

Auf dem Weg zu einer neuen Gestalt des Pfarramts im Nachbar- schaftsraum. Theologische Analysen und Impulse.

Vorlage der Kirchenleitung

Einbringung auf der Synode durch:

Kirchenpräsidentin Prof. Dr. Tietz

Die 13. Synode der EKHN hat auf ihrer 7. Tagung im November 2024 folgendes beschlossen: „Die Kirchensynode beauftragt die Kirchenleitung, eine theologische Vorlage zu dem aktuellen Stand des Pfarrbildes aufgrund der neuen Gesetzeslage in der EKHN vorzulegen.“

Dazu wurde eine **Arbeitsgruppe** eingerichtet, bestehend aus KP Prof. Dr. Christiane Tietz (Vorsitz), OKR Jens Böhm, Pfarrer Tim Fink, Prof. Dr. Jan Hermelink, Prof. Dr. Christian Mulia, Prof. Dr. Rebecca Müller, Stv. KP Ulrike Scherf (ab Juli), Pröpstin Dr. Anke Spory, Dr. Annette Mehlhorn (Protokoll März 2025), Dr. Tanja Martin (Protokoll August 2025). Die Gruppe hat sich im März 2025 online, im Juli in Präsenz und im August online getroffen. Das Anliegen bei der Besetzung war eine möglichst gute Repräsentanz von Fachleuten zu unterschiedlichen Phasen des Pfarrberufes, die Berücksichtigung anderer Berufsgruppen, insbes. der Gemeindepädagogik, sowie eine praktisch-theologische Expertise außerhalb der EKHN.

Dem Auftrag der Synode entsprechend, reflektiert diese Vorlage die Veränderungen, die sich in den letzten Jahren im Rahmen von ekhn2030 ergeben haben und in Zukunft ergeben werden, in ihrer Auswirkung auf das Pfarramt im Nachbarschaftsraum und gibt theologische Impulse für seine zukünftige Bedeutung und Gestalt. Der Text beginnt mit einleitenden Klärungen (I.). Nach einem Blick auf reformatorische Grundsätze, die unsere evangelische Gestalt von Kirche prägen (II.), wird der besondere Auftrag von Pfarrer*innen in Nachbarschaftsräumen einer sich transformierenden Kirche beschrieben. Er besteht nach unserer Auffassung kurz gesagt darin, dass Pfarrer*innen in besonderer Weise Verantwortung für das Ganze der Kirche tragen (III.). Anschließend ziehen wir Folgerungen für die Praxis des Gemeindepfarramtes (IV.) im Hinblick auf Fragen von Autonomie (1.), Macht (2.) sowie Nähe und Distanz (3.). Danach wird die Spannung zwischen lebensbezogenen und berufsförmigen Erwartungen und Strukturen (4.) erörtert und das Miteinander der Generationen und Prägungen im gemeindlichen Pfarrdienst (5.) thematisiert. Der Abschnitt schließt mit der wichtigen Frage des Miteinanders der verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen (6.). Am Ende des Papiers werden aus dem Vorangehenden Folgerungen für die Ausbildung zum Pfarrdienst gezogen (V.). Eine kurze Zusammenfassung schließt das Papier ab (VI.).

I. Einleitende Überlegungen zur Situation, zu anstehenden Fragen und Begrifflichkeiten

Unsere **Gesellschaft** hat sich in den letzten Jahrzehnten weitreichend verändert. Die Säkularisierung ist weiter vorangeschritten. Christlich geprägt zu sein ist noch weniger selbstverständlich als vor einigen Jahrzehnten. Die Vereinzelung von Menschen und die Sorge vor allem für sich selbst haben zugenommen. Das Gefühl der Polarisierung unserer Gesellschaft hat sich verstärkt.

Diese Veränderungen wirken sich auch auf den Pfarrberuf aus, der in verschiedenen Kontexten, im Gemeindepfarramt, dazu in der Spezialseelsorge, im Schulpfarramt oder in gesamtkirchlichen Referaten u.a. ausgeübt wird. Die frühere Wertschätzung des Pfarrberufs gilt nicht mehr ungebrochen. Austritte und zurückgehendes Engagement von Kirchenmitgliedern stellen Anfragen an die eigene Wirksamkeit, die alle in der Kirche Tätige betreffen.

Die folgenden Überlegungen konzentrieren sich auf das **Gemeindepfarramt**, weil sich die von der Synode beschlossenen weitreichenden strukturellen Veränderungen im Rahmen des Transformationsprozesses ekhn2030 primär auf dieses beziehen: Vom Handlungsraum Ortsgemeinde verschiebt sich die pfarramtliche Tätigkeit auf den Handlungsraum Nachbarschaftsraum. Die herkömmliche parochiale Struktur (im Sinne der Zuständigkeit nur einer Pfarrperson für die ihr zugeordneten Gemeindemitglieder) verändert sich zu einem übergemeindlich definierten Raum. Die Arbeit in einem (teilweise mehrstelligen) Pfarramt erweitert sich zur Zusammenarbeit in einem multiprofessionellen hauptamtlichen Verkündigungsteam. Lektor*innen und Prädikant*innen üben regelmäßig den Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung aus und bringen dadurch noch andere Lebensfelder und -erfahrungen ein. Auch

die Neuregelung der Mitgliedschaft in Kirchenvorständen (§ 25 KGO), wonach nur noch einzelne Pfarrpersonen ins Leitungsgremium des Nachbarschaftsraums berufen werden können, und die geplante Einrichtung von Verwaltungsleitungen im Nachbarschaftsraum verändern die pfarramtliche Tätigkeit tiefgreifend.

Im Zuge dieser Veränderungen ergeben sich eine Reihe von **Fragen**, die eine grundlegende Verunsicherung im Selbstverständnis auslösen können: Worin besteht die Leitungsaufgabe von Pfarrpersonen, wenn nicht mehr alle Pfarrpersonen im Leitungsgremium präsent sind? Was unterscheidet den Pfarrberuf noch von anderen Professionen, wenn zunehmend multiprofessionell gearbeitet wird? Zudem verschärfen sich durch die beschriebenen Prozesse bestimmte **Spannungsfelder** der pfarramtlichen Tätigkeit, die nicht neu sind: Autonomie und Macht; Nähe und Distanz; persönliche Bedürfnisse und die Anforderungen der Organisation sowie das Generationenverhältnis unter Pfarrpersonen (siehe dazu unten, Abschnitt IV.).

Für den Transformationsprozess ekhn2030 ist es nötig, verschiedene Aspekte von Leitung, die für das Pfarramt relevant sind, zu unterscheiden und also den Leitungsbegriff zu differenzieren. **Theologische Leitung** besteht darin, den Kontext und die Herausforderungen vor Ort mit theologisch-hermeneutischer Kompetenz wahrzunehmen und daraus Folgerungen für die Kirchenentwicklung zu ziehen. **Selbstleitung** im Sinne der persönlichen Arbeitsorganisation und Selbstführung sowie der Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, verbindet sich mit der Frage, wie das hauptamtliche Verkündigungsteam sich so organisiert, dass gute Zusammenarbeit möglich ist. Bei der **Gemeindeleitung im engeren Sinn** stellt sich die Frage nach dem Verhältnis der spezifischen Leitung der Pfarrperson zur Leitungsaufgabe des Kirchenvorstandes.

Es gehört zur Identität evangelischer Kirche, dass **Leitung durch Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam** geschieht. Damit wird der Einsicht der Reformatoren Rechnung getragen, dass es keinen besonderen „geistlichen Stand“ gibt, sondern alle Glaubenden Verantwortung für die Kirche, deren Glieder sie sind, haben. Die Kirchenordnung der EKHN baut auf der reformatorischen Basisannahme auf, dass alle Getauften zur Bezeugung des Evangeliums in Wort und Tat beauftragt sind (Art. 4) und dass eine Umsetzung und Differenzierung dieses Grundauftrags durch öffentlich ausgeübte Ämter und Dienste erfolgt, die ehren-, neben- und hauptamtlich ausgeübt werden können (Art. 6). In den letzten Jahren ist das Bewusstsein für den Leitungsauftrag auch anderer Berufsgruppen als dem Pfarramt gewachsen: **Gemeindepädagog*innen** haben Leitungsverantwortung im Bereich der sozialraumorientierten Arbeit eines Nachbarschaftsraums, **Kirchenmusiker*innen** haben Leitungsverantwortung im Bereich des künstlerisch-musikalischen Lebens eines Nachbarschaftsraums (siehe unten Abschnitt IV.6.).

