



EVANGELISCH-
REFORMIERTE KIRCHE
DES KANTONS SCHAFFHAUSEN

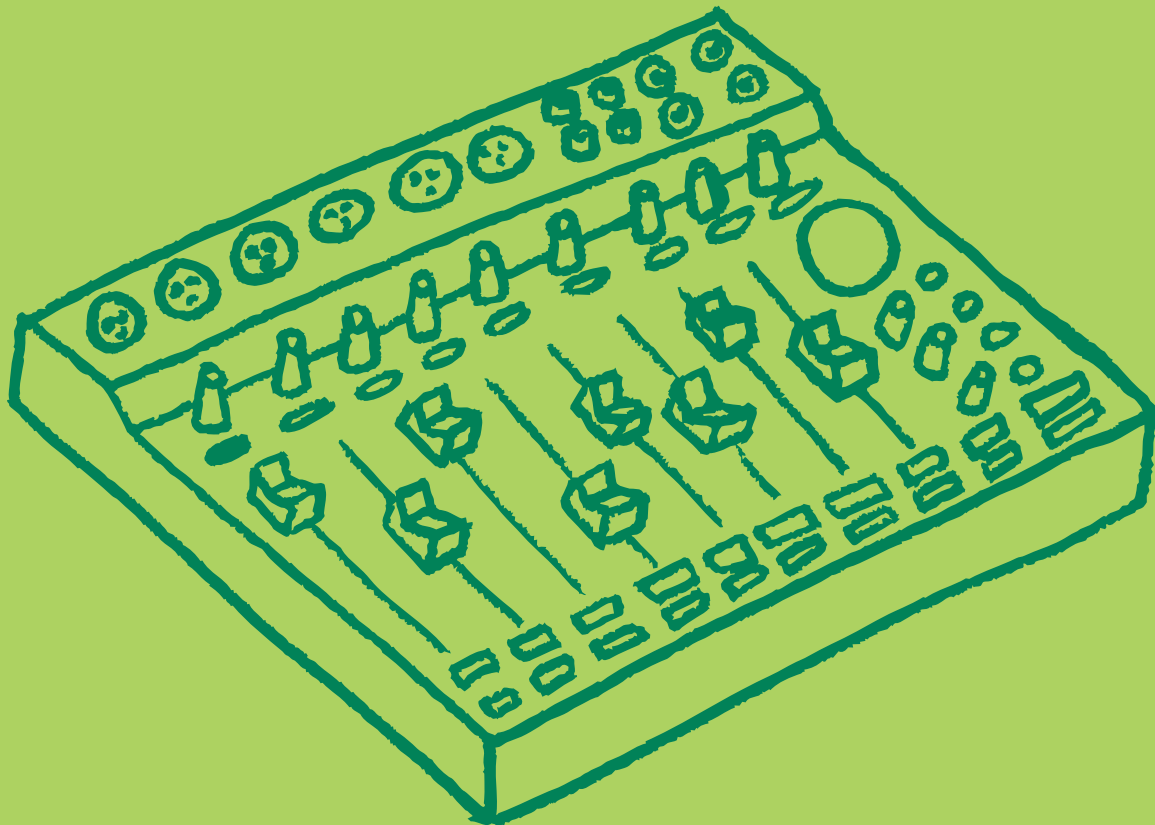
Reformprozess

Kirche für morgen

Kirchliche Vielfalt - flexibel gestalten,
gemeinsam wirken:

ein Ermöglichungsprojekt

Grundlagendokument für die Wintersynode 2025



Inhalt

Einführung: „Kirche für morgen“ - Was ist, was soll das?	4
Kirche für morgen: Kirchliche Vielfalt - flexibel gestalten, gemeinsam wirken	5
Die fünf Berufsgruppen und das Mischpult	6
Pfarrer:innen	7
Prädikant:innen	9
Sozialdiakon:innen	11
Katechet:innen	12
Gemeindekoordinator:innen	14
Musik- und Mesmerdienst und alle anderen mitwirkenden Berufsgruppen	16
Freiwillige	16
Kirchenstand	16
Finanzen: Vom Pfarrstellendekret zum Stellendekret	17
«Morgen» kann kommen: Schlussplädoyer und Hinweis zum Erklärvideo	18
Ansprechperson	19

Einführung

«Kirche für morgen» - Was ist, was soll das?

Das Konzept «Kirche für morgen» ist eine der möglichen Antworten auf die sich rasant verändernden Rahmenbedingungen in unserer Kirche. Mittlerweile gibt es die unterschiedlichsten Überlegungen in den Kantonal- und Landeskirchen, in den Universitäten und den Ausbildungsstätten, wie dem Problem des Fachstellenmangels in der Kirche begegnet werden soll. Der Kirchenrat der Evang.-reformierten Kantonalkirche Schaffhausen ist der Überzeugung, dass das vorliegende Konzept vor allem deswegen zukunftsweisend ist, weil alle Berufsgruppen in der kirchlichen Arbeit in die Verantwortung genommen werden wollen.

Die Einführung bedeutet Veränderung - der bewährten Strukturen und für alle beteiligten Personen. Wie alle Veränderungen kann auch dieses Konzept zwiespältige Reaktionen auslösen: Unsicherheit und Hoffnung, Verwirrung und Neugier oder innerer Widerstand und Aufbruchstimmung: Wie wird sich mein Berufsalltag verändern? Erhalte ich mehr Verantwortung? Kann ich die neuen Aufgaben bewältigen und wie funktioniert die Zusammenarbeit in den geplanten multiprofessionellen Teams?

Der Kirchenrat ist der Überzeugung, dass der Reformprozess „Kirche für morgen“ den Handlungsspielraum der Kirchgemeinden erhöht und neugierig macht auf die Umsetzung von neuen Ideen kirchlicher Arbeit. Dazu braucht es sehr viel Motivation, dem Projekt vor Ort Leben einzuhauchen - damit unsere Kirche relevant und vielfältig bleibt und den Menschen in einer immer komplexeren Welt weiter spirituelle Orientierung und praktische Unterstützung bieten kann.

