

Jan Hermelink

Kirche leiten in Person

Beiträge zu einer evangelischen
Pastoraltheologie



ARBEITEN ZUR PRAKTISCHEN THEOLOGIE

KIRCHE LEITEN IN PERSON

ARBEITEN ZUR PRAKTISCHEN THEOLOGIE

Herausgegeben von
Wilfried Engemann, Christian Grethlein
und Jan Hermelink

Band 54

Jan Hermelink

KIRCHE LEITEN IN PERSON

BEITRÄGE ZU EINER EVANGELISCHEN PASTORALTHEOLOGIE



EVANGELISCHE VERLAGSANSTALT
Leipzig



Jan Hermelink, Dr. theol., Jahrgang 1958, ist Professor für Praktische Theologie an der Georg-August-Universität Göttingen, Vorstandsmitglied der internationalen Societas Homiletica sowie Mitherausgeber von »Praktische Theologie«, »Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht« und »Arbeiten zur Praktischen Theologie« (Leipzig).

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2014 by Evangelische Verlagsanstalt GmbH · Leipzig
Printed in Germany · H 7758

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde auf alterungsbeständigem Papier gedruckt.

Cover: Jochen Busch, Leipzig
Satz: Maximilian Baden, Göttingen
Druck und Binden: Hubert & Co., Göttingen

ISBN 978-3-374-03750-6
www.eva-leipzig.de

VORWORT

Im Zuge der tiefgreifenden Veränderungen, die Gestalt und Selbstverständnis der evangelischen Landeskirchen in Deutschland seit den 1990er Jahren erfahren, ist immer wieder auch der Beruf der Pfarrerin, des Pfarrers diskutiert worden – jedenfalls in diesem Sinne ist die evangelische Kirche nach wie vor »Pastorenkirche«. Seit etwa fünfzehn Jahren bin ich an dieser pastoraltheologischen Debatte selbst beteiligt. Einige besonders profilierte Beiträge, die den eigenen Lernweg, aber auch Veränderungen der Diskussion spiegeln, werden hier gesammelt vorgelegt. Eine etwas ausführlichere Einleitung präsentiert meine derzeitige Sicht des Berufes.

Die Texte sind mitunter an entlegenen Orten, z.T. bisher gar nicht veröffentlicht. Sie werden hier nahezu unverändert abgedruckt, nur gelegentlich ergänzt um Hinweise zum Anlass bzw. zum Kontext der Erstveröffentlichung. Einige argumentative Wiederholungen ließen sich nicht vermeiden. Etwas uneinheitlich ist auch der sprachliche Umgang mit der Tatsache, dass der Pfarrberuf seit einigen Jahrzehnten von Frauen und Männern ausgeübt wird.

Den Anstoß zu dieser Sammlung verdanke ich Birgit Klostermeier. Sie hat mein Nachdenken über den pastoralen Beruf durch Hinweise aus der Praxis wie aus den Wissenschaften wiederholt kritisch begleitet – und dadurch sehr gefördert.

Zahlreiche Impulse sind auch denjenigen zu verdanken, die mich in den letzten Jahren zu Vorträgen, Referaten und Studientagen eingeladen und in sehr engagierte Gespräche verwickelt haben. Auch aus der Göttinger praktisch-theologischen Sozietät habe ich viele Anregungen bekommen. Für sehr konstruktive Kritik danke ich namentlich Alexandra Eimterbäumer, Julia Koll und Ricarda Schnelle.

Um die formale Gestaltung wie um inhaltliche Konsistenz bis ins Detail haben sich Anne Grabmann von der Evang. Verlagsanstalt, Alina Penninger und besonders Maximilian Baden sehr verdient gemacht – ganz herzlichen Dank!

Ich widme diese Sammlung meinem Vorgänger auf dem Göttinger Lehrstuhl, Manfred Josuttis. Ihm verdankt die neuere Diskussion um den Pfarrberuf seit den 1980er Jahren, ihm verdanken auch die hier vorliegenden Beiträge zahlreiche an- und aufregende Impulse.

Berlin/Göttingen, im März 2014

INHALT

DER EVANGELISCHE PFARRBERUF: EIN KIRCHLICHES LEITUNGSAMT IM KONTEXT
SOZIALER UND ORGANISATORISCHER PLURALITÄT
Eine einleitende pastoraltheologische Skizze (2014).....9

PFARRER ALS MANAGER?

Gewinn und Grenzen einer betriebswirtschaftlichen Perspektive auf das Pfar-
ramt (1998).....39

DIE KIRCHENLEITENDE FUNKTION DER PREDIGT

Überlegungen zum evangelischen Profil der Kybernetik (2005).....66

VON DER KIRCHE DES WORTES ZUR KIRCHE DER SELBSTBEFRAGUNG

Kirchentheoretische und pastoraltheologische Rückfragen zu Anlage und Aus-
wertung der Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evang.-Luth. Landes-
kirche Hannovers (2008).....85

»SIND SIE ZUFRIEDEN?«

Die Domestizierung des Pfarrberufs durch die kirchliche Organisation (2008)
..... 101

PASTORALES WIRKEN IM SPANNUNGSFELD VON ORGANISATION, PERSON UND »GEISTLICHER« DARSTELLUNG

Aktuelle Tendenzen der Fremd- und Selbstwahrnehmung (2008)..... 124

VON DER VORDERBÜHNE ZUR HINTERBÜHNE

Vermutungen über den Bedeutungswandel des pastoralen Wohnens (2009) . 145

FRAUEN AUF DER KANZEL

Biblische, kirchliche und theologische Konfliktlinien (2009)..... 151

WAS DIE GEMEINDE LEITET – WER DIE GEMEINDE LEITET

Spannungsfelder zwischen pastoralem und presbyterialem Amt (2009)..... 168

DER PASTORALE ZWEIFEL UND SEINE DARSTELLUNG

Zu einer Krieteriologie der Qualitätsbeschreibung pastoraler Arbeit (2010) 187

ZWISCHEN EIGENVERANTWORTUNG UND GESAMTKIRCHLICHER BINDUNG

Das pastorale Berufsbild im Spiegel des aktuellen Pfarrdienstrechts (2012) ... 205

BERUFUNG ZUR FREIHEIT UND BERUFLICHE KOMPETENZ

Überlegungen zum Studium der Theologie (2012) 220

GEGENWÄRTIGE ANFORDERUNGEN AN DEN PFARRBERUF

Empirische, soziologische und theologische Überlegungen (2013)..... 239

NACHWEIS DER ERSTVERÖFFENTLICHUNGEN 264

DER EVANGELISCHE PFARRBERUF: EIN KIRCHLICHES LEITUNGSAMT IM KONTEXT SOZIALER UND ORGANISATORISCHER PLURALITÄT

Eine einleitende pastoraltheologische Skizze (2014)

Die hier vorgelegten Studien, entstanden zwischen 1998 und 2013, befassen sich mit der Frage, wie das Profil des pastoralen Berufs in der Gegenwart ebenso realistisch wie theologisch sachgemäß bestimmt werden kann. Die einzelnen Texte gehen zumeist auf Vorträge vor kirchlichen und/oder wissenschaftlichen Auditorien zurück; sie bearbeiten die Frage nach der Eigenart des Pfarrberufs daher aus unterschiedlichen Perspektiven und mit wechselnden Akzenten. Gleichwohl liegt ihnen eine bestimmte Gesamtsicht zugrunde, die sich mir in den letzten Jahren immer deutlicher aufgedrängt hat: Der evangelische Pfarrberuf ist primär nicht von gesellschaftlichen Erwartungen her zu begreifen; und er sollte auch nicht zuerst im Rekurs auf die Arbeit mit Einzelnen oder Gruppen, in- oder außerhalb der Gemeinde, beschrieben werden. Vielmehr ist es der Kontext der (evangelischen) Kirche, ihrer normativen Traditionen wie ihrer komplexen Organisationsformen, in dessen Horizont jener Beruf zu verstehen ist: nämlich als ein spezifisches personales Leitungsamt, das den sachgemäßen Umgang der Kirche mit interner und externer Vielfalt ermöglichen soll. Dieses – empirisch gestützte, aber normativ gemeinte – Leitbild des Pfarrberufs soll im Folgenden in seinen Gründen, seinen Akzenten und einigen seiner Konsequenzen skizziert werden.

I. ALTE UND NEUE BEZUGSGRÖSSEN DER REFLEXION ÜBER DEN PASTORALEN BERUF

Im Zusammenhang der gesellschaftlichen wie der kirchlichen Transformationen seit dem 18. Jahrhundert sind die Konturen des evangelischen Pfarrberufs in Deutschland stets sehr umstritten gewesen und zunehmend unscharf gewor-

den.¹ Wer als Pfarrerin oder als akademischer Theologe über ein angemessenes Bild des Berufs nachdenkt, sieht sich immer schon mit einer großen Fülle von unterschiedlichen, oft diffusen Einstellungen, Erwartungen und programmatischen Überzeugungen konfrontiert, die historisch gewachsen sind.² Dazu gehören die Erwartungen der Gemeindeglieder und des sozialen Umfeldes wie auch die Vorgaben der kirchlichen Organisation. Dazu kommt eine lange Reihe pastoraltheologischer Entwürfe, von der ›Regula pastoralis‹ Gregors des Großen über die einschlägigen Schriften Bucers und Calvins, die Beiträge von Johann Spalding oder Claus Harms, von Martin Schian oder Dietrich Bonhoeffer. Seit den 1980er Jahren hat die Zahl solcher Programmschriften erneut zugenommen, angefangen mit den Büchern von Manfred Josuttis bis zu den neueren Beiträgen etwa von Isolde Karle, Christian Grethlein und Ulrike Wagner-Rau. Von großer Bedeutung für die pastorale Selbstverständigung sind zudem stets (auto-)biographische Zeugnisse von Pfarrern, neuerdings auch von Pfarrerinnen selbst gewesen.³

In den letzten Jahren treten nun weitere Bezugsgrößen hinzu. Zum Einen haben viele *Kirchenleitungen* eigene, deutlich normativ ausgerichtete Texte zum Pfarrerbild oder zur Reform des Pfarrberufs beschlossen – so etwa in der Rheinischen, der Kurhessischen oder in der Berlin-Brandenburgischen Landeskirche;⁴ auch das Impulspapier »Kirche der Freiheit« des Rates der EKD (2006) hat sich in einer viel diskutierten Passage zum »Pfarramt der Zukunft« geäußert.⁵ Zum Anderen artikulieren inzwischen auch *andere Berufsgruppen*, etwa Gemeindepädagogen oder Diakone, ihren Anspruch auf die Mitgestaltung deutlicher;⁶ dies gilt auch im Blick auf die wachsende Bedeutung von Lektoren und

¹ Vgl. nur die – auch historischen – Überblicksdarstellungen von UTA POHL-PATALONG, Pastoraltheologie, in: CHRISTIAN GRETHLEIN/HELMUT SCHWIER (Hg.), Praktische Theologie. Eine Theorie- und Problemgeschichte, Leipzig 2007, 515–574; MICHAEL KLESSMANN, Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen-Vluyn 2012; dazu die Aufsatzsammlung REGINA SOMMER/ JULIA KOLL (Hg.), Schwellenkunde. Einsichten und Aussichten für den Pfarrberuf im 21. Jahrhundert. FS Ulrike Wagner-Rau, Stuttgart 2012.

² Eine Bestandsaufnahme aktueller Erwartungen und Programme findet sich im Text zu den »Gegenwärtigen Anforderungen«, in diesem Band S. 239ff.

³ Vgl. für die Gegenwart KLESSMANN, Pfarramt, 14ff. (s. Anm. 1).

⁴ Vgl. KLESSMANN, Pfarramt, 174ff. 341f. 344.

⁵ Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rates der EKD, hg. KIRCHENAMT DER EKD, Hannover 2006, *online abrufbar unter*: www.ekd.de/download/kirche-der-freiheit.pdf (Abruf: 08/2008), 72f.

⁶ Vgl. etwa RALF HOBURG (Hg.), Theologie der helfenden Berufe, Stuttgart 2008; ANNETTE NÖLLER/ELLEN EIDT/HEINZ SCHMIDT (Hg.), Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt, Stuttgart 2012.

Prädikantinnen.⁷ Und zum Dritten sind zu den programmatisch-normativen Beiträgen in den letzten Jahren *empirische Untersuchungen* getreten, die das pastorale Handeln aus der Außensicht von Kirchenmitgliedern oder aus der Binnensicht der Berufstätigen selbst erhellen (s.u. Abschnitt 2).

Die praktisch-theologische Reflexion des pastoralen Berufs, also die Pastoraltheologie hat stets betont: Die einzelne Pfarrerin, der einzelne Pfarrer müssen sich selbst, in eigener Verantwortung ein realistisches Bild ihres Berufs erarbeiten, und zwar im Blick auf die konkreten Verhältnisse ›vor Ort‹ sowie im Rekurs auf ihre jeweils eigenen Prägungen, Überzeugungen und Berufserfahrungen. Freilich gehört zur beruflichen Selbstreflexion stets auch die Wahrnehmung der eben genannten historischen, empirischen und konzeptionellen Horizonte, der damit gegebenen Grenzen wie der dadurch eröffneten Möglichkeiten. Das im Folgenden skizzierte Leitbild zielt darauf, zu jener unvertretbar eigenen Vermittlung der verschiedenen Bezugsinstanzen des Pfarrberufs einen ebenso realistischen wie profilierten Beitrag zu leisten.

