

PASTORALE IDENTITÄT IM MITEINANDER DER BERUFSGRUPPEN

Peter Bubmann

Die Frage nach pastoralen Identitäten ist nur innerhalb einer Pastoraltheologie sinnvoll zu stellen, die sich als Theorie der vielfältigen beruflichen wie ehrenamtlichen Mitarbeit in der Kirche und eben nicht mehr allein als »Pastoraletheologie« versteht. Erst auf diesem Wege lässt sich genauer angeben, welches Kompetenzprofil dem theologischen Beruf im Zusammenspiel verschiedener Berufe und gemeindlicher Charismen zukommt. Uta Pohl-Patalong hält am Ende eines pastoraltheologischen Überblicks als »Desiderat aller pastoraltheologischen Ansätze in Geschichte und Gegenwart« die »reflektierende Wahrnehmung der unterschiedlichen hauptberuflichen Ämter in der Kirche« fest und notiert: »Die präzisere Aufgabenbestimmung für das Pfarramt muss deutlich machen, wo die Zuständigkeiten von Pfarrern und Pfarrerinnen und wo die Aufgaben von Gemeindepädagoginnen, Diakonen und Kirchenmusikerinnen beginnen und enden.«¹ Dieser umfängliche Anspruch kann auch in diesem Beitrag nicht eingelöst werden, es sollen jedoch erste Grundperspektiven gewiesen werden.²

¹ UTA POHL-PATALONG, Pastoraltheologie, in: CHRISTIAN GRETHLEIN/HELMUT SCHIWER (Hrsg.), *Praktische Theologie. Eine Theorie- und Problemgeschichte (Arbeiten zur Praktischen Theologie 33)*, Leipzig 2007, 515–574, 572.

² Vgl. ausführlicher zu den gemeindepädagogischen, diakonischen und kirchenmusikalischen Berufsgruppen PETER BUBMANN, *Der gemeinsame Dienst und die Vielfalt der Ämter. Am Beispiel des Verhältnisses von PfarrerInnen und KirchenmusikerInnen*, in: *Pfarrerblatt 106* (2006), 59–62; DERS., *Der Dienst am Evangelium und die Vielfalt der Ämter. Zum Diakonat im Kontext kirchlicher Berufe*, in: RAINER MERZ/ULRICH SCHINDLER/HEINZ SCHMIDT (Hrsg.), *Dienst und Profession. Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und Wirklichkeit (Veröffentlichungen des Diakoniewissenschaftlichen Instituts an der Universität Heidelberg 34)*, Heidelberg 2008, 70–83; DERS., *Amt, Ämter und Dienst der Kommunikation des Evangeliums – aktuelle Herausforderungen in der Ämterfrage*, in: ANNETTE NOLLER/ELLEN EIDT/HEINZ SCHMIDT (Hrsg.), *Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt (Diakonat – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung 4)*, Stuttgart 2013, 85–104; DERS., *Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen*, in: *Pastoraltheologie 104* (2015), 416–430; DERS., *Zum Miteinander der Berufsgruppen. Empirische und konzeptionelle Anstöße*, hrsg. v. ANGELA HAGER/MARTIN TONTSCH, *Rothenburger Impulse. Wissenschaftliche Konsultation im Rahmen*

I VON DER WIEDERBELEBUNG DER PASTORALTHEOLOGIE ALS THEORIE KIRCHLICHER BERUFE

Der Begriff ›Pastoraltheologie‹ werde »weder in der katholischen noch in der evangelischen Theologie in einem eindeutigen Sinn gebraucht«³, schrieb Gerhard Rau bereits 1970 in seiner grundlegenden Studie. Diese Feststellung gilt noch heute.⁴ Die Frage nach dem Gegenstand ließe sich zunächst entweder durch Beschreibung des (a) Inhaltes pastoralen Handelns oder des (b) Subjektes beantworten: (a) Vom Objekt bzw. Inhalt her können alle oder eingeschränkte Tätigkeiten des pastoralen Dienstes Gegenstand der Pastoraltheologie sein. Das hängt davon ab, wie man den Sinn des Begriffs »pastoral« versteht, etwa als seelsorgendes Handeln im weiteren oder engeren Sinn. In beiden Fällen wäre eine solche Betrachtung jedoch nicht allein auf den Dienst des Pfarrers oder der Pfarrerin einzuschränken, vielmehr als Theorie des Handelns in einer bestimmten Dimension kirchlichen Lebens zu entfalten, die mit dem Begriff des Pastoralen umschrieben wird, und an der verschiedene Berufsgruppen beteiligt sind.

Oder man ginge (b) vom Subjekt des pastoralen Handelns aus und identifiziert dann weithin den Pfarrer oder die Pfarrerin mit diesem Handeln. Pastoraltheologie wäre dann die theologische Betrachtung des Berufshandelns von Pfarrerrinnen und Pfarrern. Auch wenn prominente Konzeptionen wie diejenigen von Manfred Josuttis⁵ und Isolde Karle⁶ so vorgehen, kommt dies für mich aus (amts-)theologischen Gründen nicht in Frage, wie noch zu zeigen ist.

Unter dem Titel der Pastoraltheologie geht es (mir) vielmehr um eine kritische Theorie der Praxis der in der kirchlichen bzw. gemeindlichen Arbeit Tätigen, um ihre Berufung und ihre Beruflichkeit bzw. ihr ehrenamtliches Wirken. Damit die Pastoraltheologie nicht deckungsgleich mit den Aufgaben der Praktischen Theologie insgesamt wird, ist eine weitere Einschränkung vorzunehmen: Im Blick sind die stetigen Berufsrollen und Dienste, die ehren-, neben- und hauptamtlich wahrgenommen werden und die das Allgemeine Priestertum auf besondere Weise realisieren. Die so verstandene Pastoraltheologie als Wissenschaft reflektiert die Aufgaben, Chancen und Probleme solcher pastoralen Dienste, Berufsrollen und Tätigkeiten.⁷

des Prozesses „Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer“ in Wildbad Rothenburg vom 30.6. bis 1.7.2015, 2015, http://www.berufsbild-pfr.de/sites/www.berufsbild-pfr.de/files/files/Anlagen_Abschlussbericht/13.%20Rothenburger%20Impulse.pdf (letzter Zugriff am 09.02.2019).

³ GERHARD RAU, Pastoraltheologie. Untersuchungen zur Geschichte und Struktur einer Gattung praktischer Theologie, München 1970, 13.

⁴ Vgl. MARTINA PLIETH, Kompetenz und Performanz als Kategorien pastoraltheologischer Denkens und Handelns, in: Pastoraltheologie 90 (2001), 349–367, 354–358.

⁵ MANFRED JOSUTTIS, Der Pfarrer ist anders. Aspekte einer zeitgenössischen Pastoraltheologie, München 1982; DERS., Die Einführung in das Leben. Pastoraltheologie zwischen Phänomenologie und Spiritualität, Gütersloh 1996.

⁶ ISOLDE KARLE, Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft (PThK 3), Gütersloh 2001.

⁷ In der Überschreitung der Tätigkeit des Pfarrberufs ist mein Ansatz dem heutigen katholischen Begriffsgebrauch nahe. Andererseits ist er enger als in der katholischen

Einen ähnlichen Ansatz kann man – ohne expliziten Bezug auf den Begriff der Pastoraltheologie – erkennen in Veröffentlichungen von Gottfried Buttler⁸, den Studien von Karl Foitzik⁹ sowie in Überlegungen von Herbert Lindner¹⁰. Neuerdings haben vor allem Peter Scherle¹¹, Eberhard Hauschildt¹² und Gotthard Fermor¹³ ähnliche Überlegungen zur Entfaltung einer Theorie kirchlicher Berufe vorgelegt. Friedrich Schweitzer wiederum plädiert für die Dienstgemeinschaft unterschiedlicher Professionen im Sinne einer »Koprofessionalisierung«¹⁴.

Auffällig ist demgegenüber, dass die größeren monographischen Studien zur Pastoraltheologie aus der jüngeren Vergangenheit fast ausnahmslos ausschließlich auf den Pfarrerberuf fokussieren und das Gefüge kirchlicher Berufe gerade nicht näher in den Blick nehmen¹⁵ oder nur kurz antippen.¹⁶ Selbst im aktuel-

Diskussion auf die Tätigkeit der ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeitenden begrenzt und steht damit deutlicher in der protestantischen Tradition der Pastoraltheologie als Berufstheorie. Weil auch die ehren- und nebenamtlichen Dienste mit im Blick sind, ist diese Form von Pastoraltheologie aber auch wiederum nicht identisch mit einer theologischen Theorie kirchlicher Berufe.

⁸ GOTTFRIED BUTTLER, Art. »Kirchliche Berufe«, in: TRE (1990), 191–213.

⁹ KARL FOITZIK, Gemeindepädagogik. Problemgeschichte eines umstrittenen Begriffs (Eine Veröffentlichung des Comenius-Instituts, Münster), Gütersloh 1992; DERS., Mitarbeit in Kirche und Gemeinde. Grundlagen, Didaktik, Arbeitsfelder, Unter Mitarbeit von H. Fried u.a., Stuttgart 1998.