Das vorliegende Dokument dient als Grundlage für die Entscheidung an der Wintersynode 2025, ob wir diesen Reformprozess weiterverfolgen wollen oder nicht.

Die Diskussionen der zurückliegenden Resonanzforen und Konvente sind hier eingeflossen. Wir präsentieren Ihnen somit auf den folgenden Seiten die Überarbeitung der ersten Fassung vom Januar 2025.

Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen



Wolfram Kötter



Cornelia Busenhardt



Franziska Bevilacqua



Andreas Heieck



Gabriele Schäfer

Kirche für morgen Kirchliche Vielfalt

- flexibel gestalten, gemeinsam wirken

«Prüfet alles und behaltet das Gute!» Dieser Satz aus dem ersten Brief des Paulus an die Thessalonicher ist eine Einladung zur Offenheit, zur sorgfältigen Abwägung und zur aktiven Gestaltung von Kirche. In einer Zeit, in der Veränderungen nicht nur notwendig, sondern unvermeidlich sind, kann dieser Rat als Orientierung dienen.

Mit gesamtgesellschaftlichen Veränderungen gehen innerkirchliche einher: Es werden deutlich mehr Pfarrpersonen pensioniert als Vikar:innen ordiniert, und der reformierten Kirche im Kanton gehören nur noch knapp 30% der Bevölkerung an, so dass eine Diaspora-Situation eintreten wird.

Es gilt also, die theologische Kompetenz der Pfarrpersonen und die berufliche Kompetenz von Prädikant:innen, Sozialdiakon:innen, Katechet:innen und (neu) Gemeindekoordinator:innen in den Kirchgemeinden bestmöglich und eng am Bedarf vor Ort einzusetzen.

Zentrales neues Element in unseren Überlegungen: Bislang dem Pfarrdienst zugeordnete Aufgaben und Tätigkeiten sollen nun auch von anderen Berufsgruppen ausgeübt werden können. Der Weg führt somit weg von einer pfarrzentrierten Kirche hin zu einer aufgabenzentrierten und gabenorientierten Kirche. Dieser Ansatz ist getragen von biblischen Bildern wie vom «einen Leib und den vielen Gliedern», gegründet in der reformatorischen Anschauung vom «Priestertum aller Gläubigen» und inspiriert von der «Ämterlehre» des Genfer Reformators Johannes Calvin mit *pasteurs, docteurs, anciens und diacres*.

Pfarrpersonen können in diesem Konzept künftig auch speziell als gemeindetheologische Beratende und Coaches der anderen Berufsgruppen tätig sein.

Hinsichtlich des Verständnisses der kirchlichen Rollen und Funktionen geht ein Paradigmenwechsel vom Amt zum Dienst einher. Dabei führt der Weg hin zu einem gemeinschaftlich orientierten dienenden Handeln, denn Kirche ist nicht nur eine Glaubens- oder Segensgemeinschaft, sondern auch eine Dienstgemeinschaft, in der alle Beteiligten einander dienen.

Das Konzept nimmt das ganz eigene Gesicht jeder Kirchgemeinde in den Blick, die ihren Dienst unter speziellen Bedingungen, mit ganz eigenen

Bedürfnissen und Voraussetzungen wahrnimmt. Es lässt den Kirchgemeinden Raum für individuelle und passgenaue personelle Lösungen. Und: Keine Kirchgemeinde ist verpflichtet, das Modell zu übernehmen. Es versteht sich vielmehr als Angebot und Ermöglichungsprojekt!

Über das theologische Fundament in Form eines sog. «Basispfarrdienstes» hinaus gibt es keine festen Vorgaben. Vielmehr kann wie an einem «Mischpult», an dem die fünf Dienste als Regler dienen, passgenau eingestellt werden, was die Kirchgemeinde braucht. Jede Kirchgemeinde mischt den Umfang der fünf Dienste selbst und erlangt so grösstmögliche Flexibilität für die Gestaltung ihres kirchlichen Lebens vor Ort. Dieses Bild findet sich auch in dem Markensatz wieder, der Titel dieses Dokuments ist und lautet: «Kirchliche Vielfalt – flexibel gestalten, gemeinsam wirken».

Alle Berufsgruppen können von organisatorischen und administrativen Aufgaben oder auch von der Öffentlichkeitsarbeit oder der digitalen Aussendarstellung entlastet werden. Das Konzept stellt die Gemeindekoordinator:innen hierfür neu an die Seite der anderen Berufsgruppen.

Die Berufsgruppen arbeiten dann gleichwertig als multiprofessionelles Team. Die kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit wird weiter an Bedeutung gewinnen, damit alle Stelleninhaber:innen nach dem gewünschten Umfang beschäftigt werden können. Dazu braucht es eine enge kirchgemeindeübergreifende Absprache, bei der aber die Selbständigkeit der einzelnen Kirchgemeinden gewahrt bleibt.

Mit dem Projekt «Kirche für morgen» stellen wir uns gemeinsam den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft. Der Ansatz macht Kirche flexibler, vielfältiger und lebensnäher, passt sich gesellschaftlichen Entwicklungen ebenso an wie personellen. Dieser Weg in die kirchliche Zukunft gelingt mit Mut, Kreativität und Offenheit für Veränderungen.

Die fünf Berufsgruppen und das «Mischpult»

Jede Kirchgemeinde hat ihr unverwechselbares Gesicht und bleibt, wenn sie will, autonom. Eine kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit ist dennoch zu suchen angesichts kleiner werdender Ressourcen. Die theologische Grundausrichtung wird von der Kirchgemeinde durch die Wahl einer entsprechenden Pfarrperson deutlich gemacht, die diesen «theologischen Charakter» nach innen und nach aussen vertritt.

Das Projekt «Kirche für morgen» hat den deutlich grösseren Einbezug anderer kirchlicher Berufsgruppen zum Ziel. Pfarrpersonen, Prädikant:innen, Sozialdiakon:innen, Katechet:innen und die neu eingeführten Gemeindekoordinator:innen sollen Aufgaben und Dienste miteinander versehen. Dies erfolgt in gemeinsamer Verantwortlichkeit und auf Augenhöhe in multiprofessionellen Teams.