2. EMPIRISCHE DATEN UND PROBLEMANZEIGEN ZUM GEGENWÄRTIGEN PFARRBERUF

Die im Folgenden gesammelten Texte beziehen sich – in höherem Maße als viele andere pastoraltheologische Ansätze – immer wieder auf empirische Einsichten.⁸ Diese Daten sind geeignet, die durch kirchliche Überlieferung wie durch je individuelle Erfahrung geprägte Sicht der Praxis zu erweitern, mitunter auch zu korrigieren und auf diese Weise nicht zuletzt *die Probleme* präziser zu markieren, die die pastorale Reflexion derzeit bestimmen. Vor allem vier ›Gattungen‹ empirischer Materialien sind hier zu nennen.

Schon die *Statistiken* zur Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Pfarrstellen in einzelnen Landeskirchen wie in der EKD sind – besonders im historischen Längsschnitt – höchst aufschlussreich.⁹ Sie belegen nicht nur den wach-

⁷ Vgl. HARM KLUETING, Öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung im Ehrenamt. Laienprediger – Prädikanten – Predighelfer – Ältestenprediger – Lektoren in den Gliedkirchen der EKD, Stuttgart 2002. – Vgl. zum ganzen Problemfeld EBERHARD HAUSCHLDT, Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten, in: PTh 102 (2013), 388–407.

⁸ Einen sehr instruktiven Überblick (auf dem Stand 2007) gibt ALEXANDRA EIMTER-BÄUMER, Pfarrer/innen: Außen- und Innenansichten, in: JAN HERMELINK/THORSTEN LATZEL (Hg.), Kirche empirisch. Ein Werkbuch, Gütersloh 2008, 375–394.

⁹ Umfängliche Angaben etwa bei KARL-WILHELM DAHM, Art. Pfarrer/Pfarrerin VI. Statistisch, in: RGG⁺, Bd. 6, 2003, 1204–1212; aktuelle Zahlen finden sich für die EKD jeweils *online abrufbar unter*: http://www.ekd.de/statistik/hauptamt_ehrenamt.html (Ab-

senden Anteil von Teilzeit- und Funktionspfarrstellen oder die wachsende Anzahl weiblicher Berufstätiger,¹⁰ sondern sie lassen auch die – regional wie historisch sehr schwankenden – Zahlen anderer haupt- sowie ehrenamtlich Tätiger erkennen. Der statistisch geschärfte Blick zeigt die Vielfalt der pastoralen Arbeitsfelder, -kontexte und -situationen, auch die Vielfalt der beruflichen Orientierungen – bis dahin, dass mit Dieter Becker gefragt werden kann, ob es »den« Pfarrerberuf nicht faktisch nur noch »im Plural« ganz unterschiedlicher, kaum mehr vergleichbarer Verhältnisse gibt.¹¹ Insofern erscheinen Berufsbilder, die sich allein an »dem« parochialen Gemeindepfarramt orientieren, inzwischen ganz unrealistisch.

Verschiedene *religions- und kirchensoziologische Erhebungen*, vor allem die großen Mitgliedschaftsuntersuchungen der EKD haben das Berufsprestige, die Erfahrungen mit Pfarrern, etwa in der Seelsorge und im Konfirmandenunterricht, sowie die Erwartungen an das pastorale Handeln erkundet. Die Daten lassen zum Einen eine recht positive Sicht und – daraus resultierend – sehr hohe Ansprüche an Praxis und Person der Pfarrerin erkennen: Sie steht vorbildlich, ja geradezu urbildlich für ein gelingendes christliches Leben sowie – vor allem im Gottesdienst – für die Präsenz Gottes selbst.¹² Zum Anderen zeigen die Erhebungen regelmäßig eine große Vielfalt der Erwartungen, die Seelsorge und Diakonie ebenso umfassen wie Kasual- und andere Gottesdienste sowie die Begleitung haupt- wie ehrenamtlich Mitarbeitender. Damit wird die Diversität der pastoralen Aufgabenfelder noch einmal unterstrichen; und diese spezifische Berufsproblematik wird weiter verschärft durch die Einsicht, dass der Pfarrer – in seiner Praxis wie in seiner Lebensführung – die kirchliche, ihrerseits vielfältige Organisation im Ganzen repräsentiert. Das Verhältnis zwischen kirchlicher Organisation und pastoraler Individualität, das zu den klassischen Problemstellungen der Pastoraltheologie gehört, wird offenbar angesichts des kirchlichen Strukturwandels nochmals schwieriger.¹³

Seit 2001 sind in verschiedenen Landeskirchen auch *die Pfarrerinnen und Pfarrer selbst* befragt worden, wobei zunächst – initiiert durch die Pfarrvertre-

ruf: 03/2014); weitere Auskünfte geben auch die Internetauftritte der meisten Landeskirchen.

¹⁰ Dies ist der Ausgangspunkt des Textes zu »Frauen auf der Kanzel«, vgl. in diesem Band S. 151ff.

¹¹ Vgl. DIETER BECKER, *Pfarrerberufe zwischen Praxis und Theorie. Personalplanung in theologisch-kirchlicher und organisationsstrategischer Sicht*, Frankfurt a.M. 2008, 240ff.

¹² Vgl. zu den einschlägigen Ergebnissen die Texte zum »Pastoralen Wirken«, in diesem Band S. 124ff. und zu den »Gegenwärtigen Anforderungen« an den Beruf, S. 239ff..

¹³ Das Verhältnis von Pfarrerberuf und kirchlich-organisatorischem Wandel wird im Folgenden besonders thematisiert in den Texten zur »Domestizierung des Pfarrerberufs«, vgl. in diesem Band S. 101ff.; zum »Pastoralen Wirken«, S. 124ff., und zu den »Anforderungen«, S. 239ff.

tungen selbst – die Berufszufriedenheit im Vordergrund stand (EKHN 2001); der Fokus wurde dann allmählich ausgedehnt etwa auf die Einschätzung der Wirksamkeit, der Stressfaktoren und Unterstützungsinstanzen und nicht zuletzt des leitenden Berufsverständnisses im Ganzen.¹⁴ Die Erhebungen zeigen insgesamt eine überraschend hohe Zufriedenheit der Pfarrerrinnen und Pfarrer; diese orientieren sich jedoch stark an den je persönlichen Erfahrungen und Ressourcen sowie an den Erwartungen ihres direkten Umfeldes. »Externe« Instanzen, etwa kirchenleitende Gremien und Personen, gesamtkirchliche Vorhaben oder Fortbildungsangebote werden eher kritisch beurteilt. Auch diese Befragungen dokumentieren die große Vielfalt der beruflichen Konstellationen und Selbstbilder; und wiederum lassen sie das spannungsvolle Verhältnis zwischen der individuellen Praxis »vor Ort« und den organisatorischen, gesamtkirchlichen Vorgaben als Problem erkennen.¹⁵

Regelmäßig werden Pfarrerrinnen auch danach gefragt, wie sie ihren *zeitlichen Aufwand* insgesamt sowie für einzelne Arbeitsfelder einschätzen. Diesen Daten können detaillierte Erfassungen des tatsächlichen Zeitaufwandes zur Seite gestellt werden.¹⁶ Beide Datengruppen zeigen sehr eindeutig, dass für Seelsorge sowie für das eigene geistliche Leben erheblich weniger Zeit verfügbar ist, als die Pfarrer es erwarten und wünschen; umgekehrt müssen sie für Verwaltung, Gremienarbeit und andere Leitungstätigkeiten erheblich mehr Zeit aufwenden, als es ihrem beruflichen Selbstbild entspricht.

Angesichts dieser Problemanzeigen wird eine praktisch-theologische *Akzentuierung der pastoralen Leitungsaufgabe*, wie sie im Folgenden skizziert und in den hier gesammelten Texten begründet wird, ihr spezifisches Verständnis von Leitung sorgfältig zu klären haben, hinsichtlich der administrativen Aufgaben im Pfarramt ebenso wie im Blick auf die Gesamtkirche.

Die Kontur des Berufs soll nun in zwei Schritten entfaltet werden, nämlich durch die Skizze von drei fundamentalen Aufgaben oder Kompetenzen (3.) sowie durch eine kritische Präzisierung von dem, was »Leitung« im Pfarrberuf

¹⁴ Vgl. INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALETHIK (IWS) MARBURG (Hg.), Antworten – Fragen – Perspektiven. Arbeitsbuch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelischen Landeskirche Hannovers, Hannover Juli 2005; GOTHARD MAGAARD /WOLFGANG NETHÖFEL (Hg.), Pastorin und Pastor im Norden. Antworten – Fragen – Perspektiven. Ein Arbeitsbuch zur Befragung der Pastorinnen und Pastoren in der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche und der Pommerschen Ev. Kirche, Berlin 2011; und zuletzt UTA POHL-PATALONG/MARTIN VETER (Hg.), Der Pfarrberuf – Impulse einer Befragung, in: PrTh 48 (2013), 131–168.

¹⁵ Mit den Pfarrer/innen-Befragungen befasst sich im Folgenden die Texte »Sind Sie zufrieden?«, vgl. in diesem Band S. 101ff., »Pastorales Wirken«, vgl. in diesem Band S. 124ff. und vor allem der Text zur Hannoverschen Befragung, vgl. in diesem Band S. 85ff.

¹⁶ Vgl. das Referat bei EIMTERBÄUMER, Pfarrer/innen, 385f. (s. Anm. 8). Die Struktur der pastoralen Arbeitszeit ist Thema des ersten Textes, der das Leitbild vom »Pfarrer als Manager« entfaltet, vgl. in diesem Band S. 39ff.

(nicht) bedeutet (4.). Anschließend ist nach der spezifischen, nämlich der theologischen Bildung zu fragen, die diese (Leistungs-) Kompetenzen fundiert (5.); und es soll schließlich ein erweitertes, sowohl realistisches als auch sachgemäßes Verständnis der Ordination zum pastoralen Amt vorgeschlagen werden (6.).

3. DREI KERNKOMPETENZEN DES PFARRBERUFS

Die empirischen Daten zum Pfarrberuf der Gegenwart, persönliche Erfahrungsberichte sowie viele pastoraltheologische Entwürfe lassen vor allem die *Pluralität der Verhältnisse* als zentrales Problemfeld erscheinen. Die Vielfalt der situativen Gegebenheiten, der subjektiven wie objektiven Anforderungen sowie nicht zuletzt der Mitarbeitenden, die – beruflich oder ehrenamtlich, kollegial oder als Vorgesetzte – die Praxis mitbestimmen: diese mehrfache Vielfalt macht die Suche nach einem orientierungskräftigen Bild, nach ›dem Eigentlichen‹ des Berufs zu einer immer schwierigeren Aufgabe.¹⁷ Die hier zusammengestellten Texte gehen davon aus, dass die in sich mehrdimensionale Vielfalt der pastoralen Verhältnisse in der wachsenden Pluralisierung von Gesellschaft, individueller Lebensführung und kirchlicher Organisation gründet – und insofern theoretisch wie praktisch unhintergebar ist. Ein realistisches Berufsbild kann diese Pluralitäten daher weder ignorieren noch einzelne Aspekte normativ ausblenden. Stattdessen wird hier vorgeschlagen, einen *spezifischen Umgang mit jener Anforderungsp pluralität selbst* als Kernkompetenz des pastoralen Berufs zu begreifen. Im Anschluss an reformatorisch-theologische Bestimmungen wie gegenwärtige Erfahrung lässt sich diese Pluralitätskompetenz näherhin skizzieren als Deutungs-, Regie- und symbolische Selbstdarstellungskompetenz.

3.1. *Deutung der vielfältigen Wirklichkeit im Licht des Evangeliums*

Einer breiten kirchlichen Tradition zufolge, die sich in Ordinationsagenden ebenso wie in einschlägigen Leitbildern und Reformpapieren artikuliert, besteht die zentrale Aufgabe des Pfarrberufs in der ›öffentlichen Verkündigung des Wortes Gottes‹, konkret vor allem in Predigt und Sakramentsgestaltung. Dabei kann ›Verkündigung‹ heute nicht mehr als einseitige, autoritative und kontextfreie Behauptung biblisch-theologischer Wahrheiten gelten; vielmehr ist na-

¹⁷ So auch KLESSMANN, Pfarramt (s. Anm. 1), 185, und POHL-PATALONG, Pastoraltheologie (s. Anm. 1), die allerdings darauf hinweist, »dass sich der Ruf zum ›Eigentlichen‹ und zur Konzentration des Pfarrberufs auf seine spezifischen Aufgaben durch die Geschichte [...] hindurchzieht, also [...] keine Erscheinung der Gegenwart ist« (566).

mentlich die Predigt als eine komplexe Vermittlung zwischen Tradition und Situation (Ernst Lange) zu begreifen, als eine Deutung der Wirklichkeit im Licht des Evangeliums, die wesentlich darauf angewiesen ist, von den Rezipienten im je eigenen Glauben realisiert zu werden.