¹⁰ HERBERT LINDNER, Dienstort Kirche. Arbeitsplatz Gemeinde, in: Deutsches Pfarrereblatt 90 (1990), 472–478; DERS., Kirche am Ort. Eine Gemeintheorie (Praktische theologisches Handbuch 16), Völlig überarb. Neuausgabe, Stuttgart 1994; DERS., Kirche am Ort. Ein Entwicklungsprogramm für Ortsgemeinden, Völlig überarb. Neuausgabe, Stuttgart 2000.

¹¹ PETER SCHERLE, Kirchliche Berufe. Plädoyer für eine erneuerte evangelische Ämterlehre, in: Praktische Theologie 44 (2009), 6–15.

¹² EBERHARD HAUSCHILDT, Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten, in: Pastoraltheologie 102 (2013), 388–407.

¹³ GOTTHARD FERMOR, Cantus Firmus und Polyphonie. Der eine Dienst und die vielen Ämter. Zur Theologie kirchlicher Berufe, in: Pastoraltheologie 101 (2012), 324–340.

¹⁴ FRIEDRICH SCHWEITZER, Führen und Leiten im Pfarramt aus praktisch-theologischer Perspektive, in: EILERT HERMS/FRIEDRICH SCHWEITZER (Hrsg.), Führen und Leiten im Pfarramt. Der Beitrag von Theologie und kirchlicher Lehre, Tübingen 2002, 57–83, 80.

¹⁵ Vgl. neben Josuttis und Karle vor allem JAN HERMELINK, Kirche leiten in Person. Beiträge zur evangelischen Pastoraltheologie (Arbeiten zur Praktischen Theologie 54), Leipzig 2014; PAUL B. ROTHEN, Das Pfarramt. Ein gefährdeter Pfeiler der europäischen Kultur, Wien ²2010; HERBERT PACHMANN, Pfarrer sein. Ein Beruf und eine Berufung im Wandel, Göttingen 2011; ULRIKE WAGNER-RAU, Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels, Stuttgart 2009.

¹⁶ ULRIKE WAGNER-RAU, Pastoraltheologie, in: KRISTIAN FECHTNER u. a. (Hrsg.), Praktische Theologie. Ein Lehrbuch, Stuttgart 2017, 105–127, 125f.; NIKOLAUS SCHNEIDER/VOLKER A. LEHNERT, Berufen – wozu? Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der Evangelischen Kirche, Neukirchen-Vluyn 2009, 7.103.

len Handbuch zur Kirchen- und Gemeindeentwicklung¹⁷ existiert nur ein Artikel zum Pfarrberuf, nicht jedoch zu anderen Berufsgruppen.¹⁸ Eine wichtige Ausnahme bildet Michael Klessmanns grundlegende Studie, der dem Verhältnis von PfarrerInnen zu anderen Berufsgruppen wie zu Ehrenamtlichen ein eigenes Kapitel widmet,¹⁹ dabei unterschiedliche Modelle der Zuordnung von Pfarramt und anderen Berufen diskutiert²⁰ und am Ende (bei Benennung auch der problematischen Aspekte) für das Modell des gemeinsamen pastoralen Amtes, wie es in der EKIR Realität geworden ist, werbend eintritt.²¹ Diese Linie wird auch im Folgenden aufgenommen.

Pastoraltheologie hat wieder Hochkonjunktur. Seit Mitte der 1990er Jahre blüht die Diskussion ums Pfarramt und das PfarrerInnenbild. Es gab und gibt heftige Debatten im Deutschen Pfarrerblatt und in den Organen der Pfarrervereine. Auf Foren des Verbandes der Pfarrervereine wurde seit 1999 ein Leitbild des Pfarrberufs gesucht und dann verabschiedet. Einzelne Landeskirchen folgten mit eigenen Konsultationen und Studien zum Pfarrberuf.²² Die ELKB legte einen umfangreichen Pfarrberufsbild-Prozess auf.²³ Dazu kommt der Diakonatsprozess, der auf EKDEbene zwar stecken geblieben ist, dafür aber in einzelnen Landeskirchen weitergeführt wurde.²⁴ Im Rheinland haben die Ordinationsfrage und Ideen zum gemeinsamen pastoralen Amt die Diskussionen befeuert.²⁵ Für diese Entwicklung und die Wiederentdeckung der Pastoraltheologie sowie ihre Ausweitung zur Theorie kirchlicher Berufe und Ämter gibt es verschiedene Gründe (von Kirchenreformbewegungen über Finanzkrisen, Bewerberüberhänge und -mängel bis hin zur Thematisierung von Überlastung und Burnout im Pfarrberuf). Auch die empirische Wahrnehmung der Erwartungen von Kirchenmitgliedern an das kirch-

¹⁷ RALPH KUNZ/THOMAS SCHLAG, Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung, Neukirchen-Vluyn 2014.

¹⁸ KATJA DUBISKI/ISOLDE KARLE, Pfarrberuf, in: RALPH KUNZ/THOMAS SCHLAG (Hrsg.), Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung, Neukirchen-Vluyn 2014, 228–235.

¹⁹ MICHAEL KLESSMANN, Das Pfarramt. Einführung in die Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen-Vluyn 2012, 267–285.

²⁰ Das patriarchale, das hierarchische Modell, die Rolle des theologischen Beraters für die anderen Mitarbeitenden, die Vorstellungen vom Gruppenpfarramt und vom Gruppenamt; vgl. KLESSMANN, Pfarramt (s. Anm. 19), 278f.

²¹ KLESSMANN, Pfarramt (s. Anm. 19), 283–285.

²² So etwa die EKIR, die EKKW und die EKBO; vgl. SCHNEIDER/LEHNERT, Berufen (s. Anm. 16), 30–39; KLESSMANN, Pfarramt (s. Anm. 19), 174–177.

²³ Vgl. <http://berufsbild-pfr.de/>.

²⁴ Vor allem in Württemberg, vgl. ANNETTE NOLLER, Diakonat und Kirchenreform. Empirische, historische und ekklesiologische Dimensionen einer diakonischen Kirche, Stuttgart 2016; ANNETTE NOLLER/ELLEN EIDT/HEINZ SCHMIDT, Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt (Diakonat – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung 4), Stuttgart 2013.

²⁵ Vgl. GÜNTER RUDDAT, Das Gemeinsame Pastorale Amt im Rheinland, in: Praktische Theologie 44 (2009), 49–53; KLESSMANN, Pfarramt (s. Anm. 19), 281–285.

liche Personal und die empirische Selbstbeschreibung kirchlicher Berufe spielen eine Rolle.

2 EMPIRISCHE EINSICHTEN

Im Auswertungsband zur ersten Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung gilt im Kapitel zu »Pfarrer und System«²⁶ der Pfarrer als Verkörperung und »Bürge« der Kirche und des Christentums: »Das Verhältnis zur Kirche ist über den Pfarrer als Pfarrer vermittelt, d. h. über eine Figur, deren Rolle die Darstellung der kirchlichen Tradition, nicht nur die Wahrnehmung der verschiedenen Funktionen von Kirche ist.«²⁷ Allerdings wird das Verhältnis von Pfarrperson und dem vom Priestertum aller Glaubenden ausgehenden ev. Kirchenverständnis noch als »Schlüsselproblem«²⁸ empfunden, während ab der KMU III der Pfarrer ganz affirmativ zur »Schlüsselfigur für den Kontakt zur Gemeinde«²⁹ wird, in der KMU IV und V dann zur »Schlüsselperson« und »Schlüsselrolle«³⁰, wie ja auch im EKD-Dokument »Kirche der Freiheit« der Pfarrberuf als »Schlüsselberuf«³¹ propagiert wird. Christian Grethlein kritisiert diese Entwicklung vom »Schlüsselproblem« hin zum »Schlüsselberuf« scharf als Verlust der reformatorischen Einsichten in das Priestertum aller Getauften und als Verfehlung der gegenwärtigen Herausforderungen an die Gestaltung der Kommunikation des Evangeliums und als »Wirklichkeitsverlust einer pfarrerzentrierten Kirche«³².

Während in der ersten KMU³³ nach anderen Berufsgruppen gar nicht erst gefragt worden war, korrigierte die zweite KMU³⁴ dies und erhob die »Wichtigkeit kirchlicher Mitarbeiter«³⁵. Dabei erhielten etwa die Gemeindegewestern/Diakonissen hohe Werte (47% bei den sehr/ziemlich verbundenen Kirchenmitgliedern und sogar 48% bei den »etwas« Verbundenen. Die abgefragten »Sozialarbeiter(innen)« erreichten bei den sehr/ziemlich Verbundenen nur 17%, hingegen bei den

²⁶ HELMUT HILD (Hrsg.), *Wie stabil ist die Kirche? Bestand und Erneuerung. Ergebnisse einer Umfrage, Gelnhausen-Berlin 1974.*

²⁷ HILD (Hrsg.), *Wie stabil ist die Kirche?* (s. Anm. 26), 281.

²⁸ HILD (Hrsg.), *Wie stabil ist die Kirche?* (s. Anm. 26), 282.

²⁹ KLAUS ENGELHARDT/HERMANN VON LOEWENICH/PETER STEINACKER (Hrsg.), *Fremde Heimat Kirche. Die dritte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 1997, 187.*

³⁰ Vgl. die Nachzeichnung dieser Entwicklung bei CHRISTIAN GRETHLEIN, *Kirchenreform und Pfarrberuf – vom »Schlüsselproblem« zum »Schlüsselberuf« und wieder zurück*, in: *Pastoraltheologie* 106 (2017), 13–19.

