EVANGELISCHE KIRCHE
VON KURHESSEN-WALDECK

Zehnte Tagung der 14. Landessynode

Zu Tagesordnungspunkt 8

Teilprozess Profilierung der Ämter und Berufe – Erkenntnisse aus den Laboratorien und weitere Schritte auf dem Weg zu einer multiprofessionellen Kirche

A. Problemlage und Zielsetzung

Die Erfahrungen aus den Laboratorien und den begleitenden Auswertungen zeigen, dass die Herausforderungen kirchlicher Arbeit künftig nur durch ein verbindliches Zusammenwirken unterschiedlicher Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements bewältigt werden können. Multiprofessionelle Zusammenarbeit erweist sich dabei nicht als zusätzliche Option, sondern als eine zentrale Voraussetzung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags unter veränderten gesellschaftlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen. Ziel des vorliegenden Beschlussvorschlags ist, die gemeinsame Verantwortung verschiedener Professionalitäten zu stärken, die notwendigen Rahmenbedingungen für multiprofessionelle Zusammenarbeit zu fördern und die Zukunftsfähigkeit kirchlichen Handelns langfristig zu sichern.

B. Lösungsvorschlag

Die Landessynode nimmt den Bericht des Teilprozesses „Profilierung der Ämter und Berufe“ zustimmend zur Kenntnis. Sie stellt fest, dass die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags unter den gegenwärtigen und zukünftigen Bedingungen in besonderer Weise auf das Zusammenwirken unterschiedlicher Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements angewiesen ist. Multiprofessionelle Zusammenarbeit wird deshalb als ein leitendes Organisationsprinzip kirchlichen Handelns verstanden. Die Landessynode bittet den Rat der Landeskirche, bei der Weiterentwicklung kirchlicher Gesetze, Ordnungen, Leitungsstrukturen, Personalentwicklungsprozesse und Organisationsformen multiprofessionelle Zusammenarbeit als leitendes Organisationsprinzip zu berücksichtigen und Vorhaben an folgenden Leitlinien zu überprüfen:

1. Orientierung am Auftrag der Kirche
Kirchliche Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten werden vom gemeinsamen Auftrag der Kirche und ihren Grundaufgaben her bestimmt.

2. Gemeinsame Verantwortung
Haupt- und Ehrenamtliche gestalten kirchliches Handeln gemeinsam und übernehmen entsprechend ihrer Beauftragung, Kompetenz und Rolle Verantwortung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags.

3. Kompetenz- und Aufgabenorientierung
Aufgaben werden den jeweils erforderlichen Kompetenzen, Qualifikationen und Verantwortlichkeiten zugeordnet. Die Vielfalt der unterschiedlichen Berufe, Dienste und

Engagementformen soll wirksam zur Entfaltung kommen und zur gemeinsamen Erfüllung des kirchlichen Auftrags beitragen.

4. Kooperative Leitung und Beteiligung
Leitungs-, Beratungs- und Entscheidungsstrukturen sollen Zusammenarbeit, Beteiligung, Transparenz und die Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung fördern.

5. Regionale Entwicklung und Zukunftsfähigkeit
Strukturen und Ressourcen sind so zu gestalten, dass regionale Zusammenarbeit, Innovation, Lernprozesse sowie die langfristige Erfüllung des kirchlichen Auftrags unterstützt werden.

Die Landessynode bittet den Rat der Landeskirche, über die Berücksichtigung und Umsetzung dieser Leitlinien im Rahmen des Reformprozesses „Kirche bewegt“ regelmäßig zu berichten.

C. Alternativen

[*welche Alternativen wurden ernsthaft erwogen und aus welchen Gründen wurden sie verworfen?*]

D. Finanzielle Auswirkungen

Keine Auswirkungen

E. Beteiligung

Lenkungsgruppe Teilprozess „Profilierung der Ämter und Berufe“, Steuerungsgruppe Reformprozess, Rat der Landeskirche

F. Anlage

- Bericht Teilprozess „Profilierung der Ämter und Berufe“ - Erkenntnisse aus den Laboratorien und weitere Schritte auf dem Weg zu einer multiprofessionellen Kirche

- Anlage 1: Zwischenstand „Berufsprofil Pfarrberuf“

zu Tagesordnungspunkt 8

Teilprozess „Profilierung der Ämter und Berufe“ -
Erkenntnisse aus den Laboratorien und weitere Schritte auf dem Weg zu einer multiprofessionellen Kirche

I Wo stehen wir im Prozess?

1. Profilierung des Pfarrberufs

Die Erkenntnisse aus den Laboratorien verdeutlichen, dass die Weiterentwicklung kirchlicher Arbeit Klarheit über Auftrag, Rollen und Verantwortlichkeiten voraussetzt. Vor diesem Hintergrund richtet sich der Blick nun auf die Profilierung einzelner Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements. Den ersten Schwerpunkt bildet dabei die Profilierung des Pfarrberufs.

Ziel ist, den spezifischen Beitrag des Pfarrberufs innerhalb einer Kirche zu beschreiben, die von geteilter Verantwortung und multiprofessioneller Zusammenarbeit geprägt ist.

Die Arbeiten knüpfen an die Thesen der Theologischen Kammer zum Profil des Pfarrberufs an. In einem iterativen Verfahren wurde daraus ein Berufsprofil entwickelt, das sowohl die theologischen Grundlagen des Pfarrberufs aufnimmt als auch den veränderten Anforderungen kirchlicher Praxis Rechnung trägt. Ein Zwischenergebnis (Anlage 1) liegt diesem Bericht bei.