Welchen Umfang die jeweiligen Dienste haben, bestimmen allein die Kirchgemeinden. Für diese «Regelung» der kirchgemeindlichen «Tonalität» wurde das Bild des «Mischpultes» gefunden.

Die einzige kantonalkirchliche Vorgabe ist, dass der Mindestumfang des «theologischen Sockels» für den Basispfarrdienst 25 Prozent vom jeweiligen Stellenumfang der Kirchgemeinde betragen muss. Dieser «Basispfarrdienst» in einer Kirchgemeinde soll, in Abhängigkeit vom jeweiligen Stellenumfang, pfarrdienstliche Grundaufgaben sicherstellen und gewährleisten, dass die anderen Berufsgruppen durch theologische Beratung und Begleitung auf umfassendes theologisches Know-how für ihre Arbeit zurückgreifen können.

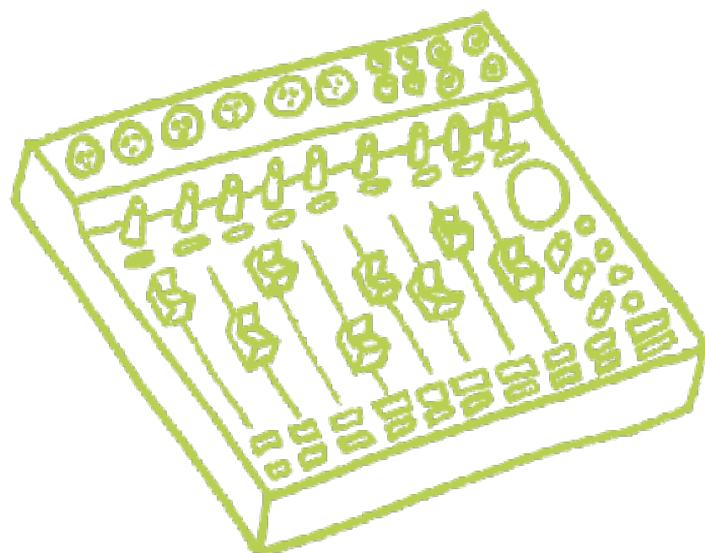
Erwartungsgemäss ergeben sich bei den Aufgaben der Berufsgruppen viele Schnittmengen wie bspw. bei der Einbindung und Förderung von Freiwilligen oder bei der Ausgestaltung von Gottesdiensten. Im gemeindlichen Team braucht es eine enge Abstimmung, der eine klare und trennscharfe Benennung von Zuständigkeiten zugrunde liegt.

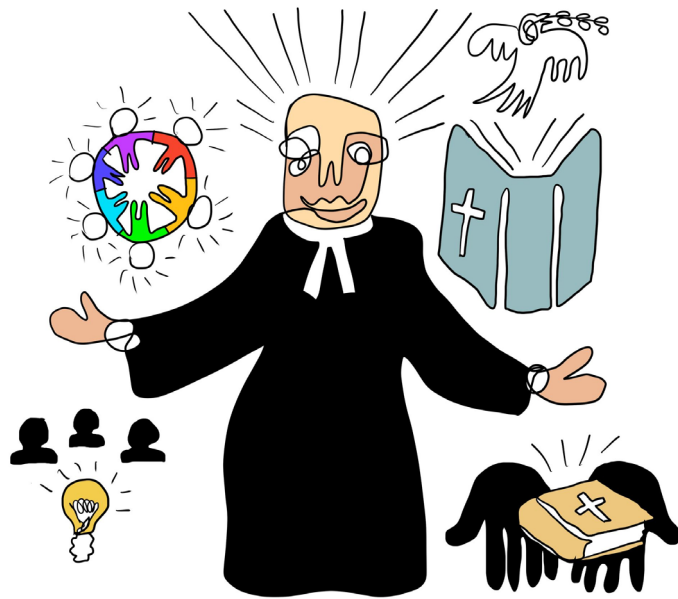
Denkbar ist dabei auch, dass je nach Ausbildungshintergrund eine Person auch mehr als einen der fünf Dienste im Mischpult übernehmen kann.

Wichtig ist in jedem Fall, dass in jeder Kirchgemeinde eine Ansprech- resp. Vertrauensperson benannt ist, an die sich Kirchgemeindemitglieder mit ihren Fragen und Belangen wenden können. Dies muss keineswegs immer die Pfarrperson sein, sondern kann auch durch

andere im «Mischpult» Tätige übernommen werden – was natürlich ein gewisses Umdenken bei Kirchgemeindemitgliedern und Pfarrpersonen erfordert.

Die kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit, die im Konzept des «Mischpults» wichtig ist, dient dem Netzwerk-Gedanken und kann den Blick auf weitere Lebenswirklichkeiten weiten.





Pfarrer:innen

In Anbetracht des Fachkräftemangels in der Pfarrrschaft, der sich zunehmend verschärft, braucht es ein Umdenken bei der Ausgestaltung der Tätigkeitsfelder von Pfarrpersonen, das eine Konzentration auf die grundlegenden theologischen Aufgaben in den Blick nimmt.

Entlastung durch multiprofessionelles Team

Pfarrpersonen werden durch ein Team entlastet und können sich auf ihren Kernauftrag konzentrieren: die verständliche Erschließung und Deutung der Wirklichkeit des Lebens aus dem Geist des Evangeliums.

Eingebettet in ein multiprofessionelles Team teilen Pfarrpersonen Verantwortung, geben Aufgaben aus dem administrativen Bereich ab, profitieren von den Kompetenzen der anderen Berufsgruppen und erhalten mehr Raum für die Gestaltung ihres originären Aufgabenbereiches.

Die historisch wichtige Repräsentationsfunktion von Pfarrpersonen kann von den vier weiteren Berufsgruppen mitgetragen werden und so für Entlastung der Pfarrpersonen sorgen.

Dies gilt allerdings nur soweit, wie es nicht die theologische Repräsentation der Kirchgemeinde betrifft.

