

Fragen an das Konzept der Interprofessionellen Pastoralteams

Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer leiten Gottesdienste, feiern Amtshandlungen, leisten Seelsorge, unterrichten, verkündigen theologisch verantwortet die Botschaft des Evangeliums und repräsentieren die evangelische Kirche in der Öffentlichkeit, sie leiten gemeinsam mit Presbyterinnen und Presbytern die Kirchengemeinde, begleiten Veränderungen, entwickeln neue Ideen und Projekte (und beerdigen manchmal auch alte), bringen sich mit theologischer Kompetenz, mit Kenntnis kirchlicher Zusammenhänge und mit persönlicher Überzeugung in Gemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche, Ökumene und Öffentlichkeit ein. Und, und, und. All diese *Tätigkeiten* je für sich genommen sind kein Alleinstellungsmerkmal, in der Summe aber charakterisieren sie diesen Beruf. Unter anderem die Kirchenordnung unserer Evangelischen Kirche von Westfalen beschreibt die theologische¹, rechtliche² und gemeindepraktische³ Verantwortung insbesondere des Gemeindepfarramtes. Für eine umfassende Befähigung haben Pfarrerinnen und Pfarrer ein anspruchsvolles akademisches Studium absolviert und ein zweieinhalbjähriges Vikariat durchlaufen. Nach einer Zeit im Probendienst wurden sie ordiniert und dann auf eine Pfarrstelle gewählt.

Der Bedarf an geeigneten Menschen für das Gemeindepfarramt ist hoch, und die Anforderungen an sie sind ebenfalls hoch. Das Berufsprofil dieses Pfarrdienstes ist aufgrund seiner Vielseitigkeit, seiner Lebensnähe und seiner oft unmittelbar erfahrbaren Sinnhaftigkeit attraktiv. Aber gerade in der Umbruchsituation, in der sich die Evangelische Kirche gegenwärtig befindet, ist der auf uns zukommende Mangel an Nachwuchs unübersehbar. Und zugleich gehen zunehmende Arbeitsverdichtung und Verunsicherung bei den Aktiven auf Kosten der Berufszufriedenheit.

Als Kennzahl für die Freigabe und Besetzung von Gemeindepfarrstellen wird für die Zukunft (im Zeitkorridor 2031-35) in der Evangelischen Kirche von Westfalen ein Verhältnis von Pfarrstellen- zu Gemeindegliederzahl von 1:5.000⁴ angestrebt (bis 2025 gilt 1:3.000, im Zeitkorridor 2026-2030 1:4.000, vorbehaltlich der tatsächlichen Entwicklung und entsprechender Beschlüsse der Landessynode). Der Hintergrund: Die Zahl der zukünftigen Absolventinnen und Absolventen von Studium und Vikariat lässt sich schon heute einigermaßen verlässlich einschätzen, der vorgesehene Stellenschlüssel wird einfach durch den Quotienten von vermutlich vorhandenen Theologinnen und Theologen und vermutlich vorhandenen Gemeindegliedern ermittelt. Es handelt sich hier also nicht um eine am Bedarf oder an der Finanzkraft, sondern um eine an Nachwuchs-Prognosezahlen orientierte Zahl. Sie dient als Maß für die Freigabe wieder zu besetzender Stellen, damit sich die weniger werdenden Theologen gleichmäßig über die Kirchengemeinden unserer Landeskirche verteilen. Demgegenüber steht aber der eigentliche Bedarf, der in unserer Landeskirche weiterhin mit einem Verhältnis von 1:3.000 benannt wird.⁵

Die Herausforderung, die in diesen Zahlen liegt, ist erkannt, und die EKvW beschreitet verschiedene Wege, um einer Unterversorgung der Kirchengemeinden und einer Überlastung der Pfarrpersonen entgegenzuwirken. Ein wesentliches Mittel dazu ist die Einführung der „Interprofessionellen

¹ Die mit der Ordination verbundene besondere theologische Verantwortung ist zuallererst im Dienst an Wort und Sakrament begründet, in den *notae ecclesiae* also, um mit der Tradition zu sprechen.

² Das Gemeindepfarramt hat unverzichtbare Funktionen in der durch die geltenden Ordnungen bestimmten Aufbauorganisation unserer Kirche.