Die pastorale Grundaufgabe der öffentlichen, sprachlich verfassten Wirklichkeitsdeutung¹⁸ lässt sich in ihren spezifischen Strukturen näher beschreiben durch den Rekurs auf drei exemplarische Wirklichkeitsbereiche, nämlich (a) die individuelle Lebensgeschichte, die in der Kasualpredigt zum Gegenstand religiöser Deutung wird, (b) gesellschaftliche Konflikte, in denen kirchliche, auch pastorale Stellungnahmen erwartet werden, und (c) Probleme des (vor allem orts-) kirchlichen Lebens, die die Pfarrerin in die Perspektive des Glaubens rückt- und damit eine spezifische Form der Leitung ausübt.

(a) Wie auch immer die Aufgabe der Kasualpredigt näherhin beschrieben wird¹⁹ – Einvernehmen herrscht gegenwärtig darüber, dass der Pfarrer hier die *Vielfalt individueller Lebensgeschichten* in die Perspektive des christlichen Glaubens zu stellen hat. Die vielschichtigen, von Brüchen und konkurrierenden Sichtweisen bestimmten Biographien der Beteiligten sollen in der Predigt so beleuchtet und begriffen werden, dass ihre Rechtfertigung allein aus dem Glauben plausibel wird.²⁰

Hinsichtlich der pastoralen Deutungskompetenz im Ganzen lässt sich am Beispiel der Kasualpredigt erkennen: Jene Deutung unterstellt die vielfältige soziale und religiöse Wirklichkeit keinem eindeutigen, alle Spannungen nivellierenden Maßstab – wohl aber stellt sie jene Wirklichkeit in einen transzendenten, *integralen Horizont*. Dieser übergreifende, theologische Deutungsrahmen ist seinerseits dialektisch verfasst, insofern die Wirklichkeit als Anfechtung und Verheißung, als Erfahrung des Gesetzes wie des Evangeliums erscheint – und es ist eben diese *dialektische Dynamik*, die ebenso anschlussfähige wie neuartige Perspektiven ermöglicht.

(b) Neben der individuellen Lebensführung werden auch *Fragen des gemeinsamen Lebens* regelmäßig zum Thema der pastoralen Deutung. Ihren ›Sitz im Leben‹ haben solche Bemühungen wiederum in der Predigt, dazu etwa im schulischen und kirchlichen Unterricht, in öffentlichen Stellungnahmen zu

¹⁸ Mit etwas anderem Akzent betont auch ALBRECHT GRÖZINGER, dass Pfarrer und Pfarrerin heute gesucht werden als »Interpreten, Interpretin der biblischen Tradition in bestimmten lebensgeschichtlichen Kontexten. [...] Pfarrerinnen und Pfarrer [...] müssen einstehen für eine bestimmte Tradition.« (ALBRECHT GRÖZINGER, *Das Amt der Erinnerung. Überlegungen zum künftigen Profil des Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer*, in: DERS., *Die Kirche – ist sie noch zu retten?*, Gütersloh 1998, [134–141] 139).

¹⁹ Vgl. dazu CHRISTIAN ALBRECHT, *Kasualtheorie*, Tübingen 2006, bes. 224ff.

²⁰ Vgl. den klassischen Text von WILHELM GRÄB, *Rechtfertigung von Lebensgeschichten. Erwägungen zu einer theologischen Theorie der kirchlichen Amtshandlungen*, in: PTh 76 (1987), 21–38.

kommunalen oder gesamtgesellschaftlichen Themen, auch in Gesprächen der Pfarrerin mit den lokalen Eliten. Die pastorale Perspektive auf die soziale Wirklichkeit kann die religiöse Dimension der jeweiligen Erfahrung fokussieren; sie kann auf die Konflikte abstellen, die im Licht des Evangeliums neu zu verstehen sind; sie kann in den öffentlichen Debatten die spezifischen Einsichten wie die Ansprüche des christlichen Glaubens artikulieren.

Die öffentliche Dimension des pastoralen Deutens lässt besonders klar erkennen, wie sehr diese Grundkompetenz auf einer theologischen Bildung beruht, in die biblische und historische Perspektiven ebenso eingehen wie dogmatische, ethische und praktisch-theologische Einsichten. Basis der pastoralen Deutungskompetenz ist insofern offenbar eine differenzierte, akademisch fundierte wissenschaftlich-theologische Kompetenz (s. unten Abschnitt 5.)

(c) Für das Verständnis des Pfarrberufs ist es von besonderem Interesse, dass in CA 28 auch die Aufgabe der Kirchenleitung nicht nur als Implementierung vernünftiger, das friedliche Zusammenleben sichernder Ordnungen verstanden wird, sondern dazu – und wesentlich – als Vollzug einer Predigt oder ›Lehre‹, die ihrerseits Wirklichkeit deutet:

»So ist es das bischöfliche Amt nach göttlichem Recht (iure divino), das Evangelium predigen, Sünde vergeben, Lehre urteilen und Lehre, die gegen das Evangelium ist, verwerfen; die offensichtlich Gottlosen aus der christlichen Gemeinschaft ausschließen – ohne menschliche Gewalt, sondern allein durch Gottes Wort (sine vi humana sed verbo Dei)«. ²¹

Auch das pastorale Eingreifen in die Gestalt der Gemeinde, sowohl was deren inhaltliche Ausrichtung (›Lehre‹) als auch was ihren personellen Umfang (Ausschluss der ›offensichtlich Gottlosen‹) betrifft, vollzieht sich grundlegend durch das Predigen bzw. durch sprachliche Akte, die der Predigt strukturell vergleichbar sind. Auch und gerade die pastorale Leitung einer Gemeinde oder eines anderen kirchlichen Handlungszusammenhangs vollzieht sich durch den Rekurs auf die gemeinsame Grundlage des Glaubens, und sie geschieht durch die Deutung der jeweiligen Wirklichkeit, ihrer Probleme und Konflikte, auch ihrer besonderen Verheißung. ²²

Charakteristisch für die pastorale Deutungs Aufgabe im Ganzen ist an dieser ihrer kybernetischen Dimension zum Einen, dass jenes Deuten im Licht des Evangeliums allenfalls sekundär auf ein (gemeinsames) Handeln oder gar ›Entscheiden‹ der Beteiligten zielt. Weder die individuelle Lebensführung noch das

²¹ BSLK, 124. Der im Folgenden knapp skizzierte Gedankengang wird im Text zur kirchenleitenden Funktion der Predigt breiter entfaltet und belegt, vgl. in diesem Band S. 66ff. Vgl. auch JAN HERMELINK, *Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens. Eine praktisch-theologische Theorie der evangelischen Kirche*, Gütersloh 2011, 254–256.

²² Diese doppelte Sicht der kirchlichen Wirklichkeit wird u.a. in Text zum »Pastoralen Zweifel« als genuine Aufgabe des Pfarrberufs entfaltet, vgl. in diesem Band S. 187ff.

(orts-) kirchliche Leben sollen durch die Predigt, durch die evangelische Lehre der Pfarrerin im Einzelnen ›geleitet‹ werden. Stattdessen zielt die pastorale Deutungsbemühung durchgehend darauf, eine *neue Sichtweise* des Gegebenen plausibel zu machen. – Zum Anderen macht die kybernetische Dimension der pastoralen Wirklichkeitsdeutung noch einmal klar, dass deren Überzeugungskraft nicht allein auf einer individuellen Bemühung beruht – der Pfarrer hat insofern gerade keine ›Deutungshoheit‹. Die faktische Wirkung jener Wirklichkeitshermeneutik verdankt sich vielmehr, in der Kasualpredigt ebenso wie in einer dezidiert kirchenleitenden Äußerung, stets dem *Zusammenspiel* zwischen der Artikulation durch die Pfarrerin und der Rezeption durch die jeweils betroffenen Adressaten. Insofern gilt tatsächlich für jede pastorale Deutung der gegenwärtigen Wirklichkeit die in CA 28 formulierte Kautele: »sine vi humana sed verbo Dei«.

3.2. *Regie von kirchlicher Vielfalt als Inszenierung des Glaubens*

So sehr das pastorale Handeln in allen seinen Arbeitsfeldern als deutendes Handeln zu begreifen ist – neben diese hermeneutisch-reflexive Praxis treten doch auch gestaltende, die Wirklichkeit gezielt und wirksam verändernde Aufgaben. Seinen normativen Kern hat diese pastorale Wirksamkeit traditionell in der Gestaltung des Gottesdienstes – oder genauer: in der Verantwortung für die Gesamtheit liturgischer Vollzüge im jeweiligen örtlichen oder funktionalen Verantwortungsbereich. Die eigentümlichen Strukturen dieser liturgischen Kompetenz (a), die nicht zuletzt die Gestaltung der Sakramente einschließt, sind auch in den pastoralen Bildungsaufgaben auszumachen (b) sowie nicht zuletzt hinsichtlich der spezifischen Verantwortung der Pfarrerin für die ehren- wie hauptamtlich Mitarbeitenden (c). Insgesamt ist das pastorale Gestalten als ein religiös akzentuiertes ›Diversity Management‹ im Dienst der Inszenierung des christlichen Glaubens zu beschreiben (d).

(a) Die ›Leitung‹ eines *Gottesdienstes*, wie es herkömmlich heißt, umfasst für den Pfarrer nicht nur den Umgang mit verschiedenen, sprachlichen wie nicht-sprachlichen Ausdrucksmedien, sondern auch die Kooperation mit zahlreichen Akteuren. Nicht zuletzt sind es die gottesdienstlich Versammelten im Ganzen, die zu einem gemeinsamen Feiern befähigt werden sollen. Die Pfarrerin agiert in diesen vielfältigen Zusammenhängen offenbar als eine Art *Regisseurin*, die ganz verschiedene Aufgaben und Personen – im Scheinwerferlicht wie hinter

der Bühne – zu einem möglichst stimmigen, so eindrücklichen wie prägnanten Darstellungsvollzug verbindet.²³

Insbesondere die *Gestaltung der Sakramente* macht das spezifische Ineinander von religiösen und sozialen Aspekten deutlich, das die pastorale Regieaufgabe auszeichnet. Indem die Pfarrerin die Feier einer Taufe – wiederum gemeinsam mit Anderen, nicht zuletzt den Angehörigen der Täuflinge – konstellierte, macht sie nicht nur den unverbrüchlichen Gottesbezug der Einzelnen wie der Gemeinde anschaulich. Sondern sie lässt im Vollzug der Taufe auch erkennbar werden, inwiefern die Sozialgestalten der christlichen Kirche für alle ›Menschen guten Willens‹ bedingungslos offen sind, unabhängig von Alter, Herkunft, Bildungs- und Glaubensstand, auch unabhängig von der Bindung an eine bestimmte Gemeinde. – Ähnlich bringt auch die pastorale ›Verwaltung‹ des Mahlsakraments nicht allein den göttlichen Zuspruch wie die Verpflichtung der Beteiligten zum Ausdruck; sondern der Pfarrer artikuliert in der Gestaltung des Mahles auch die Eigenart der christlichen Sozialität, sehr verschiedene, auch einander fremde Menschen zu umfassen und – als Gemeinschaft mit dem Gekreuzigten – durch vielfältige Konflikte geprägt zu sein.

(b) Die Grundstruktur der pastoralen Regiekompetenz lässt sich auch in ihren zahlreichen *pädagogischen Aufgaben* erkennen. Auch im Religions- und Konfirmandenunterricht, in der Erwachsenenarbeit wie in Glaubenskursen kommt der Pfarrerin nicht zuletzt eine koordinierende Funktion zu: Sie hat eine erhebliche Vielfalt von Themen, Medien und pädagogischen Akteuren so in ein Zusammenspiel zu bringen, dass das Selbstverständnis wie die soziale Orientierung aller Beteiligten im Horizont des Glaubens gefördert werden. Es ist Aufgabe des Pfarrers, nicht im Einzelnen oder allein, aber doch im Ganzen für die Lernarrangements zu sorgen, in denen den beteiligten Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen anschaulich wird, was es heißt, ›als Christen zu leben‹²⁴ – und zu sterben.

(c) Begreift man die Regie, die auf stimmige und überzeugende Darstellung des Glaubens zielende Koordination kirchlicher Praxisvollzüge, als pastorale Grundaufgabe, so lassen sich auch die wachsenden Erwartungen, die hinsichtlich der *Begleitung von haupt- und vor allem ehrenamtlich Mitarbeitenden* an die Pfarrerin gestellt werden, sowohl präzisieren als auch begrenzen.²⁵ Ihre Aufgabe

²³ Vgl. zu dieser Sichtweise des Gottesdienstes und seiner Leitung URSULA ROTH, *Die Theatralität des Gottesdienstes*, Gütersloh 2006; und DAVID PLÜSS, *Gottesdienst als Textinszenierung. Perspektiven einer performativen Ästhetik des Gottesdienstes*, Zürich 2007.