Dem Kirchenrat ist deutlich, dass hinter diesem Verständnis vom Pfarrberuf der Grundgedanke liegt, dass Pfarrpersonen weit mehr gabenorientiert arbeiten können, als es dem bisherigen Verständnis des „Pfarr-Allrounders“ entspricht.

Basisaufgaben von Pfarrpersonen

Die Basisaufgaben von Pfarrpersonen umfassen in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Stellenumfang Verkündigung (Gottesdienste mit Taufe und Abendmahl), Seelsorge inkl. Kasualien (Trauung, Abdankung), Bildung und theologische Begleitung und Beratung der anderen Dienste. Wenn das Team aus den Berufsgruppen der Prädikant:innen, Katechet:innen, Sozialdiakon:innen und Gemeindeg Koordinator:innen die Pfarrperson entlastet und neue Verantwortungsbereiche übernimmt, so gilt es, diese dort mit zusätzlichem theologischen Wissen und zusätzlicher theologischer Kompetenz auszustatten, wo dies für deren Dienste erforderlich ist.

Im Übrigen repräsentieren Pfarrpersonen in ihrer theologischen Existenz das theologische Profil der Kirchgemeinde und bestimmen mit ihrer Fachkompetenz entsprechende Entscheidungen in der Kirchgemeinde wesentlich mit.

In der Ausbildung der Pfarrpersonen ändert sich nichts, ausser dass sie für ihre theologische Beratungs- und Begleitaufgabe eine didaktisch-methodische Zusatzausbildung erhalten sollen.

Über die innere Haltung der Pfarrperson in ihrer Funktion als theologische Lehrperson sagt Theologe Ralph Kunz*: *Dazu braucht es Autorität, denn Autorität heisst, seine Macht so einzusetzen, dass die anderen gross werden. Davon unterschieden ist eine autoritäre Gesinnung. Wir brauchen Autoritäten und keine Autokraten. Denn das Autoritäre will die anderen klein halten. ... Auf den Beruf zielend: Ein starker Pfarrer will, dass die Gemeinde gestärkt und erwachsen wird. Ganz johanneisch: Sie soll wachsen.*

Ebenfalls in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Stellenpensum obliegt den Pfarrpersonen in ihren Tätigkeitsbereichen auch die Netzwerkarbeit und die Förderung Freiwilliger.

Der Basispfarrdienst führt zu mehr kirchgemeindeübergreifender Zusammenarbeit

Beim «Mischpult», das jede Kirchgemeinde selbst «bedienen» kann, ist kantonalkirchlich vorgegeben, dass jede Kirchgemeinde die Pflicht zu und das Recht auf einen theologischen Sockel in Form eines sog. «Basispfarrdienstes» hat. Dies sollen - als Minimum! - 25% des verfügbaren Stellenpensums einer Kirchgemeinde sein. Selbstverständlich steht es jeder Kirchgemeinde frei, den Umfang ihrer Pfarrstelle bis zu ihrem möglichen Maximum auszuschöpfen. Bestehende Anstellungsverhältnisse können in gegenseitigem Einvernehmen angepasst werden.

Der kirchgemeindeübergreifenden Arbeit der Pfarrpersonen kommt somit eine besondere Bedeutung zu. Dies erfordert möglicherweise ein neues Rollenverständnis von den Pfarrpersonen. Sie eröffnet aber vor allem die Möglichkeit, mehr Vielfalt durch den Einblick in die Arbeit unterschiedlicher Kirchgemeinden zu erhalten und als ein Katalysator für die Vernetzung der betreffenden Kirchgemeinden zu fungieren. Eng zusammenarbeitende Kirchgemeinden wie Pastoralionsgemeinschaften können auch gemeinsam einen Basispfarrdienst beanspruchen.

In jedem Fall ist der Stellenumfang für eine Pfarrperson zusammen mit einer anderen oder mehreren anderen Kirchgemeinden so zu gestalten, dass attraktive Pfarrstellen entstehen, welche den Bedürfnissen der Pfarrpersonen entsprechen.

Schutz vor «Überdehnung» des Anstellungsgrades

Um Pfarrpersonen vor einer möglichen «Überdehnung» ihres Anstellungsgrades zu schützen, muss trennscharf festgelegt sein, wie und durch wen die kirchlichen Arbeiten übernommen werden. Bewährte Instrumente wie kirchenrätliche Gespräche mit Pfarrpersonen, kirchenrätliche Besuche in den Kirchenständen, Supervisions-, Beratungs- und Begleitungsangebote für Pfarrpersonen und Beratungs- und Coaching-Angebote für Kirchgemeinden stehen unverändert unterstützend zur Verfügung.



Prädikant:innen

Der Begriff «Prädikant:in» entstammt der lateinischen Sprache, in der «praedicatio» «Predigt» bedeutet. In der Kantonalkirche Schaffhausen wird, wie auch in anderen Kantonen, dieser Begriff gewählt, um den der/des «Laienpredigenden» zu ersetzen, der als weniger substantiell missverstanden werden könnte.

Prädikant:innendienst gewinnt an Bedeutung

Nicht allein der sich weiter zuspitzende Mangel an Pfarrpersonen in den Kirchgemeinden führt dazu, dass Prädikant:innen im Verkündigungsdienst deutlich an Bedeutung gewinnen.

Prädikant:innen sind zumeist hoch engagierte, erfahrene und theologisch gut gebildete Personen. Sie haben ein hohes Interesse an dem Erhalt und einer gelingenden Arbeit der Kirchgemeinden und bringen neben diesem kulturellen Kapital durch eine enge Vernetzung in Gesellschaft und Kirche auch wichtiges soziales Kapital mit und ein.

Dies eröffnet dem Verkündigungsdienst und der Wahrnehmung von Kirche in der Gesellschaft ganz neue Perspektiven und Möglichkeiten, von denen die kirchliche Arbeit profitieren kann.

