„Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramtes   
mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben   
unter den gegenwärtigen Bedingungen“

*(Ständiger Theologischer Ausschuss der EKvW, Stand 05.09.2016)*

**Inhaltsverzeichnis:**

[I. Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ 2](#_Toc461190971)

[II. Die Kernaufgaben des Pfarramts 3](#_Toc461190972)

[III. Gegenwärtige Bedingungen des Pfarramts 5](#_Toc461190973)

[IV. Ordination und Repräsentanz 8](#_Toc461190974)

[V. Leitung und geistliches Amt 11](#_Toc461190975)

[VI. Kirchliche Stellungnahmen und exemplarische Literaturhinweise 13](#_Toc461190976)

1. Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) hat auf ihrer Tagung im November 2015 beschlossen:

„Die Landessynode begrüßt den Impuls der Präses, das Pfarramt sowie die weiteren Berufsfelder im kirchlichen Bereich zu stärken und eine Klärung der Rollen zwischen den Professionen sowie dem Ehrenamt voranzubringen. Dabei geht es insbesondere um die Nachwuchsgewinnung für das Pfarramt und die künftige Nutzung der Kompetenz aller Berufe. Die Kirchenleitung möge für diesen Diskurs Orte und Räume des Austauschs schaffen und fördern. Personen aus unterschiedlichen Phasen der Berufsausübung und Ausbildungen sowie Ehrenamtliche sollen beteiligt werden. Das Thema möge auf einer der nächsten Tagungen der Landessynode behandelt werden.“[[1]](#footnote-1)

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat innerhalb des synodalen Arbeitsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ in der Sitzung im Februar 2016 als Gesamtziel festgelegt: „Vergewisserung über den Auftrag des Pfarramts und Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Wahrnehmung ihres Dienstes“. Im Gesamtprozess sind vor allem drei Verfahren von der Kirchenleitung beschlossen worden:

1. Moderierte Großgruppenveranstaltungen in jedem Gestaltungsraum,  
2. Wissenschaftliches Symposium,  
3. Arbeitsgruppen zu den Themen, die sich aus den Beratungen auf der Landessynode 2015 und aus dem Expertenhearing am 30. Januar 2015 herauskristallisiert haben.

Der Ständige Theologische Ausschuss ist gebeten worden, eine „Ausarbeitung einer theologisch fundierten Grundbestimmung des Pfarramts mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen“ zu erstellen. Unter den gegebenen zeitlichen Bedingungen heißt dies, dass bis zur Landessynode 2016 ein Zwischenbericht vorgelegt werden kann. Dieser Text beansprucht nicht, den gesamten synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ zusammenzufassen und abzuschließen, sondern ist ein Teil des gesamten Mosaiks. Im Rahmen dieses synodalen Arbeitsprozesses kann er weitere Schritte vorbereiten und zu Konkretisierungen anregen - sowohl in den geplanten Großgruppenveranstaltungen, dem Wissenschaftlichen Symposium und den anderen Arbeitsgruppen (Profile der anderen kirchlichen Ämter und Dienste, Überprüfung der Fort- und Weiterbildung, Erarbeitung von konkreten Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeit im Pfarramt, Modellprojekte für „interprofessionelle Kooperation“, das Pfarramt in Relation zum Ehrenamt, Zuordnung von gemeindlichen und besonderen seelsorglichen Diensten). Er soll im weiteren Verlauf überarbeitet und ergänzt werden.

1. Die Kernaufgaben des Pfarramts
2. Die Kernaufgaben

Der Bereich der Kernaufgaben wird von den in der EKvW vorliegenden Texten relativ einmütig definiert:

Nach Artikel 20 der *westfälischen Kirchenordnung* sind die Aufgaben einer Pfarrerin oder eines Pfarrers:

1. die Verkündigung,
2. die Verwaltung der Sakramente,
3. der Unterricht,
4. die Seelsorge,
5. die Leitung.

Der in Westfalen verwendete *Ordinationsvorhalt der Union Evangelischer Kirchen in der EKD (UEK)* nennt als zentrale Aufgaben zunächst:

1. die öffentliche Verkündigung und
2. die Verwaltung der Sakramente.

Diese geschehen in der Perspektive von:

1. Gottesdienst, Lehre, Seelsorge und Unterweisung, sowie
2. Aufbau der Gemeinde, Dienst in der Welt und die Suche nach der Einheit der Christenheit.

Im Ordinationsvorhalt der UEK wird der oder dem Ordinierten zugesagt: „Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Diese Zusage enthält auch eine Verpflichtung. Die eben genannten Aufgaben sind zwar Kernaufgaben des Pfarramts, aber nicht exklusiv auf sie beschränkt. Auch andere (haupt-, oder ehrenamtliche) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche haben Aufgaben im Bereich der Verkündigung, der Seelsorge und der Bildung sowie in Leitung, Diakonie und Mission. Dies ist begründet im Priestertum aller Getauften und konkretisiert sich in etablierten Berufsbildern mit rechtlichen Regelungen.

Der Personalbericht, der der westfälischen Landessynode 2015 vorgelegt wurde, benennt im ersten Punkt seines „Ausblicks“: „Offensichtlich gibt es einen großen Bedarf und auch eine große Notwendigkeit, sich in einem langfristig und nachhaltig angelegten Prozess über die künftige Zusammenarbeit von Pfarrdienst, anderen kirchlichen Berufen und ehrenamtlich Tätigen zu verständigen.“

In den *EKD-Eckpunkten für die Gestaltung des Zweiten Theologischen Examens* heißt es: „Der Konsens über vier zentrale Grundaufgaben des Pfarrberufs bildet den inhaltlichen Ausgangspunkt der Eckpunkte für die Gestaltungen des Zweiten Theologischen Examens:

1. Gottesdienst, 2. Bildung, 3. Seelsorge, 4. Leitung.“

Die Sichtung der aktuellen kirchlichen Stellungnahmen zum Pfarrbild und des praktisch-theologischen Materials ergab eine relativ weitgehende Übereinstimmung bei der Benennung der pastoralen Kernaufgaben.[[2]](#footnote-2) Es ist deshalb aus der Sicht des Ständigen Theologischen Ausschusses nicht notwendig, die westfälischen Rechtstexte an dieser Stelle zu ergänzen oder zu korrigieren.