²⁴ So die klassische, immer noch einschlägige Zielformulierung für die Konfirmandenarbeit; vgl. BERND SCHRÖDER, *Religionspädagogik*, Tübingen 2012, 480.

²⁵ Vgl. dazu BERND PETRY, *Leiten in der Ortsgemeinde. Allgemeines Priestertum und kirchliches Amt. Bausteine einer Theologie der Zusammenarbeit*, Gütersloh 2001; RALPH FISCHER, *Ehrenamtliche Arbeit, Kirche und Zivilgesellschaft*, Stuttgart 2004.

besteht dann nicht in der organisatorischen Unterstützung der Mitarbeitenden; ihr Thema ist vielmehr vor allem die Art und Weise, wie im Engagement der Einzelnen wie in ihrem Zusammenwirken der christliche Glauben selbst zum Ausdruck, zu einer prägnanten Darstellung kommt.²⁶

Im Blick auf die einzelnen ehrenamtlich oder beruflich Engagierten heißt dies, die jeweilige ›Berufung‹ der Beteiligten zu thematisieren²⁷ oder – in einer anderen Ausdrucksweise – ihre jeweiligen Gaben, ihre ›Charismen‹.²⁸ Entscheidend ist die Einsicht, dass diese Fragen nur ausnahmsweise in einer individuellen, auf ›geistliche Begleitung‹ zielenden Gesprächssituation zu klären sind (vgl. auch unten, Abschnitt 4.4). Vielmehr markiert die Frage nach den Charismen – bereits bei Paulus – immer schon den individuellen Beitrag zur ›Erbauung der Gemeinde‹, für die gemeinsame Arbeit. Die pastorale Begleitung von Ehren- wie Hauptamtlichen wird sich daher wesentlich in entsprechenden Gruppen vollziehen: als Anleitung zum Austausch der jeweiligen Lebens- und Glaubenserfahrungen der Mitarbeitenden, ihrer unterschiedlichen religiösen Prägungen, ihrer Möglichkeiten und Grenzen. Die hier zutage kommende Vielfalt ist zu würdigen als Ausdruck des göttlichen Geistes, der ihrerseits vielfältigen Weisen der Präsenz Gottes.

Zur Bemühung um eine zusammenstimmende Inszenierung des Glaubens wird sodann gehören, dass der Pfarrer aus seiner Kenntnis der Überlieferung orientierungskräftige *Bilder der gemeinsamen Praxis* vorschlägt – und zwar weniger als ›Visionen‹ oder Leitbilder eines allererst herzustellen Zustandes,²⁹ vielmehr als ›Re-Visionen‹, als Deutung jener Praxis im Lichte des göttlichen Handelns. Ein eindrückliches Beispiel gibt Ulrike Wagner-Rau, die die christlichen »Kulturen der Gastfreundschaft« als kirchliche – und dann auch pastorale – Handlungsorientierung entfaltet.³⁰ Die reflexive, praxisdeutende Kompetenz der Pfarrerin (s.o. 3.1.) bildet insofern auch die Grundlage dafür, die verschiedenen ›Charismen‹ in einen bildhaften, für alle Mitarbeitenden einsichtigen Zusammenhang zu bringen.

Nicht zuletzt eröffnet die pastorale Konzentration auf die genuin religiösen Dimensionen eine andere Umgangsweise mit *Divergenzen und Konflikten* zwischen den (haupt- oder ehrenamtlich) Engagierten. Im Anschluss an den ökumenischen, von E. Lange und P. Cornehl kybernetisch entfalteten Begriff der

²⁶ Vgl. zum Folgenden auch HERMELINK, Organisation, 261–263 (s. Anm. 21).

²⁷ Vgl. zum Zusammenhang von Berufung und (theologischem) Beruf den Text zum Theologiestudium, in diesem Band S. 220ff.

²⁸ Vgl. SILKE OBENAUER, Vielfältig begabt. Grundzüge einer Theorie gabenorientierter Mitarbeit in der evangelischen Kirche, Berlin 2009.

²⁹ Vgl. PETER BÖHLEMANN/MICHAEL HERBST, Geistlich leiten. Ein Handbuch, Göttingen 2011.

³⁰ Vgl. ULRIKE WAGNER-RAU, Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels, Stuttgart 2009 u.ö, 97ff. (Zitat: 97).

›Konziliarität‹³¹ lassen sich jene Konflikte nicht nur auf widerstreitende Interessen und unterschiedliche biographische Prägungen zurückführen, sondern zugleich (!) auf die kreative, unhintergebar plurale Dynamik des göttlichen Geistes. Gelingt es dem Pfarrer, Konflikte unter den Mitarbeitenden als Facetten der Geistesgegenwart selbst verständlich zu machen, dann können sich die Konfliktpartner wechselseitig als Träger der – in sich vielgestaltigen – Gnade (χαρις) wahrnehmen. Für die pastorale Regie stellen kirchliche Konflikte dann nicht etwa unsachgemäße Störungen dar, sondern sie erscheinen für eine Praxis konstitutiv, die die Vielfalt des Glaubens zur Darstellung bringen soll.

(d) Zielt die pastorale Regiekompetenz weniger auf eine christologisch fundierte Einheit der Kirche als vielmehr auf ihre pneumatologisch begründete Vielfalt, dann kann die pastorale Arbeit schließlich als eine Art kirchliches Diversity Management begriffen werden,³² und zwar sowohl im Blick auf Personen wie auch auf Strukturen der jeweils gemeinsamen Praxis.

Das Anliegen des Diversity Management,³³ die sozialen und fachlichen Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden nicht als Problem – und damit als Anlass immer neuer Angleichungsprozesse – zu verstehen, sondern als Chance für eine innere und äußere Effizienzsteigerung des Unternehmens – dieses Anliegen lässt sich unschwer als eine modern-organisatorische Reformulierung der paulinischen Metaphern des ›Leibes Christi‹ und seiner ›Charismen‹ begreifen. Unterschiede der religiösen wie der sozialen Herkunft, der beruflichen Fähigkeiten wie der kirchlichen Interessen sind dann als Reichtum, als Ausdruck einer geistgewirkten Vielfalt der Kirche zu begreifen; diese Diversität ist darum seitens der Pfarrerin nach Möglichkeit zu stärken, zu erweitern – und ausdrücklich theologisch zu würdigen.

Auch die *Strukturen* der kirchlichen Arbeit unterliegen der Forderung, vielfaltsfreundlicher und selbst vielfältiger zu werden. Die pastorale Regieaufgabe besteht dann wesentlich darin, die Diversität der Arbeitsfelder in wie jenseits der lokalen Gemeinde zu stärken sowie die Diversität der kirchlichen Sozialformen nicht nur hinzunehmen, sondern – als Ausgangspunkt für ein breiteres Engagement und eine breitere Resonanz – theologisch zu begreifen und gezielt auszubauen.

³¹ Vgl. PETER CORNEHL, »Das Konziliaritätsmodell ist und bleibt vielversprechend«. Zur Aktualität von Ernst Langes Kirchentheorie, in: PTh 86 (1997), 540–566; vgl. weiter HERMELINK, Organisation, 22–24 (s. Anm. 21).

³² Vgl. dazu den Text zu den Anforderungen an den Pfarrberuf, bes. Abschnitt 6., in diesem Band S. 239ff.; und auch – ohne die o.g. Begrifflichkeit – den Text zum »Pfarrer als Manager«, bes. Abschnitte VI–VIII, in diesem Band S. 39ff.

³³ Vgl. dazu nur GERTRAUDE KRELL/BARBARA RIEDMÜLLER/BARBARA SIEBEN (Hg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York 2007; REGINE BENDL/EDELTRAUD HANAPPI-EGGER/ROSWITHA HOFMANN (Hg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien 2012.

Schließlich, aber nicht zuletzt betrifft das pastorale Diversity Management die eigene Person. Vielfalt im Pfarrberuf nutzen und stärken – das impliziert dann zum Einen eine programmatische *Selbstbegrenzung*, eben die Konzentration auf die Regieaufgabe, anderen beruflichen wie ehrenamtlichen Charismen in der konkreten liturgischen, pädagogischen oder seelsorglichen Praxis Raum zu geben. Zum Anderen aber erhöht jene Perspektive die Aufmerksamkeit dafür, dass der pastorale Regisseur selbst in jeweils besonderer Weise geprägt und begabt ist. Als Diversity Managerin wird die Pfarrerin die Diversität auch und gerade im eigenen Berufsstand wahrnehmen³⁴ – und zwar ebenfalls nicht als Problem, sondern als Bereicherung der gemeinsamen Arbeit an einer vielfältigen Darstellung des Glaubens.

3.3. *Personale Symbolisierung göttlicher Macht und christlichen Lebens*

Dass der Pfarrer nicht nur durch sein Reden und Handeln, durch theologische Deutung und kirchliche Gestaltung wirksam wird, sondern auch durch eine individuelle Lebensgestaltung, die als solche öffentlichkeitswirksam ist – diese personale Dimension des Berufs ist in der Tradition immer schon gesehen worden.³⁵ Zur Berufskompetenz gehört darum nicht zuletzt der reflektierte Umgang mit der je eigenen Individualität und mit deren Außenwirkung. Und je stärker soziale Institutionen und deren Dynamik sich medial über einzelne Personen vermitteln, je mehr relevante Themen, Positionen und Debatten in der Öffentlichkeit mit markanten Gesichtern verbunden werden, umso mehr steigt auch die Erwartung an die Pfarrerin, kirchliche Anliegen im Medium der eigenen Person darzustellen. Umso wichtiger erscheint es daher, die Gehalte (a) wie die Formen (b) dieser personalen Symbolisierungsleistung präzise zu bestimmen.³⁶

(a) Nicht nur dem katholischen Priester, auch der evangelischen Pfarrerin wird nach wie vor eine priesterliche Rolle zugeschrieben. Der pastorale Segen bei Konfirmation und Trauung, religiöser Zuspruch und persönliche Ermutigung im Gespräch – in solchen Situationen ist es offenbar die so umfassende wie

³⁴ Vgl. SIMONE MANTEL, Neue Vielfalt – Problem oder Potenzial? Auswirkungen des Geschlechterrollenwandels auf Wirklichkeit und Verständnis des Pfarramts, in: DIES./REGINA SOMMER/ULRIKE WAGNER-RAU (Hg.), Geschlechterverhältnisse und Pfarrberuf im Wandel, Stuttgart 2013, 15–34.

³⁵ Vgl. VOLKER DREHSEN, Die angesonnene Vorbildlichkeit des Pfarrers. Geschichtliche Remineszenzen und pastoraletische Überlegungen, in: PTh 78 (1989), 88–109.

³⁶ Mit diesem Thema beschäftigen sich im Ganzen der Text zum »Pastoralen Wirken«, vgl. in diesem Band S. 124ff.

konkrete *Macht Gottes selbst*, die durch die persönliche Präsenz des Pfarrers vermittelt wird – er erscheint hier als ›Mann Gottes‹.³⁷

Zugleich symbolisiert der Pfarrer in vielen Fällen, nicht zuletzt in der Öffentlichkeit die *kirchliche Organisation*. Analog zum Führungspersonal in Politik, Wirtschaft oder Kultur erscheint auch die Pfarrerin als verantwortlich für die gemeindliche bzw. kirchliche Arbeit im Einzelnen wie im Ganzen; sie gilt als ›Frau der Kirche‹. In der Außenwahrnehmung nimmt sie gleichsam die Rolle eines ekklesialen Managers ein, der die ›Produkte‹ der Kirche vertritt und für den Zugang zu dieser Organisation verantwortlich ist.³⁸ So wie die Vielfalt der kirchlichen Verhältnisse nach innen Gegenstand des pastoralen ›Diversity Management‹ ist, so wird jene Vielfalt nach außen dadurch bearbeitet, dass die Pfarrerin als Person nicht nur für alle Aktivitäten ›ihres‹ Arbeitsfeldes steht, sondern ebenso für alle anderen kirchlichen Einrichtungen, Positionen und Projekte.

Beidseitig für das evangelische Pfarramt erscheint es nun, dass die pastorale Person sich selbst nicht nur als ›Gesicht der Kirche‹, als Anwältin ihrer Anliegen ›vor Ort‹ versteht, sondern sich zugleich in dezidiertem Distanz zur Organisation positioniert. Für die Entscheidungen der Kirchenleitung, etwa zu Einsparungen oder Fusionen, auch für sozialetische Positionen oder missionarische Programme wollen die Pfarrer nicht ohne Weiteres haftbar gemacht werden; in ihrer je eigenen Praxis sehen sie sich eher als unabhängig von zentralen Vorgaben.³⁹

Dieses verbreitet institutionskritische Selbstbild lässt erkennen, dass die Pfarrerrinnen sich und ihre Lebensführung weniger als Ausdruck kirchlicher und eher als Ausdruck individueller Überzeugungen begreifen.⁴⁰ Auch seitens der Mitglieder steht der Pfarrer nicht nur für die Kirche, sondern auch und vor allem *für den christlichen Glauben* – freilich in etwas anderer Akzentuierung. Wenn die Erwartung, die Pfarrerin solle in ihrer Lebensführung »ein Vorbild für die Gemeinde sein« in den Mitgliedschaftserhebungen regelmäßig hohe Zustimmung erfährt, so ist damit – ausweislich qualitativer Interviews – weniger eine moralisch einwandfreie als vielmehr eine exemplarisch ›gelungene‹ Le-

³⁷ Die ›mediale‹ Bedeutung der pastoralen Person hebt besonders hervor: MANFRED JOSUTTIS, *Die Einführung in das Leben. Pastoraltheologie zwischen Phänomenologie und Spiritualität*, Gütersloh 1996.