In den bisherigen Beratungen war dabei eine grundlegende Einsicht leitend: Ausgangspunkt für die Beschreibung kirchlicher Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements ist nicht die einzelne Professionalität, sondern der Auftrag der Kirche. Maßgeblicher Referenzrahmen sind daher die sechs Grundaufgaben kirchlichen Handelns, wie sie die Landessynode 2022 beschlossen hat. Von ihnen her ist zu fragen, welche Aufgaben wahrzunehmen sind, welche Kompetenzen dafür benötigt werden und welche Formen der Beauftragung und Verantwortung damit verbunden sind.

Aus dieser Perspektive wird der Pfarrberuf nicht zuerst von seinen Rechten oder Zuständigkeiten her beschrieben, sondern von seinem Beitrag zum gemeinsamen Auftrag der Kirche. Für den Pfarrberuf wird exemplarisch begonnen, die Zuordnung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten entlang der Grundaufgaben zu beschreiben. Die dabei entwickelte Systematik soll perspektivisch auch für weitere kirchliche Berufe, Dienste und Engagementformen fruchtbar gemacht werden. Sie eröffnet die Möglichkeit, diese nicht voneinander abzugrenzen, sondern aufeinander zu beziehen und ihr Zusammenwirken nachvollziehbar zu gestalten.

Damit verbindet sich zugleich ein veränderter Blick auf Stellenprofile und Personalplanung. Künftig werden die in einer Region wahrzunehmenden Aufgaben und Entwicklungsschwerpunkte stärker Ausgangspunkt für die Ausgestaltung von Stellen sein. Die konkrete Zuordnung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten wird dabei in gemeinsamen Verständigungsprozessen zwischen den kirchenleitenden Gremien vor Ort und der mittleren Leitungsebene erfolgen.
Die Profilierung des Pfarrberufs dient damit der Klärung eines Berufsbildes, und ist zugleich ein Beitrag zur Weiterentwicklung eines gemeinsamen Verständnisses kirchlicher Berufe, Dienste und Engagementformen. Ziel ist eine Kirche, in der unterschiedliche Professionalitäten ihre jeweiligen Stärken einbringen und Verantwortung gemeinsam wahrnehmen.

2. „Aus dem Labor in die Linie!“

Der Teilprozess „Profilierung der Ämter und Berufe“ wurde 2024 im Gesamtzusammenhang tiefgreifender Veränderungen aufgenommen, die das kirchliche Handeln in allen Ebenen der Landeskirche prägen: sinkende personelle Ressourcen, begrenzte finanzielle Spielräume, eine zunehmende Komplexität kirchlicher Aufgaben, wachsende Anforderungen an Spezialisierung, die Notwendigkeit regionaler Kooperationen sowie der Wunsch nach einer stärker beteiligungsorientierten Kirche.
In diesem Gesamtzusammenhang wurden die Laboratorien als zentrales Lern- und Erprobungsfeld des Prozesses eingerichtet. In regionalen Experimentierräumen konnten neue Formen kirchlicher Zusammenarbeit unter realen Bedingungen erprobt, reflektiert und ausgewertet werden. Dabei wurde deutlich, dass die Weiterentwicklung kirchlicher Zusammenarbeit eine integrierte Betrachtung erfordert. Multiprofessionelle Zusammenarbeit, die Profilierung kirchlicher Berufe und Dienste, Formen ehrenamtlichen Engagements sowie Fragen von Verantwortung und Beteiligung greifen unmittelbar ineinander. Sie müssen gemeinsam weiterentwickelt werden, denn sie berühren gemeinsam die Frage, wie Kirche ihren Auftrag unter veränderten Bedingungen künftig wahrnehmen kann.
Die inhaltlichen Erkenntnisse aus den Laboratorien wurden der Synode bereits vorgestellt. Die Laboratorien haben von Beginn an alle Berufe, Dienste und ehrenamtliche Engagementformen in den Blick genommen. Die Klärung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Formen gemeinsamer Leitung schärft die Profile aller Beteiligten und macht den spezifischen Auftrag sowie die spezifische Verantwortung des Pfarrberufs im Zusammenspiel mit den anderen Professionalitäten sichtbar. Die Laboratorien haben damit einen wichtigen Beitrag zur Verständigung darüber geleistet, wie der Pfarrberuf künftig in einer multiprofessionell und kooperativ gestalteten Kirche wahrgenommen werden kann.

Mit dem Abschluss und der Auswertung liegen nun zentrale Lernerfahrungen vor, die für die weitere Entwicklung richtungsweisend sind:

- Strukturveränderungen und Kulturveränderungen sind aufeinander angewiesen und müssen gemeinsam gestaltet werden.
- Multiprofessionelle Zusammenarbeit braucht Klarheit über Rollen, Zuständigkeiten und verlässliche Unterstützungssysteme.
- Leitungs- und Entscheidungsstrukturen müssen den Anforderungen gemeinsamer Verantwortung angepasst werden.
- Entlastung entsteht nicht allein durch eine neue Verteilung von Aufgaben, sondern ebenso durch bewusste Schwerpunktsetzungen und den Verzicht auf bisherige Aufgaben.
- Kulturwandel ist kein Projekt mit festem Endpunkt, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess.