Gottesdienste gehören zur Hauptaufgabe

Gottesdienste inklusive Taufen und Abendmahlsfeiern sowie Begleitung der Kirchenmitglieder in Glaubensfragen gehören zu den Hauptaufgaben der Prädikant:innen. Ergänzend können sie unter Beachtung ihrer Eignungen, Interessen und Stärken sowie des gemeindlichen Bedarfes seelsorgerliche Dienste (einschliesslich Trauungen und Abdankungen) leisten. Auch die Schaffung und Pflege von Netzwerken und die Förderung von Freiwilligen in ihrem Tätigkeitsbereich kann zu den Aufgaben von Prädikant:innen gehören.

In kleineren Kirchgemeinden oder Quartieren können Prädikant:innen die geistlich-theologische Versorgung gewährleisten, die durch die Arbeit von Pfarrpersonen ergänzt wird.

Die Gewinnung von Prädikant:innen erfolgt über Empfehlungen aus den Kirchgemeinden, aber auch durch gezielte Suche und Förderung durch die Kirchenleitung. Die Kirchgemeinden entscheiden über das Wirken von Prädikant:innen vor Ort, die Entscheidungskompetenz über Eignung, Qualifikation und grundsätzliche Erlaubnis zum Dienst liegt aber beim Kirchenrat der Kantonalkirche.

Evaluierung und Eignungserklärung durch die Kantonalkirche

Evaluiert werden durch die Kantonalkirche soziale und theologische Kompetenzen zur Begleitung in Glaubens- und Lebensfragen. Auch Teamfähigkeit, Transzendenzüberzeugung sowie Reflexionsfähigkeit im Blick auf den persönlichen Frömmigkeitsstil und die Fähigkeit zu Selbstkritik und Würdigung unterschiedlicher Frömmigkeitsstile werden bewertet. Dann erst kann eine Eignungserklärung durch die Kantonalkirche erfolgen.

Kompetenzerwerb durch Aus- und Weiterbildung

Die erforderlichen Kompetenzen für Prädikant:innen lassen sich aus denen der Pfarrpersonen ableiten, wenn man entsprechende Bereiche aus dem Vollstudium der Theologie in Abzug bringt. So werden die Prädikant:innen die Befähigung zu «hermeneutischer Reflexion» - also die Kompetenz, Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft zu reflektieren, zu analysieren und im Horizont des Evangeliums zu deuten - nur durch gesonderte Aus- und Weiterbildung und theologische Beratung und Begleitung durch eine Pfarrperson erwerben können.

Zur Ausbildung für die Grundaufgaben gehören theologische Module in Bibelkunde und Exegese ebenso wie in Glaubenslehre sowie praktische Module in Homiletik (Predigtlehre) und Liturgik (Gottesdienstlehre), verbunden mit praktischen Übungen. Für die Ergänzungsaufgaben werden theologische Module zur Seelsorge sowie praktische Module zur Seelsorge, Homiletik und Liturgik für Kasualien (wie Trauungen und Abdankungen) in der Ausbildung angeboten. Für diese Ausbildungsbereiche werden auch Weiterbildungsmodule angeboten. Regelmässige Weiterbildungen sind obligater Bestandteil des Prädikant:innendienstes. Die Prädikant:innen werden durch ein Mentorat begleitet und absolvieren ein Kolloquium.



Sozialdiakon:innen

Gemeinschaft fördern, Menschen zu gesellschaftlicher Teilhabe befähigen, Sozialarbeit leisten und einstecken für eine gerechte und solidarische Gesellschaft, eng verqu coast mit dem Verkündigungsauftrag: Dies sind Grundlagen der Aufgaben der Sozialdiakon:innen.

Die Aufgaben umfassen die Bereiche der Beratung, Begleitung und Unterstützung der Kirchgemeindemitglieder in sozialen und seelsorgerlichen Belangen sowie die Umsetzung von Bildungs- und Gemeinschaftsanlässen wie Andachten oder Feiern.

Sozialdiakon:innen erhalten insgesamt mehr Freiraum, ihre durch eine hochqualifizierte und anerkannte Ausbildung erworbenen Qualifikationen in ein «Mischpult»-Team einzubringen.

Gottesdienste und Unterricht

Sozialdiakon:innen mit Doppelqualifikation sind auch dafür ausgebildet, Gottesdienste zu gestalten und kirchlichen Unterricht zu erteilen. Darüber hinaus leisten Sozialdiakon:innen berufsgruppeninterne und kirchgemeindeübergreifende Netzwerkarbeit, arbeiten mit Externen wie bspw. Beratungsstellen zusammen und fördern in ihren Tätigkeitsfeldern Freiwillige.

Doppelqualifikation für eine Zulassung

Eine Doppelqualifikation in sozialfachlichen und kirchlich-theologischen Kompetenzen ist für die Zulassung als Sozialdiakon:innen unabdingbar. Beim TDS Aarau (Höhere Fachschule für Theologie, Diakonie, Soziales) kann die ordentliche Zulassung im Rahmen der integrierten Diplomausbildung als Vollzeitstudium absolviert werden. Alternativ wird die sozialfachliche Qualifizierung, erworben an einer Fachschule oder Fachhochschule, mit einer zusätzlich erworbenen kirchlich-theologischen Zusatzausbildung kombiniert anerkannt.

Ausserordentliche Zulassung und sozialdiakonischer Dienst

Um auch interessierten Anwarter:innen, die die formalen Anerkennungs voraussetzungen nicht erfüllen, einen Zugang zu ermöglichen, kann eine ausserordentliche Zulassung erlangt werden. Dies geschieht auf Gesuch bei der Kantonalkirche und nach einer Äquivalenzprüfung. Ohne vollständige Ausbildung kommt ein Einsatz in Teilbereichen in Frage.



Katechet:innen

Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien steht im Mittelpunkt der Aufgaben der Katechet:innen. In Zusammenarbeit mit der Fachstelle Katechetik wird diese wichtige Arbeit weiter aufgewertet und ausgeweitet. Die Mitarbeitenden betreiben dabei nicht nur Unterricht im klassischen Sinne, sondern vielgestaltige Bildungs- und sozialpädagogische Arbeit.

