statt als Ergebnis einzuführen.“ Kroeger (1989), 227.

²⁹ In einem wohlverstandenen Sinne *missionarisch*. Vgl. zur Mission der ESG Horstmann, (2012a), 169ff. und zur Aufgabe der Kirche Horstmann (2020), 49–59.

³⁰ Grethlein (2009), verbunden mit einem wichtigen Plädoyer für die Theologizität des Pfarrdienstes, 23.

³¹ Vgl. Grethlein (2003).

³² Im Sinn der *praxis pietatis* geht es dabei nicht in erster Linie um „Glaubenskurse“, sondern um eine Einladung zu gemeinsamen Tun.

³³ Ein für die evangelische Professionstheorie im Allgemeinen Priestertum aller Gläubigen besonders wichtiges Moment des Leitungsverständnisses.

³⁴ „Aufgabe der Pfarrer ist es in reformatorischer Perspektive, den Bezug des christlichen Lebens zur biblischen Tradition zu bewahren und zu aktualisieren.“ Grethlein (2009), 11.

der Regel stark säkularisierten Umfeld eine besondere Bedeutung zu. Denn im Unterschied zur Parochie hat diese Bezugnahme an den Hochschulen keine Selbstverständlichkeit. „Selbstverständlich“ gibt es keinen Gottesdienst. Und „selbstverständlich“ auch keine Kasualien. Die kirchlichen Lebensformen sind außerhalb der Hochschule institutionalisiert. In den ESGn wird jedoch besonders deutlich, dass Kirche wesentlich Ereignis stets nur bei Gelegenheit wird, wenn die *Frage nach Gott*³⁵ im Versuch, das individuelle Leben, aber auch die gesellschaftlichen und globalen Herausforderungen zu verstehen, Thema wird. Bei aller vom Dienstort bestimmten Besonderheit ist das Studierendenpfarramt darin aber ein Pfarramt wie jedes andere auch, dass die Pfarrer*innen in der Dienstgemeinschaft mit den beruflich Mitarbeitenden Themen anbieten, die im Geist des Evangeliums bei der Sinnsuche und Frömmigkeitsbildung unterstützen.³⁶

Literaturverzeichnis

- Ahlheim, K.: (1976): Die Studentengemeinde als Feld evangelischer Erwachsenenbildung. Frankfurt am Main.
- Bartels, C. (1968): Konfession: Studentengemeinde. In: H. Ringeling/H. Rohrbach (Hg.): Studenten und Kirche (S. 13–24). Wuppertal.
- Dinkel, C. (1998): Die Kirche in die Zukunft führen – Schleiermachers Theorie des Kirchenregiments. In: EvTh 58, S. 269–282.
- Gräß, W. (2007): Religion an der Hochschule. Vortrag vor der ESG Berlin. In: ansätze (4+5), 38–43.
- Grethlein, C. (2009), Pfarrer – ein theologischer Beruf! Frankfurt am Main.
- Grethlein, C. (2003): Religionspädagogik ohne Inhalt? Oder: Was muß ein Mensch lernen, um als Christ leben zu können. In: ZThK 100, S. 118–143.
- Hallermann, H. (1996): Präsenz der Kirche an der Hochschule. Eine kirchenrechtliche Untersuchung zur Verfassung und zum pastoralen Auftrag der katholischen Hochschulgemeinden in Geschichte und Gegenwart. München.
- Hartmann, R. (2000): Welche Zukunft hat die Hochschulgemeinde? Freiburg i.Br./Basel/Wien.
- Hauschildt, E./Pohl-Patalong, U. (2013): Kirche. Gütersloh 2013.
- Horstmann, K. (2012a): Campus und Profession. – Pfarrdienst in der Evangelischen Studierendengemeinde. Stuttgart.
- Horstmann, K. (2020): In den Streit der Welt ... Anregung zur konziliaren Gemeindebildung. Leipzig.

³⁵ Vgl. Horstmann (2012b).

³⁶ Vgl. dazu Gräß (2007).

- Horstmann, K. (2012b): Wer, wie, was –wieso, weshalb, warum –wer nicht fragt, bleibt Theologie und Didaktik der Frage 1.2.1. In: Theo-Web. Zeitschrift für Religionspädagogik 11, S. 193-211.
- Karle, I. (2015): Der Pfarrer/die Pfarrerin als Schlüsselfigur: Kontinuitäten und Diskontinuitäten. In: EvTheol 75, S. 227-238.
- Karle, I. (2003), Pfarrerinnen und Pfarrer in der Spannung zwischen Professionalisierung und Professionalität. In: DtPfrBl 103, S. 629-634.
- Karle, I. (2004): Volkskirche ist Kasualien- und Pastorenkirche! In: DtPfrBl 104, S. 625–630
- Karle, I. (1999): Was heißt Professionalität im Pfarrberuf?, in: DtPfrBl 99, S. 5–9.
- Kroeger, M. (1984): Themenzentrierte Seelsorge. Über die Kombination klientenzentrierter und themenzentrierter Arbeit nach Carl B. Rogers und Ruth C. Cohn in Theologie und schulischer Gruppenarbeit. Stuttgart/Berlin/Köln (4. Auflage).
- Maser, G. (1995): Kirche – wohin? Erfahrungen in einer Studierendengemeinde. In: Gl Lern 10, S. 93–97.
- Middendorf, Elke/Apolinarski, Beate/ Becker, Karsten/Bornkessel, Karsten/Brandt, Tasso/ Heißenberg, Sonja (2017), Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Hannover.
- Pompe, H.-H./Hörsch, D. (Hg.) (2019): Kirche aus der Netzwerkperspektive. Metapher – Methode – Vergemeinschaftungsform. Leipzig.
- Schröder, B. (2012): Religionspädagogik, Tübingen.
- Stollberg, D. (1985): Art. Seelsorge. In: EKL, Bd. 4 (Sp. 173-188). Göttingen (3. Auflage).
- Wagner-Rau, U. (2009): Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels. Stuttgart.
- Ziemer, J. (2004): Art. Seelsorge. I. Zum Begriff. In: RGG, Bd. 7 (Sp. 1110-1111). Tübingen (4. Auflage).

Kai Horstmann, Prof. Dr., 1999 Promotion (Systematische Theologie), 2010 Habilitation (Praktische Theologie), seit 2019 apl. Professor an der Universität des Saarlandes. 2000-2011 Pfarrer der ESG Saarbrücken, 2011-2019 Pfarrer im Gemeindedienst für Mission und Ökumene (Region Köln Bonn), seither Pfarrer für Berufskollegs im Ev. Kirchenverband Köln und Region.