Unsere zentrale Erkenntnis lautet:
Die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags unter veränderten Bedingungen wird nur durch ein verbindliches Zusammenwirken unterschiedlicher Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements gelingen. Diese Vielfalt ist dabei nicht ein Nebeneinander unterschiedlicher Zuständigkeiten, sondern Ausdruck einer gemeinsamen Verantwortung für den Auftrag der Kirche. Multiprofessionelle Zusammenarbeit ist deshalb keine zusätzliche Option kirchlichen Handelns, sondern die notwendige und zukunftsfähige Form seiner Gestaltung.

Die in den Laboratorien gewonnenen Erkenntnisse weisen damit über die Erprobungsräume hinaus. Sie machen deutlich, dass die Weiterentwicklung kirchlicher Arbeit nicht allein eine Frage neuer Arbeitsformen ist, sondern auch eine Frage der Rahmenbedingungen, in denen diese Arbeit geschieht. Wenn Verantwortung stärker gemeinsam wahrgenommen werden soll, müssen auch Leitungs-, Entscheidungs- und Beteiligungsstrukturen entsprechend weiterentwickelt werden.
Der Übergang vom „Labor in die Linie“ beschreibt deshalb den Übergang von der Erprobung zur nachhaltigen Verankerung als nächsten Schritt im Reformprozess. Die Aufgabe der kommenden Jahre besteht darin, die gewonnenen Erfahrungen so in die Regelstrukturen der Landeskirche zu überführen, dass die Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements gefördert wird und die Gaben und Kompetenzen aller wirksam zur Entfaltung kommen.

Der mittleren Leitungsebene kommt für die weitere Entwicklung der Landeskirche eine zentrale Verantwortung zu. Sie verbindet die strategischen Entscheidungen der Landeskirche mit den konkreten Gegebenheiten in Kirchenkreisen, Regionen und Kooperationsräumen. Hier werden Entwicklungsprozesse begleitet, Verständigung ermöglicht und neue Formen der Zusammenarbeit dauerhaft verankert.

Zugleich ist die mittlere Leitungsebene selbst Teil des Veränderungsprozesses. Das bestehende Leitungsverständnis und die daraus resultierenden Organisationsformen sind unter anderen Voraussetzungen entstanden. Multiprofessionelle Zusammenarbeit stellt deshalb nicht nur die verschiedenen Berufe, sondern auch das Verständnis von Leitung vor neue Fragen.
Die entscheidende Frage lautet daher nicht allein: **Wie entwickeln sich die kirchlichen Berufe und Dienste weiter?** Sie lautet ebenso: **Wie muss Leitung künftig gestaltet werden, damit gemeinsames Handeln gelingen kann?**
Leitung wird dabei zunehmend die Aufgabe haben, Orientierung zu geben, Zusammenarbeit zu ermöglichen, Vernetzung zu fördern und Entwicklungsräume offenzuhalten.
Damit kommt der mittleren Ebene eine Schlüsselrolle für die weitere Entwicklung der Landeskirche zu. Der Übergang vom „Labor in die Linie“ wird dort gelingen, wo die Erkenntnisse aus den Erprobungsräumen in verlässliche Strukturen überführt und zugleich die kulturellen Voraussetzungen für Vertrauen, Beteiligung und gemeinsame Verantwortung gestärkt werden. So können die gewonnenen Erfahrungen zu einer dauerhaften Grundlage werden, auf der die Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements der Kirche auch künftig gemeinsam ihren Beitrag zum einen Auftrag der Kirche leisten.

II Welche nächsten Schritte ergeben sich aus den bisherigen Erkenntnissen?

Der Teilprozess „Profilierung der Ämter und Berufe“ ist nicht als zeitlich begrenztes Reformprojekt angelegt, das mit einem bestimmten Datum abgeschlossen werden kann. Die bisherigen Erkenntnisse aus den Laboratorien und begleitenden Auswertungen zeigen vielmehr, dass die Entwicklung einer multiprofessionell geprägten Kirche einen langfristigen Kulturwandel erfordert. Kulturwandel lässt sich nicht beschließen, sondern muss durch kontinuierliche Verständigung, gemeinsame Erfahrungen und verlässliche Formen der Zusammenarbeit wachsen.
Für die die nächsten Prozessschritte bedeutet dies, die gewonnenen Erkenntnisse dauerhaft in die Strukturen und Kommunikationsformen der Landeskirche zu integrieren. Im Mittelpunkt steht dabei die Aufgabe, weitere Kommunikations- und Beteiligungsflächen zwischen den

unterschiedlichen Berufen, Diensten und Formen ehrenamtlichen Engagements zu schaffen. Dabei soll die Profilierung der verschiedenen Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements einer gemeinsamen Leitfrage folgen:

„Welchen spezifischen Beitrag leisten sie zur gemeinsamen Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags in einer multiprofessionell gestalteten Kirche?“

Profilierung wird damit nicht als Abgrenzungsprozess verstanden, sondern als Klärung der jeweiligen Kompetenzbeiträge innerhalb einer gemeinsamen kirchlichen Praxis von Beruflichen und Ehrenamtlichen.