³⁸ Vgl. zur Sicht des »Pfarrer[s] als Manager« und deren ambivalenten Konsequenzen in diesem Band S. 39ff.

³⁹ Vgl. die kritische bzw. verständnisvolle Interpretation dieses Sachverhalts in EKD, *Kirche der Freiheit*, 72 (s. Anm. 5), bzw. EIMTERBÄUMER, *Pfarrer/innen*, 388ff. (s. Anm. 8).

⁴⁰ Vgl. GODWIN LÄMMERMANN, *Der Pfarrer – elementarer Repräsentant von Subjektivität? Zum Widerspruch zwischen Individuum und Institution*, in: ZEE 35 (1991), 21–33; WILHELM GRÄB, *Der Pfarrer als Musterprotestant*, in: FRIEDRICH WILHELM GRAF/KLAUS TANNER (Hg.), *Protestantische Identität heute*, Gütersloh 1992, 246–255.

bensführung gemeint.⁴¹ Von den Pfarrern wird einerseits ein Leben erwartet, das – im Gegensatz zum ›normalen‹, oft fragmentierten Alltag – eine Perspektive erkennen lässt, die Beruf, Familie und eigene Bedürfnisse integriert. Andererseits soll die pastorale Person durchaus individuell, ja sie soll ›authentisch‹ sein – und eben damit die persönliche Relevanz des Glaubens markieren.

Die verbreitete Erwartung an die Pfarrer, in ihrer eigenen Person ein Symbol für die göttliche Macht, für die kirchliche Organisation und für den christlichen Glauben zu sein, ist aus theologischer Perspektive differenziert zu beurteilen. Die Vermittlung göttlicher Präsenz sollte auf liturgisch-rituelle Vollzüge reduziert und damit in gewisser Weise entpersonalisiert werden;⁴² auch die Repräsentation der kirchlichen Organisation ist von der persönlichen Lebensführung klar zu unterscheiden.⁴³ Dagegen gehört die personale *Symbolisierung eines Lebens aus dem Glauben* zum Kern jeder christlichen Lebensführung, und genau (und nur) darum zu den pastoralen Grundaufgaben. Für diese Dimension pastoraler Kompetenz ist dann allerdings entscheidend, dass das Gottesverhältnis selbst nach reformatorischer Überzeugung gerade nicht äußerlich sichtbar ist: Inwiefern das individuelle Leben Ausdruck des individuellen Glauben ist, das kann niemand – auch die Betreffende selbst nicht – abschließend beurteilen. Zur pastoralen Symbolisierung des Glaubens in der eigenen Person gehört daher auch der gelegentliche Rückzug aus der Öffentlichkeit, die Behauptung einer unzugänglichen Privatsphäre gerade für das Leben mit Gott wesentlich hinzu.⁴⁴

(b) In der pastoraltheologischen Debatte wird die ›vorbildliche‹, die symbolisch-repräsentierende Aufgabe der Pfarrerin meist mit der Gestaltung persönlicher Kontakte identifiziert.⁴⁵ Die Ergebnisse der EKD-Mitgliedschaftsbefragungen legen jedoch durchgehend nahe, dass die Wirkung der pastoralen Per-

⁴¹ Vgl. THOMAS STAHLBERG, Professionelle Seelsorger und volkskirchliche Religionsbeamte. Narrative Perspektiven auf einen Berufsstand, in: JOACHIM MATTHES (Hg.), Fremde Heimat Kirche – Erkundungsgänge. Beiträge und Kommentare zur dritten EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2000, (233–260) 255ff.

⁴² Hier optiere ich anders als MANFRED JOSUTTIS, Einführung (s. Anm. 37).

⁴³ Dies wendet sich gegen aktuelle Tendenzen der kirchlich-organisatorischen Personalführung, vgl. besonders extrem: CHRISTIAN FRÜHWALD, Was ist ein guter Pfarrer, wie wird man eine gute Pfarrerin?, in: MAREILE LASOGGA/CHRISTINE JAHN/UDO HAHN (Hg.), Zur Qualität pastoraler Arbeit. Eine Konsultation der VELKD, Hannover 2010, 67–72.

⁴⁴ Vgl. ähnlich CHRISTIAN GRETHLEIN, Pfarrer – ein theologischer Beruf!, Hannover 2009, 129f.; WAGNER-RAU, Schwelle, 133f. (s. Anm. 30) – Das wechselseitige Bedingungsverhältnis von öffentlicher Präsentation der pastoralen Person und einer deutlichen Begrenzung dieser Präsenz gehört zur Institution des Pfarrhauses; vgl. dazu in diesem Band S. 145ff.

⁴⁵ Besonders pointiert ist ISOLDE KARLE, Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Gütersloh 2001 u.ö., 59ff. (Kap. II: Interaktion).

son nicht allein, ja vielleicht nicht einmal vornehmlich über die direkten, wechselseitige Interaktion ›face to face‹ verläuft. Vielmehr sind zum Einen auch ›indirekte‹ Kontakte durch gottesdienstliche Teilnahme oder durch die Wahrnehmung des Pfarrers im Alltag von Bedeutung; zum Anderen bildet sich das Bild der pastoralen Person wesentlich durch Erzählungen Dritter.⁴⁶ Nicht zuletzt die Institution des Pfarrhauses steht dafür, dass die Lebensgestaltung der Pfarrerin auch dann beobachtbar ist, wenn sie selbst dies allenfalls indirekt und gelegentlich erfährt. Allgemeiner gesagt: Die Wirkung der pastoralen Symbolisierung ist durch die Berufstätigen selbst nur begrenzt zu steuern.

Die pastorale Aufgabe, nicht nur durch religiöse Rede und gestaltendes Handeln, sondern auch in der eigenen Person den christlichen Glauben darzustellen, konkretisiert sich daher allenfalls in zweiter Linie in der unmittelbaren Kommunikation. Zunächst dürfte vielmehr auch diese Aufgabe eine hermeneutische Dimension haben, die sich nun auf die eigene Person richtet: Zu klären, in der Selbstbeobachtung wie in kollegialer Beratung und Supervision zu reflektieren, ist die je eigene Prägung durch den christlichen Glauben und durch die kirchliche Institution, die sich – gewollt und ungewollt, direkt und vor allem indirekt – in der eigenen Lebensführung zum Ausdruck bringt.

Auch die zweite Grundkompetenz pastoraler Beruflichkeit, das Diversity Management, erscheint im Blick auf die eigene Person einschlägig – geht es doch auch hinsichtlich der personalen Symbolisierung um einen reflektierten Umgang mit den vielfältigen, mitunter widersprüchlichen Wirkungen der jeweiligen Subjektivität im näheren und weiteren Umfeld. Zudem gilt es, auch die Wirkung anderer Pfarrpersonen zu akzeptieren, die das allgemeine Bild von Kirche und Glaube nachhaltig prägen – und immer schon geprägt haben. Auch aus dieser Perspektive erscheinen dann Selbstrelativierung und Selbstdistanz konstitutiv für eine ebenso realistische wie theologisch verantwortliche Ausübung des Berufs.

⁴⁶ Vgl. in diesem Band S. 124ff.; S. 239ff.; dazu neuerdings JAN HERMELINK/ANNE ELISE LISKOWSKY/FRANZ GRUBAUER, Kirchliches Personal. Wie prägen hauptamtliche das individuelle Verhältnis zur Kirche?, in: EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND (EKD), Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Hannover 2014, 96–105.

4. PASTORALE LEITUNG ›AN DER GRENZE‹ – KRITISCHE PRÄZISIERUNGEN

4.1. *Die drei Grundkompetenzen des Pfarrberufs als kirchliche Leitungskompetenzen*

Im Vorstehenden wurde versucht, die unhintergehbare Vielfalt der inhaltlichen wie institutionellen Anforderungen an den Pfarrberuf als gemeinsamen Bezugspunkt von dessen elementaren Kompetenzen zu erweisen: Die Deutung der gegenwärtigen Wirklichkeit im Licht des Evangeliums (3.1.) zielt darauf, die Vielfalt jener Wirklichkeit in den integralen Zusammenhang des christlichen Glaubens aufzuheben. Die Regie des kirchlichen Lebens in Gottesdienst, Bildung und Begleitung anderer Mitarbeitender (3.2.) lässt sich als ein theologisch fundiertes ›Diversity Management‹ begreifen. Und auch die Aufgabe, den Glauben und seine Gemeinschaften in der eigenen Person zum Ausdruck zu bringen (3.3.), besteht nicht zum Wenigsten darin, mit der höchst divergenten Vielfalt der entsprechenden Erwartungen umzugehen. Allerdings, dieses Verständnis des Pfarrberufs erscheint doch noch zu formal, um konkrete Prioritäts- und Posterioritätssetzungen steuern zu können. Im Folgenden wird daher der Vorschlag entfaltet, die drei genannten Aufgaben als Aspekte einer spezifischen Leitungskompetenz zu verstehen, nämlich der Kompetenz zur *Leitung der kirchlichen Darstellung des Glaubens*.⁴⁷

Dass die drei pastoralen Grundaufgaben es jedenfalls mit ›Leitung‹ zu tun haben, ist bereits mehrfach angeklungen – und für die Regie-Aufgabe (3.2.) auch nicht weiter erläuterungsbedürftig. Auch die Wirklichkeitsdeutung im Lichte des Evangeliums (3.1.) ist nicht nur im Blick auf die kirchlichen Verhältnisse als Leitung zu verstehen.⁴⁸ Sondern auch die Deutung individueller, biographischer Wirklichkeit lässt sich offenbar als Leitungshandeln begreifen, das den Beteiligten ermöglicht, ihre Lebensführung neu im Kontext des Christentums, auch im Rahmen seiner Institution zu verstehen. Und die Deutung gesellschaftlicher Verhältnisse, also die ›politische Predigt‹ im weiten Sinn ist jedenfalls insofern ein Leitungsvollzug, als die Pfarrerin hier als Sprecherin der Kirche wahrgenommen wird.

Ganz ähnlich ist auch die pastorale Selbstsymbolisierung (3.3.) insofern als kirchliche Leitungsaufgabe zu begreifen, als der Pfarrer eben regelmäßig nicht

⁴⁷ Die folgende Skizze schreibt Überlegungen fort, die ich zuerst formuliert habe in HERMELINK, Organisation, 251–265, bes. 263ff. (s. Anm. 21).

⁴⁸ Vgl. zur Kirchenleitung durch die Situationsdeutung der Predigt, in diesem Band S. 66ff.

nur als »Mann Gottes«, sondern zugleich als »Mann der Kirche« wahrgenommen wird:⁴⁹ In der personalen Symbolisierung des Glaubens ist immer auch dessen Sozialgestalt präsent – von der Konstellation der Pfarrfamilie über das Ensemble der Engagierten, in dessen Rahmen die Pfarrerin agiert, bis zum Horizont der großkirchlichen Organisation, für die die Pfarrerin auch und gerade dann steht, wenn sie sich selbst von »der Kirche« absetzt.

Diese Rekonstruktion der drei Grundaufgaben lässt erkennen, dass der Pfarrer die Kirche in einer sehr spezifischen Weise leitet.⁵⁰ Zwar steht er als Prediger wie als Person für die planmäßig organisierte Kirche (s. dazu unten, 4.2.) und zugleich für die immer schon selbstverständlich vorausgesetzte und (im Einzelnen ganz unterschiedlich) in Anspruch genommene Institution. Vor allem aber ist die Pfarrerin – als Predigerin, Regisseurin und Symbol – verantwortlich für eine überzeugungskräftige Darstellung des christlichen Glaubens, also für die spezifische *Inszenierung*, die der Kirche aufgetragen ist: In der pastoralen Deutung der kirchlichen, der individuellen wie der gesellschaftlichen Wirklichkeit wird – explizit oder implizit – die Gemeinschaft des Glaubens *erkennbar*; die pastorale Regie der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeit zielt weniger auf deren Organisation als vielmehr darauf, die vielfältigen Lebensformen des Glaubens *zum Ausdruck* zu bringen; und erst recht hat die pastorale Selbst-Darstellung darin ihr entscheidendes Kriterium, dass sie eine exemplarische Form des persönlichen Glaubens *zu erkennen gibt*.