³ Das Gemeindepfarramt hat deshalb eine Schlüsselposition sowohl für die Ablauforganisation wie auch für das gemeindliche Leben, einschließlich der „weichen“ Faktoren, wie Gemeinde- und Kommunikationskultur, Atmosphäre u.s.w.

⁴ Die Zahl soll *zum Ende* des jeweiligen Zeitkorridors erreicht sein, deshalb „Korridor“.

⁵ Vgl. Ziffer 9 im Rundschreiben 37/2021.

Pastoralteams“, sie sind nach einer Erprobungsphase nun beschlossene Sache.⁶ Diese „IPTs“ sollen es ermöglichen, dass auch in Zukunft ein Verhältnis von mindestens 1:3.000 zwischen hauptamtlichen Pastoralteam-Mitgliedern und Gemeindegliedern angestrebt werden kann. Die Ausgestaltung des Gemeindepfarramts und die ihm zugewachsenen Tätigkeiten müssen - nicht zum ersten Mal - kritisch überprüft werden. Die bisherigen Tätigkeiten von Pfarrpersonen sollen nun, sofern sie hauptamtlich fortgeführt werden sollen, zukünftig von Menschen aus verschiedenen Berufsgruppen im gemeinsamen Team mit Pfarrerinnen und Pfarrern übernommen werden. Das IPT-Konzept führt hier also weiter, insofern die Aufgaben des Pfarramtes nicht nur einer kritischen Sichtung, sondern auch einer funktionalen Differenzierung zugeführt werden sollen, weg von Allzuständigkeit von Pfarrpersonen hin zur Verteilung von Pfardienstaufgaben auf Menschen mit verschiedenen Qualifikationen und Neigungen.

Der Stellenschlüssel für ein IPT wird so ermittelt, dass bezogen auf eine hinreichend große Anzahl von Gemeindegliedern (auf einen „Personalplanungsraum“) die Zahl der nach den oben genannten Korridorwerten ermittelten Pfarrstellen ergänzt wird um so viele weitere IPT-Stellen aus anderen Berufen, dass sich insgesamt möglichst ein Durchschnitt von mindestens 1:3.000 für das Verhältnis von hauptamtlichen Pastoralteam-Mitgliedern zu Gemeindegliedern ergibt.⁷

Die Entscheidung, dem Personalproblem konzeptionell zu begegnen, ist eindeutig zu begrüßen. Das IPT-Konzept ist aufgrund einer konkreten Analyse entstanden, inzwischen durch seine Erprobungsphase gegangen und beschlossen. Seine Leistungsfähigkeit ist im Prozess weiter zu prüfen, und das Konzept muss entsprechend den Herausforderungen fortentwickelt werden.

Stellen wir uns einen fiktiven Beispielkirchenkreis 2035 vor, der dann 50.000 Gemeindeglieder hätte.⁸ Wenn dieser dem IPT-Konzept mit den nach heutiger Kenntnis prognostizierten Zahlen folgt, wird die Personalplanung zu diesem Zeitpunkt 10 Gemeindepfarrstellen und mindestens 6,7 weitere IPT-Stellen für die Gemeinden vorsehen. Es wird aufgrund der erkennbaren Alterszusammensetzung der Kirchenmitglieder im Jahr 2035 nicht ganz unrealistisch sein, hier mit jährlich rund 1.000 Beerdigungen und hoffentlich auch ungefähr 500 Taufen zu rechnen. Analoges gilt für die anderen im engeren Sinn pastoralen Aufgaben, die hier jetzt nicht weiter aufgezählt werden sollen, die prognostizierte Anzahl der Beerdigungen und Taufen dient lediglich einer Einschätzung der Größenordnung des Arbeitsfeldes. Die Zahl der Predigtstätten in einem solchen fiktiven Kirchenkreis könnte sich bis 2035 auf vielleicht 15 bis 20 reduziert haben (?!).