II. Reformatorische Grundsätze

Es gibt keinen besonderen geistlichen Stand, keine Menschen, die näher an Gott sind als andere und die zu Gott vermitteln. Das Evangelium, die Taufe und der Glauben machen die Menschen geistlich.¹ In provokanter Abgrenzung zum Denken vom geistlichen Stand der damaligen Zeit leben für Martin Luther alle Glaubenden im „geistlichen Stand“ und gibt es ein „Priestertum aller Glaubenden“. Das bedeutet: Jede*r Glaubende hat direkten Zugang zu Gott. Jede*r Glaubende hat den Auftrag der Fürbitte direkt vor Gott, der Seelsorge im Sinne der Sündenvergebung und der Weitergabe des Evangeliums. Jede*r Glaubende kann in Glaubensfragen selbstständig urteilen. Auch die grundsätzliche Vollmacht zur Sakramentsverwaltung haben alle Christ*innen.

Aber manche haben von anderen einen besonderen Auftrag übertragen bekommen. Dahinter steht nach Luther sozusagen ein demokratisches Argument: „Weil wir alle gleich Priester sind, muss sich niemand selbst hervortun und sich unterwinden, ohne unser Bewilligen und Erwählen das zu tun, des wir alle gleiche Gewalt haben. Denn was gemeinsam ist, mag niemand ohne den gemeinen Willen und Befehl an sich

nehmen.“² Das heißt: „Alle in gleicher Weise Berechtigten berufen aus ihrer Mitte einen, der den Dienst stellvertretend für sie alle öffentlich ausübt.“³ Der Ordinierende ist Repräsentant der Gemeinde. „Vom kirchlichen Amt wird gelehrt, dass niemand in der Kirche öffentlich lehre (publice docere), d.h. predigen oder die Sakramente reichen soll ohne ordnungsgemäße Berufung“ (rite vocatus). Wer derart berufen ist, soll sich sicher sein, dass er*sie auch von Gott berufen ist.“⁴

Wichtig ist: Von ihren Tätigkeiten her unterscheidet sich eine Pfarrperson nicht grundsätzlich von dem, was Gemeindemitglieder machen. Denn alles, was Pfarrpersonen machen (predigen, taufen, Abendmahl feiern, Fürbitte halten etc.), ist nur eine „Teilmenge“⁵ der Arten der Kommunikation des Evangeliums, zu der ja alle berufen sind.⁶ Der Unterschied liegt in der Situation der Öffentlichkeit (publice docere), also des „auf die ganze Gemeinde gerichteten öffentlichen [und nicht nur auf die anderen Mitchrist*innen gerichteten] Dienstes am Wort und Sakrament.“⁷ Deshalb braucht es die Einsetzung durch die Gemeinde: „Das erfordert wahrlich das Recht der Gemeinschaft, daß einer oder wieviele der Gemeinde gefallen, erwählt und angenommen werden, welche anstatt und im Namen aller derer, die dasselbe Recht haben, diese Ämter öffentlich ausüben, damit nicht eine scheußliche Unordnung im Volk Gottes geschehe ... Es ist nämlich zweierlei, ein Recht öffentlich auszuüben oder dieses Recht in der Not zu gebrauchen: Öffentliches Ausüben soll nicht geschehen außer mit Zustimmung der Gesamtheit bzw. der Gemeinde. Aber in der Not gebrauche es ein jeder, der will.“⁸

Weil die Grundlage der Predigt die Bibel ist, ist theologische Kompetenz entscheidend für dieses öffentliche Reden. Das ist das genuin evangelische Profil jegliches Predigens. Dass eine theologisch kompetente Person predigt, heißt aber nicht, dass die Gemeinde entmündigt wird. Denn die Gemeinde hat das Recht, über die Predigt zu urteilen.⁹

Die reformierten Theologen Johannes Calvin und Martin Bucer kennen verschiedene Ämter, Pastoren, Lehrer, Presbyter; alle drei leiten zusammen die Gemeinde. Das vierte Amt ist das der Diakone, die aber damals nicht in der Gemeindeleitung waren. Besonders wichtig ist Calvin das Zusammenklingen der verschiedenen Dienste, „so wie in der Musik mannigfaltige Töne eine süße Melodie zustande bringen“¹⁰. Daraus ergibt sich die synodale, presbyteriale Gemeindeleitung.¹¹ Auch aus reformierter Sicht ist um der Ordnung Willen wichtig, dass man in einen Dienst *berufen* wird, und zwar auf der Grundlage von Qualifikationen und Kompetenzen.¹²

III. Der besondere Auftrag von Pfarrer*innen in Nachbarschaftsräumen einer sich transformierenden Kirche

Angesichts der beschriebenen Veränderungen begegnet im Pfarramt der Wunsch nach klaren Aufgabenabgrenzungen für die eigene Berufsidentität, also nach Aufgaben, die generell nur von Pfarrer*innen ausgeübt werden. Dies entspricht allerdings kaum mehr der Situation multiprofessioneller Teams und der vielfältigen Arbeit von Ehrenamtlichen, insbesondere von Lektor*innen und Prädikant*innen.

Statt durch eine spezifische Praxis mit einer generellen Aufgabenabgrenzung lässt sich der besondere Auftrag von Pfarrer*innen unter den neuen Bedingungen besser als eine besondere Verantwortung und Perspektive beschreiben: Pfarrer*innen sind Anwalt*innen eines größeren Zusammenhangs. Ihr Proprium besteht darin, im Kontext der Nachbarschaftsräume in besonderer Weise **Verantwortung für das Ganze** der Kirche und die Verantwortung für die theologische Gestalt der Kirche zu tragen, um „zur Einheit unter Jesus Christus zu rufen und zum Dienst in der Welt zu ermutigen“ (Ordinationsvorhalt in der KO Art. 7). Darin besteht ihre theologische Leitung. Jede*r Christ*in hat Verantwortung für die Kirche. Mit der Verantwortung für das Ganze der Kirche wird die reformatorische Linie des öffentlichen Auftrags der Pfarrpersonen weitergeführt, insofern diese auch damals mit Öffentlichkeit das Ganze der Gemeinde meinte. Insofern die Kirche die „Versammlung aller Gläubigen ist, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakrament dem Evangelium gemäß gereicht werden“ (CA VII; vgl. auch Grundartikel EKHn),

gehört zum Pfarramt wesentlich die öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung (vgl. KO Art. 7).

Dies geschieht in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht (vgl. KO Art. 7). Pfarrer*innen unterliegen dabei der Amtsverschwiegenheit und einem unverbrüchlichen Seelsorgegeheimnis, das im kirchlichen und staatlichen Recht verankert ist (vgl. SeelGG). Alles, was ihnen im Rahmen ihrer seelsorglichen Tätigkeit oder im Beichtgespräch anvertraut wird, darf nicht an Dritte weitergegeben werden – selbst dann nicht, wenn es sich um schwerwiegende Informationen handelt. Selbst wenn die betroffene Person die Pfarrer*innen von der Schweigepflicht entbindet, ist eine sorgfältige Prüfung erforderlich, ob eine Weitergabe verantwortbar ist. Diese Verschwiegenheit schützt das Vertrauensverhältnis zwischen Seelsorgenden und Ratsuchenden und ist ein zentrales Element kirchlicher Integrität und Glaubwürdigkeit.