**🢥** Verstärkte Aufmerksamkeit sollte daher im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ auf die Anwendung, Interpretation und Gestaltung dieser Kernaufgaben *unter den gegenwärtigen Bedingungen* gelegt werden. Wie lässt sich die Rolle der Pfarrerin oder des Pfarrers heute so füllen und begrenzen, dass sie einerseits den Anforderungen von Kirche, Gemeinde und Gesellschaft gerecht wird und andererseits den persönlichen Bedürfnissen nach beruflicher Erfüllung, Spiritualität, Familienleben und gesunder Lebensführung?

1. Kernaufgaben, Charismen und Dienstbeschreibungen

Verkündigung, Sakramentsverwaltung, Seelsorge, Bildung und Leitung sind konstitutive Aufgaben in der Kirche, die als *Dienste* der Gemeinde und als *Aufgabenbereiche* Einzelner beschrieben werden können. Es sind insofern auch *Kernaufgaben*, weil sie mit dem Wesen und Auftrag der Kirche, also ihrem Kern, zu tun haben. Paulus und auch andere Verfasser des Neuen Testaments beschreiben diese Dienste als *Charismen*, als Gaben des göttlichen Geistes, die auf unterschiedliche Menschen verteilt sind.[[3]](#footnote-3)

Die Ausübung der verschiedenen Gaben und Dienste in der Gemeinde hat dann im Verlauf der frühen Geschichte des Christentums zur Herausbildung von kirchlichen Ämtern geführt. Damit die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Sakrament und im diakonischen Dienst am Nächsten sichergestellt und qualifiziert gewährleistet werden konnte, wurden schon sehr früh dafür besonders begabte Menschen dazu ausgebildet, berufen und materiell versorgt.

Das Pfarramt – so wie wir es heute verstehen und wie oben beschrieben – umfasst mehrere dieser „Kernkompetenzen“. Deshalb wird kirchlicherseits auf die Ausbildung, Qualifikation, Auswahl und Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer großen Wert gelegt.

**🢥** Zwischen dem evangelischen Verständnis vom Priestertum aller Getauften, der hohen Spezialisierung einzelner Kernaufgaben im Sonderpfarramt und deren additiven Kumulierung im gemeindlichen Pfarramt fällt es häufig schwer, die eigene Rolle im Pfarramt zu klären und abzugrenzen. Die Ev. Kirche von Westfalen sollte im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ deshalb Wert legen auf:

* Förderung der pastoralen Kernkompetenzen und Sonderqualifikationen durch hohe Standards in der Aus-, Fort- und Weiterbildung;
* genaue Dienstbeschreibungen qualitativer und quantitativer Art[[4]](#footnote-4), um Pfarrerinnen und Pfarrern zu helfen, eine gesunde Balance zu finden zwischen verbindlichen Diensten und freier Gestaltung;
* Begleitung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Amt z.B. durch gabenorientierte Personalentwicklung, Supervision und Coaching, aber auch Ausbau der vorhanden Unterstützungssysteme und der Möglichkeiten zu geistlicher Begleitung zum „geistlichen Auftanken“ sowie ganzheitlicher Gesundheitsförderung und -beratung (Salutogenese).

1. Gegenwärtige Bedingungen des Pfarramts
2. Veränderungen seit der Reformation

„Ein Blick in die Geschichte des Pfarrberufs lehrt, dass die heutige Situation die Zuspitzung einer sich seit langem anbahnenden Transformationskrise darstellt.“[[5]](#footnote-5)

In den Jahrhunderten nach der Reformation entwickelten sich die öffentliche Verkündigung in Gottesdiensten, der Unterricht der Jugend und die persönliche Verkündigung in der Seelsorge zu drei festen Säulen des Pfarramtes.

Ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden die Pfarrer zunehmend staatlichen Beamten gleichgestellt, der bis dahin übliche Verkauf oder die Vererbung von Pfarrstellen wurden untersagt, Residenzpflicht für die Pfarrer und Parochialzwang für die Gemeindeglieder eingeführt.[[6]](#footnote-6)

„Mit dem Aufschwung des kirchlichen Vereinswesens entstand zusätzlicher Koordinations- und Organisationsbedarf, auf Gemeindeebene musste ein eigenständiger Verwaltungsapparat aufgebaut werden. Der Bau eines Gemeindehauses neben der Kirche, eines Hauses, in dem sich die Gemeindeglieder zu geistlich-geselligen Zwecken, häufig unter Anleitung eines Pfarrers, zusammenfinden konnten, symbolisiert die Ausweitung der pfarramtlichen Aufgaben.“[[7]](#footnote-7)

Im volkskirchlichen Alltag entwickelte sich bis heute eine Art von „Delegationsspirale“. Aufgaben, die der gesamten Gemeinde aufgetragen sind, werden an das Pfarramt übertragen (Besuchsdienst, Diakonie, Betreuung von Gemeindegruppen, aber auch Öffentlichkeitsarbeit und die Verwaltung der Gemeindekasse und Gebäude).