Ein zukünftiger „Personalplanungsraum“ in einem solchen Kirchenkreis könnte z.B. ca. 10.000 Gemeindeglieder und also 2 Pfarrstellen und 1,3 Stellen für Menschen aus anderen IPT-Berufsgruppen umfassen. Auf den ersten Blick ist es vielleicht ein attraktiver Gedanke für studierte Theologen, manche ungeliebte Tätigkeiten nun an Menschen abzugeben, „die das gelernt haben und besser können.“ Wird es dann aber wirklich so sein, dass - grob skizziert - eine öffentlichkeitsaffine Pfarrerin alle Sonntagsgottesdienste für 3-4 Predigtstätten übernimmt, 100 Taufen und die Kulturarbeit macht, ein seelsorglich orientierter Pfarrer alle 200 Beerdigungen, Seelsorge und Besuchsdienstleitung, eine pädagogisch qualifizierte IPT-Kraft die komplette Konfirmandenarbeit mit 100 Konfirmanden pro

⁶ Die rechtliche Grundlage wurde mit dem Beschluss der Landessynode über das Gesamtkonzept im Juni 2021 und auf dem Wege landeskirchlicher Rundschreiben geschaffen. Auf diesem Hintergrund war ein ausführliches Stellungnahmeverfahren der Presbyterien und Kreissynoden juristisch gesehen nicht notwendig. Die Umsetzung von IPTs vor Ort ist auch nicht zwingend geboten, solange auf anderem Wege ein Schlüssel von 1:3.000 gehalten werden kann.

⁷ In diesem Text ist explizit das Gemeindepfarramt im Blick. Die IPT-Konzeption der EKvW schlägt vor, dass auch bei den kreiskirchlichen und landeskirchlichen Pfarrstellen zukünftig bis 2035 etwa ein Drittel der Stellen mit IPT-Mitgliedern aus anderen Berufsgruppen besetzt werden soll. Die Herausforderungen bei der Organisation und Umsetzung sind für Funktionspfarrstellen vermutlich andere - und in manchen Bereichen ist die Umsetzung vielleicht auch unkomplizierter als im Bereich des Gemeindepfarramts. Das wäre in einer eigenen Untersuchung zu betrachten und kann hier nicht geleistet werden.

⁸ Um die Jahrtausendwende war die Zahl also vermutlich noch doppelt so groß.

Jahrgang und die Erwachsenenbildung, und eine Teilzeit-IPT-Kraft übernimmt das „Gemeindemanagement“? Ist das eine sinnvolle und attraktive Lösung, und beschreibt dies das zukünftige Berufsbild der ordinierten Theologen und der anderen IPT-Berufe? Und wie verhält sich dieses Team mit seiner eigenen Struktur zu der Selbstorganisation und den Konzeptionen der Kirchengemeinden im Einzugsbereich des Personalplanungsraumes?

Die Bezeichnung „Interprofessionelles Pastoralteam“ lässt eine angestrebte Quadratur des Kreises ahnen. Drei Merkmale sind in seinem Namen enthalten und charakterisieren dieses Konzept: Es enthält sowohl die Differenz (interprofessionell) wie die Gleichheit (pastoral) des Dienstes wie auch den Teamcharakter der Tätigkeit (Team): Es geht um *verschiedene Professionen* (Pädagogen, Kirchenmusiker, Verwaltungsleute, Pfarrer), doch es soll anders als bisher - denn es gibt diese verschiedenen Professionen ja auch heute schon bei Kirche - darum gehen, dass nun alle diese Professionen „*pastorale*“ Arbeit tun, die bisher auf Pfarrstellen geleistet wurde, und zwar nicht arbeitsteilig jeder für sich, sondern gemeinsam als *Team*.

Interprofessionalität: Der Begriff stammt bekanntlich aus dem medizinischen Bereich. „Unter dem Begriff interprofessionelle Zusammenarbeit versteht man die Zusammenarbeit verschiedener Professionen, Patienten, Klienten, Angehörigen, aber auch Gesellschaften, um interprofessionelles Arbeiten zu ermöglichen und so optimale Gesundheitsversorgung zu gewährleisten.“⁹ Ein Beispiel könnte also sein: Chefärztin, Pflegedienstleitung, Hygienefachkraft, Seelsorgerin und Patientenfürsprecher analysieren und entwickeln gemeinsam die Arbeit der Station im Interesse der Patienten.¹⁰