Die Verantwortung von Pfarrpersonen für das Ganze der Kirche wird von ihnen im Zusammenspiel der folgenden Elemente wahrgenommen:

- Pfarrer*innen haben eine Verantwortung dafür, dass im Handeln im Nachbarschaftsraum die biblische und historische Rückbindung sowie die ökumenische Weite der Kirche präsent sind. Insofern sind sie für die Bindung an den Ursprung der Kirche verantwortlich; sie halten diesen Grund präsent und reflektieren seine Bedeutung für Gegenwart und Zukunft.
- Sie spielen eschatologische Perspektiven ein, insofern sie an Gegenwart und Erwartung des Reiches Gottes erinnern.
- Sie schärfen das Bewusstsein für religiöse und kulturelle Pluralität sowie für die Vielfalt der kirchlichen Handlungsfelder. Zugleich rufen sie zur Einheit in Jesus Christus auf.
- Sie tragen auch Verantwortung für das Zusammenwirken des Nachbarschaftsraums mit den verschiedenen gesamtkirchlichen Ebenen und Diensten.
- Sie tragen im Sinne eines volkswirtschaftlichen Selbstverständnisses Verantwortung für die Ausrichtung der Kirche auf alle Menschen. Denn das Evangelium richtet sich an alle Menschen.
- Sie spielen diese Perspektiven regelmäßig in die Gestaltung der kirchlichen Transformationsprozesse ein.

In der Gesamtheit dieser Perspektiven haben sie als ordinierte Pfarrer*innen öffentliche Verantwortung für das Ganze der Kirche. Insofern bleibt der Pfarrberuf Schlüsselberuf für die Wahrnehmung von Kirche, unbenommen der Bedeutung anderer Professionen in der Kirche (weiter vgl. unten, Abschnitt IV. 4a).

Diese Verantwortung der Pfarrer*innen für das Ganze ist nicht zu trennen, unterscheidet sich aber von der **Verantwortung des Kirchenvorstandes** für das gesamte konkrete Gemeindeleben. Die im Kirchenvorstand mitarbeitenden Pfarrpersonen nehmen ihre Verantwortung für das Ganze dort spezifischer wahr, nämlich in Bezug auf die Leitung der Kirchengemeinde.

Für diese pfarramtliche Verantwortung für das Ganze der Kirche ist ein **Theologiestudium** mit Magister- oder Masterabschluss an einer Ev. Theologischen Fakultät nach der Rahmenordnung der EKD unerlässlich (siehe unten V.). Für die Auseinandersetzung mit der Bibel, die für evangelische Frömmigkeit grundlegend ist, sind exegetische Kompetenzen und die Fähigkeit des Einordnens in die ursprünglichen Kontexte notwendig. Zum Verständnis von gegenwärtigen gesellschaftlichen und politischen Problemlagen ist historisches und ethisches Wissen sowie systematisch-theologische Urteilskraft erforderlich. Zum Nachdenken über den Auftrag und die Gestalt der Kirche heute und in Zukunft benötigt man praktisch-theologische, insbesondere kybernetische Kenntnisse.

IV. Folgerungen für die Praxis des Gemeindepfarramtes

1. Autonomie im Pfarrdienst

Geht man davon aus, dass dem Pfarrberuf ein hohes **Autonomiebedürfnis** innewohnt¹³, haben die Synodenentscheidungen im Rahmen von ekhn2030 auch an diesem Punkt Auswirkungen auf Berufsverständnis und -ausübung.

Pfarrer*innen haben – eingebunden in das presbyterial-synodale System – **lange weitgehend allein** gearbeitet. Der „allein am Schreibtisch denkende und schreibende Theologe“ galt als Idealbild. Die lutherische Orthodoxie prägte das Bild des Pfarrers als „Hirten der Gemeinde“. Die Gemeindebewegung des ausgehenden 19. Jahrhunderts entwickelte das Konzept einer kleinteiligen Gemeindestruktur weiter (ein Pfarrer, eine Kirche, ein Pfarrhaus, ein Gemeindehaus)¹⁴. Im städtischen Raum gab es zwar auch den mehrstelligen Pfarrdienst und in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts etablierten sich im Rahmen der Kirchenreformbewegung Teampfarrämter und erste Ideen für berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit.¹⁵ Diese setzten sich aber nicht flächendeckend durch.

Gleichzeitig prägten und prägen kollegiale Gruppen den Pfarrdienst in vielerlei Hinsicht: Pfarrer*innen treffen sich im Studium, im Theologischen Seminar, zu Fortbildungen, Supervisionsgruppen, kollegialer Beratung, bei Pfarrkonferenzen; seit einigen Jahren auch mit den anderen Berufsgruppen bei Dekanatskonferenzen. Einige **Netzwerke** tragen das Berufsleben lang. Der Austausch in diesen kollegialen Gruppen diente aber – so hat Ricarda Schnelle eindrücklich herausgearbeitet – der „Wahrung der Autonomie des Einzelnen und der kollegialen Gruppen“¹⁶. Oft findet er selbstorganisiert und unabhängig von institutionalisierten und von den Kirchenleitungen vorgegebenen Gremien statt.

Der Pfarrberuf ist gerade wegen der großen Freiheit in der Ausübung für viele attraktiv (Idealbild des*der „verbeamteten Selbständigen“). In der heute nachkommenden Generation ist zugleich der **Wille zur Teamarbeit** deutlich ausgeprägt. Zusammenarbeit wird hochgeschätzt. Die Expertise anderer Berufsgruppen wird angefragt. Verantwortung will geteilt werden. Der Ruf nach gabenorientierter Aufteilung des Dienstes im Team ist aber auch ein Ruf nach dem Einbringen der spezifisch eigenen Gaben: dem, was man als eigene Stärke definiert und gern tut.¹⁷ Es handelt sich u.E. also um eine Transformation des Wunsches nach Autonomie.

Diese Einordnungen sprechen keineswegs gegen eine dringend nötige berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit in den Nachbarschaftsräumen. Sie erklären aber manchen Widerstand bei der – von Synode und Kirchenleitung vorgegebenen – Umsetzung der Entscheidungen. Bei der Teamentwicklung in den hauptamtlichen Verkündigungsteams ist dies zu berücksichtigen, offenzulegen und zu bearbeiten.

Für die eine Person stellt das neu erforderliche **Erstellen von Dienstordnungen** eine gute Möglichkeit dar, den Dienst sichtbar zu machen und zu begrenzen, für die andere aber einen Eingriff in die Berufsautonomie. Sie empfindet es als Zumutung, ihre Arbeitszeiten vor den Kolleg*innen und dem*der Dienstvorgesetzten offenzulegen. Ebenso verhält es sich mit den Regelungen zu **Mitgliedschaft im Kirchenvorstand** oder zur **Chronikführung**. Für die einen ist es Entlastung, für die anderen eine weitere Verunsicherung in dem, was den Beruf ausmacht. Konkreter könnte das heißen: Das **Erstellen von Dienstordnungen** ist ein unbedingt erforderliches Instrument zur Bildung der hauptamtlichen Verkündigungsteams.

Es könnte u.E. helfen, hier eine Unterscheidung expliziter zu machen: zwischen der **Teamentwicklung** im hauptamtlichen Verkündigungsteam des Nachbarschaftsraums und dem selbstgewählten **kollegialen Austausch** innerhalb der Berufsgruppe oder berufsgruppenübergreifend, der sich an anderen Orten und zu anderen Zeiten abspielen kann. Beides hat seine Notwendigkeit und seine Berechtigung, sollte sich aber eher nicht überschneiden.¹⁸

2. Macht im Pfarrdienst

Die (längst überfällige) Reflexion über **Machtverhältnisse** in Kirche und Theologie hat an Intensität gewonnen.¹⁹ Fokussiert auf das Thema „pastorale Macht“, kann die Entwicklung des Pfarrdienstes in den zurückliegenden Jahrhunderten und Jahrzehnten auch als eine Geschichte des Machtverlustes gelesen werden. Die reformatorische Theologie distanziert sich zwar dezidiert von einem „besonderen geistlichen Stand“. Im landesherrlichen Kirchenregiment wuchs den Pfarrern aber auf andere Weise *strukturelle Macht* zu, in dem sie z.B. hoheitliche Rechte für die Landesfürsten ausübten: das Ständerecht und die geistliche Schulaufsicht. Schon Ende des 19. Jahrhunderts, im Zuge der beginnenden Trennung von Kirche und Staat, verlor das Pfarramt diese Rechte und damit eine starke gesellschaftliche Wirksamkeit. Diese Entwicklung setzte sich spätestens im 20. Jahrhundert fort in Bezug auf eine besondere theologische *Deutungsmacht*. Mit der Säkularisierung und der Differenzierung der Gesellschaft in unterschiedliche Funktionsbereiche²⁰ gewinnen andere Möglichkeiten der Lebensdeutung an Plausibilität und Relevanz. Evangelische Christ*in zu sein wird zu einer Option unter vielen.²¹

Im Zusammenhang mit der Arbeit in den Verkündigungsteams empfiehlt es sich, neben der strukturellen Macht und der Deutungsmacht mit der *Gestaltungsmacht* noch eine weitere Erscheinungsform zu beachten. Hiernach wäre ein Faktor für die Zufriedenheit im Team, inwieweit die Einzelnen ihre Vorstellungen, Anliegen und Fähigkeiten in konkreten kirchlichen Angeboten umsetzen können, Unterstützung finden oder daran gehindert werden.