- Die Arbeiten zur Profilierung des Pfarrberufs werden fortgeführt und sollen der Frühjahrssynode 2027 zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt werden.
- Die begonnenen Arbeiten zur Profilierung des Diakon*innenamtes werden fortgeführt. Ziel ist eine Klärung des spezifischen Beitrags diakonisch-gemeindepädagogischer Professionalität innerhalb einer multiprofessionell gestalteten Kirche und der entsprechenden Gesetzesnovellierung zur Herbstsynode 2027.
- Das Berufsbild der Gemeindereferent*innen wird im Dialog mit den Vertreterinnen und Vertretern der Berufsgruppe weiterentwickelt. Die Initiative hierzu ist aus der Berufsgruppe selbst in den Profilierungsprozess eingebracht worden und wird als wichtiger Beitrag zur gemeinsamen Klärung kirchlicher Berufsprofile aufgenommen. Die Fragestellungen weisen dabei wesentliche inhaltliche Schnittmengen mit der Profilierung des Diakon*innenamtes auf. Beide Prozesse sollen daher eng aufeinander bezogen und in ihrem Erkenntnisgewinn wechselseitig genutzt werden.
- Das Stellenprofil der Verwaltungsassistenzen wird weiterentwickelt. Dabei soll insbesondere sichtbar werden, welchen Beitrag Verwaltungsassistenzen zur Qualität kirchlicher Organisation und zur Ermöglichung multiprofessioneller Zusammenarbeit leisten.
- Zur Förderung eines gemeinsamen Verständnisses von Auftrag, Rollen und Verantwortung wird ein Kommunikations- und Beteiligungskonzept erarbeitet. Es soll gemischt-professionelle Gesprächs- und Resonanzräume schaffen und die Verständigung zwischen den unterschiedlichen Berufen, Diensten, Formen ehrenamtlichen Engagements und Ebenen der Kirche fördern.
- Die im Teilprozess entwickelte Systematik der Zuordnung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten wird schrittweise auf weitere kirchliche Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements übertragen. Ziel ist ein gemeinsamer Orientierungsrahmen, der das Zusammenwirken der unterschiedlichen haupt- und ehrenamtlich Tätigen vom Auftrag der Kirche her beschreibt

Der Übergang in die Phase nach dem Reformprozess wird daher nicht durch den Abschluss einzelner Maßnahmen gekennzeichnet sein, sondern durch die Verstetigung eines gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozesses. Ziel ist eine Kirche, in der unterschiedliche Berufe, Dienste und ehrenamtlich Engagierte selbstverständlich miteinander Verantwortung wahrnehmen und den kirchlichen Auftrag gemeinsam gestalten.

III Beschlussvorschlag

Die Landessynode nimmt den Bericht des Teilprozesses „Profilierung der Ämter und Berufe“ zustimmend zur Kenntnis.

Sie stellt fest, dass die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags unter den gegenwärtigen und zukünftigen Bedingungen in besonderer Weise auf das Zusammenwirken unterschiedlicher Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements angewiesen ist. Multiprofessionelle Zusammenarbeit wird deshalb als ein leitendes Organisationsprinzip kirchlichen Handelns verstanden.

Die Landessynode bittet den Rat der Landeskirche, bei der Weiterentwicklung kirchlicher Gesetze, Ordnungen, Leitungsstrukturen, Personalentwicklungsprozesse und Organisationsformen multiprofessionelle Zusammenarbeit als leitendes Organisationsprinzip zu berücksichtigen und Vorhaben an folgenden Leitlinien zu überprüfen:

1. **Orientierung am Auftrag der Kirche**
   Kirchliche Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten werden vom gemeinsamen Auftrag der Kirche und ihren Grundaufgaben her bestimmt.
2. **Gemeinsame Verantwortung**
   Haupt- und Ehrenamtliche gestalten kirchliches Handeln gemeinsam und übernehmen entsprechend ihrer Beauftragung, Kompetenz und Rolle Verantwortung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags.
3. **Kompetenz- und Aufgabenorientierung**
   Aufgaben werden den jeweils erforderlichen Kompetenzen, Qualifikationen und Verantwortlichkeiten zugeordnet. Die Vielfalt der unterschiedlichen Berufe, Dienste und Engagementformen soll wirksam zur Entfaltung kommen und zur gemeinsamen Erfüllung des kirchlichen Auftrags beitragen.
4. **Kooperative Leitung und Beteiligung**
   Leitungs-, Beratungs- und Entscheidungsstrukturen sollen Zusammenarbeit, Beteiligung, Transparenz und die Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung fördern.
5. **Regionale Entwicklung und Zukunftsfähigkeit**
   Strukturen und Ressourcen sind so zu gestalten, dass regionale Zusammenarbeit,

Innovation, Lernprozesse sowie die langfristige Erfüllung des kirchlichen Auftrags unterstützt werden.

Die Landessynode bittet den Rat der Landeskirche, über die Berücksichtigung und Umsetzung dieser Leitlinien im Rahmen des Reformprozesses „Kirche bewegt“ regelmäßig zu berichten.

