



Diskussionspapier: Zukunft des Pfarrberufes

Beschlossen und verabschiedet Hannover, 5.10.2026

1. Ausgangsthese: Das Pfarramt als theologische Profession unter Druck

Der evangelische Pfarrberuf kann in seiner Zukunft nur dann tragfähig bleiben, wenn sein theologisches Proprium wieder deutlicher profiliert wird. Pfarrpersonen sind nicht primär Verwaltungsmanagerinnen oder Gemeindevereinsvorsitzende, sondern akademisch ausgebildete Theologinnen und Theologen, deren Kernaufgaben öffentliche Wortverkündigung, Sakramentsverwaltung, Seelsorge und kirchlicher Unterricht sind. Traditionell wird dieses Profil durch Verwaltungszuwachs, Rollenerwartungen und kirchliche Reformprozesse zunehmend überlagert.

2. Historischer und theologischer Ausgangspunkt

Ausgehend von CA V und CA VII wird das Pfarramt historisch als Amt der öffentlichen Verkündigung und der Sakramentsverwaltung verstanden. Dieses Verständnis prägt den Beruf seit der Reformation und begründet seine besondere Stellung innerhalb der Kirche. Pfarrpersonen sind Teil der kirchlichen Leitung im lokalen Vollzug, jedoch nicht im Sinne eines modernen Managementamtes. Ihre Leitungsfunktion ergibt sich aus der theologischen Verantwortung für Wort, Sakrament, Lehre und Seelsorge.

Dabei wird der Pfarrberuf mit anderen klassischen Professionen wie Medizin und Rechtswissenschaft verglichen. Wie Ärztinnen, Ärzte und Juristinnen bzw. Juristen auf fachliche Expertise angewiesen sind, so ist auch der Pfarrberuf auf wissenschaftlich-theologische Urteilsfähigkeit angewiesen. Die theologische Hermeneutik bildet die Grundlage dafür, das Evangelium sachgemäß zu kommunizieren und kirchliche Lehre verantwortet auszulegen.

3. Deprofessionalisierung durch Verwaltungs- und Rollenüberlastung

Ein zentrales Problem liegt in der Verschiebung des Berufsbildes: Seit dem 19. Jahrhundert wurden Pfarrpersonen zunehmend mit Aufgaben der Vereinsleitung, Verwaltung, Organisation und später mit Managementexpectationen verbunden. Diese Entwicklung hat sich seit den kirchlichen Rückbau- und Reformprozessen ab den 1990er Jahren verstärkt. Dadurch tritt die theologische Kompetenz des Pfarrberufs in den Hintergrund, während organisatorische und kommunikative Fähigkeiten überbetont werden.

Studien zur Berufszufriedenheit zeigen, dass Pfarrpersonen ihre Arbeit besonders dann als erfüllend erleben, wenn sie überwiegend in theologischen und pastoralen Kerntätigkeiten arbeiten können. Verwaltung wird dagegen vielfach als professionsfremd, zusätzlich belastend und reformhemmend wahrgenommen. Der Wunsch nach Entlastung, besserer administrativer Unterstützung, Reflexionszeiten, Supervision und Fortbildung verweist darauf, dass es nicht allein um Arbeitsmenge geht, sondern um eine strukturelle Unschärfe des Berufsprofils.

4. Pfarramt als Führungsposition: Leitung ist mehr als Management

Jedoch, Pfarrpersonen nehmen faktisch Führungsaufgaben wahr. Sie koordinieren, entscheiden, kommunizieren, vermitteln Konflikte, motivieren Mitarbeitende und pflegen Beziehungen innerhalb und außerhalb der Gemeinde bzw. ihres Arbeitsbereiches. Damit ähneln ihre Anforderungen denen anderer Führungskräfte in Organisationen, zu denen dann auch Verwaltungsaufgaben gehören. Entscheidend ist jedoch die Unterscheidung: Management organisiert Abläufe, während kirchliche Leitung theologisch grundiert sein muss. Pfarrpersonen sollen gemeinsam mit Kirchenvorständen darauf achten, dass die richtigen Dinge getan werden, nicht darauf, dass Dinge richtig erledigt werden.