Die pastorale Leitungsaufgabe, *eine prägnante Inszenierung des Glaubens zu ermöglichen*, hat ihr Paradigma offenbar in der Leitung des Gottesdienstes. Sowohl in Sonntags- wie in Kasual- oder stärker öffentlich orientierten Gottesdiensten besteht die pastorale Aufgabe ja darin, durch die Koordination der Beteiligten, durch die Präsentation der eigenen Person sowie durch die Deutungsakte der Predigt so eindrücklich wie profiliert den christlichen Glauben zur Darstellung zu bringen. Exakt die koordinierenden wie die reflexiven, auch die selbstreflexiven Kompetenzen, die die Pfarrerin in der Leitung des gottesdienstlichen Lebens zur Anwendung bringt, stellen auch in allen anderen Handlungsfeldern ihren spezifischen Beitrag dar. Auch aus diesem Grund kommt – unter den vielen Aufgaben des Pfarrers – seiner Verantwortung für das gottesdienstliche Leben die Priorität zu.

⁴⁹ In genau diesem Sinne kann der »Pfarrer als Manager« verstanden werden, vgl. in diesem Band S. 39ff.

⁵⁰ Zum hier vorausgesetzten Kirchenbegriff, der organisatorische, institutionelle, gemeinschaftliche und inszenatorische Aspekte verbindet, vgl. HERMELINK, Organisation, 89–123 (s. Anm. 21).

4.2. *Pastorale Leitung und kirchliche Organisation*

Im allgemeinen wie im kirchlichen Sprachgebrauch wird personale ›Leitung‹ oft mit der Leitung einer Gruppe oder einer Organisation identifiziert. Die Leiterin koordiniert die gemeinsame Praxis, vor allem durch Personal- und Strukturentscheidungen; sie macht ihre Entscheidungen nach innen wie nach außen plausibel; und sie repräsentiert darum die Organisation im Ganzen, auch in der Öffentlichkeit. Offenbar kann auch die Pfarrerin in vieler Hinsicht als ›Managerin‹, als entscheidende Koordinatorin der kirchlichen Organisation gesehen werden,⁵¹ erst recht gilt dies für Pfarrer in der Leitung eines Dekanats oder einer Landeskirche. Kirchenpräsidenten, Superintendentinnen und auch Pfarrer leiten eine Vielzahl von Gremien; sie bereiten Entscheidungen vor und sind durchgehend damit beschäftigt, die kirchlichen Verhältnisse nach innen wie nach außen zu erläutern.

Gleichwohl zeigt sich bei genauerem Hinsehen, dass die pastorale Leitungstätigkeit sich doch meist nur indirekt auf die organisatorischen Verhältnisse einer Gemeinde oder eines kirchlichen Arbeitsfeldes bezieht. Das gilt jedenfalls für die Leitung gottesdienstlicher oder unterrichtlicher, auch anderer gemeinschaftlicher Vollzüge, die eher kommunikativ als entscheidungsförmig geschieht. Insbesondere Personalentscheidungen werden kaum einmal allein von der Pfarrerin oder dem Dekan gefällt – fast immer sind repräsentative Gremien beteiligt. Auch andere Entscheidungen, vor allem wenn sie finanzielle oder strukturelle Grundsatzfragen betreffen, können vom Pfarramt allenfalls vorbereitet und argumentativ begleitet werden; das letzte Wort kommt hier stets den Leitungsgremien zu (s. unten 4.3).

Natürlich ist die Pfarrerin immer wieder mit organisatorischen Aufgaben befasst, etwa bezüglich Baufragen, Finanzverwaltung und vor allem der Personalführung. Erst recht gilt dies, wenn sie den Vorsitz im Kirchenvorstand innehat. Gleichwohl ist zu fragen, ob diese Aufgaben wesentlich zu einem Beruf gehören, der im Kern durch hermeneutische und kommunikativ-inszenierende Aufgaben bestimmt ist.

Positiv lässt sich die Bedeutung des pastoralen Handelns für die kirchliche Organisation dann als eine Leitung »am Rand«,⁵² an der Grenze oder in den Leerstellen der Entscheidungsstruktur beschreiben. Durch ihre Kontakte außerhalb des binnenkirchlichen Milieus, etwa bei Kasualien oder in der kommunalen Öffentlichkeit vermag die Pfarrerin den Entscheidungsgremien überraschende Impulse zu geben; dazu rückt sie die gegenwärtigen Probleme durch

⁵¹ So argumentiert etwa das EKD-Impulspapier »Kirche der Freiheit«: vgl. EKD, Kirche der Freiheit, 68 (s. Anm. 5). Vgl. zu den Konsequenzen – und den Grenzen – dieser Sicht denText zum »Pfarrer als Manager«, in diesem Band S. 39ff.

⁵² WAGNER-RAU, Schwelle, 131f. (s. Anm. 30).

Rekurs auf die biblisch-christliche Tradition in ein anderes Licht (s.u. 4.3.) Die hermeneutische, reflexive Praxis des Pfarrers stellt der binnenkirchlichen Organisation des Glaubens einen inhaltlichen Rahmen, eine Basis theologischer Vergewisserung zur Verfügung.⁵³ Aus einer gewissen Distanz zu den organisatorischen Routinen kann sie die Brüche, auch die Zweifel und Widersprüche artikulieren, die aus der Sicht des Glaubens geradezu den Kern der kirchlichen Existenz ausmachen.⁵⁴ Noch einmal anders gesagt: Durch eine pastorale Leitungspraxis ›jenseits‹ der kirchlichen Entscheidungsrouniten wird sichergestellt, dass diese Organisation ihrem Auftrag nachkommt, die kreative, widerständige Vielfalt des Glaubens zur Darstellung zu bringen.

Das wesentlich indirekte, reflexiv-kommunikative und gerade nicht direktive Verhältnis der pastoralen Leitung zu ›ihrer‹ Organisation erscheint nicht zuletzt dort bedeutsam, wo die Pfarrerrinnen sich zunehmend als Objekte einer gesamtkirchlichen Leitungspraxis erfahren. In den letzten Jahren sind neben die klassischen Leitungsinstrumente der Aus- und Fortbildung sowie der Visitation zahlreiche neue Instrumente der Personalentwicklung, etwa sogenannte Jahresgespräche, Kompetenzkataloge und Dienstvereinbarungen getreten. Die meisten dieser Instrumente formalisieren die kirchenleitenden Erwartungen an den Pfarrberuf; sie erscheinen insofern als typisch organisatorische, auf Quantität und Messbarkeit abstellende Führungsinstrumente.⁵⁵ Der zunehmenden Organisationsförmigkeit kirchlicher Personalführung entspricht seitens der Pfarrer selbst eine ambivalente Haltung, die von der Kirchenleitung einerseits strukturellen Schutz und inhaltliche Vergewisserung erwarten, andererseits aber konkrete Vorgaben der Leitungsebene unter Verweis auf die ganz individuelle, nur ›vor Ort‹ zu beurteilende Berufspraxis zurückweisen.⁵⁶

Erst allmählich setzt sich die Einsicht durch, dass das pastorale Verhältnis zur Organisation auch ›nach oben‹ nur als eine indirekte, wesentlich auf Freiheit und wechselseitiger Überzeugung beruhende Leitungsbeziehung gestaltet werden kann. Die jüngste Umgestaltung des Pfarrdienstrechts, auch einige neuere Überlegungen zum pastoralen Wohnen lassen eben diese Einsicht erkennen:⁵⁷ Die eigenverantwortliche, wesentlich auf Reflexion und Selbstreflexion beruhende pastorale Berufspraxis kann gesamtkirchlich nur dadurch unterstützt, koordiniert und insofern auch geleitet werden, dass die gemeinsame

⁵³ Vgl. EILERT HERMS, Das evangelische Pfarramt als Leitungsamt, in: DERS., Kirche – Geschöpf und Werkzeug des Evangeliums, Tübingen 2010, (207–229) 221ff.

⁵⁴ Dieser Gedanke wird entfaltet im Text zum ›Pastoralen Zweifel‹, vgl. in diesem Band S. 187ff.

⁵⁵ Vgl. zu den Implikationen dieser Entwicklung etwa LASOGGA/JAHN/HAHN (Hg.), Qualität, (s. Anm. 43).

⁵⁶ Vgl. zu dieser komplexen Struktur der pastoralen Wahrnehmung von kirchlicher Leitung den Text zu den Zufriedenheitsbefragungen, in diesem Band S. 101ff.

⁵⁷ Vgl. in diesem Band S. 205ff. bzw. S. 145ff.

theologische Reflexion in den Vordergrund rückt. Auf diese Weise realisiert auch die kirchliche Organisation im Ganzen, dass ihre zentrale Aufgabe, die Inszenierung des Glaubens und seiner Gemeinschaft im Kern nicht organisiert, wohl aber organisatorisch eröffnet und gerahmt werden kann.⁵⁸

4.3. *Leitung im Pfarrberuf – Leitung durch synodale Gremien*

Wird das Pfarramt von der Aufgabe der Leitung her begriffen, und zwar einer Leitung an den Grenzen des kirchlichen Lebens, dann stellt sich die Frage nach dem Verhältnis zu den gewählten Gremien, also dem Kirchenvorstand, dem Presbyterium oder Gemeindegemeinderat.⁵⁹ In den Kirchenverfassungen wird diesem Gremium regelmäßig die Leitung der Gemeinde zugeschrieben; das Pfarramt erscheint in diesem Kontext nur als Teil des Gremiums (z.B. EKBO), oder seine Leitungspraxis vollzieht sich im »Zusammenwirken« (EKM), »in gemeinsamer Verantwortung« (EKKW) mit den gewählten Kirchenvorstehern.⁶⁰ Nur ganz selten wird die spezifische Aufgabe der Pfarrerinnen und Pfarrer verfassungsmäßig präzisiert: »Sie leiten die Gemeinde durch Wort und Sakrament, durch geistlichen Rat und theologische Klärung.«⁶¹

Auch wenn solche Bestimmungen, ganz im Einklang mit dem hier entwickelten Leitungsverständnis, die spezifisch pastorale Kompetenz vor allem hermeneutisch-reflexiv verstehen, so bleibt doch in der Praxis die Frage virulent, inwiefern dem Pfarrer auch im Kirchenvorstand selbst eine besondere Rolle zukommt, ob ihm etwa in »geistlichen« oder liturgischen Fragen ein Vetorecht einzuräumen ist. Dazu kommt, dass auch im Kirchenvorstand keineswegs nur entschieden, sondern auch intensiv beraten wird, um einen Ausgleich verschiedener organisatorischer, regionaler und individuell-religiöser Interessen zu erreichen. Auch das gewählte Leitungsgremium einer Kirchengemeinde agiert insofern als »geistliche« Leitungsinstanz: In seiner Zusammensetzung wie in

⁵⁸ Vgl. mit ähnlicher Tendenz ARMIN NASSEHI, Die Organisation des Unorganisierbaren. Warum sich Kirche so leicht, religiöse Praxis aber so schwer verändern lässt, in: ISOLDE KARLE (Hg.), Kirchenreform. Interdisziplinäre Perspektiven, Leipzig 2009, 199–219.

⁵⁹ Diese Frage wird im Text zur Gemeindeleitung, vgl. in diesem Band S. 168ff., ausführlich thematisiert. – Im Folgenden steht der Terminus »Kirchenvorstand« exemplarisch für die in den verschiedenen Landeskirchen üblichen Bezeichnungen der Gemeindeleitung.

⁶⁰ Vgl. die einschlägigen Bestimmungen in Art. 16 (1) Grundordnung der Evang. Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (EKBO), in Art. 23 (1) der Verfassung der Evang. Kirche in Mitteldeutschland (EKM) bzw. in Art. 35 der Grundordnung der Evang. Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW).

⁶¹ Art. 18 (3) der Verfassung der EKM.

seinen Beratungen stellt es selbst eine prägnante Inszenierung der Vielfalt des Glaubens und seiner Sozialgestalten dar.⁶²

Die Pfarrerin kann die Arbeit des Kirchenvorstands als Vorsitzende und/oder Geschäftsführerin koordinieren – diese Aufgabe ist aber mit dem Pfarramt nicht zwingend, in einigen (unierten und reformierten) Landeskirchen gar nicht verbunden. Die spezifisch pastorale Leitungsaufgabe dagegen ist im Blick auf die drei oben skizzierten Grundkompetenzen zu bestimmen.

- Noch vor allen konkreten Beiträgen *symbolisiert* der Pfarrer, im relativen Unterschied zu den Kirchenvorstehern, das ›Außen‹ der Gemeinde: Als examinierter Theologe steht er für den Bezug der kirchlichen Praxis zur biblischen und kirchlichen Tradition; als ordinerter Amtsträger steht er für einen übergreifenden, gesamtkirchlichen Horizont. Seine Stellung ›an der Grenze‹ verbürgt eine Relativierung der lokalen Prägungen und Interessen, eine Weitung des Blicks, die kreative Anstöße geben kann.
- Auch und gerade in den leitenden Gremien der Gemeinde hat die Pfarrerin die Aufgabe einer theologischen *Reflexion*. Sie kann die differenten Zielvorstellungen, auch die virulenten Konflikte im Licht der Tradition deuten und in ihr jeweiliges religiöses Recht setzen; auf diese Weise kann sich – im Sinne des Konziliaritätskonzepts – die Präsenz des vielfältigen, lebendigen Geistes zeigen.
- Die Position ›am Rande‹ der Entscheidungsprozesse, die (tendenzielle) Neutralität des Pfarrers erlaubt es ihm schließlich, auch im Kirchenvorstand Prozesse der Verständigung und Vermittlung, also dialogische Bildungsprozesse anzuleiten – und insofern auch in diesem Gremium als *Regisseur* der kirchlichen Kommunikation zu agieren – nicht allein nach innen, sondern zugleich im Blick auf die Außenwirkung, die eine solche ›konziliare‹ Verständigung unterschiedlicher Interessen haben kann.