³¹ KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (Hrsg.), *Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rates der EKD, Hannover 2006, 71.*

³² GRETHLEIN, *Kirchenreform* (s. Anm. 30), 17.

³³ 1972; Auswertung: HILD (Hrsg.), *Wie stabil ist die Kirche?* (s. Anm. 26).

³⁴ 1982; Auswertung: JOHANNES HANSELMANN, *Was wird aus der Kirche? Ergebnisse der zweiten EKD-Umfrage zur Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 1984.*

³⁵ HANSELMANN, *Kirche* (s. Anm. 34), 132 [Grafik].

kaum/überhaupt nicht verbundenen Kirchenmitgliedern 34% Zuspruch – ein klarer Hinweis darauf, dass die Bedeutsamkeit unterschiedlicher kirchlicher Berufsgruppen in verschiedenen Milieus und Gruppen der Kirchenmitglieder stark differiert. Die dritte KMU (1992/1997) stellt endlich die Frage nach den Personen, die die Einstellung zu Religion, Glauben und Kirche besonders beeinflusst haben.³⁶ Bei den Evangelischen aus Westdeutschland werden Pfarrer(innen) mit 23%-Punkten benannt, Lehrer(innen) hingegen mit 17%-Punkten – das liegt nahe beieinander –, Jugendgruppenleiter lediglich mit 4%. Spitzenreiter sind hier Eltern (75%) und andere Verwandte. Die Auswertung dieser Untersuchung enthält sich jedoch weiterer Deutungen dieser Befunde. Die vierte KMU (2002/2006) differenziert die Frage nach dem Einfluss von Personen und Medien auf die Entwicklung des Verhältnisses zu Religion, Glauben und Kirche, indem sie Antwortmöglichkeiten für die abgefragten Personengruppen nochmals »eher positiv«, »eher negativ« und »gar nicht« unterscheidet.³⁷ Hier schnellt die Prozentzahl der Pfarrer(innen) auf 60 bei »eher positiv« hoch, dem allerdings auch 35% »gar nicht« entgegenstehen (LehrerInnen: 33% eher positiv, 57% gar nicht). Die neueste KMU (2012/2014) fragt nun erstmals in einer offenen Frage nach Assoziationen zu »evangelische[r] Kirche« und nach Personen, die die Befragten mit ihr in Verbindung bringen.³⁸ »Bei der Frage nach Personen, die der evangelischen Kirche zuzuordnen sind, werden zwar von knapp 25% der Evangelischen konkrete Pfarrpersonen – namentlich oder als »unsere Pfarrerin« o. ä. – genannt. Unter den allgemeinen Assoziationen zur evangelischen Kirche sind die Pfarrer/innen aber nur mit 4% vertreten [...].«³⁹ Und bei der Frage nach den Personen, mit denen sich die Kirchenmitglieder über den Sinn des Lebens und über religiöse Themen austauschen, sind die kirchlichen Mitarbeitenden insgesamt (inklusive PfarrerInnen) weit abgeschlagen gegenüber Ehepartnern, Freunden und Familienmitgliedern. Bei der konkreteren Frage nach den Bezugspersonen des Austausches über religiöse Themen liegen dann die PfarrerInnen und die weiteren kirchlichen Mitarbeitenden mit jeweils (mageren) 6% gleichauf.⁴⁰

³⁶ Vgl. ENGELHARDT/LOEWENICH/STEINACKER (Hrsg.), *Fremde Heimat* (s. Anm. 29), 377 [Frage 9/K 18].

³⁷ Vgl. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (Hrsg.), *Kirche, Horizont und Lebensrahmen: Weltsichten, Kirchenbindung, Lebensstile*; vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Hannover 2003.

³⁸ Vgl. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (Hrsg.), *Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium* (EKD-Texte 118), Hannover 2014, 8.

³⁹ JAN HERMELINK/BIRGIT WEYEL, *Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. Religions- und kirchentheoretische Akzente in der Konzeption der 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung*, in: BIRGIT WEYEL/PETER BUBMANN (Hrsg.), *Kirchentheorie. Praktisch-theologische Perspektiven auf die Kirche*, Leipzig 2014, 124–126, 125f.

⁴⁰ Vgl. EVANGELISCHE KIRCHE DEUTSCHLAND, *Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft*, 2014, https://www.ekd.de/ekd_de/%20ds_doc/ekd_v_kmu2014.pdf (letzter Zugriff am 08.02.2019), 29 [Grafik].

Anders lauten die Ergebnisse, wenn allgemein nach Kontakten mit kirchlichen Mitarbeitenden im *letzten Jahr* gefragt wird. Während hier 40% der Befragten die Pfarrer/in angeben, sind es 21% für die GemeindegemeindeführerIn, 20% für Mitarbeitende (Diakon/in bzw. Gemeindepädagoge/-in u. ä.), 17% für Religionslehrkräfte, 15% für Kantor/in und 12% für Kita-Mitarbeitende. An dieser Zusammenstellung wird deutlich, dass die Summe der anderen kirchlichen Personen die Kontaktzahl der PfarrerInnen deutlich übertrifft. Offensichtlich kommt es eben nicht in jeder Situation auf die PfarrerInnen an!

Je distanzierter die Befragten der Kirche gegenüberstehen, umso mehr Gewicht erhält allerdings tatsächlich die Pfarrperson.

»Nach Auskunft der Mitglieder vollziehen sich Begegnungen mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer vor allem bei Kasualien und anderen Gottesdiensten, bei Gemeinde- oder Stadtteilstellen sowie bei anderen, oft zufälligen Begegnungen. Es sind nicht Seelsorgegespräche, es sind aber auch nicht persönliche Kontakte im Gemeindehaus, sondern es sind ganz überwiegend öffentliche Auftritte, in denen der Pfarrer als Person wahrgenommen und zum Repräsentanten der Kirche wird.«⁴¹

Hingegen gilt:

»Je mehr man sich über Mitarbeit und Gespräch am kirchlichen Leben vor Ort beteiligt [...], desto stärker rücken auch andere Mitarbeitende, namentlich Diakon, GemeindegemeindeführerIn, Kantor und auch Kindergärtnerin in den Blick. [...] Für die Kirche vor Ort stehen im direkten Kontakt durchaus nicht nur die/der Pfarrer/in, sondern auch die GemeindegemeindeführerIn, der Diakon oder die Kindergärtnerin.«⁴²

Weshalb hier die KirchenmusikerInnen unterschlagen werden, wird allerdings nirgends begründet.

Es kommt demnach nicht nur auf den Pfarrer/die Pfarrerin an. Andere Berufsgruppen oder einzelne Bezugspersonen spielen (je nach Fragefokus) teils eine entscheidende Rolle für die Chancen der Kommunikation des Evangeliums und für die religiöse Sozialisation.

Jede Theorie kirchlicher Berufe und pastoraler Identität muss diese empirischen Ergebnisse berücksichtigen, auch wenn sich aus der Faktizität nicht automatisch die normative Geltung ergibt. Letztere bedarf vielmehr differenzierter dogmatisch-ethischer Begründungen.

3 NORMATIVE ÜBERLEGUNGEN ZUM AUFTRAG DER KIRCHE UND IHRES PERSONALS

Die Kirche gründet im Evangelium, nicht in den Amtsträgern. Mit der Vorstellung des Priestertums aller Gläubigen ist ein wichtiges Korrektiv gegenüber Verselbstständigungstendenzen einer Amtskirche gegeben. Das Amt ist nach evangelischem Verständnis funktional auf die Berufung aller Gläubigen bezogen und hat keinen eigenen ontologischen Status. Es ist daher auch je neu von den verschie-

⁴¹ EKD, Engagement und Indifferenz (s. Anm. 40), 13; ähnlich auch 105.

⁴² Vgl. EKD, Engagement und Indifferenz (s. Anm. 40), 103.

denen Situationen her zu gestalten. Das aber gewährt die Freiheit zu ganz unterschiedlichen Formen des Dienstes in diesem Amtsauftrag.

Im Anschluss an Lindner⁴³ soll hier die Beteiligung aller Christinnen und Christen an der Gestaltwerdung und Verkündigung des Evangeliums als Normalfall bezeichnet werden. Das ehrenamtliche Engagement ist der Sonderfall und die hauptberufliche Tätigkeit der Spezialfall kirchlicher Mitarbeit. Sonder- und Spezialfälle sind stets auf den Normalfall ausgerichtet und nicht umgekehrt.⁴⁴

Die Struktur der Kirche lässt sich weder aus biblischen Vorgaben noch aus den Bekenntnistexten der Reformationszeit unmittelbar erheben. »Der neutestamentliche Befund führt nicht zu einer bestimmten, allgemein verbindlichen Amtsstruktur.«⁴⁵ Die Frage des Amtes ist ein typisches Mittelding (Adiaphoron). Seine Gestaltung ist funktional auf den Auftrag bezogen zu verstehen und mit den Mitteln der Vernunft und der theologischen Abwägung je aktuell neu auf die gegebenen Umstände hin zu justieren. Vorgegeben ist allein der Auftrag, das Evangelium in Wort, Tat und Kirchenstruktur in jeder Zeit deutlich und einladend zu kommunizieren.