Die Beispiele mögen exemplarisch zeigen: Die Entwicklung des Pfarrberufes in der Spätmoderne ist geprägt von **Erfahrungen zwischen Macht und Ohnmacht**. Die soziale Reichweite des Berufes ist nach wie vor hoch. In der Außenwahrnehmung decken sich Erwartungen an die Kirche weitgehend mit den Erwartungen an die Pfarrpersonen. Sie stehen mit ihrer Person öffentlich für die Organisation Kirche.²² Das heißt auch: In den pastoralen Handlungsfeldern, in Predigt, Bildung, Seelsorge und Leitung üben Pfarrpersonen Macht aus, ob sie wollen oder nicht²³: im Miteinander mit anderen Berufsgruppen, Ehrenamtlichen, Kirchenmitgliedern, Nicht-Kirchenmitgliedern und Schutzbefohlenen. Dies gilt es immer wieder zu reflektieren und verantwortungsvoll zu gestalten.

Für das Miteinander der Berufsgruppen in den hauptamtlichen Verkündigungsteams muss das heißen: Das Thema „Machtverhältnisse“ kann nicht ausgeklammert oder gar verschwiegen werden. Es ist explizit anzusprechen und zu bearbeiten. Damit sich implizite Machtstrukturen nicht festsetzen, soll eine **Sprecher*innenfunktion** etabliert werden, die unter den Teammitgliedern rotiert, z.B. alle zwei Jahre.

Ein besonderes Augenmerk gilt es auf die **Schnittstelle zwischen hauptamtlichem Verkündigungsteam und Kirchenvorstand/Leitungsgremium** des Nachbarschaftsraums zu legen. Es ist zu klären, wo die Mitglieder des hauptamtlichen Verkündigungsteams, die Teil des Kirchenvorstands sind, das gesamte Team repräsentieren oder ihre spezifische berufliche Kompetenz oder nur sich selbst. Das bedeutet eine besondere Verantwortung der Mitglieder des hauptamtlichen Verkündigungsteams im Kirchenvorstand, ihr Mandat zu klären. Das wird einen Unterschied machen, sowohl in der Arbeit des hauptamtlichen Verkündigungsteams als auch im Kirchenvorstand.

3. Nähe und Distanz im Pfarrdienst

Die **ForuM-Studie** dokumentiert strukturelle, institutionelle und individuelle Bedingungen, die sexualisierte Gewalt begünstigt oder ihre Aufarbeitung erschwert haben. Sie liefert damit auch wesentliche Erkenntnisse für die Weiterentwicklung kirchlicher Praxis, insbesondere im Blick auf professionsbezogene Handlungsfelder wie beim Pfarrberuf. Die EKH hat vor diesem Hintergrund **berufsethische Standards** für den Pfarrdienst formuliert.²⁴

Das Verhältnis von Nähe und Distanz ist ein zentrales Merkmal professionellen Handelns im Pfarrdienst. Die vorliegenden Erkenntnisse aus der Studie geben Anlass zur Überprüfung und Weiterentwicklung bestehender Haltungen, Rahmenbedingungen und institutioneller Strukturen.

Ein **reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz** ist Teil des pastoralen Auftrags. Pfarrer*innen arbeiten in einem Beruf, der intensive persönliche Beziehungen einschließt: z.B. in Seelsorge, Begleitung von Kasualien, religionspädagogischer Arbeit. Zugleich zeigen die Ergebnisse der ForuM-Studie, dass gerade diese Nähe in einzelnen Fällen gezielt für Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt ausgenutzt wurde.

Beruflich erforderliche Nähe muss klar von privater oder intimer Nähe abgegrenzt werden. Ihre Gestaltung bedarf **professioneller Reflexion** und **institutioneller Rahmung**.

Strukturell bedingte Machtverhältnisse müssen professionell gestaltet werden. Pfarrpersonen nehmen in ihren Funktionen eine institutionelle, spirituelle und mitunter emotionale Autoritätsposition ein. Die ForuM-Studie macht deutlich, dass asymmetrische Machtverhältnisse ein Risiko für Missbrauch darstellen können – insbesondere, wenn sie nicht transparent gestaltet und kontrolliert werden.

Deshalb sind die Reflexion eigener Machtpositionen und die bewusste Gestaltung von allen beruflichen Beziehungen integraler Bestandteil professionellen Handelns im Pfarrberuf.

Rollenklarheit und reflektierte Abgrenzungen sind Voraussetzungen für professionelles Verhalten. Die Studie zeigt, dass Übergriffe häufig in Kontexten stattfanden, in denen berufliche Rollen und private Beziehungen nicht ausreichend voneinander abgegrenzt waren. Eine klare Definition und Einhaltung beruflicher Rollen sowie die bewusste Abgrenzung zu privaten Beziehungen sind erforderlich, um die Integrität des seelsorglichen Handelns zu sichern.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist die weitgehende Abwesenheit **wirksamer Schutzkonzepte** oder deren mangelnde Implementierung. Für den Pfarrberuf ergeben sich spezifische Anforderungen, etwa im Umgang mit Einzelgesprächen, Hausbesuchen, Kinder- und Jugendarbeit oder digitalen Kommunikationswegen.

Institutionell verankerte, wirksame Schutzkonzepte, die professionsspezifische Gegebenheiten berücksichtigen, sind für die Ausübung des Pfarrberufs erforderlich und verbindlich umzusetzen. Die Bereitschaft zur Aufarbeitung und zur Weiterentwicklung beruflicher Standards ist Voraussetzung für glaubwürdiges, professionelles Handeln im Pfarrberuf – dies ist eine wesentliche Aufgabe für die o.g. kollegialen Gruppen. Dies schließt ein, sich auch gegenüber Haupt- und Ehrenamtlichen dafür einzusetzen. Für diese Schutzkonzepte sind die multiprofessionellen Teams als Ort kollegialen Miteinanders einzubeziehen.

4. Der Pfarrdienst in der Spannung zwischen lebensbezogenen und berufsförmigen Erwartungen und Strukturen

a. Lebensbezogene²⁵ Ausrichtung des Pfarrdienstes

Während alle Christ*innen durch die Taufe berufen sind, das Evangelium zu bezeugen, sind Pfarrer*innen in besonderer Weise dazu ordiniert, das Evangelium öffentlich zu verkündigen („publice docere“). Die Ordination beschreibt den Anspruch an Pfarrer*innen auf einen lebensbezogenen **Dienst** an Wort und Sakrament: „Du wirst nun berufen, zu predigen, zu taufen und die Feier des Abendmahls zu leiten. In Gottesdienst, Seelsorge und Lehre sollst du am Aufbau der Gemeinde mitwirken, sie zur Einheit unter Jesus Christus rufen und zum Dienst in der Welt ermutigen ... Achte die Ordnung unserer Kirche, wahre das Beichtgeheimnis und die seelsorgerliche Schweigepflicht und verhalte dich so, dass dein Zeugnis nicht unglaubwürdig wird.“ (Ordinationsvorhalt in der KO Art. 7)

Pfarrer*innen sind in ihrer Verkündigung dem Evangelium verpflichtet (und nicht einem Leitungsgremium); sie sind frei zur „persönlichen und kontextbezogenen Auslegung“.²⁶ Gleichzeitig wird von ihnen eine Lebensführung erwartet, die christlichen Grundsätzen nicht widerspricht. Die inhaltliche

Ausgestaltung dieser Grundsätze ist immer zeitbedingt – jedoch „ist das private Leben von Pfarrpersonen nicht gleichgültig für ihre Berufsausbildung“.²⁷