Insgesamt ist es dann weniger das organisatorische Geschick der Pfarrerin, die sie zu einer spezifischen Leitungstätigkeit im Kontext der gewählten Gremien befähigt, sondern ihre religiöse Übung sowie ihre theologische Bildung.

4.4. *Relativierung der pastoralen Seelsorge*

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. Mit diesem Ver-

⁶² Vgl. zu diesem Gedanken HERMELINK, Organisation, 245–251 (s. Anm. 21).

ständnis des Pfarrberufs ist daher der Vorschlag verbunden, die pastorale Seelsorgetätigkeit weniger wichtig zu nehmen, als dies in vielen Leit- und Selbstbildern geschieht.

Seelsorgliche Kontakte, also die – vor allem gesprächsweise – Auseinandersetzung mit individuellen Lebensfragen im Horizont des christlichen Glaubens, gehören selbstverständlich zur pastoralen Arbeit hinzu. Entsprechende Konstellationen ergeben sich regelmäßig im Zusammenhang mit Kasualien; auch bei Bildungsprozessen und bei der theologischen Begleitung von Mitarbeitenden werden immer wieder persönliche Zweifel, Sorgen und Belastungen zum Thema werden. Insofern die Pfarrerin den christlichen Glauben nicht zuletzt als Person symbolisiert, gehört zu ihrem gesamten beruflichen Handeln eine persönliche, eine in diesem Sinne seelsorgliche Dimension wesentlich hinzu.

Als ein eigenständiges, für die spezifisch pastorale Arbeit besonders charakteristisches Handlungsfeld sollte die Seelsorge gleichwohl nicht begriffen werden.⁶³ Die gelegentlich zu hörende Maxime, der Pfarrberuf sei besonders ›nahe bei den Menschen‹, auch das von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern akzentuierte Selbstbild, primär als Seelsorger/in,⁶⁴ also vornehmlich im ganz persönlichen Gespräch über den Glauben wirken zu wollen – diese Bilder erscheinen vielmehr unrealistisch und konzeptionell irreführend.

In pragmatischer Hinsicht ist nicht nur zu bedenken, dass angesichts der gegenwärtigen – und erst recht zukünftigen – zahlenmäßigen Relation zwischen Gemeindegliedern und Pfarrstellen der pastorale Anspruch einer ›flächendeckenden‹, umfassenden seelsorglichen Gesprächskultur unrealistisch ist. Eben darum sind es inzwischen meist Ehrenamtliche, die Hausbesuche durchführen, Kranke begleiten oder auch Trauergruppen leiten. Vielerorts wird damit realisiert, dass das seelsorgliche Handeln Aufgabe der ganzen Gemeinde, ja jedes Christen ist – und der Pfarrerin dann vor allem die Aufgabe zukommt, die ehrenamtlichen Seelsorger, wie andere Ehrenamtliche auch, inhaltlich, auch religiös zu begleiten.

Zu den kritischen Hinweisen auf die Realität des großkirchlichen Pfarramts tritt eine konzeptionelle Überlegung. Ist der Pfarrer vor allem verantwortlich für die Inszenierung der gemeinsamen Darstellung des Glaubens, dann gehört die religiöse Begleitung Einzelner nicht zum Kern des pastoralen Berufs. Insbesondere die gelegentlich, auch seitens kirchenleitender Instanzen geäußerte Meinung, ›geistliche Begleitung‹ gehöre zu den wesentlichen Kompetenzen des

⁶³ Dazu tendiert auf Grund ihres Professionsverständnisses KARLE, Pfarrberuf, 72ff. (s. Anm. 45); vgl. auch KLESSMANN, Pfarramt, 179ff. (s. Anm. 1).

⁶⁴ Vgl. zuletzt die einschlägigen Ergebnisse der Pastor/innen-Befragung in der Nordkirche, MAGAARD/NETHÖFEL, Pastorin, 5f. (Ergebnisse zu Frage 2.1) (s. Anm. 14).

Berufs,⁶⁵ geht in die Irre. Die pastorale Aufgabe besteht dieser Auffassung zufolge darin, den Gottesbezug bestimmter Lebenskrisen und -entscheidungen aufzudecken, die individuelle Lebensgeschichte des Gegenübers als Ort göttlichen Zuspruchs und Anspruchs zu begreifen – und diese Perspektive in regelmäßigen Begegnungen, also prinzipiell auf Dauer einzuüben. Abgesehen von der Frage, ob die engagierte Ausübung einer solchen ›Geistlichen Begleitung‹ nicht rasch an Kapazitätsgrenzen stieße, besteht hier in besonderem Maße die Gefahr »der geistlichen Überheblichkeit. Man kann die religiöse Macht [...] im Sinne persönlicher Allmacht missbrauchen. Man kann die Aufgaben von Begleitung und Stellvertretung [...] übersteigern und sich selbst mit papaler Unfehlbarkeit ausstatten.«⁶⁶

Die pastorale Leitungsaufgabe tendiert, derart seelsorglich-individuell gewendet, zur Etablierung dauerhaft asymmetrischer Konstellationen, die mit dem reformatorischen, strikt funktionalen Verständnis des Pfarramtes nicht vereinbar sind.

Noch einmal: Als individuelle Hilfe zum Glauben, als Unterstützung bei persönlichen Fragen und Zweifeln gehört die Seelsorge zu den Aufgaben, ja zu den Pflichten aller Christen – und insofern auch wesentlich zur pastoralen Arbeit. Zur spezifischen Aufgabe der Pfarrerinnen und Pfarrer, nämlich zur Leitung der Kirche in Person, gehört das seelsorgliche Handeln – gerade weil es nicht kybernetisch verzweckt werden sollte – aber gerade nicht.

4.5. *Reduktion der pastoralen Arbeit mit Gemeindegruppen und Kreisen*

Das Verständnis des Pfarrberufs als wesentlich öffentliche, auf die Inszenierung des Glaubens konzentrierte Leitungspraxis impliziert weiterhin die Empfehlung, die Arbeit mit gemeindlichen Gruppen oder Kreisen so weit wie möglich einzuschränken. Im Gemeindehaus sollte der Pfarrer nur dann präsent sein, wenn es um Bildungsarbeit, etwa mit Konfirmanden, oder um die theologische Begleitung von Ehrenamtlichen geht.

Historisch gehört die pastorale Leitung von Gruppen, die durch Alter, Familienstand, Milieu oder spezielle Anliegen konstituiert sind, zur Entwicklung einer dezidiert vereinskirchlichen Geselligkeit, die die Gemeinden als »Seelsorgegemeinden« (Emil Sulze), als organisierte Arbeitsgemeinschaften wechselseitiger leiblicher wie seelischer Unterstützung etablieren sollten.⁶⁷ Mittels eines

⁶⁵ Vgl. DOROTHEA GREINER U.A. (Hg.), Wenn die Seele zu atmen beginnt ... – Geistliche Begleitung in evangelischer Perspektive, Leipzig 2007, bes. 144ff. 178ff.

⁶⁶ MANFRED JOSUTTIS, Die Einführung in das Leben. Pastoraltheologie zwischen Phänomenologie und Spiritualität, Gütersloh 1996, 80.

⁶⁷ Vgl. zur vereinskirchlichen Sozialform HERMELINK, Organisation, 144ff. (s. Anm. 21).

breiten Angebots solcher Gruppen gelang es der ›Gemeindebewegung‹ des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts, kirchliche Themen und christliche Frömmigkeitsformen in den auseinanderdriftenden Lebenswelten der industriellen Moderne zu verankern. Den Pfarrern kam dabei die Schlüsselrolle zu: Sie ergriffen häufig die Initiative zur Gruppenbildung, leisteten Unterstützung und leiteten die meisten Gemeindevereine und -kreise; konzeptionell verstanden sie sich als Zentrum der gemeindlichen Organisation.⁶⁸

Neben die klassischen Gruppen und Gemeindekreise sind inzwischen mehr und mehr eigenständige Gruppen getreten; die Kultur der Selbsthilfe und der Selbstorganisation hat auch das Gemeindehaus erreicht. Auch die breite Kultur ehrenamtlichen Engagements, auch ehrenamtlicher Leitung von kirchlichen Gruppen, weit über die Ortsgemeinde hinaus, hat die Situation grundlegend verändert. Die Pfarrerin kann sich nunmehr darauf konzentrieren, ehrenamtliche Leitungspersonen theologisch zu qualifizieren und religiös zu begleiten (s.o. 3.2. (c)); für den Unterhalt des binnenkirchlichen ›Betriebs‹ wird sie nicht mehr gebraucht – und sollte sich dafür auch nicht gebrauchen lassen. Anstatt eigene kulturelle, touristische oder technische Interessen im gemeindlichen Kontext auszuleben, hat der Pfarrer auch im Gemeindehaus eine Leitung ›auf der Schwelle‹ (Ulrike Wagner-Rau) zu praktizieren: Er wird das binnenkirchliche Leben offen halten für kritische, innovative Impulse von außen; er wird davor warnen, bestimmte Gesellungsformen auf Dauer zu stellen; er wird für vermehrte Vielfalt werben und die allfälligen Konflikte der Gruppenkultur im Lichte des Evangeliums deuten.

5. THEOLOGISCHE KOMPETENZ ALS BASIS DES PFARRBERUFS

Angesichts der wachsenden Pluralität der sozialen wie der kirchlichen Verhältnisse besteht das spezifische Profil des evangelischen Pfarrberufs darin, diese komplexe, vielschichtige Wirklichkeit im Licht des Evangeliums zu deuten, das kirchliche Handeln zu koordinieren und auf diese Weise, dazu in der eigenen Person den Glauben zur Darstellung zu bringen. Welche Kompetenzen erfordert diese eigentümliche Leitungsaufgabe? Stärker als bisher rückt das hier skizzierte Berufsbild kommunikative, ästhetisch-inszenatorische und nicht zuletzt selbstreflexive Kompetenzen in den Vordergrund. Gleichwohl bleibt der Pfarrberuf auch in der hier vertretenen Profilierung angewiesen auf wissenschaftliche, vor allem theologische Kompetenzen. Diese Kompetenzen bilden sich im

⁶⁸ Vgl. etwa MARTIN SCHIAN, Grundriss der Praktischen Theologie, Gießen 1922, 68f., 72f. – dort auch schon die Warnung vor einer »zersplitternden Vielgeschäftigkeit«.

Gegenüber zu einer Reihe von Bezugsgrößen, die sorgfältig wahrgenommen, theoretisch vermittelt und persönlich integriert werden müssen. Für die gegenwärtige pastorale Aus- und Fortbildung ergeben sich damit keine grundstürzenden Reformabsichten, wohl aber einige Akzentsetzungen.⁶⁹

- Grundlegend ist die pastorale Praxis darauf angewiesen, ein klares und konturiertes Bild der ›Sache‹ des Glaubens zu gewinnen. Theologische Kompetenz wird insofern primär *systematisch-theologische* Kompetenz sein; sie muss die Einzelnen befähigen, sich ein eigenes, selbstständig verantwortetes Verständnis des christlichen Glaubens zu erarbeiten – und dieses im Licht der je eigenen Berufserfahrungen zu differenzieren, ggfs. auch zu transformieren. Diese systematisch-theologische Arbeit geschieht nicht ›im luftleeren Raum‹, sondern sie ist bezogen auf die gegenwärtige Wirklichkeitserfahrung wie auf die Traditionen des Glaubens.
- Zur theologischen Kompetenz gehört weiterhin, das hat die evangelische Theologie stets betont, eine eigenständige Auseinandersetzung mit den ursprünglichen Zeugnissen des Glaubens. Die historisch-kritische *Arbeit an der biblischen Überlieferung* konfrontiert die Einzelnen mit der großen Vielfalt dieser Traditionen und übt sie damit in die Pluralität auch der gegenwärtigen Verhältnisse ein. Zudem wird durch die gründliche Beschäftigung mit der Tradition, wie sie das Theologiestudium auszeichnet, faktisch ein Abstand zur Gegenwart habitualisiert, der dem reflexiv-hermeneutischen Charakter der pastoralen Arbeit entspricht.
- Primär besteht die pastorale Aufgabe freilich *nicht* in einer Auslegung der Überlieferung, sondern in der Deutung und Gestaltung gegenwärtiger Verhältnisse. Der theologischen Traditionshermeneutik muss mit gleichem Gewicht eine *theologische Situationshermeneutik* an die Seite treten. Insbesondere die Praktische Theologie steht dafür, dass eine verantwortliche kirchliche Praxis auf eine differenzierte, kultur- und sozialwissenschaftliche Wahrnehmung der Gegenwart angewiesen ist.⁷⁰ Auch die vielfältigen sozialen und kirchlichen Verhältnisse müssen als ›Texte‹ verstanden, gedeutet und ausgelegt werden. Hierauf muss im theologischen ›Betrieb‹ gewiss ein stärkerer Akzent gelegt werden.