Beschreibungen des Verständnisses des Auftrags der Kirche liegen kondensiert in den grundlegenden Artikeln der Kirchenverfassungen vor. Dies sei beispielhaft an Art. 1 der Kirchenverfassung der Evang.-Luth. Kirche in Bayern dargestellt:⁴⁶

»(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern hat die Aufgabe, Sorge zu tragen für den Dienst am Evangelium von Jesus Christus in Wort und Sakrament, für die geschwisterliche Gemeinschaft im Gebet und in der Nachfolge Jesu Christi, für die Ausrichtung des Missionsauftrages, für das Zeugnis in der Öffentlichkeit, für den Dienst der helfenden Liebe und der christlichen Erziehung und Bildung.«⁴⁷

Hier sind deutlich die Auftragsdimensionen der *Leiturgia* (»Wort und Sakrament«), der *Martyria* (»Missionsauftrag«, »Zeugnis in der Öffentlichkeit«), der *Koinonia* (»geschwisterliche Gemeinschaft«), der *Diakonia* (»Dienst der helfenden Liebe«) sowie der *Paideia* (»Erziehung und Bildung«) angesprochen.

⁴³ Vgl. LINDNER, Dienstort Kirche (s. Anm. 10).

⁴⁴ LINDNER, Dienstort Kirche (s. Anm. 10), 475; daran anschließend FORZIK, Mitarbeit (s. Anm. 9), 21.

⁴⁵ VEREINIGTE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE DEUTSCHLANDS, »Ordnungsgemäß berufen« Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis (Texte aus der VELKD 136), Hannover 2006, 9.

⁴⁶ Wobei es nicht um Kirchenrechtspositivismus geht, sondern angenommen wird, dass hinter diesem grundlegenden Kirchenrechtsartikel eine bestimmte Konzeption des Verständnisses vom Auftrag der Kirche steht, die evangelisch-lutherisch gut zu verantworten ist.

⁴⁷ EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN BAYERN, Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. In der Neufassung vom 6.12.1999, 2017, <https://www.bayern-evangelisch.de/downloads/ELKB-Kirchenverfassung-2017.pdf> (letzter Zugriff am 08.01.2019).

Für die EKHN sind etwa folgende Passagen der Kirchenverfassung heranzuziehen:

»Artikel 4: Berufung

1 Alle Glieder am Leib Christi sind berufen, das Evangelium in Wort und Tat in allen Lebenszusammenhängen zu bezeugen. 2 Nach dem Maße ihrer Kräfte übernehmen sie Dienste und Ämter und tragen durch Opfer und Abgaben zur Erfüllung der gemeindlichen und kirchlichen Aufgaben bei. [...]«⁴⁸

In der Ordnung des kirchlichen Lebens in der EKHN von 2013 werden die Grundaufgaben der Kirche unter der Überschrift der Kennzeichen der Kirche weiter ausgeführt.

»2.4 Woran die Kirche zu erkennen ist

Wo Menschen vom Heiligen Geist geführt in Christi Namen zusammenkommen, stimmen sie in den Lobpreis Gottes ein und tragen Sorge für die Schöpfung Gottes. Aus dieser Haltung heraus haben Christinnen und Christen zu allen Zeiten Seelsorge betrieben, haben sich für Solidarität und Gerechtigkeit eingesetzt, für Bildung und eine Kultur des Erbarmens. Daraus haben sich wechselnde Formen der Diakonie entwickelt, Bildungseinrichtungen aller Art und die Teilhabe am politischen Diskurs.«⁴⁹

Und dann heißt es über das Verhältnis der Gaben und Dienste zueinander:

»2.5 Die kirchlichen Dienste

Um ihrem Auftrag nachkommen zu können, benötigt die Kirche Menschen, die sich in besonderen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Diensten engagieren. Auswahl, Aus- und Fortbildungen für diese Dienste sollen am Auftrag der Kirche orientiert sein. In gottesdienstlichen Einführungen wird die Berufung öffentlich erteilt und die jeweilige Beauftragung mit der Bitte um Gottes Segen verbunden.«⁵⁰

In diesen Ausführungen wird die Grundaufgabe der Kommunikation des Evangeliums also in verschiedene Grundaspekte ausdifferenziert und zugleich verschiedenen Gruppen von Diensten zugeordnet. Wie lässt sich dies systematisieren?

Die EKD-Schrift von 2014 »Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile«⁵¹ geht von »Kernaktivitäten und Modi in der Kommunikation des Evangeliums« aus und benennt für den zu untersuchenden Bereich die Vollzüge »Bilden – Unterstützen – Verkündigen.«⁵² Ein solcher Ansatz bei grundlegenden Handlungsvollzügen, die verschiedenen Grunddimensionen des Auftrags der Kirche und also dem Dienst an der Kommunikation des Evangeliums entsprechen, kann in der Tat hilfreich sein, um verschiedene ehrenamtliche wie berufliche Tätigkeiten in der Kirche genauer zu profilieren.

⁴⁸ EVANGELISCHE KIRCHE IN HESSEN UND NASSAU, Ordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenordnung – KO) Vom 17. März 1949, 2015, <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18740> (letzter Zugriff am 10.02.2019).

⁴⁹ EVANGELISCHE KIRCHE IN HESSEN UND NASSAU, Ordnung des kirchlichen Lebens in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Lebensordnung) Vom 15. Juni 2013, 2013, <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18785> (letzter Zugriff am 10.02.2019), Abschn. 31.

⁵⁰ EKHN, Ordnung des kirchlichen Lebens (s. Anm. 49), Abschn. 35.

⁵¹ EKD (Hrsg.), Perspektiven (s. Anm. 38).

⁵² EKD (Hrsg.), Perspektiven (s. Anm. 38), 8.

Christian Grethlein hat in seinem Lehrbuch »Praktische Theologie«⁵³ einen ähnlichen Weg beschritten. Er will die Grundvollzüge der Kommunikation des Evangeliums ausgehend von biblischen Befunden differenzieren. Dabei kommt er auf drei Grundvollzüge: »Lehr- und Lernprozesse, gemeinschaftliches Feiern und Helfen zum Leben bilden seitdem die wesentlichen Ausdrucksformen christlicher Nachfolge.«⁵⁴ Daran anschließend entfaltet Grethlein die Kommunikation des Evangeliums:

- In §13 als »Evangelium: im Modus des Lehrens und Lernens« (253–277).
- In §14 als »Evangelium: im Modus des gemeinschaftlichen Feierns« (278–299).
- In §15 als »Evangelium: im Modus des Helfens zum Leben« (300–323).

So richtig ich den Grundansatz auch finde, so sehr scheint mir diese Differenzierung doch noch nicht treffgenau genug zu sein, insbesondere wird die Verkündigungsdimension (*martyria*) und der gesellschaftliche Auftrag (das Eintreten für Gerechtigkeit; *koinonia*) noch nicht ausreichend klar erfasst.

Eine weitergehende, von Friedrich Schleiermachers Überlegungen inspirierte Systematik (nach Handlungstypen) hat Herbert Lindner in seinem Buch »Kirche am Ort« ins Spiel gebracht:

»Die Kommunikation des Evangeliums hat Dimensionen. Sie lauten nach unserem Verständnis:

Das darstellende Handeln in Ritus, Feier, Kunst und symbolischer Interaktion.

Das orientierende Handeln durch Verkündigung, Lehre, Erziehung und Bildung.

Das wiederherstellende Handeln durch Seelsorge, Diakonie, Beratung, Therapie.

Das entwerfende und gestaltende Handeln, das Profetie, »Futeriologie« und Planung wagt und den Mut hat, daraufhin konkrete, experimentelle Schritte von Modellbildung, Gemeinwesenarbeit und Ausbildung eines neuen Lebensstils zu versuchen.«⁵⁵

Wolfgang Huber wiederum hat aus systematisch-theologischer Sicht seit seinem »Kirche«-Buch aus dem Jahr 1979 an verschiedenen Stellen⁵⁶ darüber nachgedacht, was heute die Kennzeichen und damit die wesentlichen Auftragsdimensionen der Kirche zu sein haben.

Er hat neben den für die Kirche fundamentalen liturgischen Vollzügen in Wort und Sakrament die Bildung, das Eintreten für Gerechtigkeit und eine Kultur der Barmherzigkeit (Kultur des Helfens) als weitere Kennzeichen von Kirche benannt.⁵⁷ Das ergibt insgesamt also ein Fünfer-Schema. Dabei unterscheidet er die primären Kennzeichen (Wort und Sakrament) von sekundären Kennzeichen. Letztere »beziehen sich auf diejenigen Formen bewirkenden und kooperativen Handelns, in denen die Kirche auf die verschiedenen kulturellen, wirtschaftlichen und

⁵³ CHRISTIAN GRETHLEIN, *Praktische Theologie*, Berlin/Boston 2012.

⁵⁴ GRETHLEIN, *Praktische Theologie* (s. Anm. 53), 169.

⁵⁵ LINDNER, *Kirche am Ort* (s. Anm. 10), 197.