Pfarrer*innen haben keine Arbeitsverträge mit konkreten Dienstbeschreibungen. Sie erhalten kein Gehalt aufgrund einer konkreten Stellenbewertung, sondern werden einheitlich alimentiert für einen Dienst, der ihre Person in Anspruch nimmt. Pfarrer*innen haben im Gemeindepfarrdienst zudem das Recht – mitunter aber auch die Pflicht – eine Dienstwohnung zu beziehen oder im Rahmen der Residenzpflicht im Gemeindegebiet (bzw. im Gebiet des Nachbarschaftsraumes) zu wohnen. Pfarrer*innen sind – anders als viele andere Berufe – dafür freigestellt, dass sie Zeit haben für andere, aber auch Zeit für die Lektüre der Bibel, für Gebet und Kontemplation.²⁸ Deshalb sind in der Dienstzeitregelung Zeiten für die persönliche theologische Existenz vorgesehen. Als Seelsorger*innen werden sie (z.B. bei Begegnungen auf der Straße, bei Einkäufen, in Kindergarten und Schule) unmittelbar in Anspruch genommen und angesprochen. Dienstliche und private Zeiten verschwimmen. Das führt aber auch – wie die aktuelle sechste Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (KMU) aufzeigt – zu einer bleibenden Anerkennung des Pfarrberufes (während die Institution Kirche an Anerkennung verliert). Mehr als drei Viertel der evangelischen Kirchenmitglieder kennen den*die Pfarrer*in ihrer Wohnortgemeinde. Mehr als die Hälfte dieser Kirchenmitglieder geben in der KMU an, dass sie schon im Kontakt mit „ihrem*ihrer“ Pfarrer*in waren. Der Pfarrdienst und insbesondere der Ortsbezug des Pfarrdienstes „garantieren der Kirche eine tägliche gesellschaftliche Breitenwirksamkeit, von der andere Organisationen nur träumen können“.²⁹ Es ist nachvollziehbar, dass die Profession des Pfarrdienstes als **„Schlüsselberuf“ für die öffentliche Wahrnehmung von Kirche** bezeichnet wird.

Dieser Lebensbezogenheit entspricht in der Regel die Form eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, das sich als ein lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis beschreiben lässt. In der Begründung zum Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10. November 2010 heißt es dazu: „Das Pfarrdienstverhältnis ist ein besonders ausgestaltetes Dienstverhältnis, das wesentliche Merkmale des staatlichen Beamtenverhältnisses teilt und wie dieses öffentlich-rechtlicher Natur ist. Diese öffentlich-rechtliche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses hat sich für den Pfarrdienst als besonders funktionsgerecht erwiesen. Als **lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis** sichert es in besonderer Weise die Unabhängigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer Verkündigung, die ihre Bindung allein in Schrift und Bekenntnis findet (vgl. § 24 Absatz 2). Die ausdrückliche Kennzeichnung als Dienst- und Treueverhältnis bringt die gegenüber anderen Dienstverhältnissen besonders umfassende, grundsätzlich auf Lebenszeit angelegte, beiderseitige Pflichtenbindung zum Ausdruck“.³⁰

b. Notwendige berufsförmige Strukturen

Die Geschichte des Pfarrdienstes ist auch eine Geschichte der angehäuften Erwartungen (und notwendigen Enttäuschungen) an das Pfarramt. Unterschiedliche Kirchenbilder der letzten 150 Jahre (Kirche als Institution, als Gruppe, als Organisation und als Netzwerk)³¹ haben sich auf das Pfarrbild ausgewirkt und zu einer **übermäßigen Fülle von Aufgaben und Erwartungen** an Pfarrer*innen geführt, die nicht wenige als Überforderung erleben, was bis zum Burnout führen kann. Pfarrer*innen sollen Kirche in der Öffentlichkeit repräsentieren und ein gemeindliches Leben mit Gruppen und Kreisen in der Kirchengemeinde verantworten. Sie sollen die Kirche sichtbar machen, in Konkurrenz zu anderen Organisationen, und neue Formen und Formate erproben. Bei unendlichen Ansprüchen gegenüber begrenzten Möglichkeiten braucht es für Pfarrer*innen Unterscheidungskriterien, um sich nicht selbst zu verlieren und zu erschöpfen. Es geht nicht alles gleichzeitig. Es entstehen Pfarrdienstordnungen und Aufgabenplanungsmodelle, um den bisher unbegrenzten Anspruch auf Pfarrer*innen zu begrenzen. Hierzu hat die EKHN eine „Orientierungshilfe zu Dienstzeiten im Pfarrdienst“ erstellt und ein Dienstleistungstool als Instrument zur Erstellung einer gemeinsamen Dienstordnung entwickelt.³² Damit werden berufsförmige – mit anderen Berufen

vergleichbare – Bemessungskriterien der Zeit und der Aufgaben in den Pfarrdienst eingeführt³³, die dazu beitragen sollen, den Pfarrdienst zeitlich und räumlich zu strukturieren.

Im November 2024 hat die EKD-Synode die Gliedkirchen verpflichtet, bis zum 1. Januar 2027 Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes in Form von Aufgabenplanungsmodellen einzuführen. Danach ist in § 25 PfdG.EKD folgender Abs. 2a eingefügt worden: „Der pfarramtliche Dienst muss unter Berücksichtigung der Belange des **Gesundheitsschutzes** und der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** wahrgenommen werden können. Dazu erlassen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bis zum 1. Januar 2027 Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Dienstes, um eine angemessene Arbeitsverteilung und **notwendige Priorisierung der Aufgaben** zu ermöglichen.“

Die Entwicklung von Dienstzeitregelungen und Dienstordnungen wird noch einmal deutlich vorangetrieben durch die Arbeit in multiprofessionellen hauptamtlichen Teams bzw. Verkündigungsteams. Hier müssen Aufgaben zugeordnet und abgegrenzt werden. Ein Nachbarschaftsraum erfordert Transparenz und Verlässlichkeit – auch klare Regelungen dafür, wer was (nicht) tut. Es entstehen Stellenbeschreibungen mit einem spezifischen Aufgabenfeld und Profil. Mit den unterschiedlichen Berufsgruppen und Anstellungsverhältnissen begegnen sich zudem unterschiedliche arbeitsrechtliche Logiken eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit max. 44 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt und eines privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses mit max. 39 Wochenstunden, sodass verbindliche Absprachen auch zu unterschiedlichen Formen der Erreichbarkeit zu treffen sind. Diese Unterscheidung betrifft zunehmend auch den Pfarrdienst. Die zunehmende Anstellung von Pfarrer*innen im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis wird perspektivisch dazu führen, dass die Verpflichtung greifen wird, das geltende Arbeitsrecht anzuwenden (§ 611a BGB), in das der kirchliche Gesetzgeber nicht eingreifen kann. Das derzeit einheitliche Pfarrdienstgesetz wird dann nicht mehr für alle Dienstverhältnisse herangezogen werden können. Ein Pfarrdienst in zweierlei Rechtsform – im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis – wird auch im Pfarrdienst einen unterschiedlichen Personaleinsatz zur Folge haben.

c. Lebensbezogene- und berufsförmige Ausprägung des Pfarrdienstes der Gegenwart

Die alte Diskussion um die ganzheitliche Lebensförmigkeit und die strukturierende Berufsförmigkeit des Pfarrdienstes steckt in einer Sackgasse. Mit ihr wird ein vergangenes Kirchen- und Pfarrbild wachgehalten, das mitunter noch nachwirkt. Die Beschreibung eines „lebensbezogenen“ Pfarrdienstes verzichtet hier bewusst auf normative Vorstellungen. Dennoch deuten „diese Kontroversen und ihre emotionale Qualität darauf hin, ... dass sie einen Nerv treffen: Es geht um das Selbstverständnis, die Rolle und den Charakter des Pfarrberufes“.³⁴

Der Pfarrberuf verändert sich, aber er entscheidet sich nicht an der Alternative zwischen Lebensbezogenheit und Berufsförmigkeit. Beide Konzepte bringen grundsätzliche Aspekte des Pfarrberufes zum Ausdruck. In einem gesellschaftlichen Umfeld, in dem Amt und Person in einem anspruchsvollen Wechselverhältnis stehen, ist es im Pfarrdienst zunehmend von Bedeutung, die Bereitschaft mitzubringen, **das Amt persönlich zu prägen und sich nach dem eigenen Glauben befragen zu lassen**. In einer Zeit, in der die gesellschaftlichen und kirchlichen Erwartungen tendenziell überbordend sind und Erschöpfung ein gesellschaftliches Phänomen wird, braucht es zugleich geregelte **Freiräume für private Zusammenhänge**, verlässliche freie Zeiten zur Regeneration, aber auch zur Orientierung. Hierfür hat nicht nur die Einzelperson zu sorgen, sondern die Kirche steht als Dienstherrin und Arbeitgeberin in der Pflicht, geeignete Maßnahmen zu entwickeln: Dienst- und Arbeitszeitregelungen, Sabbattage, Studienzeiten und Pastoralkollegs.