⁶⁹ Vgl. zum gegenwärtigen Stand der Debatte WERNER HASSIPEP/EILERT HERMS (Hg.), *Grundlagen der theologischen Ausbildung und Fortbildung im Gespräch*, Stuttgart 1993; LISA J. KRENGEL, *Die evangelische Theologie und der Bologna-Prozess. Eine Rekonstruktion der ersten Dekade (1999–2009)*, Leipzig 2011. Für eine pastoraltheologische Perspektive auf das Theologiestudium vgl. in diesem Band S. 220ff.

⁷⁰ Insbesondere Wilhelm Gräb hat die ›Religionskulturhermeneutik‹ als wesentliche Aufgabe der Praktischen Theologie akzentuiert, vgl. etwa WILHELM GRÄB, *Religion und Religionen*, in: DERS./BIRGIT WEYEL (Hg.), *Handbuch Praktische Theologie*, Gütersloh 2007, 188–199.

- Wird die pastorale Praxis wesentlich als eine Leitungspraxis verstanden, die sich auf die gemeinsame Darstellung des Glaubens durch die Kirche bezieht, dann ist den *gegenwärtigen kirchlichen Verhältnissen* besondere theologische Aufmerksamkeit zu widmen.⁷¹ Das betrifft die Geschichte der kirchlichen Sozial- und Organisationsformen, das betrifft aber vor allem deren gegenwärtige Vielfalt – in ökumenischem Horizont wie in der Konkretion der evangelischen Groß- oder Volkskirchen. Deren Wirklichkeit erscheint als vielschichtige Institution, als komplexe Organisation, als eine Vielfalt von Gruppen und Netzwerken⁷² – wiederum ist hier nicht zuletzt begriffliche, theoretische Arbeit erforderlich, um zu einer orientierungskräftigen Vorstellung zu kommen.
- Angesichts der pastoralen Aufgabe, die ›Sache‹ des Glaubens deutend, inszenierend und nicht zuletzt in den symbolischen Bezügen der eigenen Person zur Geltung zu bringen, gehört zu den Bezugshorizonten der theologischen Arbeit nicht zuletzt die je *eigene Individualität*. Die Wahrheit, oder besser die Wahrheiten des Glaubens müssen zu einer persönlichen Überzeugung werden, sie sind – in individueller wie in gemeinsamer Bemühung – mit den je eigenen Prägungen und Hoffnungen zu vermitteln. Die Einübung in ›spirituelle‹ Praxis, die reflektierte Suche nach angemessenen Ausdrucksformen des Glaubens in der eigenen Lebensführung ist daher nicht nur neben, sondern auch im Studium selbst von Anfang an ein wichtiges Thema.
- Auch die gestaltenden Dimensionen des pastoralen Berufs müssen schon in der Ausbildung, erst recht in der Fortbildung wissenschaftlich bearbeitet werden – eben dafür steht die Praktische Theologie. Die Aufgaben der Predigt und des Unterrichts, der Gottesdienstleitung und des Gesprächs stehen im Zentrum der theologischen Bildung – und zwar nicht nur als ›Vermittlung‹ oder ›Verkündigung‹, sondern als wesentlich darstellende und darum *ästhetisch zu reflektierende Kommunikation*. Angesichts der personal-symbolischen Dimension pastoraler Praxis gehört dazu, stärker als bisher beachtet, auch eine reflektierte Selbstdarstellungskompetenz.
- Schon die reflektierte Wirklichkeits- und Selbstwahrnehmung, jedenfalls aber die Reflexion der praktischen Aufgaben des Pfarrberufs wird vor Augen führen, wie sehr jene Deutungs- und Darstellungspraxis des Glaubens in der Gegenwart zwar nach wie vor auf Interesse, nicht selten aber auch auf Ablehnung oder Gleichgültigkeit stößt. In vielen, nicht nur ostdeutschen gesellschaftlichen Milieus ist der christliche Glaube schlicht irrelevant geworden. Zu den gesellschaftlichen Phänomenen, die theologisch zu bear-

⁷¹ Vgl. dazu zuletzt EBERHARD HAUSCHILDT/UTA POHL-PATALONG, Kirche, Gütersloh 2013.

⁷² Vgl. a.a.O., 138–220.

beiten sind, gehört daher neben der religiösen Dimension der Erfahrung auch die ausdrückliche oder implizite Ablehnung jeglicher Transzendenzbezüge.

Der Durchgang durch einige Dimensionen der theologischen Kompetenz, die den Pfarrberuf in der Gegenwart fundiert, zeigt wiederum: Es ist in nahezu jeder Hinsicht eine Auseinandersetzung mit vielschichtigen, unübersichtlichen und vieldeutigen Verhältnissen, die den Pfarrberuf kennzeichnet. Eine pastoral adäquate Theologie wird darum zuerst und zuletzt eine pluralitätstaugliche Theologie sein müssen.

6. EIN NEUES VERSTÄNDNIS DER ORDINATION: BEAUFTRAGUNG ZU EINEM AMT DER KIRCHENLEITUNG IN PERSON

Wie unscharf das Profil des evangelischen Pfarrberufs geworden ist, wie wenig Einigkeit über seine zentralen Aufgaben besteht, das zeigt sich nicht zuletzt in der heftigen Debatte, die seit einigen Jahren über das Verständnis der Ordination geführt wird.⁷³ Ausgelöst wurde diese Debatte einerseits durch die zunehmende Zahl von theologisch Examinierten, die nicht in ein »reguläres« Pfarramt übernommen haben, wohl aber zu Pfarrerinnen und Pfarrern »im Ehrenamt« ordiniert werden. Andererseits werden in verschiedenen Landeskirchen, z.T. schon seit Jahrzehnten, auch Personen mit anderen Ausbildungen zu einem pastoralen Dienst ordiniert. Das jüngste und weitreichendste Beispiel einer solchen Praxis ist die Evang. Kirche im Rheinland, die in das »Gemeinsame Pastorale Amt« einer Kirchengemeinde nicht nur Theologinnen, sondern ggfs. auch Diakone, Gemeindegliederinnen und Gemeindepädagogen ordiniert.⁷⁴

Der Vorschlag der Bischofskonferenz der VELKD, im Anschluss an das »rite vocatus« von CA 14 zwischen einer weiter gefassten »Beauftragung zur öffentlichen Verkündigung« und einer enger gefassten Ordination für die »gesamten pfarramtlichen Aufgaben« zu unterscheiden, hat die Gemüter zwar beruhigt, in der Sache aber keine endgültige Klärung gebracht.⁷⁵ Ob die Ordination sich von

⁷³ Vgl. zum Folgenden den knappen Überblick bei KLESSMANN, Pfarramt, 202–206 (s. Anm. 1) sowie die anregenden Überlegungen bei HAUSCHILDT, Priestertum (s. Anm. 7).

⁷⁴ Vgl. das Kirchengesetz der EKIR über das Gemeinsame Pastorale Amt (13. Januar 2005), *online abrufbar unter*: <http://www.kirchenrecht-ekir.de/showdocument/id/3043> (Abruf: 02/2014).

⁷⁵ Vgl. »Ordnungsgemäß berufen«. Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis, Texte aus der VELKD 136, Hannover 2006; die Zitate a.a.O., 17f. Dazu zuletzt, einigermaßen kritisch: EILERT HERMS, Das Amt der Kirche und die ordnungsgemäße

anderen Beauftragungen, die oft »pro tempore et loco« geschehen, nur durch ihre lebenslängliche Gültigkeit und ihre gemeindeübergreifende Anerkennung unterscheidet, ob die Ordination mit weiteren Aufgaben verbunden ist, etwa – so im Rheinland – mit einer spezifischen Verantwortung für die Seelsorge oder – so die VELKD – mit der Teilhabe an der Gemeindeleitung, auch an welches Maß theologischer Kompetenzen sie gebunden sein soll – dies alles ist zwischen den deutschen Landeskirchen, erst recht im ökumenischen Kontext umstritten.

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Ordination nach wie vor mit dem Pfarramt verbunden und sie wird, was vielleicht noch schwerer wiegt, vornehmlich mit einem Auftrag zur »öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament« identifiziert.⁷⁶ Wenn jedoch in der kirchlichen Realität einerseits auch zahlreiche andere Personen Predigten halten, Gottesdienste leiten und mitunter auch das Abendmahl einsetzen, und wenn andererseits der Pfarrberuf sein Zentrum weder sachlich noch gar zeitlich in Predigt und Sakramentsverwaltung zu haben scheint, dann ist eine Klärung dringend erforderlich. Entweder wird auf den Begriff der »Ordination« ganz verzichtet,⁷⁷ weil er inhaltlich sowie in seinem Bezug auf unterschiedliche Personengruppen ganz und gar unklar (geworden) ist, oder – und dafür sei hier geworben – die Ordination wird exklusiv als Beauftragung zum pastoralen Amt im oben skizzierten Sinn begriffen. Ihr sachliches Zentrum wäre dann jedoch nicht mehr die »öffentliche Verkündigung«, sondern die spezifische *Leistungsverantwortung*, die Pfarrfrauen und Pfarrer für die kirchliche Darstellung des Glaubens übernehmen.

»Ordination« würde dann heißen: Die Kirche beauftragt einzelne Personen, für eine sachgemäße Darstellung des Glaubens dadurch zu sorgen, dass sie gegenwärtige Wirklichkeit im Licht des Evangeliums deuten, dass sie jene gemeinsame kirchliche Darstellung sachgemäß koordinieren und dass sie diesen Glauben nicht zuletzt in der eigenen Person zur Darstellung bringen. Die Aufgaben der Predigt und vor allem der Gottesdienstleitung sind dabei durchaus zentral, aber sie bilden doch nur das Modell für eine Leitungsaufgabe, die erheblich umfangreicher gedacht werden muss. Für dieses spezifische Amt ist ein hohes Maß an theologischer Kompetenz erforderlich; und es ist so sehr an die jeweilige Person gebunden, dass sie weder zeitlich noch räumlich befristet werden sollte.

Ein solches Verständnis der Ordination als Beauftragung zu einem »kirchenleitenden Amt in Person« ermöglicht schließlich zwei weitere Klarstellungen. Zum Einen ist dann deutlich, dass die Ordinierte nicht primär in einer Ortsge-

Berufung zur Wahrnehmung des Amtes der Kirche ..., in: DERS., Kirche, 194–206 (s. Anm. 53).

⁷⁶ So etwa die Verfassung der Evang.-Luth. Kirche in Norddeutschland (2012), Art. 16 (Amt der öffentlichen Verkündigung), (1).

⁷⁷ Dies schlägt EILERT HERMS vor, vgl. DERS., Amt, 204 (s. Anm. 75).

meinde tätig sein muss. Auch andere kirchliche Leitungsämter, sei es im Kirchenkreis, in einer größeren Region oder in eher funktional strukturierten Arbeitsfeldern, können als Ausprägung des hier skizzierten Berufsbildes verstanden werden. Auch im Dekanat, auch in der Schule oder im Krankenhaus geht es um die Reflexion pluraler Erfahrungen im Lichte des Glaubens, auch dort geht es um ein Diversity Management unterschiedlicher Akteure und Arbeitsfelder, auch dort stehen die Pfarrerin und der Pfarrer *in personam* für den christlichen Glauben ein.

Zum Anderen erlaubt es die sachliche Konzentration auf eine personale Leitungsaufgabe, die Ordination zum pastoralen Beruf zu unterscheiden von anderen kirchlichen Aufträgen oder Diensten. Verkündigung wird auch durch Prädikantinnen oder Diakone vollzogen; Koordinations- und Darstellungsaufgaben erfüllen auch Kirchenmusiker oder Gemeindepädagoginnen; und an der Leitung einer Gemeinde oder eines Kirchenkreises haben auch gewählte Älteste konstitutiven Anteil. Die Kombination dieser Aufgaben in einer individuellen Leitungspraxis jedoch, die theologisch fundiert und an die ganze Person gebunden ist – diese spezifische Praxis sollte nur dem Pfarrberuf zugesprochen, nur für diese Leitungspraxis sollte auch eine Ordination vollzogen werden, und zwar im gesamtkirchlichen Auftrag. Denn es ist die evangelische Kirche im Ganzen, die auf jene spezifische Praxis des Pfarrberufs wesentlich angewiesen ist, um ihren Auftrag zu erfüllen: den christlichen Glauben ebenso vielfältig wie überzeugend, ebenso umfassend wie profiliert zur Darstellung zu bringen.