Vor dem Hintergrund dieser und anderer Entwicklungen wurde bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts eine Krise des Pfarramts diagnostiziert, die sich vor allem in einer geringer werdenden Akzeptanz des Pfarrers in der Gesellschaft äußerte.[[8]](#footnote-8) Insofern ist unsere aktuelle Diskussion über das Pfarramt nicht neu, aber neu zu führen.

Dabei ist die Entwicklung zu berücksichtigen, dass sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Sonderformen des Pfarramts herausgebildet haben; damit ging in Teilen des Pfarramts eine Spezialisierung auf funktional bestimmte Aufgaben einher (Bildungsarbeit, Spezialseelsorge, besondere Zielgruppen).

Aktuell wird die Debatte über das Pfarramt im Kontext einer Säkularisierung der Gesellschaft auch von sinkenden Bewerbungszahlen und prognostiziert sinkenden Einnahmen sowie einem schon jetzt enger werdenden finanziellen Spielraum bestimmt.

**🢥** Es ist deshalb eine Aufgabe kirchlicher Personalentwicklung, innerhalb des gegebenen Finanzrahmes das Verhältnis von ortsgemeindlichen und funktionalen Pfarrdiensten neu zu bestimmen.

1. Familienbild

In der intensiven Beschäftigung der westfälischen Kirche mit den Institutionen Familie, Ehe und Lebenspartnerschaft[[9]](#footnote-9) ist auch deutlich geworden, dass das alte Familienbild: „berufstätiger Vater, kindererziehende Mutter und zwei Kinder“ heute weder als „Normalfall“ noch als Norm angesehen wird. Dies hat auch Konsequenzen für das Pfarrhaus als Institution. Während noch vor einigen Jahren in Gemeinden und von Seiten der Landeskirche erwartet wurde, dass in der Regel die „Pfarrfrau“ ihrem Ehemann für Gemeindearbeit und pastorale Dienste „den Rücken freihielt“, gehen heute beide Teile einer Partnerschaft selbstverständlich davon aus, dass jede und jeder einen eigenen beruflichen Weg wählt. Zeitliche und örtliche Beanspruchungen in Beruf und Familie werden heute gleichberechtig zwischen den Familienpartnern ausgehandelt. Unterschiedliche Vorgaben seitens der jeweiligen Arbeitgeber stehen dem deutlich im Weg.

**🢥** Residenzpflicht bei Gemeindepfarrstellen, Präsenzvorgaben, aber auch die subjektiv empfundene oder auch erwartete „Allzuständigkeit“ erschweren es manchen jungen Menschen, die sich berufen fühlen, Pfarrerin oder Pfarrer zu werden, sich mit dieser Form und Gestaltung des Berufes zu identifizieren. Hier ist es Aufgabe der Landeskirche, die Rahmenbedingungen des Pfarramts so zu gestalten, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihren Beruf gerne ausüben und damit auch Attraktivität ausstrahlen für junge Menschen, die sich dafür interessieren.

1. Gesellschaftliche Akzeptanz und Rückgang der Gemeindegliederzahl

Die Ausstrahlungskraft von Kirche hängt an „überzeugungskräftigen, kommunikativ und glaubwürdig auftretenden haupt- und ehrenamtlichen Repräsentantinnen und Repräsentanten“.[[10]](#footnote-10) Die V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD (2014) hat gezeigt, wie sehr Kirchenbindung und Pfarrerkontakt nach wie vor aufeinander bezogen sind.[[11]](#footnote-11) Wenn Kirchenmitglieder Kontakt zum Pfarrer oder zur Pfarrerin haben, fühlen sie sich der Kirche ziemlich oder sogar sehr verbunden. Fast die Hälfte der Mitglieder hat einen solchen persönlichen Kontakt; immerhin ein Drittel kennt die Pfarrerin oder den Pfarrer von ferne (bei Kasualien oder aus dem Heiligabend-Gottesdienst) – und auch bei dieser Gruppe besteht eine stabile Verbindung zur Kirche. Die Neigung zum Kirchenaustritt ist vor allem bei der Gruppe der Mitglieder hoch, die die Pfarrerin oder den Pfarrer gar nicht kennen. Da diese Gruppe gut ein Fünftel umfasst, ist mit weiteren Austritten zu rechnen.

Hinzu kommen demographische Faktoren: Aufgrund der Altersstrukturen ist der Anteil der evangelischen Bevölkerung in den letzten Jahren zurückgegangen und wird weiter zurückgehen.[[12]](#footnote-12) Allerdings genießt die Kirche innerhalb unserer Gesellschaft in vielen Bereichen ein hohes Ansehen.[[13]](#footnote-13)

**🢥** Die Schlüsselrolle des Pfarramts für die Kirche bestätigt den Ansatz des synodalen Arbeitsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ beim Pfarramt, ohne dass damit ein kirchlicher Alleinvertretungsanspruch von Pfarrerinnen und Pfarrern impliziert wäre. Gleichzeitig darf die Rede von der Schlüsselrolle des Pfarramts nicht damit einhergehen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer diese als Überforderung erleben.

1. Multireligiöse und multikulturelle Migrationsgesellschaft

Neben der Säkularisierung ist gegenwärtig die Entwicklung zu einer multireligiösen und multikulturellen Migrationsgesellschaft deutlich wahrzunehmen. Das bringt bereits jetzt sichtbare Veränderungen für das Pfarrbild mit sich. Pfarrerinnen und Pfarrer werden zunehmend „auf der Schwelle“ (Wagner-Rau) tätig sein. „Sie brauchen verstärkt Sprachfähigkeit im Umgang mit offener, multireligiöser Sinnsuche.“[[14]](#footnote-14) Innerhalb pluraler werdender Lebensverhältnisse in Kirche und Gesellschaft erfordert dies eine Verbindung von theologischer Kompetenz und aufmerksamer gesellschaftlicher Wahrnehmung. Diese Rolle kommt Pfarrerinnen und Pfarrern in besonderer Weise zu.