Der Blick der Öffentlichkeit und der Kirchenmitglieder im Nachbarschaftsraum und die Ergebnisse der kirchlichen Mitgliedschaftsuntersuchungen sollten hier immer wieder als Impuls herangezogen werden. Bei der faktischen Ausgestaltung des Pfarrberufes weisen die Ergebnisse empirischer Studien darauf hin, dass für Menschen, die mit Pfarrer*innen in Kontakt kommen, **Professionalität, verlässliche Erreichbarkeit, Kontaktqualität und Stimmigkeit im eigenen Erleben** entscheidend sind, sowie deren **Wissen um Theologie und Kirche**.

5. Das Miteinander von Generationen und Prägungen im Pfarrdienst

Pfarrer*innen, die zurzeit in der EKHN tätig sind, gehören unterschiedlichen Generationen an. Dabei muss zwischen dem „**Lebensalter**“ und dem „**Berufsalter**“ in der Kirche unterschieden werden. Eine Pfarrerin, die über einen berufsbegleitenden Masterstudiengang in den Dienst kommt, kann in den 1970er Jahren geboren sein und trotzdem die Erfahrung des Berufseinstiegs mit einem Vikar teilen, der in den 1990er Jahren geboren wurde. Sie hat aber in einer anderen Rolle, beispielsweise als Prädikantin oder Kirchenvorsteherin, Kirche schon länger mitgestaltet.

Die heute in der EKHN tätigen Pfarrpersonen haben **(berufs-)biographisch unterschiedliche Erfahrungen** gemacht. Sie sind in verschiedenen politischen, kirchlichen und theologischen „Großwetterlagen“ aufgewachsen: Sie waren immer „zu viele“ oder wurden ihr ganzes Leben lang von Bildungsinstitutionen und Arbeitgeber*innen umworben, sie waren in den 1980er Jahren in der Friedensbewegung aktiv oder studierten, als das World-Trade-Center zusammenstürzte. Die einen hielten mit vierzig Jahren ihr erstes Mobiltelefon in den Händen, für die anderen ist die Digitalisierung seit der Kindheit Selbstverständlichkeit. Politische Theologien oder die Erfahrungen der Gemeindeaufbaubewegung prägen ihre Sicht auf kirchliches Handeln.

In den Nachbarschaftsräumen und hauptamtlichen Verkündigungsteams begegnen sich die **verschiedenen Haltungen zum pastoralen Dienst** nun intensiver als früher. Die Energie und Veränderungslust des Berufseinstiegs stößt unter Umständen auf Erfahrungswissen aus mehreren Jahrzehnten. Das kann sich gut ergänzen und zu positiven Effekten führen, wenn Kommunikation gelingt. Gleichzeitig steigt das Konfliktpotential. Idealbilder davon, wie Kirche in der Region gestaltet werden sollte (volkskirchlich-institutionell, organisationsförmig, fokussiert auf Gruppen und Kreise in Gemeindehäusern oder bewegungsförmig auf Straßen und Plätzen), müssen mit Kirchenvorständen und Kolleg*innen ausgehandelt werden. Für die weitere Arbeit in den hauptamtlichen Verkündigungsteams ist es sicher lohnend, die „Verknüpfung unterschiedlicher **generationaler Erzählungen**“ zu fördern und sich auf gemeinsame Vorgehensweisen zu verständigen. Das scheint nicht selbstverständlich zu funktionieren. Dies kann im Rahmen von Fortbildung, kollegialer Beratung und Supervision geschehen, dazu in den informellen kollegialen Gruppen des Pfarrberufs. Aber auch die direkten Dienstvorgesetzten, das heißt die Dekan*innen, haben hier eine besondere Leitungsverantwortung.

6. Multirationalität und Pluralitätsmanagement im Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen

Im Rahmen des Transformationsprozesses ekhn2030 gilt es, das Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen gleichermaßen ekklesiologisch, professions- und organisationstheoretisch näher zu bestimmen. Aufbauend auf der Trias von Dienst (Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums), Ämtern und Berufen (vgl. I) stellt die berufstheoretische Skizze „Der EINE Dienst, verschiedene Ämter in unterschiedlichen Berufen“ (2024) in professions- und organisationstheoretischer Hinsicht heraus: „Hintergrund der Einrichtung von sog. ‚Verkündigungsteams‘ ist die praktische Einsicht, dass eine engere Zusammenarbeit in einer größeren Vielfalt der Perspektiven des jeweiligen fachlichen Wissens hilfreich ist, um die aktuellen Herausforderungen kirchlicher Arbeit besser wahrzunehmen, zu deuten und dann entsprechend zu handeln.“³⁵

Mit der Bezeichnung „**Perspektiven**“ werden sowohl im Studium erworbene *Kompetenzen/Qualifikationen* als auch *Sichtweisen* auf die kirchliche Praxis bezeichnet, die die drei Berufsgruppen auszeichnen: *theologisch-hermeneutisch* (Pfarrer*innen), *pädagogisch-sozialraumhermeneutisch* (Gemeindepädagog*innen) und *kunstästhetisch-kulturpädagogisch* (Kirchenmusiker*innen).

Das aus der St. Galler Managementlehre stammende Modell der **Multirationalität** vermag, diesen perspektivenverschränkenden Ansatz in system- und organisationstheoretischer Sicht auszuweiten. Schon seit einigen Jahren wird es in der Unternehmensdiakonie aufgegriffen und konzeptionell nutzbar gemacht.³⁶ Hiernach treffen in modernen Organisationen Berufsgruppen mit unterschiedlichen Rationalitäten aufeinander. Sie äußern sich in unterschiedlichen Formen, wie die Herausforderungen des Arbeitsfeldes eingeschätzt werden, wie darauf zu reagieren ist, welche Schwerpunkte gesetzt werden sollen und wie das Ganze im Team und nach außen hin kommuniziert wird.³⁷ Dies schafft eine hohe Anschlussfähigkeit zur eigenen Berufsgruppe, bringt jedoch die Gefahr der Blickverengung mit sich.

Sofern die Leitungsverantwortlichen **Strukturen schaffen**, um diese vielfältigen Rationalitäten zu nutzen, erhöht sich die **Chance der Organisation**, auf sich dynamisch wandelnde Umwelten angemessen zu reagieren und hierbei möglichst viele entscheidungsrelevante Organisations- wie Umweltbedingungen einzubeziehen.

Die Teamentwicklung wird dadurch gefördert, dass die Mitarbeitenden auf einer Metaebene die **unterschiedlichen Rationalitäten reflektieren** und sich regelmäßig in die Perspektive der anderen Rationalitäten hineinversetzen. Dies erweist sich als Grundlage für eine vertrauensvolle *Kultur des Miteinanders* und ein Arbeiten „auf Augenhöhe“.³⁸

Auf die hauptamtlichen Verkündigungsteams übertragen, hilft der Ansatz des multirationalen Managements (selbst-)kritisch zu überprüfen, inwiefern **unterschiedliche Leitvorstellungen** von Kirche bzw. Evangeliumskommunikation wirksam und mit je eigener Deutungs- bzw. Gestaltungsmacht der jeweiligen Berufsgruppen gekoppelt sind (vgl. IV 2.). Möglicherweise würde hervortreten, dass sich die Pfarrer*innen eher an den (insbesondere hochverbundenen) Kirchenmitgliedern und die Gemeindepädagog*innen eher am Sozialraum bzw. an den Handlungsprinzipien der Gemeinwesenarbeit orientieren.³⁹

Entgegen einer vermeintlich eindeutigen Abgrenzung von drei im hauptamtlichen Verkündigungsteam aufeinandertreffenden Berufsrationalitäten wäre allerdings, wie bereits markiert (vgl. IV. 4-5) – innerhalb der Pfarrer*innenschaft (wie auch bei den anderen Berufen) von verschiedenartigen, mitunter spannungsvollen Momenten auszugehen (z. B. zwischen Lebensbezogenheit und Berufsförmigkeit oder zwischen Sichtweisen von unterschiedlichen Pfarrgenerationen). Die Pfarrer*innen stehen vor der doppelten Aufgabe, einerseits sich ihrer **eigenen beruflichen und berufsbiographischen Rationalitäten** bewusst zu werden (Selbst- und Rollenreflexion) und andererseits – eingedenk ihrer Verantwortung für das Ganze der Kirche – dafür Sorge zu tragen, dass **die Vielfalt der Perspektiven zur Geltung kommt** und im Sinne eines *Pluralitätsmanagements* aufeinander abgestimmt sowie theologisch-hermeneutisch rückgebunden wird.

