

Peter Bubmann

Pastoraltheologie als Theorie kirchlicher Berufe

1. Vorbemerkung: Von der Wiederbelebung der Pastoraltheologie als Theorie kirchlicher Berufe

„Der Begriff ‚Pastoraltheologie‘ wird z.Z. weder in der katholischen noch in der evangelischen Theologie in einem eindeutigen Sinn gebraucht“ (Rau 1970, 13), schrieb Gerhard Rau bereits 1970 in seiner Studie über Pastoraltheologie. Diese Feststellung gilt noch heute. Die Frage nach dem Gegenstand ließe sich zunächst entweder durch Beschreibung des (1) Inhaltes pastoralen Handelns oder des (2) Subjektes beantworten: (1) Vom Objekt bzw. Inhalt her können alle oder eingeschränkte Tätigkeiten des pastoralen Dienstes Gegenstand der Pastoraltheologie sein. Das hängt davon ab, wie man den Sinn des Begriffs „pastoral“ versteht. Im engeren Sinn ist Pastoraltheologie etwa bei Wolfgang Trillhaas Theorie der Seelsorge. Qualifiziert wird diese Def. durch den Rekurs auf die herkömmliche Hirtenvorstellung. „Das Pastorale, das Hirtenmäßige in allem Tun des Pfarrers, wird zum Gegenstand der Pastoraltheologie.“ (Rau 1970, 15) Man muss das Hirtenmäßige im kirchlichen Handeln aber nicht allein auf den Dienst des Pfarrers einschränken. Dann wäre der Gegenstandsbereich der Pastoraltheologie die Theorie des Handelns in einer bestimmten Dimension kirchlichen Lebens, die mit dem Begriff des Pastoralen umschrieben wird. Dieses Pastorale ist vom Wortsinn her am ehesten mit der Sorge um das Wohl der Herde, also der Gemeinde Jesu Christi zu umschreiben. Es geht also nicht um persönliche Spiritualität des einzelnen Gemeindeglieds, auch nicht etwa um das ethisch-politische Handeln der EKD, sondern um so etwas wie Gemeindegemeinschaft, Gemeindeentwicklung, Gemeindeaufbau, Gemeindepädagogik unter Einschluss der Seelsorge im engeren Sinn als Beratung und Lebenshilfe. Allerdings: Eine solche dimensionale Definition pastoraler Arbeit ist sehr schwer abgrenzbar von anderen Formen kirchlicher Arbeit, liturgischer oder pädagogischer etwa.

(2) Oder man ginge vom Subjekt des pastoralen Handelns aus und identifiziert dann ziemlich naiv den Pfarrer oder die Pfarrerin mit diesem Handeln.

Pastoraltheologie wäre dann die theologische Betrachtung des Berufshandelns von Pfarrerinnen und Pfarrern. Pastoraltheologie also als Pastor-Theologie. Das kommt für mich aus theologischen Gründen nicht in Frage, auch wenn die prominentesten Beispiele der derzeitigen Diskussion, nämlich die Konzeptionen von Manfred Josuttis und Isolde Karle, genau so vorgehen. Dieser Fokus ist zu eng: Schon der Amtsbegriff kann nicht auf das Pfarramt reduziert werden.

These 1

Es geht mir unter dem Titel der Pastoraltheologie um eine kritische Theorie der Praxis der in der kirchlich-gemeindlichen Arbeit Tätigen, um ihre Berufung und ihre Beruflichkeit. Damit die Pastoraltheologie nicht deckungsgleich mit den Aufgaben der PT wird, ist eine weitere Einschränkung vorzunehmen: Im Blick sind die stetigen Berufsrollen und Dienste, die ehren-, neben- und hauptamtlich wahrgenommen werden und die das Allgemeine Priestertum auf besondere Weise realisieren. Die so verstandene Pastoraltheologie als Wissenschaft reflektiert die Aufgaben, Chancen und Probleme solcher pastoralen Dienste, Berufsrollen und Tätigkeiten.

In der Überschreitung der Tätigkeit des Pfarrberufs ist mein Ansatz dem heutigen katholischen Begriffsgebrauch nahe. Andererseits ist er enger als in der katholischen Diskussion auf die Tätigkeit der ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeitenden begrenzt und steht damit deutlicher in der protestantischen Tradition der Pastoraltheologie als Berufstheorie. Weil auch die ehren- und nebenamtlichen Dienste mit im Blick sind, ist diese Form von Pastoraltheologie aber auch wiederum nicht identisch mit einer theologischen Theorie kirchlicher Berufe!

Einen ähnlichen Ansatz kann man – ohne expliziten Bezug auf den Begriff der Pastoraltheologie – erkennen in Veröffentlichungen von **Gottfried Buttler** (TRE-Artikel „Kirchliche Berufe“, s. Lit.-Verz.), den Studien von **Karl Foitzik**, insbesondere in seinem Buch „Mitarbeit in Kirche und Gemeinde“ von 1998 sowie in Überlegungen von **Herbert Lindner**, die er in einem programmatischen Beitrag 1990 im Deutschen Pfarrerblatt unter dem Titel „Dienstort Kirche Arbeitsplatz Gemeinde“ veröffentlicht hatte. Anders gesagt: Die hier zu entwickelnde Pastoraltheologie ist von einer gemeindepädagogischen Perspektive geprägt. Neuerdings haben vor allem

Peter Scherle und **Gotthard Fermor** ähnliche Bestrebungen zur Entfaltung einer Theorie kirchlicher Berufe in ihren Veröffentlichungen erkennen lassen (s. Lit.-Verz.).