Kinder, Jugendliche und Familien im Fokus

Dabei führen die Religionspädagog:innen der Kirchgemeinden Kinder, Jugendliche und Familien an christliche Werte und Traditionen heran und geben diesen im gegenseitigen Austausch, bei gemeinsam gestalteten Festen oder anderen Aktivitäten ein alltagsrelevantes Gesicht.

Sie stärken Kinder, Jugendliche und Familien in Fragen der Ethik und sensibilisieren für einen adäquaten, wissensbasierten Umgang mit anderen Religionen und Weltanschauungen. Katechet:innen wirken dem Verlust familiärer christlicher Traditionen entgegen und können damit zu wichtigen religiösen Impulsgebern in den Familien werden.

Theologische Unterstützung erhalten sie dabei von den Pfarrpersonen und / oder anderen, erfahrenen Katechet:innen.

Katechet:innen leisten darüber hinaus berufsgruppeninterne und kirchgemeindeübergreifende Netzwerkarbeit und fördern Freiwillige, die sich im Bereich der Bildungs- und Familienarbeit engagieren.

Familiengottesdienste und Konfirmationen

Auch die eigenständige Planung und Gestaltung von Familiengottesdiensten oder Konfirmationen kann zu den ergänzenden Aufgaben der Katechet:innen gehören. Dazu werden sie in Form von entsprechenden Zusatzmodulen für Homiletik (Predigtlehre) und Liturgie (Gottesdienstlehre) sowie eines Praxismentorates aus- und weitergebildet.

Soll von den Katechet:innen ökumenischer Unterricht erteilt werden, so werden sie auch hierzu durch entsprechende Aus- und Weiterbildungsmodule befähigt.

Insgesamt kommt den Katechet:innen ein deutlich grösserer Gestaltungsspielraum zu, verbunden mit einer grösseren Eigenverantwortlichkeit.

Unterricht auf weitere Klassenstufen erweitern

Die zu den Grundaufgaben der Katechet:innen gehörende Bildungsarbeit wird auf jüngere Zielgruppen ausgeweitet. So kann der kirchliche Unterricht bereits im ersten und zweiten Schuljahr angeboten werden. Damit ermöglichen wir bereits jüngeren Kindern und ihren Familien einen Zugang zu Glauben und Kirche.

Der bisherige katechetische Auftrag wird auch auf die Bereiche des kirchlichen Unterrichts der fünften bis achten Klassen ebenso wie auf den Konfirmationsunterricht im neunten Schuljahr ausgeweitet.

Lehrplan- und Ausbildungserweiterungen für neue Aufgaben

Zur bestehenden katechetischen Ausbildung für den Unterricht, die biblisches, theologisches und christentumsgeschichtliches Grundwissen sowie religionspädagogisches Fachwissen vermittelt, können bei Bedarf Lehrplan- und Ausbildungserweiterungen für die neu zu unterrichtenden Altersstufen herangezogen werden. Die Gestaltung der Inhalte liegt in der Verantwortung der entsprechenden Fachstelle.

Für die ergänzenden Aufgaben von allgemeiner Bildungs- und sozialpädagogischer Arbeit befähigen pädagogische Diplome der Primarstufe sowie eine sozialpädagogische Ausbildung wie Aus- und Weiterbildungsgänge an der Höheren Fachschule Aarau für Theologie, Diakonie, Soziales (TDS) oder dem Reuss-Institut in Luzern.

Bei Bedarf sind auch Zusatzausbildungen, bspw. in Heilpädagogik, nötig. Die kantonalkirchliche Fachstelle ist in den Kirchgemeinden für die Qualitätssicherung der Familienarbeit verantwortlich.

Wie auch in den anderen Berufsgruppen ist eine kirchgemeindeübergreifende Beschäftigung der Katechet:innen sinnvoll, sichert die Auskömmlichkeit ihrer Arbeit und trägt zur Vernetzung bei.



Gemeindekoordinator:innen

Wenn man nicht nur das Fusionsspiel spielen will, gilt es, neues Personal zu berufen und auszubilden. Talentsuche wird eine der wichtigsten Aufgaben in den nächsten Jahren werden – wir brauchen nicht zwingend Headhunter, wenn Christus das Haupt ist. Ich denke eher an Menschen, die die Gabe haben, bei anderen Gaben zu entdecken und sie motivieren können, Charismen auszuleben. Mit diesen Worten beschreibt Theologe Ralph Kunz* die Möglichkeit und die Chance, Aufgaben in Kirchgemeinden auch in Hände zu legen, die keine «kirchliche Geschichte» haben. Personen ohne explizite theologische Bildung, die über ausserkirchliche Kompetenzen verfügen, können die Arbeit in den Kirchgemeinden bereichern und neue Impulse setzen.

Neues Berufsbild

Neu geschaffen wird so das Berufsbild der Gemeindekoordinator:innen. Eine definierte Vorbildung ist für dieses Berufsbild nicht erforderlich. Vielmehr sind es Fähigkeiten wie Führungskompetenz oder die Begabung als engagiert Netzwerkende, die Personen für den Dienst als Gemeindekoordinator:innen qualifizieren. Es können berufliche Erfahrungen aus Administration, Leitungsfunktionen, digitaler Kompetenz oder aus Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sein, die das Aufgaben-Spektrum in den Kirchgemeinden erweitert.

Gemeindekoordinator:innen behalten den Überblick über Projekte und Prozesse, die in der jeweiligen Kirchgemeinde angestossen wurden. Sie sorgen für die Einhaltung von inhaltlichen und zeitlichen Meilensteinen und qualitativen Massstäben und den angemessenen Einsatz von Ressourcen.

Beitrag zur lokalen Verankerung der Kirchgemeinden

Eine regionale Vernetzung und die Kenntnisse örtlicher Besonderheiten, über die die Koordinator:innen verfügen, können für die Arbeit in den Kirchgemeinden niederschwellige Anknüpfungspunkte zu anderen Institutionen oder Behörden schaffen und zur lokalen Verankerung der Kirchgemeinde beitragen.