V. Folgerungen für die Ausbildung zum Pfarrdienst (Studium, Vikariat, Probendienst)

Um ihre besondere Verantwortung für das Ganze der Kirche vorzubereiten, sollte bereits **im Studium** das Bewusstsein für das Ganze der Kirche geschärft werden. Dazu dienen innertheologisch-interdisziplinäre Veranstaltungen, aber auch ökumenische und interreligiöse sowie gesellschafts- und sozialwissenschaftliche Zugänge. Die Phänomene und Strukturen Macht und Ohnmacht, Nähe und Distanz sowie das Verhältnis von kirchlicher Vielfalt und Einheit werden theologisch reflektiert. Die Fähigkeit zur Team-Arbeit, einschließlich der Reflexion der berufsbezogenen Rationalitäten (vgl. IV.6), wird bereits im Studium und in Prüfungen gefördert. Gemeinsame Lehrveranstaltungen von Gemeindepädagog*innen, Kirchenmusiker*innen und Theolog*innen sowie die Kirchliche Studienbegleitung ermöglichen frühzeitig

interprofessionelle Begegnungsorte. Praktika in Nachbarschaftsräumen und in der Diakonie bereiten auf die sozialräumliche Gestalt von Kirche vor. Praktika in Organisationen jenseits der Ortsgemeinde weiten den Blick für das gesamtkirchliche und ökumenische Profil der evangelischen Kirche.

Im **Vikariat** und in der **Fortbildung in den ersten Amtsjahren** wird das Spannungsverhältnis zwischen persönlichen Gaben und Erwartungen auf der einen und den Erwartungen und Aufgaben der Kirche als Organisation und Institution auf der anderen Seite (IV 1. und 4.) offen angesprochen und bearbeitet. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf interprofessionelle Begegnungsorte gelegt. Die Begegnung mit anderen Generationen und Prägungen, die für das Vikariat konstitutiv ist, wird ausdrücklich reflektiert (IV 5.). Team-Arbeit wird weiter gefördert und reflektiert. Auf die Arbeit an verschiedenen Lernorten wird im Vikariat besonderer Wert gelegt. Praxiserfahrungen von Macht und Ohnmacht und von Nähe und Distanz (IV 2. und 3.) werden thematisiert und theologisch eingeordnet.

VI. Zusammenfassung

Für einen angemessenen Umgang mit der Leitungsaufgabe des Pfarramtes im Nachbarschaftsraum wurden in diesem Papier theologische Leitung, Selbstleitung und Gemeindeleitung im engeren Sinn unterschieden. Zum evangelischen Leitungsverständnis gehört außerdem, dass Leitung durch Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam geschieht. Gemeindepädagog*innen und Kirchenmusiker*innen haben Leitungsverantwortung im Bereich der sozialraumorientierten Arbeit und des künstlerisch-musikalischen Lebens im Nachbarschaftsraum. (Abschnitt I)

Nach Überzeugung der Reformation leben alle Glaubenden im geistlichen Stand und gibt es ein „Priestertum aller Glaubenden“. Zu diesem gehört, dass jede*r Christ direkten Zugang zu Gott und insbesondere den Auftrag der Weitergabe des Evangeliums hat. Manche Christ*innen werden dazu berufen, nicht nur gegenüber anderen Mitchristen, sondern öffentlich, d.h. gegenüber der ganzen Gemeinde, den Dienst an Wort und Sakrament auszuüben. Sie werden in diesen Dienst ordiniert. Zur evangelischen Voraussetzung dieser Berufung gehört die theologische Kompetenz. (Abschnitt II)

Der Auftrag von Pfarrer*innen im Nachbarschaftsraum liegt in ihrer besonderen Verantwortung und Perspektive: Sie tragen im Kontext des Nachbarschaftsraums in besonderer Weise Verantwortung für das Ganze der Kirche. Das ist ihre theologische Leitung. Dieses Ganze ereignet sich in der biblischen und historischen Rückbindung der Kirche, ihrer ökumenische Weite sowie der Gegenwart und Erwartung des Reiches Gottes. Pfarrer*innen achten auf Pluralität und Einheit. Sie haben Verantwortung für das Zusammenwirken des Nachbarschaftsraums mit den verschiedenen gesamtkirchlichen Ebenen und Diensten und für die Ausrichtung auf alle Menschen. (Abschnitt III)

Angesichts des Autonomiebedürfnisses, das dem Pfarrberuf innewohnt, verdienen die Themen Netzwerke und Teamarbeit besondere Beachtung. Für die berufsübergreifende Zusammenarbeit im hauptamtlichen Verkündigungsteam ist das Erstellen von Dienstordnungen ein notwendiges Instrument. Es wird eine rotierende Sprecher*innenfunktion in hauptamtlichen Verkündigungsteams empfohlen. Das Mandat von Mitgliedern des hauptamtlichen Verkündigungsteams im Kirchenvorstand/Leitungsgremium muss geklärt werden. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der ForuM-Studie sind ein professionell reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz sowie Rollenklarheit und Abgrenzungen erforderlich. An die Stelle eines „lebensförmigen“ Pfarrdienstes stellt dieses Papier eine lebensbezogene Ausrichtung und berufsförmige Strukturen und versteht sie nicht als strenge Alternativen. Immer prägen Pfarrer*innen ihr Amt persönlich und werden nach ihrem eigenen Glauben befragt. Das Miteinander der unterschiedlichen Lebens- und Berufsalter im Pfarrdienst macht den Austausch über verschiedene Generationserfahrungen und unterschiedliches Erleben wichtig. Das Miteinander der unterschiedlichen kirchlichen Berufsgruppen ist von der Überzeugung getragen, dass durch die Vielfalt der Perspektiven den aktuellen Herausforderungen

besser begegnet werden kann. Damit dies gelingt, müssen die unterschiedlichen Rationalitäten und die unterschiedlichen Leitvorstellungen von Kirche gemeinsam reflektiert werden. (Abschnitt IV)
Studium, Vikariat und Fortbildung in den ersten Amtsjahren sind so zu gestalten, dass das Bewusstsein für das Ganze der Kirche, für die beschriebenen Spannungsfelder sowie für das multiprofessionelle Miteinander gestärkt wird. (Abschnitt VI)

¹ Ein Urteil Luthers über die Klostersgelübde. Vgl. Kurt Aland (Hg.), Luther deutsch: die Werke Martin Luthers in neuer Auswahl für die Gegenwart, ²1981, Bd. 2, 319.

² Martin Luther, An den christlichen Adel deutscher Nation von des christlichen Standes Besserung, WA 6, 408,13-17.

³ Gudrun Neebe, Allgemeines Priestertum bei Luther und in den lutherischen Bekenntnisschriften, in: Reinhard Rittner (Hg.), In Christus berufen. Amt und allgemeines Priestertum in lutherischer Perspektive, 2001, 57-79, 68.

⁴ Vgl. Augsburgs Bekenntnis 1530, Art. 14.

⁵ Neebe, Allgemeines Priestertum, 69.

⁶ Neebe, Allgemeines Priestertum, 62.