5. Multikomplexität und Krise der pastoralen Identität

Die heutige Generalistenrolle des Pfarramtes führt zu einer erheblichen Komplexitätssteigerung. Pfarrpersonen sollen zugleich Verkündigende, Seelsorgende, Unterrichtende, Leitende, Verantwortliche, Reformakteurinnen und öffentliche Repräsentanten der Kirche sein. Diese Erwartungsfülle kann eine gestörte Rollenidentität erzeugen, insbesondere wenn die Person das Amt nicht mehr selbstverständlich trägt, sondern das Amt durch die Person permanent legitimiert werden muss.

Hinzu kommt, dass kirchliche Reformprozesse häufig auf Leitungsebene geplant werden, während Pfarrpersonen die Umsetzung in Gemeinden leisten sollen. Sie geraten dadurch in die Rolle von Schlüsselpersonen, an denen Gelingen oder Scheitern kirchlicher Zukunftserwartungen festgemacht wird. Es müssen allerdings kirchenleitende Funktionen davor gewarnt werden, die Verantwortung für gesellschaftliche Säkularisierung, Mitgliederschwund oder Traditionsabbrüche einseitig auf Pfarrpersonen zu verlagern und dies als Pastoralmacht zu verunglimpfen.

6. Gesellschaftstheoretische Deutung: Individualisierung oder Säkularisierung

Die Zukunft des Pfarrberufs hängt auch davon ab, welches Gesellschaftsmodell kirchliche Leitung zugrunde legt. Folgt man der Individualisierungsthese (Simmel/Luckmann), erscheint Religion weiterhin vorhanden, aber individualisiert und verborgen; daraus entsteht leicht der Anspruch, Pfarrpersonen müssten diese religiösen Potenziale missionarisch reaktivieren. Folgt man dagegen stärker der Säkularisierungsthese (Pollack/Müller), wird deutlich, dass Kirchen gesellschaftlichen Megatrends nur begrenzt entgegenwirken können. Dann besteht die Aufgabe weniger in heroischer Umkehr gesellschaftlicher Entwicklungen als in theologischer Orientierung innerhalb sich ständig verändernder Rahmenbedingungen.

7. Ausbildung und wissenschaftlicher Standard

Die Debatte um die Ausbildung stellt einen Schlüsselpunkt dar. Das klassische Theologiestudium hat sich, ähnlich wie Jura und Medizin, der vollständigen Bologna-Logik weitgehend entzogen, weil es eine breite wissenschaftliche Gesamtqualifikation gewährleisten soll. Modelle wie modularisierte Masterstudiengänge, duale Studienformen oder stärker praxisorientierte Ausbildungsgänge versprechen Attraktivität und frühere Berufsnähe, bergen aber die Gefahr, den wissenschaftlichen Charakter des Pfarrberufs zu schwächen.

Besonders kritisch wird gesehen, wenn kirchliche Ausbildungsinteressen den universitären Charakter der Theologie relativieren. Ein Pfarramt ohne vollwertige wissenschaftlich-theologische Ausbildung würde seinen Status als Profession verlieren und zu einem bloßen Ausbildungs- oder Funktionsberuf werden. Demgegenüber wird das Theologiestudium als Ort verstanden, an dem hermeneutische, dogmatische, historische und praktische Urteilskraft entsteht.

8. Zusammenführendes Fazit

Die Argumentation läuft auf eine Grundentscheidung hinaus: Kirchenleitungen, Kirchengemeinden und Presbyterien können entweder die Deprofessionalisierung des Pfarramtes weiter fördern, indem sie Pfarrpersonen vor allem als Manager, Animateure oder organisatorische Problemlöser verstehen. Oder sie stärken den Pfarrberuf als theologische Profession, deren Autorität aus wissenschaftlicher Bildung, Ordination, Wortverkündigung, Sakramentsverwaltung und seelsorglicher Verantwortung erwächst.

Die Zukunft des Pfarrberufes liegt demnach nicht in weiterer Enttheologisierung, sondern in einer Re-Professionalisierung: Verwaltungsaufgaben müssen neigungsorientiert begrenzt, Unterstützungsstrukturen verbessert und theologische Reflexionsräume gestärkt werden. Nur so

kann der Pfarrberuf als Schlüsselberuf der Kirche erhalten bleiben und in einer pluralen, säkularer werdenden Gesellschaft glaubwürdig Orientierung geben.