Auslöser der neueren pastoraltheologischen Diskussion

Das Thema Pastoraltheologie hat Hochkonjunktur. Seit Mitte der 1990er Jahre blüht die **Diskussion ums Pfarramt und das PfarrerInnenbild**. Es wird heftig im Deutschen Pfarrerblatt debattiert. Auf Foren des Verbandes der Pfarrervereine wurde seit 1999 ein Leitbild des Pfarrberufs gesucht und dann verabschiedet. Einzelne Landeskirche (wie die EKHN und die EkiR) folgten mit eigenen Studien. Derzeit gibt es in mehrere Landeskirchen (u.a. der ELKB) einen **Pfarrberufsbild-Prozess**. Dazu kommt **der Diakonatsprozess**, der auf EKD-Ebene zwar stecken geblieben ist, dafür aber in einzelnen Landeskirchen weitergeführt wird (Württemberg). Im Rheinland haben die **Ordinationsfrage und Ideen zum gemeinsamen pastoralen Amt** die Diskussionen befeuert. Für diese Entwicklung und die Wiederentdeckung der Pastoraltheologie gibt es verschiedene Gründe.

1) Kirchenreformbewegungen

Im Gefolge der 1968er-Zeit entstand eine Kirchenreformbewegung, die weg von der reinen Betreuungskirche hin zu einer Beteiligungskirche der mündigen Christinnen und Christen wollte. Vordenker war der Theologe Ernst Lange, dessen programmatische Ideen noch heute stark nachwirken. Zum Teil flossen solche Neuansätze ein in Konzeptionen der Gemeindeentwicklung wie sie in Bayern von der Gemeindeakademie in Rummelsberg, hier vor allem von Georg Kugler und Herbert Lindner vertreten wurden und weiterhin werden. Wenn Kirche und Gemeinde nun stärker im Paradigma des konziliaren Prozesses verstanden werden, ändert sich auch der Blick auf die Aufgaben der Hauptamtlichen sowie der Ehrenamtlichen. Das Aufgabenprofil vor allem des Pfarrdienstes wird neu und präziser beschrieben. Teilweise wird der Kontakt zu anderen Berufsgruppen bewusst gesucht und Formen der Kooperation etwa im Teampfarramt ausprobiert.

Auch die jüngsten Reformprojekte wie etwa der Reformprozess der EKD mit dem Impulspapier „Kirche der Freiheit“ stellen die Frage nach den

wesentlichen Aufgaben der hauptberuflichen Dienste und ihres Verhältnisses zueinander neu.

In der Gemeindepädagogik als wissenschaftlicher Theorie gemeindlicher Bildungsarbeit wird ohnehin seit 30 Jahren eine Veränderung der Berufsbilder und eine Abkehr von der Pfarrerkirche angemahnt. Ziel ist ein gleichberechtigtes Miteinander der verschiedenen Berufsgruppen und eine Aufwertung der Ehrenamtlichen. In der DDR gab es Modelle eines fünffachen gleichberechtigten Amtes, nämlich den Gemeinetheologen, den Gemeinemusiker, den Gemeindepädagogen, den Gemeindefürsorger bzw. -diakon und den Gemeindeverwalter. Aber das hat bereits dort in der Praxis nur teilweise geklappt. Immerhin gab es in den letzten Jahren Versuche der Kooperation der existierenden Berufsgruppen in der Ausbildung. In Bayern etwa darin, dass gerade die gemeindebezogenen Kurse in den Predigerseminaren teilweise berufsgruppenübergreifend etwa zusammen mit DiakonenschülerInnen in Rummelsberg stattfinden.

2) Emanzipation kirchlicher Berufe

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben sich neben dem Pfarramt weitere kirchliche Berufe etabliert. Vor allem die Diakone und die Religions- und Gemeindepädagog_innen treten mit Selbstbewusstsein auf und verlangen Respekt vor ihrem Beruf. Die Erzieher_innen und Sozialpädagog_innen haben es schwerer, weil ihr Berufsfeld auch außerhalb der Kirche existiert und das kirchliche Profil undeutlicher ist. Daneben fordern auch die alten kirchlichen Berufe wie die Kirchenmusiker_innen oder auch die Küster und Verwaltungsfachleute mehr Anerkennung.

3) Bewerberüberhänge, Bewerbermängel und Finanzkrisen

Zunächst war es in den 1990er Jahren der Überhang an Pfarramtskandidaten, die nicht alle angestellt werden konnten, der nach neuen Amts-Vorstellungen fragen ließ. Sollte man die überzähligen Theologen ins Ehrenamt ordinieren? Lässt sich der Pfarrdienst einfach in Teildienststellen aufteilen? Gerade die Erfahrungen von Vikar_innen und Pfarrer_innen im Teildienst haben die Diskussion um das Berufsbild der PfarrerInnen neu entfacht. Denn hier standen bislang selbstverständliche Kennzeichen des Berufsbildes zur Debatte: die Frage etwa der ständigen Erreichbarkeit, des Wohnens im

Pfarrhaus, der ungeteilten Hinwendung zum Beruf, die Verbindlichkeit des Pfarrberufs auch für das Privatleben etc.

Seit kurzem sind es nun wieder die Ängste vor zu wenig Bewerberinnen und Bewerbern, die das Profil der kirchlichen Berufe schärfen helfen.

Wenn es zu wenige Stellenbewerber für das Pfarramt gibt, schlägt immer die Stunde der anderen Berufsgruppen. Aber ist es denkbar und wünschenswert, dass Diakone oder ReligionspädagogInnen mittels Fortbildungen zu Pfarrer_innen umqualifiziert werden? Sind sie vielleicht heute bereits Pfarrer_innen zweiter Klasse, die nur auf ihre Stunde warten? Sind solche Überlegungen pastoraltheologisch zu verantworten?