Gemeindekoordinator:innen sollen vorwiegend kirchgemeindeübergreifend eingesetzt werden. Sie koordinieren die Aufgaben, die Prozesse und die Kommunikation zwischen Kirchgemeinde(n), Teams und Behörden. Die damit verbundene Leitungsaufgabe ist dabei rein funktional definiert und nicht hierarchisch. Das Delegieren von Aufgaben erfolgt nicht von oben, sondern auf Augenhöhe.

Aufgaben orientieren sich an den Bedürfnissen der Kirchgemeinde

Insgesamt ist das Aufgabengebiet der Gemeindeg Koordinator:innen nicht starr und detailliert definiert. Jede Kirchgemeinde kann es nah an ihren spezifischen Bedürfnissen besetzen.

Beispiele für mögliche Einsatzgebiete sind Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation. Dies können der Aufbau und die Pflege von Netzauftritten oder die Erstellung von Materialien sein. Ebenso gehören die Arbeit mit Freiwilligen und die Planung, Koordination und Unterstützung von deren Einsätzen sowie das Abfassen von Berichten zu den möglichen Einsatzbereichen.

Aus- und Weiterbildung möglich

Zur fachlichen Stärkung und nicht zuletzt auch für eine möglicherweise verbesserte Akzeptanz im Team ist eine Ausbildung in Grundfragen der Theologie möglich, insbesondere wenn keine kirchliche Verankerung vorliegt. Die Ausbildungselemente sind im Detail noch zu klären und die entsprechenden Ausbildungsinstitutionen noch auf- bzw. auszubauen.

Themen wie «Führung und Organisationsentwicklung» oder «Verwaltungsleitung in der Kirche» könnten dabei neben den Grundfragen christlicher Existenz sowie christlicher Spiritualität als Themen der Ausbildung vermittelt werden.

Für die fach- resp. funktionsspezifische Weiterbildung erscheinen Themen aus den Handlungsfeldern «journalistisches Schreiben», «Gemeinde gestalten», «Gemeinde- und Prozessentwicklung» oder «Arbeitsorganisation» geeignet.

Als Format, insbesondere für die Einheiten zu den theologischen Grundkenntnissen, sind auch berufsbegleitend belegbare Blockkurse angedacht.

Für die Bestimmung des Verhältnisses der Gemeindeg Koordinator:innen zum Kirchenstand besteht derzeit noch Klärungsbedarf.

Musik- und Mesmerdienst und alle anderen mitwirkenden Berufsgruppen

Dienste wie Orgel- bzw. Musik- oder Mesmerdienst sowie alle weiteren Dienste sind im Konzept der «Kirche für morgen» nicht explizit aufgeführt, da sie in anderer Weise an der Verkündigung des Evangeliums mitwirken. Alle diese Berufsgruppen sind aber als wichtiger Teil des Teams ergänzend mitgedacht.

Freiwillige

Rückgrat kirchlichen Wirkens sind die Freiwilligen. Ihr Einsatz in selbst gewählten Bereichen ermöglicht nicht nur die Umsetzung vieler praktischer Aspekte der kirchlichen Arbeit in den Kirchgemeinden, Freiwillige verkörpern auch insbesondere den Geist des Dienstes. Sie bringen nicht nur Hingabe mit in die kirchliche Gemeinschaft ein, sondern auch ihre ganz eigene berufliche und private Lebenswelt. So erweitern sie die Perspektiven aller Dienste. Auch als Netzwerker:innen kommt den Freiwilligen eine besondere Bedeutung zu.

Beraten und gefördert werden die Freiwilligen von allen im jeweiligen Bereich tätigen Berufsgruppen. Durch diese Unterstützung können Freiwillige oft auch ganz eigenverantwortlich agieren.

Der Bedeutung der Arbeit der Freiwilligen wird ausdrücklich Rechnung getragen werden. So kann ein Teil der Finanzmittel für die Dienste der im «Mischpult» Tätigen, die den Kirchgemeinden zur Verfügung stehen, für die Bildung von Freiwilligen genutzt werden (s. auch folgende Seite).

Auch inhaltlich denkt das Bild des «Mischpults» die Freiwilligen ergänzend mit: Die in einer Kirchgemeinde erforderlichen und als solche definierten Aufgaben sind die Grundlage, auf der die Zuordnung zu verschiedenen Berufsgruppen erfolgt – und dies schliesst auch Freiwillige mit ein.

Kirchenstand

Der Kirchenstand bleibt die Exekutive der Kirchgemeinde. Mit dem Wandel von der pfarrzentrierten Kirche hin zur aufgabenzentrierten und gabenorientierten Kirche und der damit über das «Mischpult» geregelten Einführung der multiprofessionellen Teams werden sich auch die Anforderungen an den Kirchenstand verändern.

Kirchenstände werden je länger je mehr sich intensiv mit der Frage und den Aufgaben bzw. der Aufgabenteilung einer kirchgemeindeübergreifenden Zusammenarbeit auseinandersetzen zu haben. Dies gilt mit Blick auf alle kirchlichen Berufsgruppen.

Eine Entlastung des Kirchenstandes von administrativen und koordinierenden Aufgaben in der Kirchgemeinde kann über die neu geschaffene Berufsgruppe der Gemeindeg Koordinator:innen erfolgen. Diese behalten den Verlauf von kirchlichen Projekten im Blick und können ggf. regelnd eingreifen. Entscheidungsträger aber bleibt der Kirchenstand.

Auch die in der Kirchenordnung vorgesehene Aufgabe des Kirchenstands, ein Kommunikationskonzept zu erlassen und für vollständige und rechtzeitige Information in den Medien zu sorgen, kann an die Gemeindeg Koordinator:innen delegiert werden. Die konkrete Ausgestaltung der Zusammenarbeit von Kirchenstand und Gemeindeg Koordinator:innen wird noch erarbeitet.

Weitere Entlastung kann der Kirchenstand von der Kantonalkirche erfahren. So plädiert der Kirchenrat dafür, dass die Anstellungsträgerschaft der in den Kirchgemeinden beschäftigten fünf Berufsgruppen bei der Kantonalkirche liegen sollte, um die Kirchgemeinden entsprechend von administrativen Arbeiten zu entlasten. Die Auswahl und Bestimmung der in den Kirchgemeinden Tätigen verbleibt aber ganz bei den Kirchgemeinden.