**🢥** Wenn sich die EKvW auf der Landessynode 2018 mit der „Kirche in der Einwanderungsgesellschaft“ beschäftigt, wird dabei auch das Pfarramt in den Blick zu nehmen sein.

**🢥** Damit Pfarrerinnen und Pfarrern bei der öffentlichen Verkündigung in der Migrationsgesellschaft sprachfähig sind, benötigen sie theologische Kompetenz. Diese Kompetenz zu gewährleisten, ist Aufgabe der Kirche.

1. Altersstruktur

„Aus den Graphiken zur Altersstruktur lassen sich die personalpolitischen Entscheidungen der letzten Jahrzehnte ablesen. Die hohe Anzahl der Personen, die zwischen 50 und 60 Jahre alt sind, hängt mit der Entscheidung in den 80er und beginnenden 90er Jahren zusammen, in der EKvW den Zugang zum Pfarramt nicht zu begrenzen. Der starke Einbruch ab den Geburtsjahrgängen 1971/72 und jünger ist das Resultat der drastischen Maßnahmen ab Ende der 90er Jahre zur Einschränkung des Zugangs zum Pfarramt.“[[15]](#footnote-15) So wird es im Personalbericht der EKvW für die Landessynode 2015 formuliert.

Über die Zukunft der Kirche wird derzeit in Gremien entschieden, die mehrheitlich mit Menschen besetzt sind, die diese Zukunft sehr viel weniger betrifft als die jüngere Minderheit.

**🢥** Im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ sollten deshalb weiterhin Menschen aus allen Phasen des Pfarrdienstes und der Ausbildung dazu vertreten sein.

In der steigenden Anzahl von Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand liegen große Chancen, auch um Potenziale im Sinne einer lebenslangen wechselseitigen Verbundenheit zu nutzen. Die Kompetenzen und Erfahrungen dieser „jungen Alten“ im Pfarramt werden nach wie vor gebraucht. Dazu sollte die Kirche motivierende Anreize schaffen.

**🢥** Die Begleitung und Fortbildung von Ruheständlern sollte im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ als Möglichkeit wahrgenommen und aktiv gefördert werden.

1. Ordination und Repräsentanz
2. Ordination

In der westfälischen Kirchenordnung wird die Ordination als der von der Kirche erteilte „Auftrag zum öffentlichen Dienst an Wort und Sakrament“[[16]](#footnote-16) verstanden. Entsprechend dem VELKD-Text „Ordnungsgemäß berufen“[[17]](#footnote-17), der unterhalb der für alle in der Verkündigung tätigen Menschen geltenden ordnungsgemäßen *Berufung* eine terminologische Unterscheidung zwischen umfassender *Ordination* und zeitlich und räumlich begrenzter *Beauftragung* macht, werden in der EKvW nur Pfarrerinnen und Pfarrer zum Dienst an Wort und Sakrament *ordiniert*, andere werden hierzu *beauftragt*.[[18]](#footnote-18)

Die Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) hat jedoch innerhalb ihres Lehrgesprächs „Amt – Ordination – Episkopé“ festgestellt: „Die Frage, ob eine Person ordiniert werde sollte, sollte nicht davon abhängen, ob sie ihren Dienst vollzeitlich, teilzeitlich oder in ehrenamtlicher Tätigkeit ausüben soll (…). Es sollte auch nicht allein auf der Grundlage ihrer Ausbildung entschieden werden. Die entscheidende Frage ist, ob es sich bei ihrem Amt um das Amt der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung handelt oder nicht. Wenn es sich darum handelt, soll die zum Dienst bestimmte Person ordiniert werden, unabhängig vom Zeitrahmen und den geographischen Einschränkungen, die für diesen bestimmten Dienst gesetzt sind.“[[19]](#footnote-19)

**🢥** Mit der Frage nach dem Verhältnis von Ordination und Beauftragung ist die Beziehung von Pfarramt und Ehrenamt innerhalb der Dienstgemeinschaft der Kirche angesprochen. Bei der Gestaltung dieser Dienstgemeinschaft im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ ist deshalb auch die theologische Klärung von Ordination und Beauftragung zu beachten.

1. Berufung und Begrenzung

Die persönliche und von der Kirche ausgesprochene Berufung (Ordination) mündet in einem Berufsethos der Pfarrerinnen und Pfarrer, die den Dienst am Menschen und am Evangelium in den Mittelpunkt rückt. Es ist eine Profession, die Freude macht und zu einer vergleichsweise hohen Berufszufriedenheit führt. Neuere Befragungen zeigen ebenso wie internationale Untersuchungen, dass gerade die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, kreativ zu sein und zu lehren, eine hohe Zufriedenheit und Lebenserfüllung bedingen.

Dennoch oder vielleicht auch gerade deswegen neigt der Dienst im Pfarramt auch zur Grenzenlosigkeit. Denn auch der Auftrag zum Dienst an Wort und Sakrament ist nicht begrenzt. Es gibt immer noch Gutes zu tun und Menschen zu helfen.

**🢥** Im Rahmen eines Ordinationsverständnisses, das Freiheit und Begrenzung in eine gute Balance bringen möchte, können Modelle entwickelt werden, um die Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern zu berechnen und zu beschreiben. Spätestens seit der Einrichtung von halben oder dreiviertel Stellen und aufgrund der veränderten gesellschaftlichen und kirchlichen Rahmenbedingungen und der zunehmenden Differenzierung und Professionalisierung der Aufgaben muss beschrieben werden, was an „Dienstleistungen“ von einer ganzen oder halben Pfarrperson sinnvollerweise erwartet und gesund verkraftet werden kann.