Begründung

Die Erfahrungen aus den Laboratorien und den begleitenden Auswertungen zeigen, dass die Herausforderungen kirchlicher Arbeit künftig nur durch ein verbindliches Zusammenwirken unterschiedlicher Berufe, Dienste und Formen ehrenamtlichen Engagements bewältigt werden können. Multiprofessionelle Zusammenarbeit erweist sich dabei nicht als zusätzliche Option, sondern als eine zentrale Voraussetzung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags unter veränderten gesellschaftlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen.
Mit dem vorliegenden Beschluss formuliert die Landessynode daher Leitlinien, die vergleichbar mit den grundlegenden Orientierungen der Grundordnung einen Maßstab für zukünftige Struktur-, Organisations- und Gesetzgebungsvorhaben bilden. Sie schaffen keinen neuen Rechtsstatus einzelner Berufe oder Dienste, sondern beschreiben die Perspektive, von der aus künftige Entscheidungen betrachtet und gestaltet werden sollen.
Ziel ist es, die gemeinsame Verantwortung verschiedener Professionalitäten zu stärken, die notwendigen Rahmenbedingungen für multiprofessionelle Zusammenarbeit zu fördern und die Zukunftsfähigkeit kirchlichen Handelns langfristig zu sichern.

Anlage

Anlage 1 – Zwischenstand „Berufsprofil Pfarrberuf“

Teilprozess „Profilierung der Ämter und Berufe“ -
Zwischenstand „Berufsprofil Pfarrberuf“

Einleitung

Das vorliegende Berufsprofil beschreibt den Pfarrberuf im Übergang von einer „Allzuständigkeit“ hin zu einem Beruf, für den zwar eine generalistische Ausbildung in Theologiestudium und Vikariat vorausgesetzt wird, der sich aber als Beruf an den diversen Aufgabenstellungen der jeweiligen regionalen wie funktionalen Arbeitsfelder bzw. den Erfordernissen des Sozialraums spezialisiert und ausdifferenziert.
Das veränderte Profil des Pfarrberufs steht in Resonanz zum Kulturwandel im Rahmen der Transformation unserer Kirche. Der Pfarrberuf wird – gut reformatorisch – funktional als Beruf mit spezifischen Kompetenzen und Aufgaben beschrieben. Im Zusammenspiel mit allen, die in der Kirche haupt- und ehrenamtlich arbeiten, trägt er dazu bei, den kirchlichen Auftrag, das Evangelium zu teilen, wahrzunehmen und umzusetzen.
Das funktionale Verständnis des Pfarrberufs und das von der Synode verabschiedete funktionale Verständnis von Gemeinde werden aufeinander bezogen.

Bezugsrahmen des hier vorgelegten Berufsprofils sind die sechs Grundaufgaben kirchlichen Handelns, die von der Landessynode als gemeinsamer Auftrag der Kirche beschrieben wurden. Sie bilden den Orientierungsrahmen für die Wahrnehmung kirchlicher Arbeit insgesamt und werden im Zusammenwirken von allen, die in der Kirche haupt- und ehrenamtlich arbeiten, erfüllt.

Pfarrpersonen übernehmen eine spezifische theologische, öffentliche und ordinationsgebundene Verantwortung im Rahmen des Auftrags der Kirche. Sie sind dabei in eine Gemeinschaft vieler Berufe, Beauftragungen und Dienste gestellt (multiprofessionelle Zusammenarbeit). Mit diesen gestalten sie das Verkündigungsamt der Kirche. Der Begriff Verkündigungsamt (Predigtamt, CA V) hält fest, dass der Auftrag der Kirche, das Evangelium zu kommunizieren, in multiprofessioneller Verantwortung wahrgenommen wird.

Das vorliegende Papier konzentriert sich auf die Beschreibung des künftigen Profils des Pfarrberufs, wie es im Rahmen des Profilierungsprozesses kirchlicher Ämter und Berufe partizipativ entwickelt worden ist. Die Grundordnung schafft dafür den Rahmen, der in weiteren gesetzlichen Regelungen konkretisiert werden muss. Für den Pfarrberuf geschieht dies vor allem im Pfarrdienstgesetz. So wird es ermöglicht, dem Prozess des Kulturwandels einen verbindlichen Rahmen zu geben, der aber die notwendige Flexibilität durch die konkreten

Füllungen und kulturellen Entwicklungen gibt, die im Profilierungsprozess weiterbearbeitet werden und gegebenenfalls in gesetzliche Anpassungen einfließen.

Im vorliegenden Text werden zunächst die grundlegenden Leitlinien für das Pfarrberufsprofil beschrieben (Abschnitt 1). Die Entwicklung von einem generalistisch verstandenen Pfarramt hin zu einem kompetenz- und aufgabenorientierten Berufsverständnis, die Einbindung in regionale und funktionale Arbeitsfelder sowie die spezifische Rolle des Pfarrberufs innerhalb der Gemeinschaft kirchlicher Dienste und Berufe werden als Grundlinien benannt.
Abschnitt 2 stellt die Aufgaben des Pfarrberufs entlang der sechs Grundaufgaben kirchlichen Handelns sowie der kybernetischen Grundaufgabe von Leitung und Organisation dar. Die dargestellten Aufgaben beschreiben diejenigen Beiträge zum gemeinsamen Auftrag der Kirche, für deren Wahrnehmung Pfarrpersonen aufgrund ihrer theologischen Ausbildung, ihrer Ordination und ihres öffentlichen Auftrags qualifiziert sind.
Abschnitt 3 veranschaulicht anhand exemplarischer Situationen, wie Pfarrpersonen ihre besondere theologische Verantwortung in unterschiedlichen Kontexten wahrnehmen. Die Beispiele zeigen, wie theologisches Orientierungswissen in kirchliche und gesellschaftliche Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse eingebracht werden kann.