4) Überforderung und Burnout der Amtsträger_innen

„Die Hirten sind müde“ so lautet schon 2003 der Titel eines Artikels über Burnout von Pfarrern in der Wochenzeitung DIE ZEIT vom 9.10.2003. Der Artikel bezieht sich auf die Habilitationsschrift von Andreas von Heyl über Burnout und Spiritualität, die er 2009 in Neuendettelsau eingereicht hat. Wenn es etwas wirklich ökumenisch-verbindendes gibt, dann ist es die Ökumene der Überlastung. Priester wie Pfarrer_innen sind Gehetzte, Gejagte und von der Vielfalt der Aufgaben Zerriebene. Das ist schon etwas länger bekannt. Was hier über Pfarrer_innen gesagt ist, lässt sich ähnlich von Lehrer_innen berichten. Nur ein Teil der Lehrenden erreicht die reguläre Pensionierungsaltersgrenze. Die Überlastung durch den Schulalltag macht viele krank und frustriert. In Rheinland-Pfalz etwa scheiden die Lehrkräfte der Besoldungsgruppe bis A 13 fast zur Hälfte vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit aus der Schule aus, oberhalb dieser Gehaltsgruppe immerhin noch zu einem Fünftel.

5) Pluralität der Lebensführung als Herausforderung der Pastoraltheologie

Ein weiterer wichtiger Grund für das intensiviertere Nachdenken über die Berufsrollen kirchlicher Berufe hat mit den gesellschaftlichen Entwicklungen der Lebensformen zu tun. Die Liberalisierung und Pluralisierung von Lebensformen macht auch vor den Pfarrhäusern und den Lebensformen anderer kirchlicher Mitarbeiter nicht halt.

Zum einen hat sich die Rolle der Frau verändert. Die klassische Pfarrfrau gibt es kaum noch. Die Vielfalt der Beziehungs- und Lebensformen findet sich

inzwischen auch bei allen Amtsträgern wieder: Alleinstehende, Living-apart-together-Beziehungen, homosexuelle Paare, Geschiedene und Wiederverheiratete.

Warum aber wird nur um das Pfarramt gestritten? Ist die lesbische Kirchenmusikerin weniger „gefährlich“ als der schwule Pfarrer? Zu fragen ist also nach den Anforderungen in der Lebensführung für Träger_innen kirchlicher Ämter.

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

In den neueren Studien zur Kirchentheorie (Hauschildt/Pohl-Patalong; Jan Hermelink; Ralph Kunz/Thomas Schlag: Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung; Weyel/Bubmann: Kirchentheorie) kommen immer wieder auch die Herausforderungen der Kirchen- und Gemeindeentwicklung für die kirchlichen Berufe (leider meist nur im Blick aufs Pfarramt) zur Sprache (Beispiel: Art. Pfarrberuf von Katja Dubiski/Isolde Karle im Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung (Dubiski/Karle 2014), sonst kein Art. zu anderen Berufen).

2. Keine hermeneutischen Kurzschlüsse!

Oder: Wie kommt man zu einer Theologie/Ethik der Berufsgruppen in der Kirche?

Jede und jeder von uns trägt ein normatives Bild von den Aufgaben einer Pfarrerin, eines Pfarrers, einer Kirchenmusikerin, eines Diakons, einer Gemeindepädagogik mit sich herum.

Zu einem gewissen Teil sind **solche Berufsbilder und Berufsrollen biographisch geprägt** – man hat seine Erfahrungen mit diesen Personengruppen gemacht. Sie sind aber auch durch **strukturelle Vorgaben, durch Kirchenrecht und kirchliche Verordnungen vorbestimmt**. Diese Verordnungen und rechtlichen Vorgaben müssen mit dem theologisch zu bestimmenden Auftrag von Kirche abgeglichen werden.

Dann gibt es **Berufsbilder, die explizit von den Berufsverbänden als solche erarbeitet und veröffentlicht werden**. Solche Berufsleitbilder liegen

etwa für den Pfarrberuf und das Amt des Kirchenmusikers und für Gemeindepädagogen vor.

Drittens gibt es so etwas wie eine **öffentliche Meinung, ein öffentliches Bild von einer Berufsrolle**. Das ist eine diffuse Gemengelage aus populären Klischees (etwa durch Pfarrer-Serien im Fernsehen), veröffentlichten Berichten über das Handeln kirchlicher Mitarbeiter und der Summe persönlicher Erfahrungen.

Schließlich existieren **kirchliche und fachwissenschaftliche Überlegungen** zu den Aufgaben der kirchlichen Berufe. Manchmal wird dort versucht, direkt durch Rekurs auf biblische Stellen oder/und Bekenntnis-Aussagen steile Theorien des Amtes zu entwickeln. Das muss – genauso wie bei allen ethischen Fragen – schief gehen. Denn hier verbieten sich alle hermeneutischen Kurzschlüsse. Die Frage des Amtes ist ein typisches Mittelding (Adiaphoron), rein funktional zu verstehen, es geht (jedenfalls wirklich protestantisch gedacht) immer nur darum, ob die Aufgabe der Kommunikation des Evangeliums bestmöglich vollzogen wird (und mit der Barmen Theologischen Erklärung: so, dass die Amtsstruktur nicht der Botschaft widerspricht, sondern sie fördert).

These 2: Eine Theologie der kirchlichen Berufe kann weder direkt aus den biblischen Hinweisen auf unterschiedliche Charismen oder Ämtern noch aus dogmatischen Traditionen unmittelbare Ableitungen vornehmen (allerdings von daher Hinweise erhalten und Perspektiven gewinnen). Die Theologie der kirchlichen Berufe muss gewachsene Traditionen beachten und zugleich die möglichen Formen von Beruflichkeit wie Neben- und Ehrenamtlichkeit in der Kirche je neu am Grundauftrag der Kommunikation des Evangeliums und an der Dienstleistung fürs Allgemeine Priestertum messen.