Es verschieben sich die inhaltlichen Ansprüche an den Kirchenstand. Er muss sich strategisch in die Arbeit der multiprofessionellen Teams einbringen. Für die vermehrt kirchgemeindeübergreifende Arbeit gilt es zudem, die Kirchenstände mit weiterer Führungskompetenz auszustatten.

Der Kirchenstand wird dem Paradigmenwechsel vom Amts- zum Dienstbegriff Leben einhauchen und seine Umsetzung in den Kirchgemeinden stärken.

Finanzen: Vom Pfarrstellendekret zum Stellendekret

Das Pfarrstellendekret der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen basiert auf den Regelungen, die in der Kirchenordnung festgelegt sind.

Die Zuweisung der Mittel wird durch die Synode beschlossen und orientiert sich an der Anzahl der Kirchenmitglieder und damit an den Bedürfnissen der Kirchgemeinden, die durch die im «Mischpult» Tätigen abgedeckt werden.

Das bisherige Pfarrstellendekret soll für die Finanzierung der multiprofessionellen «Mischpult»-Teams in ein Stellendekret für «Mischpult»-Dienste überführt werden. Damit sollen alle im «Mischpult» Tätigen je nach Anstellungsgrad besoldet werden.

Der Kirchenrat schlägt vor, als Lohnsystem für die im «Mischpult» Tätigen das aktuelle Besoldungsdekret anzuwenden. Dabei nicht gebrauchte Finanzmittel für die den Kirchgemeinden zustehenden (ehemaligen) Pfarrstellenprozente können in einem gewissen Umfang für die Förderung von Freiwilligen eingesetzt werden und sollen im Übrigen für Aus- und Weiterbildungen der im «Mischpult» Tätigen zurückgestellt werden.

Der Kirchenrat strebt an, dass die Kantonalkirche zunächst in erheblichem Mass die entsprechenden Kosten für die Aus- und Weiterbildung mitfinanziert, damit alle Beteiligten sich in den neuen oder veränderten Rollen schnellst- und bestmöglich professionalisieren können.

«Morgen» kann kommen: ein Schlussplädoyer

Vom Aufbau der ersten Klöster bis zur Reformation und den Herausforderungen des 20. Jahrhunderts: In der Geschichte hat Kirche immer wieder auf Veränderungen reagiert.

In Anbetracht der heutigen Herausforderungen von der rasch fortschreitenden Säkularisierung in unserer Gesellschaft bis zum Fachkräftemangel braucht es die Fähigkeit der Kirche und ihrer Mitglieder, den nötigen Wandel angstfrei anzunehmen und selbstbestimmt und aktiv zu gestalten.

«Kirche für morgen» ist ein Ermöglichungsprojekt, das die Kirchengemeinden zu einer freien und bedürfnisorientierten Gestaltung ihrer inhaltlichen Schwerpunkte befähigt.

Mit dem Paradigmenwechsel vom Amt zum Dienst führt der Weg hin zu einem noch stärker gemeinschaftlich orientierten Handeln - ein ebenso urchristlicher wie das heutige Lebensverständnis trefender Ansatz. Multiprofessionelle Teams teilen die Verantwortung und agieren dabei auf Augenhöhe.

Durch kirchgemeindeübergreifende Arbeit kann jeder/jedem, die/der in einem der fünf Berufsgruppen tätig werden möchte, ein passendes Anstellungsformat angeboten und gleichzeitig der Netzwerkgedanke mit wichtigen Impulsen belebt werden.

Mit dem Konzept «Kirche für morgen» hat die Schaffhauser Kantonalkirche eine mögliche Antwort gefunden auf die Frage, wie Kirche mit und für ihre Mitglieder fit wird für das «Morgen».

Ein wichtiger Entwicklungsprozess hat begonnen und wartet darauf, in den Kirchengemeinden mit Leben gefüllt werden. Darum hofft der Kirchenrat, dass die Wintersynode 2025 der Weiterarbeit an diesem Projekt zustimmt!

«Kirche für morgen» im Erklärvideo:

Dieses Video wurde von Keanu Rether, einem lokalen Künstler aus Schaffhausen erstellt. Er ist auch bekannt für seine Zeichnungen mit einem Strich (oneliner). Neben solchen Projekten setzt er sich mit Ausstellungen/Liveperformance auseinander und versucht so Menschen zu inspirieren.

Diese Art von Erklärvideo nennt sich auch Doodle, genauer gesagt die direkte Ansicht einer Gestaltfläche und 1:1-Entstehung, wodurch die Hände zu sehen sind. Das Ganze wird dann beschleunigt und an die gesprochenen Worte angepasst, ein zeitaufwändiger Prozess. Wir hoffen, dass das Endresultat Freude macht.



www.kirche-fuer-morgen.ch

Als Ansprechperson steht der Projektleiter zur Verfügung:



Pfarrer Wolfram Kötter

Präsident des Kirchenrates der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen

Pfrundhausgasse 3
8200 Schaffhausen

Tel: +41 78 882 10 90
wolfram.koetter@ref-sh.ch

Aus der Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen

Artikel 165

Ordnungen haben nur dienende Funktion. Wo sich für die Verkündigung des Evangeliums und das kirchliche Leben neue Wege aufdrängen, welche über bestehende Ordnungen hinausgehen, sind diese anzupassen.

* Wir bedanken uns bei Prof. Ralph Kunz für die Freigabe der Zitate, die seinem Vortragsmanuscript aus dem Jahr 2024 «Auf grüner Aue: Impulse für eine zukünftige Pastoral» entnommen wurden.

Pfrundhausgasse 3
8200 Schaffhausen
info@ref-sh.ch
www.ref-sh.ch

Text: Kirsten Hess (Fassung Januar 2025)
Kirchennat (Fassung August 2025)
Bilder: Keanu Rether
Layout: Jeannine Saumweber