1. Grundlinien

1.1 Aufgaben- und kompetenzorientierte Profilierung des Pfarrberufs

Grundlegend für die Beschreibung des Berufsprofils ist die Entwicklung vom generalistisch ausgerichteten Pfarramt hin zu einer kompetenz- und funktionsorientierten Profilierung des Pfarrberufs. An einer einheitlichen Grundbestimmung des Pfarrberufs wird unabhängig von den Anstellungsverhältnissen festgehalten. Die Ordination bleibt die berufsspezifische Form der Beauftragung und wird unabhängig von dieser dauerhaft als öffentlich-rechtliches Treueverhältnis verstanden.
Die berufliche Qualifikation - wissenschaftliches Theologiestudium und Vikariat – folgt notwendigerweise einer generalistischen Ausrichtung insofern sie – besonders im Vikariat - auf die Grundvollzüge kirchlichen Handelns vorbereitet. Aus der generalistischen Qualifikation leitet sich aber nicht mehr wie bisher eine universelle Zuständigkeit der Pfarrpersonen ab. Sie ist zu beachten in der Verhältnisbestimmung zu anderen kirchlichen Diensten und Berufen, die für Teilaufgaben in den verschieden regionalen oder funktionalen Arbeitsfeldern qualifiziert sind.
Ein weiter, funktional ausgerichteter Gemeindebegriff, wie ihn sich die Synode zu eigen gemacht hat, korrespondiert mit einer funktionalen Beschreibung und Profilierung des Pfarrberufs.

1.2 Profilierung des Pfarrberufs im Kontext regionaler und funktionaler Arbeitsfelder

Für die Profilierung des Pfarrberufs ist es erforderlich, zunächst die Aufgaben der Gemeinden/Kooperationsräume/Arbeitsfelder[1] in Entsprechung zu den Anforderungen des Sozialraums zu beschreiben. Das jeweilige Profil eines regionalen und funktionalen Arbeitsfeldes wird daraus abgeleitet. Im Rahmen des Auftragsklärungsprozesses wurde dazu passend formuliert, dass nicht jedes Arbeitsfeld in gleicher Weise die sechs Grundaufgaben des kirchlichen Auftrages erfüllen muss oder kann.

Pfarrpersonen nehmen ihre Aufgabe in verschiedenen beruflichen Profilierungen wahr. Ihr Aufgabenportfolio richtet sich nach den unterschiedlichen Kontexten und Erfordernissen ihres Arbeitsfeldes. Ausgangspunkt für die Beschreibung einer Pfarrstelle ist das spezifische Profil des Arbeitsfeldes, in dem die Pfarrstelle angesiedelt ist. Es entstehen so unterschiedliche Profile mit Schwerpunktsetzungen. Diese Schwerpunktsetzungen sind Ergebnisse von Aushandlungsprozessen der zuständigen Leitungsgremien und werden durch die mittlere Leitungsebene / die Personalverantwortlichen gesteuert. Das jeweilige Stellenprofil mit den dazugehörigen Aufgaben wird mit Hilfe des Terminstundenmodells als Steuerungsinstrument für die Arbeitszeit entwickelt.

Eine Aufgabenkritik für den Pfarrberuf erfolgt demnach zukünftig immer gemeinsam mit den Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen der regionalen und funktionalen Arbeitsfelder.

1.3. Profil des Pfarrberufs: Ein theologischer Beruf im Kontext kirchlicher Dienste und Berufe

Pfarrpersonen übernehmen eine spezifische theologische, öffentliche und ordinationsgebundene Verantwortung im Rahmen des Auftrags der Kirche. Aufgrund ihrer wissenschaftlich-theologischen Ausbildung sind Pfarrpersonen befähigt, theologische und religionshermeneutische Perspektiven in die kirchliche Arbeit orientierend und, wenn es die Situation fordert, auch kritisch-positionell einzubringen. Sie übernehmen damit theologische Verantwortung, verstanden als theologische Orientierung, Einordnung und Reflexion kirchlichen Handelns, für die Gestaltung und Ausrichtung kirchlicher Arbeit.[2]

Die Wahrnehmung der theologischen Verantwortung durch Pfarrpersonen steht im Rahmen des Auftrags, der allen Christinnen und Christen gegeben ist. Theologische Impulse für die Gestaltung kirchlicher Arbeit werden in der Gemeinschaft der Dienste und Berufe beraten und umgesetzt.

---

[1] Im Folgenden wird von regionalen und funktionalen Arbeitsfeldern gesprochen. Damit sind im Sinne des funktionalen Gemeindebegriffs verschiedene Orte und Sozialgestalten von Kirche und Gemeinde im Blick.

[2] Vgl. hierzu die Beispiele am Ende des Papiers.

2. Aufgaben im Pfarrberuf

Die sechs Grundaufgaben kirchlichen Handelns, wie sie die Landessynode 2022 beschlossen hat, beschreiben den gemeinsamen Auftrag der Kirche. Sie bilden den Orientierungsrahmen für die Wahrnehmung kirchlicher Arbeit insgesamt und werden im Zusammenwirken verschiedener Berufe, Dienste und ehrenamtlich Mitarbeitender erfüllt. Zu den sechs Grundaufgaben tritt die kybernetische Grundaufgabe der Leitung und Organisation hinzu. Sie dient dazu, die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags zu ermöglichen, zu koordinieren und weiterzuentwickeln.