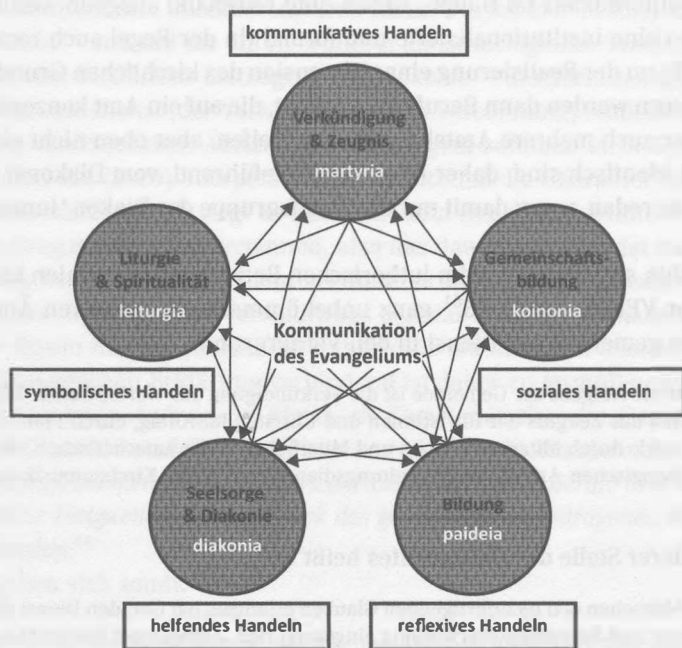
⁵⁶ U. a. in seinem Buch »Kirche in der Zeitenwende« (WOLFGANG HUBER, *Kirche in der Zeitenwende. Gesellschaftlicher Wandel und Erneuerung der Kirche*, Gütersloh 1998).

⁵⁷ Vgl. HUBER, *Zeitenwende* (s. Anm. 56), 152.157–162.

politischen Öffentlichkeiten einwirkt, in denen das gesellschaftliche Zusammenleben Gestalt gewinnt.«⁵⁸

Die Impulse Wolfgang Hubers wie Herbert Lindners aufgreifend, schlage ich folgende Fünfer-Systematik vor, die grundlegende Handlungsmodi der Kommunikation des Evangeliums benennt:⁵⁹

Der fünffache Auftrag der Kirche



- symbolisches, darstellendes Handeln (*leiturgia*): Feiern und Darstellen dessen, was im Glauben trägt und bewegt, Wahrnehmung von und Begegnung mit symbolischen Darstellungen des Evangeliums;
- kommunikatives Handeln (*martyria*): Verkündigen, Bezeugen und Bekennen;
- soziales, steuerndes und gestaltendes Handeln (*koinonia*): Gemeinschaft entwickeln und pflegen, leiten und steuern;
- bildendes, reflexives und orientierendes Handeln (*paideia*): die eigenen Begabungen entfalten und entwickeln und Wirklichkeit deuten;
- helfendes, ausgleichendes und wiederherstellendes Handeln (*diakonia*): Helfen und Heilen.

Jede dieser Dimensionen greift in die anderen ein (daher »Dimensionen«, nicht »Handlungsfelder«) und kennt gleichzeitig Handlungsfelder, die ihr jeweils in besonderer Weise zugeordnet sind (z. B. die Konfirmandenarbeit der Bildung, die

⁵⁸ HUBER, Zeitenwende (s. Anm. 56), 157.

⁵⁹ Vgl. BUBMANN, Dienst am Evangelium (s. Anm. 2); DERS., Amt (s. Anm. 2); DERS., Dienst (s. Anm. 2); DERS., Miteinander (s. Anm. 2).

jedoch gleichzeitig immer Verbindungen zu den Dimensionen von *leiturgia* und *koinonia* besitzt).

Die geschichtliche Entwicklung der kirchlichen Beruflichkeit und die Logik einer spezialisierten Professionalisierung unter modernen Lebensbedingungen zielen nun darauf, die fünf Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags auch schwerpunktmäßig mit je eigenen »Ämtern« (oder »Amtsbereichen«) auszustatten, die wiederum differenziert im Haupt-, Neben- und Ehrenamt ausgeübt werden.⁶⁰ Ein Amt ist also eine institutionalisierte und formal (in der Regel auch rechtlich) organisierte Form der Realisierung einer Dimension des kirchlichen Grundauftrags. Diesen Ämtern werden dann Berufe zugeordnet, die auf ein Amt konzentriert sein können oder auch mehrere Amtsbereiche umgreifen, aber eben nicht einfach mit einem Amt identisch sind; daher ist es etwa irreführend, vom Diakonat oder Diakonenamt zu reden, wenn damit nur die Berufsgruppe der Diakon*innen gemeint wird.

Immerhin sprachen auch im lutherischen Bereich die »Leitlinien kirchlichen Lebens« der VELKD von 2003⁶¹ ganz unbekümmert von mehreren Ämtern und rückten den gemeinsamen Dienst in den Vordergrund.

»Die zentrale Aufgabe der Gemeinde ist die Verkündigung des Wortes Gottes. Dieser Dienst wird durch das Zeugnis der Christinnen und Christen im Alltag, durch Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der katechetischen, diakonischen und pädagogischen Arbeit, im Verwaltungsdienst und in der Kirchenmusik wahrgenommen.«⁶²

Und an anderer Stelle des Dokumentes heißt es:

»Damit Menschen den rechtfertigenden Glauben erlangen, hat Gott den Dienst der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung eingesetzt (vgl. Augsburgers Bekenntnis Artikel 5). Um der äußeren Ordnung willen und wegen der unterschiedlichen Aufgaben und Begabungen ist es notwendig, dass es innerhalb der kirchlichen Institution verschiedene Ämter und Berufe gibt, die jeweils eine angemessene Ausbildung erfordern. Schon Paulus hat darauf hingewiesen, dass gemeindliches Leben die Wahrnehmung ganz unterschiedlicher Aufgaben durch verschiedene Menschen erfordert, die um der Ausbreitung des Glaubens und der Liebe willen zusammenarbeiten (Röm 12,4–8; 1Kor 12). Zu diesen Aufgaben gehören das Predigtamt, die Ämter der Diakonin oder des Diakons, der Kantorin oder des Kantors, der Katechetin oder des Katecheten, der Evangelistin oder des Evangelisten usw.«⁶³

Damit schlugen diese Leitlinien deutlich andere Töne an als etwa die späteren Ordinationspapiere der VELKD⁶⁴, was die Position der VELKD bei diesem Thema insgesamt wenig konsistent erscheinen lässt. Und die Leitlinien von 2002 fügen

⁶⁰ Vgl. BUTTLER, Kirchliche Berufe (s. Anm. 8); SCHERLE, Kirchliche Berufe (s. Anm. 11), 6–10.

⁶¹ Vgl. VEREINIGTE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE DEUTSCHLANDS, Leitlinien kirchlichen Lebens der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD). Handreichung für eine kirchliche Lebensordnung, Gütersloh 2003.

⁶² VELKD, Leitlinien (s. Anm. 61), 106.

⁶³ VELKD, Leitlinien (s. Anm. 61), 17.

⁶⁴ VEREINIGTE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE DEUTSCHLANDS, Allgemeines Priestertum, Ordination und Beauftragung nach evangelischem Verständnis. Eine Empfeh-

dann die Idee einer vertrauensvoll arbeitenden Dienstgemeinschaft an, in der es ein »gewisses Maß an gestufter Verantwortung« gebe.⁶⁵

Nimmt man diese Leitlinien ernst, dann ist der Abstand zu unierten Vorstellungen vom Miteinander der Berufsgruppen gar nicht so groß.⁶⁶

In lutherischer Lesart werden solche vielfältigen Ämter und kirchlichen Berufe in der Regel auf das eine Predigtamt nach CA V zurückgeführt, das sich dann in verschiedene Dienste ausdifferenzieren kann. Die Barmer Theologische Erklärung von 1934⁶⁷ und mit ihr die reformierte amtstheologische Tradition dreht – ausgehend vom biblischen Leitbegriff der *diakonia* – die Terminologie um: Der eine gemeinsame Dienst (der Verkündigung und Versöhnung) realisiert sich demnach in den verschiedenen Ämtern. Im Amtsbegriff kommen m. E. der Auftragscharakter und der (auch) überpersönliche, institutionelle Charakter der Aufgabe deutlich zum Ausdruck. So liegt es nahe, mit dem Begriff des »Amtes« die vorgegebene Auftragsstruktur zu benennen, also das dauerhafte Mandat zur Kommunikation des Evangeliums in einem bestimmten Bereich, mit »Dienst« hingegen die inhaltliche Richtung des Grundauftrags und das konkrete Verhalten derer, die sich unter diesen Auftrag stellen. Die lutherische Tradition mit dem Anliegen der Barmer Theologischen Erklärung verbindend ist daher zu formulieren:

*Das eine Amt (= Auftrag der Kirche als Kommunikation des Evangeliums, inhaltlich als Diakonia qualifiziert) differenziert sich aus in Amtsbereiche (= Ämter), denen vielfältige Dienste (und diesen wiederum verschiedene Berufe bzw. neben- und ehrenamtliche Tätigkeiten) als Ausdruck des gemeinsam aufgetragenen Auftrags zugeordnet werden.*⁶⁸

Es ergeben sich somit:

- das Amt der Liturgie, der symbolischen Präsentation des Glaubens in Fest und Feier: Hier sind etwa die Berufsgruppen der Kirchenmusikerinnen wie der Theologen mit einem Schwerpunkt ihrer Tätigkeit einzuordnen.

lung der Bischofskonferenz der VELKD (Texte aus der VELKD 130), Hannover 2004; DIES., »Ordnungsgemäß berufen« (s. Anm. 45).