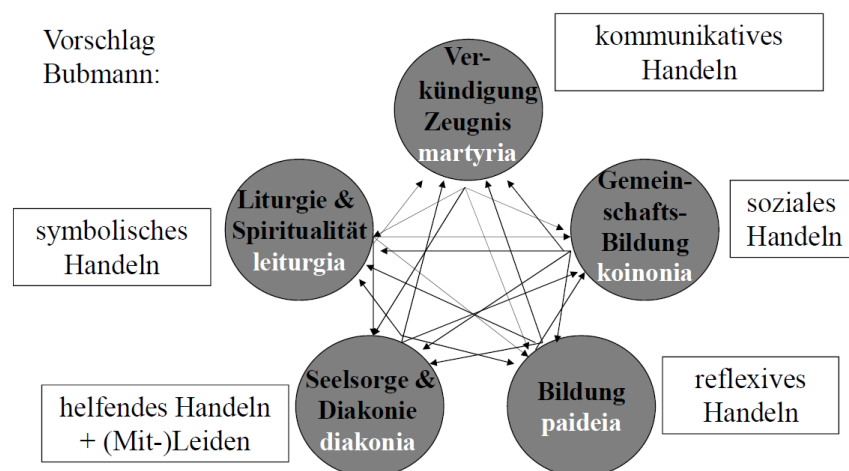
Streng gesprochen kann es daher keine „Theologie“ kirchlicher Berufe geben, sondern nur eine theologisch-ethisch perspektivierte Theorie kirchlicher Berufe.

3. Die Ämter der Kommunikation des Evangeliums

Die EKD-Schrift von 2014 „Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“ (EKD-Text 118) geht

von „Kernaktivitäten und Modi in der Kommunikation des Evangeliums“ aus und benennt für den zu untersuchenden Bereich die Vollzüge „Bilden – Unterstützen – Verkündigen“ (S. 8). Ein solcher Ansatz bei grundlegenden Handlungsvollzügen, die verschiedenen Grunddimensionen des Auftrags der Kirche und also dem Dienst an der Kommunikation des Evangeliums entsprechen, kann in der Tat hilfreich sein, um verschiedene ehrenamtliche wie berufliche Tätigkeiten in der Kirche genauer zu profilieren. M.E. kann die *Kommunikation des Evangeliums* als Basisaufgabe der Kirche in fünf unterschiedliche grundlegende Handlungsdimensionen bzw. Handlungstypen unterteilt werden:

Der fünffache Auftrag der Kirche



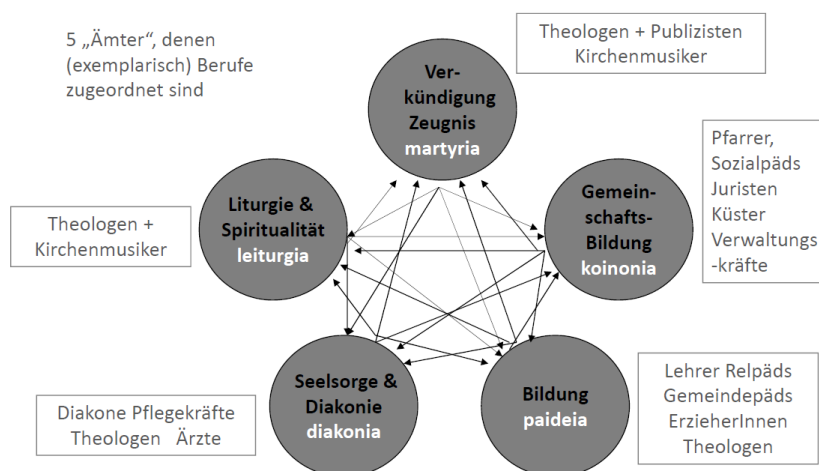
- Symbolisches, darstellendes Handeln (leiturgia): Feiern und Darstellen dessen, was im Glauben trägt und bewegt, Wahrnehmung von und Begegnung mit symbolischen Darstellungen des Evangeliums;
- Kommunikatives Handeln (martyria): verkündigen, bezeugen und bekennen;
- Soziales, steuerndes und gestaltendes Handeln (koinonia): Gemeinschaft entwickeln und pflegen, leiten und steuern; [es ist ein erstes und ernstes Problem, dass diese Dimension in EKD-Text 118 gar nicht auftaucht!]

- Bildendes, reflexives und orientierendes Handeln (paideia): die eigenen Begabungen entfalten und entwickeln und Wirklichkeit deuten; [ein zweites Problem, dass im EKD-Text 118 der reflexive und eben nicht-transitive Charakter von „bilden“ nicht erkannt ist]
- Helfendes, ausgleichendes und wiederherstellendes Handeln (diakonia): helfen und heilen; aber auch gemeinsam Leid und Misslingen aushalten und erleiden.

Jede dieser Dimensionen greift in die anderen ein (daher: „Dimensionen“, nicht „Handlungsfelder“) und kennt gleichzeitig Handlungsfelder, die ihr jeweils in besonderer Weise zugeordnet sind (z.B. die Konfirmandenarbeit der Bildung, die jedoch gleichzeitig immer Verbindungen zu den Dimensionen von leiturgia und koinonia besitzt).

Die geschichtliche Entwicklung der kirchlichen Beruflichkeit (vgl. Buttler 1990 u. Scherle 2009, 6-10) und die Logik einer spezialisierten Professionalisierung unter modernen Lebensbedingungen zielen nun darauf, die fünf Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags auch schwerpunktmäßig mit je eigenen „Ämtern“ (oder „Amtsbereichen“) auszustatten (die wiederum differenziert im Haupt-, Neben- und Ehrenamt ausgeübt werden). Diesen Ämtern werden dann Berufe zugeordnet (die auf ein Amt konzentriert sein können oder auch mehrere Amtsbereiche umgreifen).