Was kann „Interprofessionalität“ für ein „Interprofessionelles Pastoralteam“ bedeuten? Das differenzierte Miteinander der Professionen gibt es in der evangelischen Kirche zum Glück bereits, dafür steht bisher der Begriff „Dienstgemeinschaft“.¹¹ Selbstverständlich und zum Glück entwickeln auch ganz ohne IPT beispielsweise eine Jugendmitarbeiterin, ein Kirchenmusiker, eine Pfarrerin und Ehrenamtliche schon heute gemeinsam und mit je spezifischer Kompetenz dauerhaft Gemeindegarbeit, Jugendgottesdienst, Kinderbibelmorgen oder Konficamp. Sie erfüllen dann alle Kriterien an Interprofessionalität - ganz ohne dass ein IPT neu dafür geschaffen werden muss.

Die Interprofessionalität selber ist also weder (wie manchmal behauptet) ein neues Lernfeld noch ein neuer Mehrwert.

Pastoral: Hier allerdings liegt der Schlüssel zum IPT: Nur wenn die verschiedenen Professionen in Zukunft in Summe die „*pastorale*“ Arbeit leisten, die von Pfarrerinnen und Pfarrern geleistet werden soll, wird ja das Problem der zu wenigen Ordinierten gelöst.¹² Die Erwartung, dass all diese verschiedenen Berufe im IPT jetzt „*pastorale*“ Arbeit tun, geht bis hin zu der manchmal geäußerten und verständlichen Erwartung, die IPT-Mitglieder sollten im Urlaubs-, Krankheits-, Fortbildungs- oder Vakanzfall einander vertreten können, so wie bisher Pfarrkolleginnen und -kollegen einander vertreten. Die Bereitschaft zu gegenseitiger Unterstützung bzw. Vertretung ist aber auch generell

⁹ Quelle: World Health Organisation/WHO (2010) Framework for action on interprofessional education & collaborative practice. Health professions networks nursing & midwifery human resources for health. WHO, Genf.

¹⁰ Es geht daraus hervor, dass Interprofessionalität nicht dieselbe hauptamtliche Anstellung, Arbeitszeit oder Bezahlung voraussetzt - das macht der WHO-Kontext hinreichend deutlich. Interprofessionalität meint auch nicht automatisch, alle hätten im Unternehmen die gleiche Leitungsverantwortung.

¹¹ Vgl. „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“, Landessynode der EKvW 2017, S. 6-7.

¹² Die erste verbindliche Grundentscheidung, die dem inhaltlichen Konzept für die IPTs vorangestellt ist, lautet deshalb: „Die bislang überwiegend von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommenen Aufgaben werden in Zukunft von „Interprofessionellen Pastoralteams“ ausgeführt.“ - Zitiert nach ipt.ekvw.de

sinnvoll, denn beispielsweise Trauerfeiern können sich bekanntlich zeitlich häufen und können nicht gleichmäßig im Voraus über das Jahr verteilt geplant werden.

Es kann damit nicht gemeint sein, dass diejenigen Tätigkeiten, die keine eigentlichen pastoralen Tätigkeiten sind, jedoch heute vielerorts von Pfarrerinnen und Pfarrern übernommen werden und sie überlasten (berufsfremde Aufgaben wie Friedhofsverwaltung, detaillierte Baufragen, oder auch originäre Kirchmeisteraufgaben), jetzt an andere Professionen im IPT delegiert werden. Denn die anderen IPT-Mitglieder sollen ja ebenfalls *pastorale* Aufgaben haben. Die notwendige Aufgabenkritik im Pfarramt darf nicht übersprungen werden. Was *eindeutig* nicht zum Pfarrdienst gehört, soll wünschenswerterweise z.B. von geeigneten Personen in der kirchlichen Verwaltung übernommen werden, und *nicht* durch das IPT. Zur Ehrlichkeit gehört aber auch: Manche in unserer Berufsgruppe womöglich ungeliebte und zum Beispiel vorschnell als „Verwaltung“ verschriene Tätigkeiten gehört eben doch auch zum Pfarrdienst im engeren Sinn, sofern der Pfarrdienst ein Leitungsamt ist und auch einmal verlangt, dass eine komplizierte Angelegenheit organisiert, verstanden, entschieden, dokumentiert, verantwortet und kommuniziert wird.