1. Öffentliche Repräsentanz

Die oben benannte gesellschaftliche Akzeptanz der Kirche hängt mit der öffentlichen Repräsentanz des Pfarramts eng zusammen.

Pfarrerinnen und Pfarrer werden von ihren Kirchen alimentiert, damit sie frei und unabhängig der Kommunikation des Evangeliums dienen können. Sie stehen somit als Person und „Amtsträgerin oder Amtsträger“ für die Kirche und repräsentieren diese. Mehr noch, für viele Menschen repräsentieren sie den christlichen Glauben. Natürlich sind hier Projektion, Anspruch und Wirklichkeit zu unterscheiden. Dennoch lassen sich „unter den gegenwärtigen Bedingungen“ pfarramtliche Aufgaben benennen, die in der Kirchengeschichte eher als „bischöfliche“ oder „episkopale“ Dienste beschrieben wurden: Kirche und Gemeinde nach außen zu repräsentieren und Mitarbeitende nach innen zu identifizieren und zu fördern, vielleicht nicht Garant des Glaubens zu sein, aber doch Brücken zu bauen zwischen Theologie und Alltag.

Nicht zuletzt bestehen heute wesentliche Herausforderungen des Pfarramtes im Dialog mit Zivilgesellschaft, in der kritischen Reflexion gesellschaftlicher Werte („prophetisches Amt“) und in der Einbringung der theologischen Perspektive in den gemeindlichen und öffentlichen Diskurs.

Dies hat auch Präses Kurschus in ihrem Impuls vor der Landessynode 2015 betont: „Pfarrer und Pfarrerinnen haben einen öffentlichen Auftrag. Sie repräsentieren unsere Kirche in besonderer Weise nach innen wie nach außen. Deshalb sollten sie öffentliche Auftritte nicht scheuen. Eine gewisse Freude daran, in der Öffentlichkeit zu stehen, halte ich für eine wichtige Grundvoraussetzung für diesen Dienst. Dazu braucht es professionelles Auftreten (einschließlich des äußeren Erscheinungsbildes!) – in Gottesdiensten und bei Kasualien ebenso wie bei Dorfjubiläen und Stadtteilfesten. Übrigens auch bei Gesellschaften zu runden Geburtstagen, wo zwar keine tiefgehenden seelsorglichen Gespräche möglich sind, aber die Nachbarschaft zugegen ist und den Besuch wahrnimmt. Der Pfarrer und die Pfarrerin gehören unter die Leute. Ob sie in der Gemeinde ihren Dienst tun oder im Krankenhaus; in der Schule, im Altenheim oder bei der Polizei: Man muss ihr Gesicht vor Ort kennen. Dabei geht es einerseits um persönliche menschliche Begegnungen und direkte Kontaktpflege. Ebenso wichtig ist es, dass Pfarrerinnen und Pfarrer sich den aktuellen gesellschaftlichen Prozessen und Ereignissen stellen, die die Menschen beschäftigen. Sie müssen fähig und willens sein, diese Prozesse und Ereignisse öffentlich im Licht des Evangeliums zu deuten.“[[20]](#footnote-20)

**🢥** Im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ ist der öffentliche Auftrag von Pfarrerinnen und Pfarrern als besonderes Charakteristikum des Pfarramts festzuhalten und im jeweiligen Kontext zu gestalten. Damit Pfarrerinnen und Pfarrer ihren öffentlichen Verkündigungsauftrag wahrnehmen können und wollen, müssen sie die erworbene theologische Kompetenz pflegen.

1. Leitung und geistliches Amt

Die Aufgabe der Gemeindeleitung ist Pfarrerinnen und Pfarrern „in gemeinsamer Verantwortung mit den Presbyterinnen und Presbytern“ (Art. 20, Abs. 2 KO) anvertraut. Die Leitungsverantwortung von Pfarrerinnen und Pfarrern liegt darin begründet, dass das Pfarramt in besonderer Weise mit den wesentlichen Aufgaben von Kirche betraut ist, nämlich der Verkündigung des Evangeliums und der Verwaltung der Sakramente. Diese besondere Beteiligung an Leitung ist also aus dem Verkündigungsauftrag abgeleitet und insofern eine geistliche Leitung.

Dafür sprechen auch die biblisch-theologische Beobachtung, dass Leitung eine Aufgabe der ganzen Gemeinde ist, die von unterschiedlichen dazu begabten Menschen ausgeübt werden kann, und der evangelische Konsens, dass „Kirchenleitung in weiterem Sinne durch Synoden und von Synoden eingesetzte Gremien (unter Beteiligung von ordinierten und nicht-ordinierten Personen) ausgeübt“ wird.[[21]](#footnote-21)

Sowohl von Seiten der Presbyterien als auch von Seiten der Pfarrerinnen und Pfarrer wird eine solche Beteiligung an der Leitung gewünscht. Allerdings hat eine Umfrage der bayerischen Landeskirche auch signifikante Unterschiede gezeigt: Während Kirchenvorsteher und Kirchenvorsteherinnen mit großer Mehrheit (90%) die Leitungsaufgabe im Kern der pfarramtlichen Aufgaben sehen, subsumieren Pfarrerinnen und Pfarrer selbst die Gemeindeleitung unter der Rubrik „Verwaltung“ und sehen diese mehrheitlich (70%) *nicht* im Zentrum ihres Aufgabenbereichs.[[22]](#footnote-22)

Von der 3. These der Barmer Theologischen Erklärung[[23]](#footnote-23) her ist theologisch dazu anzumerken: Die Ordnung der Kirche ist nicht von ihrer Botschaft zu trennen, sondern durch diese bestimmt. Deshalb hat auch die pfarramtliche Leitungsaufgabe, für die Ordnung von Strukturen zu sorgen, eine geistliche Bedeutung und ist nicht unabhängig von der Verkündigungsaufgabe. Dass Pfarrerinnen und Pfarrern hauptamtlich tätig sind, ist für die Ausübung von Leitung auch pragmatisch hilfreich, weil sie ihre Kompetenzen und ihre Zeit entsprechend einbringen können.