Der Pfarrberuf leistet aufgrund seiner theologischen Ausbildung in Studium und Vikariat, der Ordination und seines besonderen öffentlichen Auftrags einen spezifischen Beitrag zur Wahrnehmung dieser Grundaufgaben. Die in diesem Dokument dargestellten Aufgaben beschreiben daher diejenigen Anteile am Gesamtauftrag der Kirche, die dem Pfarrberuf in besonderer Weise zugeordnet werden können.

Die aufgeführten Aufgaben stellen weder eine vollständige Beschreibung aller kirchlichen Aufgaben noch die Anforderungen jeder einzelnen Pfarrstelle dar. Vielmehr markieren sie den Aufgaben- und Verantwortungsbereich, für dessen Wahrnehmung Pfarrpersonen durch Studium, Vikariat und berufliche Fortbildung grundsätzlich qualifiziert sind.

Die konkrete Ausgestaltung einer Stelle erfolgt auf Grundlage regionaler Bedarfe und strategischer Schwerpunktsetzungen. Nicht jede Pfarrperson übernimmt alle hier beschriebenen Aufgaben gleichermaßen. Welche Aufgaben im Mittelpunkt einer Stelle stehen, wird unter Berücksichtigung des Sozialraums, des jeweiligen Arbeitsfeldes sowie der Zusammensetzung multiprofessioneller Teams festgelegt.

Das Berufsprofil des Pfarrberufs beschreibt somit den möglichen Beitrag des Pfarrberufs zum Gesamtauftrag der Kirche. Die konkrete Aufgabenbeschreibung einer Stelle bildet daraus einen kontextbezogenen Ausschnitt. Zugleich ermöglicht diese Systematik, die Beiträge weiterer kirchlicher Berufe entlang derselben Grundaufgaben zu beschreiben und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Professionen auf einer gemeinsamen Grundlage zu gestalten.

2.1 Verkündigung und theologische Arbeit

Wir bewahren und deuten die christliche Botschaft und erzählen vom Glauben.

Pfarrpersonen

- feiern Gottesdienste und verwalten die Sakramente,
- gestalten Kasualien und liturgische Feiern,
- verantworten die öffentliche Verkündigung des Evangeliums,
- entwickeln Formen gemeinsamer Spiritualität,
- gestalten Andachten und alternative Gottesdienstformen,
- fördern Kirchenmusik,

- begleiten die Integration religiöser Fragestellungen in gesellschaftliche Zusammenhänge,
- sorgen für die öffentliche Weitergabe des christlichen Glaubens.

2.2 Diakonisches und seelsorgliches Handeln

Wir helfen Menschen.

Pfarrpersonen

- begleiten Menschen in Lebensübergängen und Krisensituationen,
- sind ansprechbar für religiöse und existentielle Themen (Beichtgeheimnis),
- führen Seelsorgegespräche im Einzel- oder Gruppensetting,
- initiieren und begleiten Selbsthilfe- und Seelsorgegruppen,
- wirken in der Spezialseelsorge und diakonischen Arbeitsfeldern mit,
- fördern lokale diakonische Angebote,
- begleiten Kindertagesstätten, Sozialstationen, diakonische Werke und Beratungseinrichtungen,
- unterstützen Nachbarschaftshilfe, Flüchtlingsarbeit, Tafelarbeit und weitere soziale Initiativen,
- stärken Teilhabe, Selbstorganisation und Engagement im Sozialraum,
- setzen sich für benachteiligte und ausgegrenzte Menschen ein und vertreten ihre Anliegen in Kirche, Öffentlichkeit und Gesellschaft.

2.3 Bildung und Begleitung durch die Lebensphasen

Wir begleiten Menschen durchs Leben.

Pfarrpersonen

- gestalten die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden,
- erteilen Religionsunterricht,
- verantworten Angebote der Erwachsenenbildung,
- begleiten Kinder-, Jugend- und Familienarbeit,
- fördern generationenübergreifendes Lernen,
- erschließen religiöse Bildung in unterschiedlichen Lebensphasen.

2.4 Gemeinschaft gestalten

Wir eröffnen Gemeinschaft.

Pfarrpersonen

- fördern Gastfreundschaft und Teilhabe,
- schaffen Begegnungsräume,
- stärken ehrenamtliches Engagement,

- ermöglichen Gemeinschaft über Generationen, Milieus und kulturelle Grenzen hinweg,
- fördern Inklusion,
- tragen zur Präsenz der Kirche im öffentlichen Raum bei,
- gestalten ökumenische Beziehungen.

2.5 Kirche im Sozialraum gestalten

Wir eröffnen, suchen und gestalten Räume.

Pfarrpersonen

- nehmen die Bedürfnisse des Sozialraums wahr,
- entwickeln missionale und kontextbezogene Perspektiven kirchlichen Handelns,
- fördern Kooperationen und Netzwerke,
- arbeiten mit kommunalen, sozialen und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren zusammen und tragen zur Förderung des Gemeinwohls bei.

2.6 Kirche in Gesellschaft und Öffentlichkeit

Wir bringen unsere Stimme in die Gesellschaft ein.