⁶⁵ VELKD, Leitlinien (s. Anm. 61), 18.

⁶⁶ Vgl. EVANGELISCHE KIRCHE IM RHEINLAND, KIRCHLICHE PERSONALPLANUNG. Handreichung zur Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung auf Kirchenkreisebene nach Artikel 95 Absatz 3 Kirchenordnung. Modelle – Konzepte – Empfehlungen, 2012, http://www.ekir.de/www/downloads/ekir2012-07-30personalplanung_handreichung.pdf (letzter Zugriff am 10.02.2019), wo die multiprofessionelle und funktionale Dienstgemeinschaft entfaltet wird.

⁶⁷ Vgl. EVANGELISCHE KIRCHE DEUTSCHLAND, Barmer Theologische Erklärung. Die Thesen, 2018, <https://www.ekd.de/Barmer-Theologische-Erklärung-Thesen-11296.htm> (letzter Zugriff am 08.02.2019).

⁶⁸ Vgl. diesen Vorschlag aufnehmend: FERMOR, Cantus Firmus (s. Anm. 13); ähnlich: THOMAS ZIPPERT, Das DiakonInnenamt im Zusammenspiel der Berufsgruppen, in: GÜNTER BREITENBACH u. a. (Hrsg.), Das Amt stärkt den Dienst, Bielefeld 2014, 87–116; zusammenfassend zu »mehrdimensionalen Ämtertheorien«: NOLLER, Diakonat und Kirchenreform (s. Anm. 24), 398–407.

- das Amt der Verkündigung: Hier liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit der Theologinnen und Theologen als Hermeneuten der biblischen Botschaft sowie der christlichen Publizisten.
- das Amt der Gemeinschaftspflege, Verwaltung und Leitung: Kirchenjuristen, Verwaltungskräfte und das im engeren Sinn verstandene »Pfarramt« (als Leitungsamt der Parochie) sowie die landeskirchlichen Leitungsfunktionen haben hier ihren Ort. Hierzu sind auch weitere Tätigkeiten wie der Küster-/Kirchner-/Mesner-Dienst zu rechnen.
- das Amt der Bildung und Erziehung: Erzieherinnen, Religionslehrkräfte und -pädagoginnen, Gemeindepädagoginnen und Erwachsenenbildner haben vorrangig die Bildungsdimension im Blick.
- das Amt der Diakonie und der Seelsorge: Diakone, Diakoninnen, Pflegeberufe, ÄrztInnen, SozialpädagogInnen, TheologInnen u. v. a. realisieren die Kommunikation des Evangeliums primär in der Dimension des helfenden Dienstes am Nächsten.

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

Diese kirchlichen Berufe sind heute nur in Bezogenheit aufeinander zu verstehen und zu entwickeln. So formulierten bereits 1970 Dieter Aschenbrenner und Gottfried Buttler:

»Das Pfarramt ist heute nicht mehr denkbar als Ein-Mann-System mit untergeordneten *Helfern*, sondern nur als differenzierte Dienstgemeinschaft, das heißt in der Gestalt und mit der Arbeitsweise einer Gruppe. Alle am Dienst der Kirche beteiligten Mitarbeiter sind Angehörige des Pfarramtes. [...] Voraussetzung für die gleiche Bewertung ist die Bezogenheit aller Funktionen auf die gemeinsame Aufgabe.«⁶⁹

Diese alte Idee der pastoralen Teams, in denen verschiedene Berufsgruppen gleichberechtigt vor Ort und in regionalen Räumen miteinander in »Fachbereichen« der Gemeindegemeinschaft zusammenwirken, hat ihre Zukunft immer noch vor sich.⁷⁰

Das Festhalten an der Vorstellung, eine einzige zentrale Amts-Rolle (der Pfarrer/die Pfarrerin) könne alle wesentlichen kirchlichen Vollzüge professionell beherrschen und garantieren, ist wenig realistisch und überdies theologisch im Blick

⁶⁹ DIETER ASCHENBRENNER/GOTTFRIED BUTTLER, Die Kirche braucht andere Mitarbeiter. Vom Universaldilettanten zum Spezialisten. Analysen, Thesen und Materialien zum Berufsbild und zur Ausbildung des kirchlichen Mitarbeiters im Gemeindedienst, Stuttgart 1970, 50.

⁷⁰ Vgl. LINDNER, Dienstort Kirche (s. Anm. 10), 476.

auf das Priestertum aller Getauften problematisch. Die Anhäufung notwendiger Kompetenzen in den Leitbildern zum Pfarrberuf⁷¹ nimmt denn auch surreale Züge an. Schon innerhalb des Pfarrberufs bedarf es einer »Profilierung und Differenzierung jenseits des generalistische(n) Paradigmas«⁷². Es kann aber gerade nicht ausreichen, sich nur auf die Pfarrerrolle zu konzentrieren, wie dies in manchen Reformprozessen der letzten Zeit geschah. Denn wirkliche Entlastung für den Theologenberuf und Klärung der Zuständigkeiten vor Ort kann es nur geben, wenn neben der Binnendifferenzierung des Pfarrberufs auch die anderen Beruflichkeiten mit bedacht werden. Es liegt nahe, die als wesentliche Grundaufgaben der Kirche erkannten Handlungsvollzüge nicht gegeneinander auszuspielen, sondern »auf unterschiedliche Pfarrpersonen zu verteilen und dabei auch die anderen kirchlichen Berufsgruppen sowie Ehrenamtliche einzubeziehen«⁷³. In diese Richtung zielt etwa der Reformprozess der ELKB »Miteinander der Berufsgruppen«⁷⁴.

Die Profilierung der einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeiten in der Kirche hat von den erworbenen und zuge teilten Kompetenzen her zu erfolgen. Der Versuch, durch dogmatisch-normative amtstheologische Aufwertungen bestimmte Berufsgruppen auf Kosten anderer dem Pfarramt gleichzuordnen,⁷⁵ ist wenig zielführend und fußt in der Regel auf nicht-reformatorischen amtstheologischen Grundlagen, nämlich der Vorstellung, es gebe drei durch die Schrift vorgegebene Weihestufen bzw. eine biblische Zwei- oder Drei-Ämterlehre: Diakon, Priester, Bischof.

4 ZUM KOMPETENZPROFIL DES THEOLOGISCHEN BERUFS

Der Kompetenzbegriff ist schillernd und daher zu präzisieren. In ihm verbinden sich a) Vorstellungen von Mandat und Lizenz (also die Zuschreibung eines Auf-

⁷¹ Etwa des Verbandes der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer e.V.: VERBAND DER VEREINE EVANGELISCHER PFARRERINNEN UND PFARRER E. V., Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde Leitbild mit Erläuterungen und Konsequenzen, 2002, http://www.pfarrerverband.de/download/pfarrerverband_leitbild.pdf (letzter Zugriff am 08.01.2019).

⁷² UTA POHL-PATALONG, Vielfältige Kommunikation des Evangeliums. Das »Eigentliche« des Pfarrberufs in der Vielfalt der Handlungsfelder, in: Praktische Theologie 33 (2009), 25–31, 30.

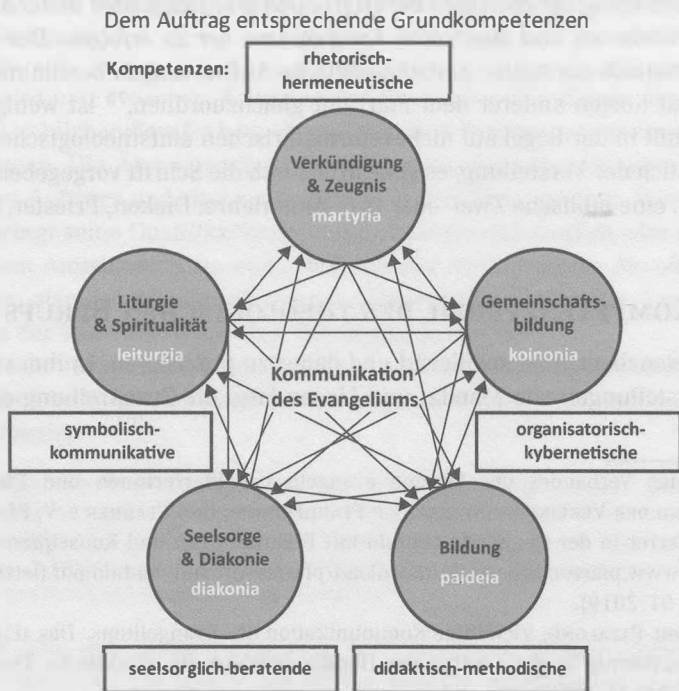
⁷³ POHL-PATALONG, Vielfältige Kommunikation (s. Anm. 72), 30.

⁷⁴ Der Prozess dauerte von 2017–2019; vgl. EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN BAYERN, Rummelsberger Impulse. Symposium vom 12.–13. Januar 2018 in Rummelsberg im Rahmen des Prozesses »Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen«, 2018, <https://www.berufsgruppen-miteinander.de/rummelsberger-impulse> (letzter Zugriff am 09.12.2018).