Es kann andersherum auch eindeutig nicht gemeint sein, dass zusätzliche Tätigkeiten, die bisher nach gängigem Verständnis nicht pastorale Tätigkeiten waren, sondern von anderen Berufsgruppen wahrgenommen wurden, jetzt von einem Interprofessionellen Team mitübernommen werden. Das wäre in der Tat das echte Gegenteil von Aufgabenkritik. Es kann also nicht gemeint sein, dass der hauptamtliche Dienst beispielsweise in der Kirchenmusik, in der Kinder- und Jugendarbeit, in der Verwaltung jetzt zu den Aufgaben eines IPT gerechnet wird und damit dazu dient, den Schlüssel IPT:Gemeindeglieder zu verbessern. Das ginge zum einen erkennbar auf Kosten der anderen, bisher klar definierten Berufe, und zum anderen auf Kosten der im eigentlichen Sinn pastoralen Tätigkeiten, die mit dem IPT doch gerade auch in Zukunft gesichert werden sollen, jetzt aber durch fachlich andere Aufgaben ersetzt würden. Und schließlich: Das wird im IPT-Konzept ja immerhin auch deutlich gesagt: Die anderen Berufe sollen als solche auch außerhalb der IPTs erhalten bleiben! Ob aber durch die Abwerbung in IPTs hier nicht der Fachkräftemangel noch verstärkt wird?

Wenn also tatsächlich dem zukünftigen Pfarrermangel begegnet werden soll, dann braucht es schlicht genügend Menschen, die berufen sind, Gottesdienste zu leiten, Amtshandlungen zu feiern, Seelsorge zu leisten usw., siehe oben. Das sind bisher im Regelfall ordinierte Pfarrerinnen und Pfarrer. Zu diesen kommen Menschen hinzu, die nach der geltenden Ordnung zum Beispiel mit dem Prädikantendienst beauftragt werden. Werden aber Menschen dauerhaft und hauptamtlich in unserer Kirche schwerpunktmäßig mit dem Dienst an Wort und Sakrament und weiteren pastoralen Aufgaben beauftragt und wollen auch an der Leitung der Gemeinde mitwirken, sollte dann nicht um der Qualifikation und um der Klarheit des Amtes willen eine Ausbildung angestrebt werden, die zum vollen Pfarrdienst befähigt, zur Ordination führt und die vollen Rechte und Pflichten des Pfarramtes mit sich bringt?¹³

Wie aber wirkt sich die pastorale Tätigkeit auf die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der beteiligten Berufe aus? Am Beschluss der Rheinischen Landessynode im Januar dieses Jahres zur Arbeitszeit im Pfarramt lässt sich erkennen, dass das Miteinander der Berufe im Team ein starkes Argument für die Einführung einer echten Arbeitszeitregelung auch für den Pfarrdienst darstellen kann. Theoretisch

¹³ Interessanterweise hat unsere Landeskirche schon in den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts angesichts des damaligen Pfarrermangels Menschen aus anderen Berufen den Quereinstieg und eine Nachqualifikation ermöglicht, die ihnen den Weg zur Ordination eröffnete (Predigergesetz von 1968). Dieser Weg ins Pfarramt hat mit Artikel 33 in der Kirchenordnung der EKvW einen eigenen Stellenwert, beachtenswerterweise wird das Amt des Predigers mit Artikel 33 zwischen dem Amt der Pfarrerin und des Pfarrers und dem Amt der Prädikantinnen und Prädikanten aufgeführt. Warum sollte für Quereinsteiger in den pastoralen Dienst also nicht ein solcher bzw. ein ähnlicher Weg zur Regel werden? Ein solcher Weg könnte zum Beispiel ein berufsbegleitendes Masterstudium der Evangelischen Theologie vorsehen, dazu ermutigen und es fördern.

wäre ja auch eine umgekehrte Logik denkbar: Wenn es Pfarrpersonen oder Lehrerinnen und Lehrer im privatrechtlichen Angestelltenverhältnis gibt, für die lediglich dieselben offenen Arbeitszeitbeschreibungen gelten wie für ihre Kollegen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so wäre es sachlich plausibel, dass IPT-Mitglieder im Angestelltenverhältnis ihre Arbeitszeit ähnlich frei organisieren wie die ordinierten Mitglieder. Denn laut IPT-Konzept ist ja nicht die *Tätigkeit*, sondern die *Rolle* eine andere (siehe ipt.ekvw.de).