Von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern wird der wachsende Aufwand für Leitung und Verwaltung beklagt und es erscheint so, als lasse die Menge der alltäglichen Verwaltungsarbeit keine Zeit mehr für „das Eigentliche“. Deshalb müssen nach der Bestimmung der pfarramtlichen Kernaufgaben auch die Aufgaben benannt werden, die nicht zum Kern gehören und gegebenenfalls abgegeben werden können. Die dafür geschaffenen oder noch zu schaffenden Unterstützungssysteme sollten dann auch wahrgenommen werden.

Dabei ist zwischen strategischer Leitung (Führung) und operativem Management (Leiten) zu unterschieden.[[24]](#footnote-24) Wenn die pastorale Leitungsaufgabe so verstanden wird, „eine prägnante Inszenierung des Glaubens zu ermöglichen“, und die pastorale Leitung „ihr Paradigma offenbar in der Leitung des Gottesdienstes“[[25]](#footnote-25) hat, dann kann Leitung nicht einfach so vom „Eigentlichen“ getrennt werden. Dies erfordert aber ein klares und vor allem theologisches Verständnis von Leitung als geistlicher Leitung.

**🢥** Die in der EKvW geltende Regelung, nach der im Presbyterium „die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Presbyterinnen und Presbyter den Dienst der Leitung der Kirchengemeinde in gemeinsamer Verantwortung“[[26]](#footnote-26) ausüben, ist vor diesem Hintergrund als theologisch verantwortet anzusehen.

**🢥** Es bleibt eine wichtige Aufgabe im Pfarramt, eine Balance zu finden zwischen der theologischen und geistlichen Leitungsverantwortung für Kirche und Gemeinde einerseits und der gemeinsam mit anderen zu organisierenden Verwaltung und dem Management von Kirche und Gemeinde andererseits. Strategische Leitung und operatives Management müssen im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ differenziert betrachtet werden, damit die Arbeit im Pfarramt nicht über ein verträgliches Maß hinaus belastet wird. Leitung ist mehr als Verwaltung und gehört aufgrund ihrer theologischen Bedeutung für die Kirche zu den Kernaufgaben des Pfarramtes.

1. Kirchliche Stellungnahmen und exemplarische Literaturhinweise
2. Kirchliche Stellungnahmen

Evangelische Kirche von Westfalen:

* Unser Leben, unser Glaube, unser Handeln, Bielefeld 2004 (2010)
* Diskussionspapier Pfarrberuf mit Zukunft. Überlegungen der Arbeitsgruppe *Pfarrberuf mit Zukunft* i.A. der Landessynode 2015 der EKvW, 2007
* Gemeinde auf gutem Grund - Konzeptionen für Kirchengemeinden und Kirchenkreise, in: Gemeinde leiten. Handbuch für die Arbeit im Presbyterium, Bielefeld 2008
* Leitfaden Pfarrberuf mit Zukunft (Arbeitshilfe der EKvW), Bielefeld 2009
* Personalbericht für die Evangelische Kirche von Westfalen, vorgelegt zur 4. Tagung der 17. Westfälischen Landessynode vom 16. bis 20. November 2015 (<http://www.evangelisch-in-westfalen.de/kirche/unsere-struktur/landeskirche/landessynode/synode-2015/dokumente/> )

Evangelische Kirche in Deutschland:

* Eckpunkte für die Gestaltung des Zweiten Theologischen Examens (2008), in: Beintker, Michael / Wöller, Michael (Hg.), Theologische Ausbildung in der EKD. Dokumente und Texte aus der Arbeit der Gemischten Kommission für die Reform des Theologiestudiums / Fachkommission I (Pfarramt, Diplom, Magister Theologiae) 2005-2013, Leipzig 2014, S. 153-155

Evangelische Kirche im Rheinland:

* Zeit fürs Wesentliche, Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland. Handreichung, Düsseldorf 2014
* Ordination, Dienst und Ämter nach Evangelischem Verständnis. Beschluss der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 14. Januar 2004

Evangelisch-lutherische Kirche in Bayern:

* Nitsche, Stefan Ark, Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer. Pfarrer und Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten. Die Erträge des Prozesses. Abschlussbericht vorlegt auf der Landessynode im November 2015 (<http://www.berufsbild-pfr.de/abschlussbericht> )

1. Exemplarische Artikel / Aufsätze / Monographien

Becker, Dieter / Dautermann, Richard (Hg.), Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005

Bedford-Strohm, Heinrich / Jung, Volker (Hg.), Vernetzte Vielfalt, Kirche angesichts von Individualisierung und Säkularisierung. Die fünfte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2015

Böhlemann, Peter / Herbst, Michael, Geistlich leiten. Ein Handbuch, Göttingen 2011

Böhlemann, Peter, Wie die Kirche wachsen kann … und was sie davon abhält, Göttingen 22010

Bukowski, Peter, Theologie in der zweiten Ausbildungsphase, in: Pastoraltheologie 93 (2004), S. 152-166

Eimterbäumer, Alexandra, Pfarrer/innen: Außen- und Innenansichten, in: Hermelink, Jan u.a. (Hg.), Kirche empirisch. Ein Werkbuch, Gütersloh 2008