Das Kuratorium der Lebenskunst



Solche Berufe können berufssoziologisch „als geronnene, verfestigte, auf Dauer gestellte Zustände ursprünglich charismatischer oder schöpferischer Handlungen oder als auf Dauer gestellt notwendige Funktionen charismatischer Bewegungen interpretiert werden“ (Collmar 2014, 109). Damit wird eine Traditionslinie aufgenommen, die bereits in den paulinischen Gemeinden von einer Differenzierung der Begabungen („Charismen“) und Fähigkeiten innerhalb der Gemeinden ausging (1 Kor 12+14, Röm 12). In Calvins Vier-Ämter-Lehre (pasteur/Hirte, docteur/Lehrer, ancien/Gemeindeältester, diacre/Gemeindediener) und ähnlich bei Martin Bucer wurde diese Linie für die Reformationszeit neu aktualisiert, konnte sich allerdings nicht durchsetzen. Immerhin sprachen die „Leitlinien kirchlichen Lebens“ der VELKD von 2002/2003 ganz unbekümmert von mehreren Ämtern („Predigtamt, die Ämter der Diakonin oder des Diakons, der Kantorin oder des Kantors, der Katechetin oder des Katecheten, der Evangelistin oder des Evangelisten usw.“ (VELKD 2003, 17) und schlugen damit andere Töne an als die späteren Ordinationspapiere der VELKD.

In lutherischer Lesart werden solche vielfältigen Ämter und kirchlichen Berufe in der Regel auf das eine Predigtamt nach CA V zurückgeführt, das sich dann in verschiedene Dienste ausdifferenzieren kann. Die Barmer Theologische Erklärung von 1934 und mit ihr die reformierte amtstheologische Tradition dreht – ausgehend vom biblischen Leitbegriff der diakonia – die Terminologie um: Der eine gemeinsame Dienst (der Verkündigung und Versöhnung) realisiert sich demnach in den verschiedenen Ämtern. Im Amts begriff kommen m.E. der Auftragscharakter und der (auch) überpersönliche, institutionelle Charakter der Aufgabe deutlich zum Ausdruck. So liegt es nahe, mit dem Begriff des „Amtes“ die vorgegebene Auftragsstruktur zu benennen, also das dauerhafte Mandat zur Kommunikation des Evangeliums in einem bestimmten Bereich, mit „Dienst“ hingegen die inhaltliche Richtung des Grundauftrags und das konkrete Verhalten derer, die sich unter diesen Auftrag stellen, zu bezeichnen. Die lutherische Tradition mit dem Anliegen der Barmer Theologischen Erklärung verbindend wäre zu formulieren: Das eine Amt (= Auftrag der Kirche als Kommunikation des Evangeliums, inhaltlich als Diakonia qualifiziert) differenziert sich aus in Amtsbereiche (= Ämter), denen vielfältige Dienste (und diesen wiederum verschiedene Berufe bzw. neben- und ehrenamtliche Tätigkeiten) als Ausdruck des gemeinsam aufgetragenen Auftrags zugeordnet werden (vgl. ähnlich Fermor 2012):

- Das Amt der Liturgie, der symbolischen Präsentation des Glaubens in Fest und Feier: Hier sind etwa die Berufsgruppen der Kirchenmusikerinnen wie der Theologen mit einem Schwerpunkt ihrer Tätigkeit einzuordnen.
- Das Amt der Verkündigung: Hier liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit der Theologinnen und Theologen als Hermeneuten der biblischen Botschaft sowie der christlichen Publizisten.
- Das Amt der Gemeinschaftspflege, Verwaltung und Leitung: Kirchenjuristen, Verwaltungskräfte und das im engeren Sinn verstandene „Pfarramt“ (als Leitungsamt der Parochie) sowie die landeskirchlichen Leitungsfunktionen haben hier ihren Ort. Hierher sind auch weitere Tätigkeiten wie der Küster-/Kirchner-/Mesner-Dienst zu rechnen.
- Das Amt der Bildung und Erziehung: Erzieherinnen, Religionslehrkräfte und -pädagoginnen, Gemeindepädagoginnen und Erwachsenenbildner haben vorrangig die Bildungsdimension im Blick.
- Das Amt der Diakonie und der Seelsorge: Diakone, Diakoninnen, Pflegeberufe, Ärzte, SozialpädagogInnen, Theologinnen u.v.a. realisieren die Kommunikation des Evangeliums primär in der Dimension des helfenden Dienstes am Nächsten.

Bewusst wird hier zwischen *Ämtern* in der Kirche und den diesen Ämtern zugeordneten kirchlichen *Berufen* bzw. ehrenamtlichem Engagement in diesen Ämtern unterschieden. **Die Ämter repräsentieren grundlegende Handlungsvollzüge des kirchlichen Auftrags und sind als Institutionen auf Dauer gestellt.** Wer „Amtsträger“ ist, bringt seine Qualifikationen und Kompetenzen beruflich oder ehrenamtlich in einen Amtsbereich ein und erhält mit der Amtsübergabe die offizielle Beauftragung zu diesem Dienst. Dabei stehen die **Amtsbereiche (Ämter) in der Regel verschiedenen Berufsgruppen offen.**

Fazit (These 3): Die der Kirche aufgetragene Kommunikation des Evangeliums ist phänomenologisch wie handlungstheoretisch in den fünf Dimensionen leiturgia, martyria, koninonia, paideia und diakonia näherhin zu bestimmen. Sie sind als „Ämter“ bzw. Amtsbereiche zu verstehen, mit denen sich verschiedene Handlungsfelder verbinden, die allerdings (wie etwa der

Gottesdienst) in der Regel mehreren Dimensionen zuzuordnen sind. In der geschichtlichen Entwicklung haben sich Berufe und neben-/ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kirche entwickelt, die über Kompetenzen (i. Sinn von Fähigkeiten wie von Befugnissen verfügen), die diesen Dimensionen je schwerpunktmäßig zuzuordnen sind. Bisweilen erfolgt jedoch auch eine Engführung kirchlicher Dienste und Berufe auf bestimmte Handlungsfelder (z.B. Jugendarbeit oder Küsterdienst).

These 4: Das parochiale Leitungsamt („Pfarramt“) hat eine eigene Geschichte durchlaufen und ist weithin in die Allzuständigkeit für alle Dimensionen eingerückt, was zu strukturellen Überforderungen und zu Schwierigkeiten im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen führt. Die neueren Diskussionen um das Pfarramt und das Pfarrerbild sind nur in einer integrativen Theologie kirchlicher Berufe sinnvoll fortzuschreiben (die etwa auch die Verwaltungstätigkeiten massiv aufwertet und aus der „Pfarramts“-Theologenrolle auslagert).