⁷ Paul Althaus, Die Theologie Martin Luthers, ⁷1994, 282. Vgl. Art. 7 der KO: „Pfarrerinnen und Pfarrer sind mit der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt. Sie sind für diesen Dienst berufen und haben die Verantwortung hierfür in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht wahrzunehmen. Sie werden in diesen Dienst ordiniert“; Ordinationsvorhalt: „(...) Du wirst nun berufen, zu predigen, zu taufen und die Feier des Abendmahls zu leiten. In Gottesdienst, Seelsorge und Lehre sollst du am Aufbau der Gemeinde mitwirken, sie zur Einheit unter Jesus Christus rufen und zum Dienst in der Welt ermutigen. (...)“

⁸ Ins Deutsche übersetzt aus Martin Luther, De instituendis ministris Ecclesiae, WA 12, 189,21ff.

⁹ In unserer Kirchenordnung als ausdrückliche Aufgabe des Kirchenvorstandes benannt; KO Art. 13.

¹⁰ Johannes Calvins Auslegung der kleinen paulinischen Briefe, 1963, 163.

¹¹ Vgl. Michael Beintker, Art. Amt, V.4.b) Reformiert, ⁴RG 1, 432.

¹² Johannes Calvin, Institutio IV 3,10.

¹³ So ein breiter Konsens in der Berufstheorie, vgl. Isolde Karle, Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft ³2008; Ricarda Schnelle, Gemeinsam autonom sein. Eine Untersuchung zu kollegialen Gruppen im Pfarrberuf, 2019.

¹⁴ Vgl. Emil Sulze, Die evangelische Gemeinde, ²1912.

¹⁵ Vgl. z.B. Dieter Aschenbrenner/Gottfried Buttler, Die Kirche braucht andere Mitarbeiter. Vom Universalilettanten zum Spezialisten, 1970.

¹⁶ Schnelle, Gemeinsam autonom sein, 275. Pfarrer*innen vergewissern sich dabei vor allem ihrer Handlungspraxis und bilden sich fort.

¹⁷ Darauf zielen z.B. auch die Kampagnen zur Nachwuchsgewinnung, „Das volle Leben“ (EKD), „Macht Sinn“ (EKKW), „Mach doch, was Du glaubst“ (EKHN).

¹⁸ Schnelle, Gemeinsam autonom sein, 267.

¹⁹ Ausgelöst vor allem durch die Veröffentlichung der ForuM-Studie zu „Aufarbeitung sexualisierter Gewalt und anderer Missbrauchsformen in der evangelischen Kirche und Diakonie“ im Jahr 2023. Vgl. z.B. Michael Klessmann, Verschwiegene Macht. Figuration von Macht und Ohnmacht in der Kirche, 2023; Sabrina Müller, Transformative Homiletik, 2023.

²⁰ Vgl. Niklas Luhmann, Die Religion der Gesellschaft, 2000 und Dietrich Korsch, Niklas Luhmann, Religion als Funktion der Gesellschaft, in: Volker Drehsen u.a. (Hg.), Kompendium Religionstheorie, 2005, 248-259.

²¹ Vgl. Hans Joas, Glaube als Option. Zukunftsmöglichkeiten des Christentums, 2012.

²² Vgl. die Ergebnisse der KMU VI, 2023 sowie Wie hältst du's mit der Kirche? Zur Relevanz von Religion und Kirche in der pluralen Gesellschaft. Analysen zur 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung, Leipzig 2024.

²³ Zumindest, wenn man einen umfassenderen und neutraleren Machtbegriff zugrunde legt, z.B. Anthony Giddens, Macht als „gestaltende Fähigkeiten menschlichen Handelns“, zitiert nach Klessmann, Verschwiegene Macht, 14.

²⁴ Als PDF abrufbar unter: <https://www.ekhn.de/themen/null-toleranz-bei-gewalt/infos/pfarrdienst-leitlinien-gegen-sexualisierte-gewalt-und-andere-grenzverletzungen> [Stand August 2025]. Die analoge Richtlinie für Kirchenmusiker*innen ist hier abzurufen: https://www.zentrum-verkuendigung.de/fileadmin/zentrum-verkuendigung/Downloaddatenbank/Gesetze%20und%20Regelungen/Kinderschutz/Leitlinien_Kirchenmusik.pdf [Stand Mai 2025].

²⁵ Der eingeprägte Begriff ist die „Lebensförmigkeit“. Wir schlagen den Begriff der Lebensbezogenheit vor, um deutlich zu machen, dass zum Pfarrberuf auch der Freiraum für private Zusammenhänge (siehe unten c) gehört.

²⁶ Uta Pohl-Patalong, Kirche gestalten. Wie die Zukunft gelingen kann, 2021, 201.

²⁷ Pohl-Patalong, Kirche gestalten, 202.

²⁸ Vgl. Gabriele Scherle/Peter Scherle: Traumberuf Pfarrer/in, in: Peter Scherle (Hg.): Aus dem Vollen schöpfen. Kirche zwischen Erschöpfung und Neuschöpfung, 2016, 234.

²⁹ Friederike Erichsen-Wendt/Johannes Wischmeyer, Wie das Pfarramt unter Säkularisierung und Sparzwang leidet, FAZ (19.5.2025).

³⁰ Vorlage des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Entwurf „Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland“. Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG. EKD, Begründung, 4.

³¹ Pohl-Patalong, Kirche gestalten, 46-76.

³² Abrufbar unter: <https://verkuendigungsteam.ekhn.de/page1>. Aus anderen Gliedkirchen z.B. einsehbar unter: <http://fuehren-leiten-kirche.de/wp-content/uploads/2022/08/Dienstordnungen-ELKB.pdf> (Bayern), <https://www.ekmd.de/service/ekmintern/beilagen/handreichung-zur-erstellung-von-dienstvereinbarungen-fuer-pfarrer-innen-und-ordinierte-gemeindepaedagog-innen-in-der-ekm.html> (Mitteldeutschland), https://www.shop-ekbo.de/wp-content/uploads/2020/10/Leitfaden-Pfarrdienst_Individuelle-Dienstvereinbarungen_200402.pdf (EKBO) oder das Terministundenmodell von Westfalen: https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/alles_ding_waehrt_seine_zeit.pdf

³³ Katrin Hildenbrand, Leben in Pfarrhäusern. Zur Transformation einer protestantischen Lebensform, 2016, 18.

„Die ‚Berufsform‘ versteht das Pfarrerin-Sein als separaten Bereich des persönlichen Lebens mit einer Zuständigkeit für einen funktional begründeten Bereich an Aufgaben. Dieser Bereich greift nicht auf andere Lebensbereiche über, sondern gilt für bestimmte Arbeitszeiten und -räume.“

³⁴ Hildenbrand, Leben in Pfarrhäusern, 359.

³⁵ Martin Biehl/Stefan Küchler/Holger Ludwig, Der EINE Dienst, verschiedene Ämter in unterschiedlichen Berufen. Eine kurze berufstheoretische Skizze aus kirchentheoretischer und ekklesiologischer Perspektive, 2024, 1. Online abrufbar unter: <https://verkuendigungsteam.ekhn.de/inhaltliche-impulse-und-material/teamentwicklung>.

³⁶ Vgl. Simon Haas, Multirationales Management. Diakonische Unternehmen in pluralen Umwelten gestalten, 2023; Thomas Zippert, Diakonische Praxis. Theologische Ethik für Mitarbeitende in der Diakonie, 2020, 137-89.

³⁷ Vgl. Johannes Rüegg-Stürm/Kuno Schedler/Thomas Schumacher, Multirationales Management. Fünf Bearbeitungsformen für sich widersprechende Rationalitäten in Organisationen, in: Organisationsentwicklung Nr. 2 (2015), 4-11; Kuno Schedler/Johannes Rüegg-Stürm, Multirationales Management. Der erfolgreiche Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen an die Organisation, 2013.

³⁸ Vgl. Claudia Schulz/Tabea Spieß: Multiprofessionelle Teamarbeit in der Kirche. Kooperation zwischen funktionaler Differenzierung und gemeinsamer Verantwortung, 2025 (im Erscheinen).

³⁹ Vgl. Christian Schwindt/Stefan Gillich, Sozialraum- bzw. Gemeinwesenorientierung im Nachbarschaftsraum – Definitionen, Kriterien und Perspektiven (Darmstadt o.J.).