Grözinger, Albrecht, Das Amt der Erinnerung – Überlegungen zum künftigen Profil des Berufes der Pfarrerinnen und Pfarrer, in: Ders., Ist die Kirche noch zu retten? Anstiftungen für das Christentum in postmoderner Gesellschaft, Gütersloh 1998, S. 134-141

Grethlein, Christian, Theologie und Didaktik, in: ZThK 104 (2007), S. 503-525

Grethlein, Christian, Pfarrer – ein theologischer Beruf, Hannover 2008

Grethlein, Christian, Nachwuchs für den Pfarrberuf. Probleme und Herausforderungen, in: Deutsches Pfarrerblatt 4 (2016), S. 192-197

Dahm, Karl-Wilhelm, Art. Pfarrer / Pfarrerin II. Geschichtlich, in: RGG 4. Aufl., Bd. 6, Tübingen 2003, 1197-1200

Hauschildt, Eberhard, Die Kirche ist das Pfarramt. (Nicht nur) theologische Herausforderungen für das Pfarrbild, in: Mehr Fragen als Antworten? Die V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung und ihre Folgen für das Leitungshandeln in der Kirche, i.A. der Führungsakademie für Kirche und Diakonie hg. v. Burkowski, Peter u.a. (Kirche im Aufbruch Bd. 16), Leipzig 2015, S. 69-86

Hermelink, Jan, Pfarrer als Manager? Gewinn und Grenzen einer betriebswirtschaftlichen Perspektive auf das Pfarramt, in: ZThK 95 (1998), 536-564

Hermelink, Jan, Der evangelische Pfarrberuf: ein kirchliches Leitungsamt im Kontext sozialer und organisatorischer Pluralität. Eine einleitende pastoraltheologische Skizze, in: Ders., Kirche leiten in Person. Beiträge zu einer evangelischen Pastoraltheologie, Leipzig 2014, S. 9-38

Höhmann, Peter, Professionsbrüche im Pfarrberuf, in: Becker, Dieter u.a. (Hg.), Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005

Karle, Isolde, Kirche im Reformstress, Gütersloh 2010

Karle, Isolde, Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft (Praktische Theologie und Kultur Bd. 3), Gütersloh 2001

Karle, Isolde, Pastorale Kompetenz, in: PT 89/12, 2000, S. 508-532.

Klessmann, Michael, Das Pfarramt. Einführung in die Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen-Vluyn 2012

Krause, Burghard, Nur gemeinsam sind wir stark, in: Atem und Herzschlag der Kirche: Missionarische Gemeindearbeit in der Praxis, hg. v. Winterhoff, Birgit u.a., Neukirchen-Vluyn 2008, S. 179-186

Mogge-Grotjahn, Hildegard, Pastoraler Auftrag – ein Dienst in der Gesellschaft. Vortrag beim Symposium „Der Pfarrberuf in der Vielfalt der Milieus“ am 29.1.2011 in Düsseldorf, Landeskirchenamt

Muhr-Nelson, Annette, Der Pfarrberuf wandelt sich – aber wohin? Respons zu: Hauschildt, Eberhard, Die Kirche ist das Pfarramt. (Nicht nur) theologische Herausforderungen für das Pfarrbild, in: Mehr Fragen als Antworten? Die V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung und ihre Folgen für das Leitungshandeln in der Kirche, i.A. der Führungsakademie für Kirche und Diakonie hg. v. Burkowski, Peter u.a. (Kirche im Aufbruch Bd. 16), Leipzig 2015, S. 87-94

Penßel, Renate, Lutherisches Amtsverständnis, und Judith Becker, Reformiertes Amtsverständnis, in Reformation und Bekenntnisschriften, in: Hannoveraner Initiative Evangelisches Kirchenrecht (HIEK), Workingpaper 1/09, <http://www.kirchenrechtliches-institut.de>

Schneider, Nikolaus / Lehnert, Volker A., Berufen – wozu? Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der Evangelischen Kirche, Neukirchen-Vluyn 2009

Wagner-Rau, Ulrike, Wichtiger und unwichtiger zugleich: Pfarrberuf und religiöser Wandel, in: Pastoraltheologie 105 (2016), S. 169-184

Ulrike Wagner-Rau,Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess des kirchlichen Wandels, Stuttgart 2009.