Es kann gerade nicht ausreichen, sich nur auf die Pfarrerrolle zu konzentrieren, wie dies in manchen Reformprozessen der letzten Zeit geschah. Denn wirkliche Entlastung für den Theologenberuf kann es nur geben, wenn die anderen Beruflichkeiten mit bedacht werden.

These 5: Die Profilierung der einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeiten in der Kirche hat von den erworbenen und zugeteilten Kompetenzen her zu erfolgen. Der Versuch, durch dogmatisch-normative amtstheologische Aufwertungen bestimmte Berufsgruppen auf Kosten anderer dem Pfarramt gleichzuordnen (wie es im Diakonatsprozess in Württemberg zu spüren war), ist wenig zielführend und fußt in der Regel auf nicht-reformatorischen amtstheologischen Grundlagen (nämlich der Vorstellung, es gebe drei durch die Schrift vorgegebene Weihestufen bzw. eine biblische Zwei- oder Drei-Ämterlehre: Diakon, Priester, Bischof).

These 6: Der Tendenz zur Angleichung von gemeindepädagogischer Beruflichkeit und Diakonat ans traditionelle Pfarramt und damit an die pastorale Generalistenrolle ist zu wehren, vielmehr sind die je eigenen spezifischen Kompetenzen in den Vordergrund zu rücken. Das gilt auch fürs sogenannte Pfarramt, ich spreche lieber vom Theologenberuf und bezeichne mit dem „Pfarramt“ das Leitungsamt in der Dimension „koinonia“.

Auch Theologinnen und Theologen stehen übrigens im gemeindepädagogischen Dienst. Die Differenzierung und Profilierung der kirchlichen Berufe lässt sich nicht entlang von Handlungsfeldern (Gottesdienst, Bildungsvollzüge etc.) vornehmen. M.E. greift auch eine Verteilung der kirchlichen Berufe auf vorrangige Handlungsorte (Pfarrerinnen → Kirche(ngebäude), Gemeindepädagoginnen → Gemeindehaus, Diakone → diakonische Kommunitäten und Einrichtungen), wie sie Peter Scherle vorschlägt, zu kurz (vgl. Scherle 2009, 11-13). Es sind vielmehr die spezifischen professionellen Kompetenzen (die wiederum auf Grundaufgaben bzw. Ämter der Kirche bezogen sind), die die Berufsgruppen unterscheiden, sich aber auf gleiche Handlungsfelder beziehen können (so sind etwa fast alle kirchlichen Berufsgruppen auch für den Gottesdienst mit zuständig – und sollen dies auch sein!). Mit Eberhard Hauschildt u.a. sehe ich das Proprium des theologischen Pfarrdienstes in der hermeneutischen Aufgabe, das Evangelium an der Grenze zwischen Binnenwelt der Kirche und Gesellschaft in der Verantwortung gegenüber der Geschichte des Christentums und der biblischen Tradition öffentlich zu verkündigen und auszulegen (vgl. Hauschildt 2013, 404-406). Gemeindepädagoginnen und –pädagogen hingegen ermöglichen die Kommunikation des Evangeliums vor allem im binnenkirchlichen Bereich, also im Bereich der Vereinskirche und der kirchlichen Gruppenarbeit, aber auch in Bereichen öffentlich-kultureller Kommunikation des Evangeliums. In der lebensgeschichtlich relevanten Kasualbegleitung treffen sich die Aufgaben von Pfarrerinnen und Gemeindepädagogen. Dabei sind Pfarrer primär für die institutionalisierten, öffentlich begangenen, rituellen Formen des Umgangs mit Lebensschwellen zuständig, Gemeindepädagoginnen hingegen bieten „auch außerhalb fest definierter Rituale für die dauerhafte Bewältigung des Alltags Gelegenheiten zu biografischer Selbstreflexion, Austausch und Gespräch, Unterstützung und Begleitung“ (Piroth 2005, 11).

Inwieweit die dazu tretende Aufgabe der Integration von Gemeinde und Kirche, also das eigentlich episkopale „Pfarramt“ der Einheit, ausschließlich Theologen zukommen sollte, wird kontrovers diskutiert. M.E. könnten durchaus auch andere Berufsgruppen (wie es faktisch im Fall der ordinierten Gemeindepädagogen in Mitteldeutschland geschieht) in diese Rolle einrücken, wenn sie für diese Funktion als kompetent ausgewiesen sind (der Titel „Pfarrer“ wird dann zur Funktionsbezeichnung für diese Integrationsaufgabe und steht auch anderen Berufsgruppen offen; und der theologische Beruf würde nicht mehr automatisch mit dem Pfarrer-Beruf identifiziert – was ja ebenfalls der Praxis schon an vielen Stellen dort entspricht, wo studierte „Pfarramts“-Theologen Funktionsstellen innehaben, wo sie nicht als „Pfarrer“ angesprochen werden, z.B. in der Publizistik oder in den Landeskirchenämtern).

In der Tat sollten Pfarrer und Pfarrerinnen „erwartbar ‚öffentlich‘ für das Ganze, also für die über die Lokalität der Glaubenden vor Ort hinausweisende Ökumene der Zeiten, Glaubensformen und Lokalitäten“ (Hauschildt 2013, 405) stehen, allerdings wäre dann deutlicher darauf zu verweisen, dass damit eine Amtsfunktion und nicht einfach ein Beruf gemeint ist. Das „Pfarramt“ wird im Regelfall zwar durch universitär ausgebildete TheologInnen zu versehen sein (wegen der hohen Anforderungen an hermeneutische Kompetenz, die für diese Aufgabe unerlässlich ist), grundsätzlich sollte diese Funktion aber auch anderen kirchlichen Berufsgruppen offenstehen.