⁷⁵ Wie es im Diakonatsprozess in Württemberg anfänglich zu spüren war, der zunächst lediglich zwei Ämter der Kirche: Pfarr- und Diakonenamt zugestehen wollte; vgl. NOLLER/EIDT/SCHMIDT, Diakonat (s. Anm. 24); anders dann NOLLER, Diakonat und Kirchenreform (s. Anm. 24); FRANK ZEEB, Das eine Amt und die ihm zugeordneten Dienste, in: WERNER BAUR u. a. (Hrsg.), Diakonat für die Kirche der Zukunft (Diakonat – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung 1), Stuttgart 2016, 160–170.

trags/Zuständigkeit), die Qualifikation einer Person (Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Erledigung einer Aufgabe nötig sind) und das sich aus diesen Fertigkeiten ergebende Produkt (= Performanz)⁷⁶. Pastorale Kompetenz zielt auf einen »Konnex zwischen Theorie und Praxis bzw. Denken und Handeln.«⁷⁷ Es geht um einen »kommunikativen Austausch zwischen theologisch-wissenschaftlicher *Weltbetrachtung* und theologisch fundierter alltäglicher *Weltbewältigung*.«⁷⁸

Die Differenzierung und Profilierung der kirchlichen Berufe lässt sich nicht entlang von Handlungsfeldern (Gottesdienst, Bildungsvollzüge etc.) vornehmen, sondern nur von den spezifischen professionellen Kompetenzen (die wiederum auf Grundaufgaben bzw. Ämter der Kirche bezogen sind), die die Berufsgruppen unterscheiden, sich aber auf gleiche Handlungsfelder beziehen können (so sind etwa fast alle kirchlichen Berufsgruppen auch für den Gottesdienst mit zuständig – und sollen dies auch sein!).



Mit Eberhard Hauschildt u. a. sehe ich das Proprium des theologischen Pfarrdienstes in der hermeneutischen Aufgabe, das Evangelium an der Grenze zwischen Binnenwelt der Kirche und Gesellschaft in der Verantwortung gegenüber der Geschichte des Christentums und der biblischen Tradition öffentlich zu verkündigen, auszulegen und zugleich in den Zusammenhang der Gesamtkirche zu stellen⁷⁹ –

⁷⁶ Vgl. PLIETH, Kompetenz (s. Anm. 4), 352f.

⁷⁷ PLIETH, Kompetenz (s. Anm. 4), 358.

⁷⁸ PLIETH, Kompetenz (s. Anm. 4), 359.

⁷⁹ Vgl. HAUSCHILDT, Allgemeines Priestertum (s. Anm. 12), 404–406.

und so möchte ich mit Jan Hermelink hinzufügen: symbolisch zu inszenieren.⁸⁰ Mit Ulrike Wagner-Rau ist der Dienst der TheologInnen insbesondere als Dienst auf der Schwelle zu bestimmen, auf der Schwelle zwischen kirchlichem Binnenraum und sonstiger Welt und an den biographischen Schwellen des Lebens.⁸¹ »Der Pfarrer und die Pfarrerin sind Spezialisten für die theologische Deutung der Wirklichkeit und die Förderung einer christlichen Religionskultur.«⁸² Hier die Kommunikation des Evangeliums hermeneutisch verantwortet einbringen zu können, ist primäre Aufgabe der TheologInnen.

Differenzieren lässt sich diese pastorale Kompetenz als *fachliche, personale* und *soziale Kompetenz*.⁸³ Wobei die personale Kompetenz (inkl. Peformance) diejenigen Fähigkeiten und Fertigkeiten meint, »die zur Selbstwahrnehmung, Selbstbewußtheit und -annahme sowie zur Selbstorganisation benötigt werden«⁸⁴, während die soziale Kompetenz die Fähigkeiten und Fertigkeiten umfasst, »die eine angemessene Wahrnehmung menschlicher Situationen sowie der von ihnen betroffenen Individuen zustande kommen lassen.«⁸⁵

Während bei den Pfarrerinnen und Pfarrern durch ihren Ausbildungsweg primär die Kompetenzen der Amtsbereiche *martyria*, *leiturgia* und *diakonia* (allerdings nur fürs Handlungsfeld Seelsorge) und nur ansatzweise in der *paideia* ausgebildet sind, sind es beispielsweise bei den für das gemeindepädagogische Feld an Fachhochschulen und Fachschulen ausgebildeten Fachkräften vorrangig die Kompetenzen aus den Bereichen *paideia* und *koinonia*, bei Doppelqualifikation (d. h. zusätzlichem B. A. in Sozialarbeit) auch die diakonischen Kompetenzen. Sie sind die Fachleute für die religiösen (Fort-)Bildungsprozesse Ehrenamtlicher und Multiplikatoren für die Arbeit mit Gruppen in Parochien oder an anderen kirchlichen und diakonischen Orten. Solche gemeindepädagogischen Kompetenzen ermöglichen es, »auch außerhalb fest definierter Rituale für die dauerhafte Bewältigung des Alltags Gelegenheiten zu biografischer Selbstreflexion, Austausch und Gespräch, Unterstützung und Begleitung«⁸⁶ anzubieten und das informelle wie non-formale Lernen als BildungsbegleiterInnen zu fördern.

Dass es der Leitungskräfte und der Leitungskompetenz in Gemeinde und Kirche bedarf, und sie zur Koinonia-Dimension unverzichtbar dazu gehört, ist weit hin Konsens. Auffällig ist allerdings, dass in einigen empirischen Befragungen der Pfarrerschaft die befragten PfarrerInnen (im Pfarrberufsbildprozess der ELKB

⁸⁰ Vgl. HERMELINK, Kirche leiten (s. Anm. 15), 14, 17f., 33 u. ö.

⁸¹ Vgl. ULRIKE WAGNER-RAU, Begrenzen und Öffnen. Perspektiven für das Pfarramt in einer gastfreundlichen Kirche, in: Pastoraltheologie 93 (2004), 450-465; DERS., Auf der Schwelle (s. Anm. 15).

⁸² WAGNER-RAU, Pastoraltheologie (s. Anm. 16), 107f.

⁸³ PLIETH, Kompetenz (s. Anm. 4), 362.

⁸⁴ PLIETH, Kompetenz (s. Anm. 4), 362f.

⁸⁵ PLIETH, Kompetenz (s. Anm. 4), 363.

⁸⁶ NICOLE PIROTH, Gemeindepädagogen und Pfarrer. Zwei Berufsbilder in der Perspektive von Gemeindegliedern, in: Praxis Gemeindepädagogik 58.3 (2005), 9-13, 11.

etwa) das Leiten gerade nicht prioritär zu ihren Hauptaufgaben rechnen.⁸⁷ An dieser Diskrepanz muss gearbeitet werden – auch theoretisch. Leiten gehört dazu⁸⁸ – auch im Miteinander der Berufsgruppen. Insofern bedarf es auch in den Aus- und Fortbildungsvollzügen der Entwicklung von Leitungskompetenz.

Inwieweit die Aufgabe der Integration von Gemeinde und Kirche, also das eigentlich episkopale »Pfarramt« der Einheit, ausschließlich Theologen zukommen sollte, wird kontrovers diskutiert. M. E. könnten durchaus auch andere Berufsgruppen (wie es faktisch im Fall der ordinierten Gemeindepädagogen in Mitteldeutschland geschieht) in diese Rolle einrücken, wenn sie für diese Funktion als kompetent ausgewiesen sind.

Auch wenn – wie Thomas Schlag sehr deutlich unterstreicht – das Kompetenzdenken in der Gefahr steht, zu enge curriculare Qualifikationsstränge zu schaffen, die dann auf die je neuen und vielfältigen Herausforderungen des Pfarrberufs ggf. nicht sachgemäß vorbereiten und ggf. eine problematische »Überstrukturierung« bewirken, sind doch auch die hilfreichen Klärungen der Berufsrolle (auch und gerade im Miteinander und Gegenüber zu Ehrenamtlichen und anderen Berufsgruppen) durch die Orientierung an Kompetenzerwartungen zu beachten. Mit Schlag geht es auch mir in der Aus- und Fortbildung kirchlicher Berufe um echte Bildungsprozesse »im Dienst des freien Erwerbs und Gebrauchs individueller Mündigkeit sowie der eigenständigen Fähigkeit zur theologischen Urteilsbildung des pastoralen Nachwuchses«. Und wie er sehe ich es so, dass im Rahmen der Ausbildung »Kompetenzmodelle hier bestenfalls Prüfsteine für die je individuelle Entwicklung – man könnte gar von pastoraler Identitätsentwicklung sprechen – und Professionalität sein [können].«⁸⁹

Und dennoch: Ich halte die Frage danach, welche Dispositionen in den akademischen Aus- und Fortbildungsphasen zur Arbeit im beruflichen Handlungsfeld erworben wurden und wie die kirchlichen Mandate sich darauf beziehen, für eine nicht nur legitime, sondern auch produktive Frage der Pastoraltheologie. Daher ist immer wieder kritisch nachzufragen: Sind die fachlich-*professionellen Kompetenzen* mit dem Schwerpunkt der *theologisch-hermeneutischen* Kompetenzen, sind die notwendigen *personalen, kommunikativen* und *spirituellen* Kompetenzen in der ersten wie zweiten Ausbildungsphase wirklich entwickelt worden? Hat die kritische Beschäftigung mit der eigenen religiösen Prägung, haben Distanzierungsprozesse zu bisherigen Gewissheiten durch die Begegnung mit vielfältigen theologischen Positionierungen, durch den Diskurs mit KommilitonInnen und Dozierenden wirklich stattgefunden?