Pfarrpersonen

- kommunizieren das Evangelium im öffentlichen Raum,
- bringen evangelische Perspektiven in gesellschaftliche Diskurse ein,
- verantworten Öffentlichkeitsarbeit,
- treten für Demokratie, Menschenwürde und Gerechtigkeit ein,
- vertreten die Perspektiven benachteiligter Gruppen,
- engagieren sich für die Bewahrung der Schöpfung,
- fördern Religions- und Dialogfähigkeit in einer pluralen Gesellschaft.

2.7. Leitung und Organisation

Wir gestalten und organisieren Kirche mit.

Pfarrpersonen

- übernehmen Verantwortung für die Leitung und Organisation, Steuerung und Weiterentwicklung kirchlicher Arbeit,
- fördern und befähigen Haupt- und Ehrenamtliche durch theologische Impulse,
- tragen dazu bei, dass die Grundaufgaben der Kirche in ihrem Zusammenhang wahrgenommen werden können.

Folgende Aufgaben können von Pfarrpersonen im Rahmen ihres Stellenprofils übernommen werden:

Leitung:

Pfarrpersonen

- gestalten Leitung aufgaben- und kompetenzorientiert,
- moderieren und steuern Veränderungsprozesse,
- wirken an der Weiterentwicklung kirchlicher Strukturen mit,
- übernehmen Mitverantwortung für die Rahmenbedingungen kirchlicher Arbeit,
- arbeiten in Leitungs- und Entscheidungsgremien mit,
- übernehmen gegebenenfalls geschäftsführende Aufgaben,
- fördern Partizipation, Kooperation und gemeinsame Verantwortung.

Organisation:

Pfarrpersonen

- gestalten und etablieren verbindliche Kommunikationsstrukturen,
- verantworten einen nachhaltigen Umgang mit personellen, finanziellen und sachlichen Ressourcen,
- planen ziel- und ressourcenorientiert,
- sichern partizipative Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse,
- organisieren und koordinieren die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen,
- fördern und entwickeln kompetenzorientierter Teamarbeit.

3. Beispiele für die Übernahme theologischer Verantwortung durch Pfarrpersonen

Beispiel 1:

In einem Dorf bemühen sich Angehörige einer muslimischen Sondergemeinschaft, die als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind, darum, die Genehmigung für einen Moscheebau zu erhalten. In der Dorfbevölkerung mehren sich Stimmen, die Angst vor Überfremdung äußern, auch Anrufe besorgter Christinnen und Christen treffen im Pfarrhaus ein. Letztere argumentieren, dass Christinnen und Christen in muslimischen Ländern daran gehindert würden, Kirchen zu bauen, insofern solle man dies umgekehrt auch nicht erlauben. Der örtliche Pfarrer versteht es als seine Aufgabe, einerseits für Informationen über den Charakter und die Ziele der muslimischen Sondergemeinschaft zu sorgen, und andererseits auf Religionsfreiheit als Vorrecht aller Bürgerinnen und Bürger hinzuweisen. Ebenso gibt er in einer, gemeinsam mit der Kommune einberufenen Gemeindeversammlung theologische Impulse zum Umgang mit Fremden in der biblischen und kirchlichen Tradition.

Beispiel 2:

Im Kirchenvorstand wird über die freien Kollekten gesprochen. Angesichts der Reduzierungen im Haushalt wird vorgeschlagen, sie jeweils für die eigene Gemeinde zu verwenden. Die Pfarrerin gibt zu bedenken, dass es schon im Urchristentum wichtig war, andere, auch außerhalb der eigenen Gemeinde finanziell zu unterstützen. Sie verweist darauf, dass sich christliche Nächstenliebe auch darin zeige, als Kirchengemeinde gesellschaftliche Verantwortung für übergeordnete Zwecke in Form finanzieller Zuwendungen wahrzunehmen.

Beispiel 3:

In einem Kooperationsraum wird von verschiedenen Beteiligten angeregt, über die Bedeutung und Praxis des Abendmahls neu nachzudenken. Die Pfarrpersonen entwickeln zusammen mit Haupt- und Ehrenamtlichen ein Format, dass den Austausch darüber fördert, u.a. mit einem Gottesdienst, der das Thema thematisch und musikalisch aufgreift, sowie einem anschließenden Workshop, der ausgehend von theologischen Impulsen, die künftige Gestaltung der Abendmahlsfeiern in den Blick nimmt.

Beispiel 4:

Leitende Krankenschwestern einer Kinderklinik mit einer Frühgeborenen-Intensivstation (Neonatologie) führen jedes Jahr zum Weltfrühgeborenentag am 15.11. eine Veranstaltung durch. Dazu lädt das Krankenhaus Familien ein, die mit einem frühgeborenen Kind auf der Station waren. Diese Familien haben die belastende Situation erlebt, nach einer dramatischen Geburt, um das Leben des Neugeborenen gebangt zu haben. Eine Klinikpfarrerin besucht diese Station regelmäßig und wird gebeten, die Veranstaltung mit einem ökumenischen Gottesdienst zu beginnen. Mit einem katholischen Pastoralreferenten aus dem Krankenhausseelsorgeteam feiern sie seither jährlich gemeinsam im Foyer des Krankenhauses einen Familiengottesdienst. In ihm kommt das Bangen zwischen Leben und Tod, die Dankbarkeit für die überstandene Krise und für das Heranwachsen der frühgeborenen Kinder und ihrer Geschwister zum Ausdruck.

Beispiel 5:

Weitere Beispiele aus kirchlichen Arbeitsfeldern folgen.