1. Landessynode der EKvW 2015, Beschluss Nr. 72. [↑](#footnote-ref-1)
2. Bei allen Unterschieden in der generellen Ausrichtung der Argumentation und in vielen Detailfragen kann dennoch festgestellt werden, dass an dieser Stelle ein weitgehender Konsens besteht. Zur Literaturauswahl s.u. unter VI. [↑](#footnote-ref-2)
3. „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr.“ (1 Kor 12,4f). [↑](#footnote-ref-3)
4. Vgl. Leitfaden - Pfarrberuf mit Zukunft (EKvW 2008) und „Zeit fürs Wesentliche“ (EKiR 2014). [↑](#footnote-ref-4)
5. Ulrike Wagner-Rau, Wichtiger und unwichtiger zugleich, S. 170. [↑](#footnote-ref-5)
6. Burghard Krause, Nur gemeinsam sind wir stark, S. 43. [↑](#footnote-ref-6)
7. Michael Klessmann, Das Pfarramt, S. 42. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ulrike Wagner-Rau, Wichtiger und unwichtiger zugleich, S. 170, verweist auf Martin Schian, Der evangelische Pfarrer der Gegenwart wie er sein soll, Leipzig 1914. [↑](#footnote-ref-8)
9. Vgl. die Hauptvorlage „Familien heute. Impulse zu Fragen der Familie“ zur Landessynode 2012, den Zwischenbericht des Ständigen Theologischen Ausschusses 2013 und dessen Beitrag zur Landessynode 2014: „**Die Bibel lesen und Familien begegnen.** Evangelisch die Schrift verstehen und auslegen“ (alle online unter http://www.familien-heute.de). [↑](#footnote-ref-9)
10. Michael Klessmann, Das Pfarramt, S. 336f (These 8). [↑](#footnote-ref-10)
11. Vgl. Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, hg. v. d. Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover 2014, S. 13. [↑](#footnote-ref-11)
12. Die aktuelle EKD-Statistik verzeichnet 23 Mio. evangelische Kirchenmitglieder, was einem Anteil von 29 % an der Gesamtbevölkerung entspricht; die EKvW hat 2,4 Mio. Mitglieder bei einem Bevölkerungsanteil von 30 %. [↑](#footnote-ref-12)
13. Exemplarisch können die hohe Wertschätzung für die Diakonie, die Notfallseelsorge und kirchliche Bildungsarbeit sowie die Attraktivität kirchenmusikalischer Veranstaltungen genannt werden. [↑](#footnote-ref-13)
14. Michael Klessmann, Das Pfarramt, S. 336f (These 4). [↑](#footnote-ref-14)
15. Personalbericht für die Evangelische Kirche von Westfalen. Landessynode 2015, S. 21. [↑](#footnote-ref-15)
16. Art. 219 KO EKvW. [↑](#footnote-ref-16)
17. „Ordnungsgemäß berufen“. Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis (VELKD-Texte 136), Hannover 2006. [↑](#footnote-ref-17)
18. Vgl. § 1 des Kirchengesetzes über die Ordnung für die Wortverkündigung und die Sakramentsverwaltung durch Prädikantinnen und Prädikanten (Prädikantengesetz) vom 19. November 2010: „1 Gemeindeglieder, die die Gabe der Verkündigung haben, können zur Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung berufen und als Prädikantin oder Prädikant beauftragt werden. 2 Das Gleiche gilt für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, die die Anstellungsfähigkeit zur Gemeindepädagogin oder zum Gemeindepädagogen haben oder die Ausbildung als Diakonin oder Diakon abgeschlossen haben, sowie für Religionslehrerinnen und Religionslehrer.“ [↑](#footnote-ref-18)
19. Amt – Ordination – Episkopé (Leuenberger Texte 13), hg. v. Michael Bünker / Martin Friedrich, Leipzig 2014, S. 133. [↑](#footnote-ref-19)
20. Annette Kurschus, Das Amt der Pfarrerin und des Pfarrers. Anmerkungen (nicht nur) aus kirchenleitender Sicht (Impulsvortrag auf der westfälischen Landessynode 2015). [↑](#footnote-ref-20)
21. Amt – Ordination – Episkopé (siehe Anm. 19), S. 138. [↑](#footnote-ref-21)
22. Im bayrischen Diskussionsprozess wurde dies so kommentiert: „Die großen Unterschiede im Blick auf Leitung als Grundaufgabe fallen ins Auge. Kirchenvorstände wünschen sich von ‚ihren‘ Pfarrer/innen deutlich mehr ‚Führungsqualität‘ und ‚Leitungskompetenz‘ als einer Rollenwahrnehmung jenseits von ‚Basta‘-Politik einerseits und ‚Palaver-Club‘ andererseits. […] Für viele Pfarrer/innen zeigt sich hier die größte Rollenunklarheit und -unsicherheit aller Grundaufgaben; oft wird dieses Feld vor allem als Verwaltung beschrieben“ (Stefan Ark Nitsche, Berufsbild: „Pfarrerin, Pfarrer“, S. 8). [↑](#footnote-ref-22)
23. Barmen III: „Die christliche Kirche ist die Gemeinde von Brüdern, in der Jesus Christus in Wort und Sakrament durch den Heiligen Geist als der Herr gegenwärtig handelt. Sie hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, *mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung* mitten in der Welt der Sünde als die Kirche der begnadigten Sünder zu bezeugen, dass sie allein sein Eigentum ist, allein von seinem Trost und von seiner Weisung in Erwartung seiner Erscheinung lebt und leben möchte.“ [↑](#footnote-ref-23)
24. „Vereinfacht ausgedrückt: Während es sich bei ‚Führung’ vorrangig um eine Interaktionsbeziehung handelt, man also quasi stets ‚unter vier, sechs oder acht Augen‘ führt, nimmt ‚Leitung’ die Gesamtorganisation in den Blick. *Führen* heißt: Im beruflichen Umfeld andere Menschen wertschätzend und zielgerichtet in einer spezifischen Situation dazu bewegen, Aufgaben zu übernehmen und erfolgreich auszuführen. *Leiten* heißt: Die Gesamtorganisation als Objekt von Strategie und Planung begreifen und in einer vorfindlichen Situation geeignete Lenkungsmittel benutzen, um das Überleben zu sichern und die Zukunft zu gestalten. Im Leitungshandeln geht es also um die Steuerung der Gesamtorganisation.“ (Ulrich Müller-Weißner, Chef sein im Haus des Herrn. Führen und leiten in der Kirche – eine Praxishilfe, Gütersloh 2003, S. 45, 46, 52 u. 71). [↑](#footnote-ref-24)
25. Jan Hermelink, Der evangelische Pfarrberuf, S. 26. Hermelink fährt fort: „Wird der Pfarrberuf wesentlich als Leitungstätigkeit konzipiert, als personale Verantwortung für die gemeinsame Inszenierung des Glaubens, dann treten mit Gottesdienst, Predigt und Bildungsarbeit vor allem Tätigkeiten in den Blick, die sich in der Öffentlichkeit oder in größeren Gruppen vollziehen“ (S. 30f.). [↑](#footnote-ref-25)
26. Art. 55 (1) KO EKvW. [↑](#footnote-ref-26)