⁸⁷ Im Unterschied zu den befragten Kirchenvorstandsmitgliedern; vgl. STEFAN ARK NITSCHE, Berufsbild: PfarrerIn, Pfarrer. Pfarrer und PfarrerIn sein in verschiedenen Kontexten. Die Erträge des Prozesses (Nov 2015), in: Sonderausgabe der nachrichten aus der ELKB 12 (2015), 8.

⁸⁸ Vgl. HERMELINK, Kirche leiten (s. Anm. 15).

⁸⁹ THOMAS SCHLAG, Welche Ausbildung braucht das Pfarramt? Eine bildungstheoretische Vergewisserung in den Wellenbewegungen der Kompetenzorientierung, in: Pastoraltheologie 106 (2017), 50–58, 58.

Wenn pastorale Leitung nicht primär als administrative Leitung (die delegierbar ist und stärker delegiert werden sollte) verstanden wird, sondern als geistliche Leitung, ganz im Sinne Friedrich Schleiermachers, dann verbinden sich theologisch-fachliche, spirituelle und kommunikative Kompetenzen zur kybernetischen Kompetenz. Es ist deshalb m. E. zu kurz gedacht, wenn die Ausbildung der kybernetischen Kompetenz vorwiegend der zweiten Ausbildungsphase oder späteren Fortbildungen zugeordnet wird, so wichtig dies alles ist.

In jedem Fall muss in der theologischen Ausbildung (wie auch in derjenigen anderer kirchlich-beruflicher Ausbildungsgänge) viel stärker die Team- und Kooperationsfähigkeit ausgebildet werden. Im Blick auf das Berufsfeld hält Ulrike Wagner-Rau fest: »Man braucht die anderen: Kollegen und Kolleginnen, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, engagierte Menschen vor Ort – auch jenseits der kirchengemeindlichen Grenzen.«⁹⁰ Die Fähigkeit zum Miteinander muss eingeübt werden – auch bereits in der ersten Ausbildungsphase.

5 KOOPERATION & KONKURRENZ – KONSEQUENZEN FÜR DIE AUSBILDUNG

Wenn die pastorale Identität aller kirchlichen Berufsgruppen nur sinnvoll im Wissen um das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche entwickelt werden kann, müsste das weitreichende Konsequenzen für das Theologiestudium haben.

Einerseits muss sichergestellt werden, dass die hermeneutische Zentralkompetenz, die dem theologischen Beruf zukommt, auch wirklich in ihrer Breite erworben wird.

Dazu gehören viel stärker als bisher Bausteine zum Verstehen der gegenwärtigen Gesellschaft und Kultur. Nur teilweise angeboten (und leider auch nur teilweise von Studierenden rezipiert) sind ja Angebote zur Förderung der kirchen- und religionssoziologischen und kulturellen wie spirituellen *Wahrnehmungskompetenz* – ich rechne sie mit zur theologisch-hermeneutischen Kompetenz, weil Hermeneutik nicht allein auf Textauslegung, sondern auf Wirklichkeitswahrnehmung und -auslegung insgesamt zu beziehen ist –, also z. B. religionssoziologische Seminare zur Religiosität in Deutschland, Seminare zur jeweils aktuellen Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD, zu Religion in Kunst und Medien etc. Der Blick auf die religiöse differenzierte Gesellschaft muss und kann bereits an der Hochschule eingeübt werden! Dazu gehört auch der interreligiöse Dialog und die Wahrnehmung fremder Religiosität. Insgesamt bedeutet dies, dass die Religionswissenschaft (inkl. Religionssoziologie und Religionspsychologie) als sechstes Hauptfach der Theologie unbedingt ausgebaut werden muss.

Zum zweiten ist die Fähigkeit zur *Kooperation* und *Teamfähigkeit* bereits im Studium einzuüben. »Mir fällt auf, wie sehr bereits die Struktur des Theologiestudiums die Studierenden zu EinzelkämpferInnen erzieht. Im Unterschied zu man-

⁹⁰

ULRIKE WAGNER-RAU, Wichter und unwichtiger zugleich: Pfarrberuf und religiöser Wandel, in: Pastoraltheologie 105 (2016), 169-184, 181.

chen anderen Studiengängen gibt es relativ wenig Projektarbeit [...]. Kooperation wird im Studium wenig eingeübt.«⁹¹ Und auch in der pastoralen Praxis nimmt die Teamfähigkeit keineswegs automatisch zu. »Die *Bereitschaft zur Teamarbeit*, von der jüngeren Generation durchaus gewünscht, scheint im Laufe der Tätigkeit abzunehmen.«⁹² Kooperation und Teamarbeit sind also bewusst zu suchen und zu trainieren. Dabei ist keiner naiv harmonistischen Vorstellung von Kooperation das Wort zu reden. Wo es verschiedene Kompetenzen gibt, die zusammenarbeiten sollen, entstehen auch Konkurrenzen. Es käme darauf an, besonnen die eigenen Stärken wie Schwächen wahrnehmen zu können und ins produktive Spiel der Kräfte und Begabungen einzubringen. Ziel ist »eine gebändigte, begrenzte und in diesem Sinne konstruktive Konkurrenz.«⁹³ Zur Leitungsfähigkeit gehört heute notwendig dazu, die Charismen der Anderen zu würdigen und zu fördern. »Leiten bedeutet: eine Alpha-Rolle zwar einzunehmen, aber nicht um andere klein zu machen, sondern um sie groß werden zu lassen. Leiten heißt: sein eigenes Profil erkennen zu geben, nicht aber, es absolut zu setzen. Leiten heißt: Teamfähigkeit zu entwickeln.«⁹⁴

Zum dritten gehört die *Beschäftigung mit der Vielfalt kirchlicher Berufe* und ihren Eigenarten bereits in das Studium selbst hinein: Einerseits inhaltlich in alle ekklesiologischen und amtstheologischen Lehrveranstaltungen: Pastoraltheologie sollte m. E. nur mehr als Theorie kirchlicher Berufe betrieben werden. Auch in der Kirchengeschichte gehören die geschichtlichen Entwicklungsstränge der anderen Berufsgruppen mit in die Kirchengeschichtsdarstellungen hinein (z. B. die Entwicklung des Kirchenmusikerstandes). Und auch in den praktisch-theologischen Examina sollte das Thema stärker präsent sein! Neben der explizit inhaltlichen Beschäftigung mit der Vielfalt kirchlicher Dienste und Berufe sind kooperative Module zu entwickeln, wo Studierende verschiedener kirchlicher Berufe aufeinander treffen:

- als gemeinsames Basismodul zu Fragen der Kirchenkunde und des kirchlichen Auftrags zu Beginn des Studiums;
- als Baustein der Auswertungsseminare zu den Gemeindepraktika, die teils auch berufsübergreifend abgehalten werden könnten;
- als Vertiefungsmodul im Hauptstudium, wo etwa Seminare zum Thema »Jugendtheologie« oder »Kybernetik« regelmäßig berufsübergreifend angeboten werden sollten;
- in der zweiten und dritten Ausbildungsphase durch verstärkte Berufsgruppenübergreifende Ausbildungsmodule (etwa in Gemeindepädagogik und Kybernetik, was manchen Orts auch bereits so institutionalisiert ist).

⁹¹ MICHAEL KLESSMANN, Konkurrenz und Kooperation im Pfarramt, in: Pastoraltheologie 90 (2001), 368–383, 380.

⁹² WAGNER-RAU, Pastoraltheologie (s. Anm. 16), 112.

⁹³ KLESSMANN, Konkurrenz (s. Anm. 91), 383.

⁹⁴ SCHNEIDER/LEHNERT, Berufen (s. Anm. 16), 102.

Ausdrücklich soll hier darauf verwiesen werden, diese Vorschläge nicht einseitig im Sinne einer reinen Praxis-Begegnung in Handlungsfeldern misszuverstehen. Die notwendige Fähigkeit zur Kooperation und zur Teamarbeit bedarf gerade auch des vertieften gemeinsamen konzeptionellen und damit auch theoretischen Arbeitens. »Nicht einfach mehr Praxis im Studium orientiert das theologische Studium auf die Praxis, sondern nur die in die Reflexivität der Theologie eingelassene Wahrnehmung religiöser Praxis dient der praktischen Bildung.«⁹⁵ Gerade in Zeiten intensiver Reformbedarfe benötigen PfarrerInnen »konzeptionelles Denken im weiten Horizont«⁹⁶, das nicht nur die individuellen Biographie- und Berufserfahrungen verlängert.

Je mehr die Reflexion der eigenen beruflichen Identität sich dabei gleichzeitig auf die Berufsprofile auch anderer kirchlicher Berufsgruppen und auf die Rolle von Ehrenamtlichen bezieht und sie konzeptionell integriert, umso leichter wird es zukünftig fallen, das eigene Profil zu schärfen und zu einer geklärten je eigenen pastoralen Identität zu finden.

⁹⁵ BIRGIT WEYEL, Pfarrberuf, in: WILHELM GRÄB/BIRGIT WEYEL (Hrsg.), Handbuch Praktische Theologie, Gütersloh 2007, 639-649, 648.

⁹⁶ WAGNER-RAU, Pastoraltheologie (s. Anm. 16), 112.