Während bei den Pfarrerinnen und Pfarrern durch ihren Ausbildungsweg primär die Kompetenzen der Amtsbereiche *martyria* und *leiturgia* und *diakonia* (Seelsorge) ausgebildet sind, sind es bei den für das gemeindepädagogische Feld an Fachhochschulen und Fachschulen ausgebildeten Fachkräften vorrangig die Kompetenzen aus den Bereichen *paideia* und *koinonia*, bei Doppelqualifikation (d.h. zusätzlichem BA in Sozialarbeit) auch die diakonischen Kompetenzen. Sie sind die Fachleute für die religiösen (Fort-)Bildungsprozesse Ehrenamtlicher und Multiplikatoren, für die Arbeit mit Gruppen in Parochien oder an anderen kirchlichen und diakonischen Orten. Neben diesem Hauptakzent in der kirchlichen Auftragsdimension der „*paideia*“

sind Gemeindepädagogen auch Fachleute für „koinonia“.¹ „Für die Ermöglichung menschlicher Begegnung, gemeinschaftlicher Vorhaben und Strukturen in der Gemeinde sind neben dem hierfür völlig unentbehrlichen Einsatz sogenannter Laien hauptberufliche Mitarbeiter nötig, die etwas vom [sic!] Kommunikations- und Gruppenprozessen verstehen, deren Ausbildung neben der theologischen Komponente vor allem durch pädagogische Elemente und durch eine methodisch-didaktische Schulung bestimmt worden ist.“ (Aschenbrenner/Foitzik 1982, 95) Hierfür sind die gemeindepädagogischen Berufe in besonderer Weise qualifiziert, während die Pfarramts-Theologen lediglich eine Teilqualifikation für diesen Bereich besitzen.

These 7. Der Zugang zur parochialen Leitungsfunktion ist neu zu ordnen und für andere als die primär theologischen Berufsgruppen grundsätzlich zu öffnen. Gleichzeitig bleibt die hohe Bedeutung hermeneutischer (und ritueller) Kompetenzen für das Leitungsamt festzuhalten, weshalb im Regelfall hierfür ein Theologiestudium notwendig ist.

Es liegt nahe, dass sich die gemeindepädagogischen Berufe und der theologische Beruf im gemeinsamen pastoralen Amt zusammenschließen und als kooperatives Team verstehen, wie es in der Evangelischen Kirche im Rheinland inzwischen möglich ist (vgl. Ruddat 2009). Dabei sind die (durch unterschiedliche Ausbildungsniveaus bedingten) Besoldungsunterschiede zwischen den Berufsgruppen zwar nüchtern als Problem in der Praxis ernst zu nehmen. An der grundsätzlichen Koppelung der Einkommensverhältnisse an Qualitätsstufen der Ausbildung (etwa nach DQR) ist m.E. jedoch um der Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche unbedingt festzuhalten.

¹ Es ist m.E. ein Problem des EKD-Textes „Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“ (EKD 2014), dass die koinonia-Dimension nicht eigens als grundlegender Handlungsvollzug bzw. Kompetenzdimension in den Blick kommt. Die sozialsteuernden Handlungsvollzüge lassen sich eben nicht einfach umstandslos dem Bildungsbegriff bzw. den Verben „Bilden“, „Unterstützen“ und „Verkündigen“ einordnen, sollen diese nicht völlig konturenlos werden (vgl. dort 38f., 47 u. 91).

These 8. Die zentralen kirchlichen Berufsgruppen sind gleichberechtigt für die Kommunikation des Evangeliums zu berufen und zwar auch dann, wenn die klassische Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nicht im Zentrum ihrer Tätigkeit stehen.

Folgt man dem oben entwickelten Fünf-Dimensionen-Modell des Amtes, dann ist es nur konsequent, alle Berufsgruppen „rite“ zu berufen, die dauerhaft und öffentlich-repräsentativ den Dienst am Evangelium in einem der Amtsbereiche versehen. Damit wird auch deutlich, dass die Berufung der verschiedenen Ämter lediglich einen exemplarischen und professionalisierten Vollzug der allgemeinen Ordination ins allgemeine Priesteramt durch die Taufe darstellt. Die verbindliche Beziehung zu Gott, die in der Taufe ausgesprochen wird, sowie die Integration in die Gemeinschaft der Heiligen, die sich darin vollzieht, spiegeln sich in den Aufgaben der amtsbezogenen Berufe.

In Anlehnung an die aktuelle Praxis der Evangelischen Kirche im Rheinland (vgl. Biebrach 2005, 22f. u. Ruddat 2009) (und noch einen Schritt über diese hinausgehend) ist meines Erachtens die kirchliche Berufung allen Berufen in Ämtern der Kommunikation des Evangeliums zu erteilen, die

- die für die Kirche konstitutiven Handlungen verantwortlich und öffentlich erkennbar vollziehen (Auftragsaspekt) und dazu lebenslang mit ihrer ganzen Existenz einstehen (Verbindlichkeitsaspekt);
- die gegenwärtige Gestalt kirchlichen Lebens kritisch auf ihren Grund und ihren Auftrag zurückbeziehen (kritisch-prophetischer Aspekt);
- die Einheit der Gemeinde und die Gemeinschaft der Ökumene pflegen und bewahren (kommunikativ-integrativer Aspekt).