Team: In der Tat ist Teamarbeit in der Kirche unabdingbar, zwischen Hauptamtlichen untereinander und im Verein gemeinsam mit Ehrenamtlichen wie unter Ehrenamtlichen. In der Tat ist es unabdingbar, dass die Hauptamtlichen (nicht nur im pastoralen Dienst!) in einer Kirchengemeinde in gemeinsamen Dienstbesprechungen ihre Arbeit planen und analysieren und darüberhinaus vieles auch gemeinsam umsetzen. Es ist aber leider eine Illusion zu meinen, man könnte durch ein IPT in Zukunft zu mehreren dort im Team arbeiten, wo bisher ein Pfarrer alleine tätig war - dafür reicht das Personal ja einfach nicht. Beispiel: Wenn bisher *eine* Pfarrerin auf dem Konficamp dabei war, wird nicht in Zukunft nun noch eine zweite Pastoralperson aus dem IPT dabei sein können, so schön das wäre. Sondern der eine Kollege wird mitfahren, die andere Kollegin wird neben ihren regulären Aufgaben auch noch dessen Abwesenheitsvertretung abdecken müssen.

Zu den Herausforderungen der Teamarbeit gehört übrigens - auch das ist im Blick auf effiziente Arbeitszeit nicht zu vernachlässigen - ein vermehrter Aufwand für Teamorganisation und interne Abstimmungen, Übergaben usw. Hier wird außerdem mit dem Personalplanungsraum eine neue Organisationsebene zu den bestehenden addiert, die bisher so nicht vorhanden war. Ihre Organisationsform und Steuerung ist nicht grundsätzlich geklärt, sondern muss jeweils situationsbezogen und im Vollzug gefunden werden. Es wird sich zeigen, ob dies am Ende mehr Effizienz und Zufriedenheit oder mehr Aufwand und Konfliktpotential bedeutet.

Weitere Fragen für die Zukunft zeichnen sich ab und suchen nach Antworten: Wie entwickelt sich überhaupt die für die evangelische Kirche theologisch und strukturell so wesentliche organisatorische Zuordnung von Gemeindepfarramt und Kirchengemeinde? In welchem Verhältnis steht im Konfliktfall die professionell begründete „power“ eines mehrere Gemeinden übergreifenden Pastoralteams zu den einzelnen ehrenamtlich geprägten Leitungsteams (Presbyterien)? Wie ist es um die Leitungsverantwortung der Presbyterien bestellt, wenn die Personalhoheit sich mehr und mehr auf den Personalplanungsraum und auf die Kirchenkreisebene verschiebt? Welches Besetzungsverfahren für Pfarrstellen ist angemessen, wenn diese häufig nicht mehr auf eine einzelne Gemeinde bezogen konzipiert werden können?

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass im Jahr 2035 weitere Faktoren die Ausgestaltung gemeindlichen Lebens maßgeblich beeinflussen werden, die heute noch nicht zu erkennen sind. Und doch muss ein Konzept, das heute entwickelt wird, zumindest für die wesentlichen heute bekannten Fragen Antworten bereitstellen.

Rüdiger Thurm

Rüdiger Thurm, Jahrgang 1965, ist Gemeindepfarrer im Kirchenkreis Bielefeld. Er ist ausgebildeter Gemeindeberater und war als solcher in den Jahren 2003 bis 2018 für Gemeinden, Kirchenkreise und Werke der Landeskirche und manchmal auch über ihre Grenzen hinaus tätig. Dann musste er aufgrund der Reduktion der Pfarrstellen in seiner Gemeinde nicht nur Gemeindeaufgaben, sondern auch Aufgaben auf landeskirchlicher Ebene reduzieren. Er ist seit 2016 Mitglied im Vorstand des Pfarrvereins in der EKvW.