Theologen, Religions- und Sozial-Pädagoginnen, Kirchenmusikerinnen und Diakone sowie Kirchenjuristen und kirchliche Verwaltungsfachleute in der Kirchenleitung wären daher in gleicher Weise für ihren Dienst in verschiedenen Ämtern zu berufen, soweit die genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Der Vorschlag einer Ausweitung der Berufungs- bzw. Ordinationspraxis auf nicht-theologische Berufsgruppen stößt dort auf Widerstand, wo der Begriff der „Ordination“ in enger Auslegung von CA XIV lediglich als Beauftragung zum Predigtdienst und zur Sakramentsverwaltung interpretiert wird. Diese Ordination könnte dann zwar auch für nicht-theologische Berufsgruppen

geöffnet werden (wofür dann meist die Begrifflichkeit der „Berufung“ Verwendung findet), aber nur, wenn als Tätigkeitsbereich Verkündigungsaufgaben im engeren Sinn und die Sakramentsverwaltung vorgesehen ist. Für die Berufe in den Ämtern des Diakonats und der Bildung sollte dieser Weg m.E. gerade nicht gewählt werden, um zu einem irgendwie ‚ordinierten‘ Amt zu gelangen. Vielmehr haben diese Amtsbereiche ihre eigene Dignität und verlangen nach einer eigenen Ordinationsform der Einsegnung und Sendung. Will man zwischen „Berufung“ und „Ordination“ noch unterscheiden (was aus historischen wie kirchenpolitischen Gründen vermutlich weiterhin unumgänglich ist), so liegt es nahe, die Ordination als diejenige Form der Berufung zu verstehen, die zusätzlich zu einer Amtszuständigkeit in das gemeindliche wie kirchliche Leitungsamt (koinonia) beruft. Allerdings wäre im internationalen Sprachgebrauch dann darauf zu beharren, dass alle berufenen Amtsinhaber_innen zum „ordained ministry“ gehören und eben nicht allein die ordinierten Inhaber des Leitungsamtes.

These 9: Besoldungsunterschiede zwischen verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen sind rein funktional durch unterschiedliche Ausbildungsstufen nach EQR/NQR und Verantwortlichkeiten zu begründen.

Mit dem Instrumentarium von Funktionszulagen wäre flexibel umzugehen, um bei gleicher Funktion einen Gerechtigkeitsausgleich zwischen verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlicher Ausbildungsstufen zu schaffen.

Literatur:

- Aschenbrenner, Dieter/Foitzik, Karl (1982): Kirche als Arbeitsmarkt für Religions- und Gemeindepädagogen?, in: Pastoraltheologie 71 (1982), 91-99.
- Biebrach, Renate (2005): Soviel Talar war nie ... Die rheinische Kirche ordiniert gemeindepädagogische Mitarbeiter(innen), in: PGP 58 (2005) Nr. 4, 22f.
- Bubmann, Peter (2006): Der gemeinsame Dienst und die Vielfalt der Ämter. Am Beispiel des Verhältnisses von PfarrerInnen und KirchenmusikerInnen, in: Deutsches Pfarrerberblatt, 106 (2006), 59-62.
- Bubmann, Peter (2008): Der Dienst am Evangelium und die Vielfalt der Ämter. Zum Diakonatsamt im Kontext kirchlicher Berufe, in: Rainer Merz/Ulrich Schindler/Heinz Schmidt (Hg.): Dienst und Profession. Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und

Wirklichkeit (Veröffentlichungen des Diakoniewissenschaftlichen Instituts an der Universität Heidelberg; 34), Heidelberg 2008, 70-83;

- Bubmann, Peter (2013): Amt, Ämter und Dienst der Kommunikation des Evangeliums – aktuelle Herausforderungen in der Ämterfrage, in: Annette Noller/Ellen Eidt/Heinz Schmidt (Hg.): Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt (Diakonat – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung; Bd. 4), Stuttgart 2013, 85-104;
- Bubmann, Peter (2015): Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen, in: Pastoraltheologie 104 (2015), 416-430.
- Buttler, Gottfried (1990): Art. Kirchliche Berufe, in: TRE 19 (1990), 191-213.
- Collmar, Norbert (2014): Gemeindepädagogik – Charisma und Profession. Berufssoziologische und theologische Perspektiven, in: Bernhard Mutschler/Gerhard Hess (Hg.): Gemeindepädagogik. Grundlagen, Herausforderungen und Handlungsfelder der Gegenwart, Leipzig 2014, 105-125.
- Dubiski, Katja/Karle, Isolde (2014): Pfarrberuf, in: Ralph Kunz/Thomas Schlag (Hg.), Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung, Neukirchen-Vluyn 2014, 228-235.
- Fermor, Gotthard (2012): Cantus Firmus und Polyphonie. Der eine Dienst und die vielen Ämter. Zur Theologie kirchlicher Berufe, in: Pastoraltheologie 101 (2012), 324–340.
- Foitzik, Karl (Hg.) (1998): Mitarbeit in Kirche und Gemeinde, Stuttgart, Berlin, Köln 1998.
- Hauschildt, Eberhard (2013): Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten, in: Pastoraltheologie 102 (2013), 388-407.
- Hauschildt, Eberhard/Pohl-Patalong, Uta (2013), Kirche, Gütersloh 2013.
- Hermelink, Jan (2011): Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens, Gütersloh 2011.
- Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2014): Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium (EKD-Texte 118), Hannover 2014.
- Kunz, Ralph/Schlag, Thomas (Hg.) (2014): Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung, Neukirchen-Vluyn 2014.
- Lindner, Herbert (1990): Dienstort Kirche - Arbeitsplatz Gemeinde, in: Deutsches Pfarrerblatt (1990), 472–478.
- Piroth, Nicole (2005): Gemeindepädagogen und Pfarrer. Zwei Berufsbilder in der Perspektive von Gemeindegliedern, in: Praxis Gemeindepädagogik : Praxis Gemeindepädagogik 58 (2005), 9–13.
- Rau, Gerhard (1970): Pastoraltheologie Untersuchungen zur Geschichte und Struktur einer Gattung praktischer Theologie, München 1970.
- Ruddat, Günter (2009): Das Gemeinsame Pastorale Amt im Rheinland, in: Praktische Theologie 44 (2009), 49-53.
- Scherle, Peter (2009): Kirchliche Berufe. Plädoyer für eine erneuerte evangelische Ämterlehre, in: Praktische Theologie 44 (2009), 6-15.
- VELKD (2003): Leitlinien kirchlichen Lebens der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD), Gütersloh 2003.
- Weyel, Birgit/Bubmann, Peter (Hg.) (2014): Kirchentheorie. Praktisch-theologische Perspektiven auf die Kirche, Leipzig 2014.