**Evangelisch-reformierte Kirche**
**des Kantons Schaffhausen**
Pfrundhausgasse 3
8200 Schaffhausen

Medienmitteilung
Schaffhausen, 23. Juni 2026

# Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen stellt sich mit Reformprozess «Kirche für morgen» dem gesellschaftlichen Wandel

Die Evang.-reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen stellt sich tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen und einem zunehmenden Fachkräftemangel mit einem mutigen Schritt: Mit dem Reformprozess «Kirche für morgen» beschliesst sie einen grundlegenden Systemwechsel und hat zugunsten eines flexibleren Personaleinsatzes in den Gemeinden das «Mischpult-Modell» mit neu definierten Berufsbildern in Form eines Ermöglichungsprojektes entwickelt.

Die evang.-reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen unterliegt auch nach mehr als 500 Jahren Reformation einem stetigen Wandel. Der aktuelle gesellschaftliche Wandel macht sich durch sinkende Mitgliederzahlen, vor allem im städtischen Bereich, und einer zunehmend erschwerten Stellenbesetzung mit qualifizierten Fachkräften, vor allem auf der Pfarramtsebene, bemerkbar. Die Zukunft der Kirche erfordert neu eine konsequente und flexible Zusammenarbeit von Kirchgemeinden, Fachpersonen und Freiwilligen.

**Das «Mischpult-Modell»: Abschied vom klassischen Pfarrmodell**

Im Zentrum des Reformprozesses steht ein **Paradigmenwechsel**: **Die Kirche verabschiedet sich vom traditionellen Verständnis des Pfarramts als zentraler Einheit hin zu pfarrdienstlichen Aufgaben**, die künftig auf mehrere Schultern in kirchgemeindeübergreifenden, multiprofessionellen Teams verteilt werden. Die Teams setzen sich aus zum Teil neu definierten Berufsgruppen zusammen: Pfarrdienst, Prädikant:innendienst, Sozialdiakonat, Katechetik und Gemeindekoordination. *(Berufsgruppen siehe Anhang Broschüre «Kirche für morgen»)*

Um die Qualität der kirchlichen Arbeit zu gewährleisten, werden jene Berufsgruppen, die bisher keine pfarrdienstlichen Aufgaben übernommen haben, über Fort- und Weiterbildungsmassnahmen dazu befähigt, diese kompetent zu übernehmen. Dafür stehen verschiedene Ausbildungsstätten und eigene Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Für die “Regelung” der kirchgemeindlichen “Tonalität” wurde das Bild des “Mischpultes” gefunden. Angelehnt an ein DJ-Mischpult, mit dem verschiedene Audio-Spuren zu harmonischen Klängen gemischt werden, steht im «Mischpult-Modell» der Kirche jede Spur für eine Berufsgruppe. Das Mischpult symbolisiert dabei das Werkzeug, das alle anfallenden Aufgaben einer Kirchgemeinde unter den einzelnen Angestellten in ihren jeweiligen Diensten mischt. Die Kirchgemeinden bestimmen den Einsatz und Umfang der jeweiligen Dienste durch ein Hoch- oder Herunterfahren der Regler autonom. Dabei ist lediglich fixiert, dass jede Kirchgemeinde im Minimum 25% -Pfarrstellen – der sog. **«**Basispfarrdienst» – zu besetzen hat.

Damit unterstreicht der Kirchenrat, dass der Reformprozess «Kirche für morgen» ein Ermöglichungsprojekt ist, das das Ziel verfolgt, Kirchgemeinden zusätzlichen Handlungsspielraum zu eröffnen, damit sie den bestehenden Herausforderungen entsprechend ihren jeweiligen Bedürfnissen begegnen können.

**Zusammenarbeit in Form von Multiprofessionalität**

Die Synode erteilte dem Kirchenrat im November 2025 den Auftrag, die Berufsbilder und deren Kompetenzen neu zu definieren. Sie gewährte gleichzeitig die Erprobung des sogenannten Substitutionsartikels, also die Substitution pfarrdienstlicher Aufgaben an andere Berufsgruppen. Dieser Ansatz ist schweizweit einzigartig.

Dazu Cornelia Busenhart, Kirchenrätin und Leiterin der Referats für Kirchenentwicklung: *“Bereits heute ist es möglich, 50% des Stellenvolumens an eine andere Berufsgruppe zu substituieren. Ohne äusseren Druck hat sich eine Pastorationsgemeinschaft aus drei Kirchgemeinden auf den Prozess eingelassen. Die Pfarrperson hat zusammen mit den Kirchenstandsvertretenden realisiert, dass es ein Vorteil sein kann, in unterschiedlichen Kirchgemeinden zu arbeiten.”*

Damit der Reformprozess gelingt, ist eine gute Zusammenarbeit in Form von Multiprofessionalität auf Augenhöhe entscheidend. Gefragt sind neue Formen der Kooperation – interdisziplinär, partizipativ und vernetzt. Kirche findet heute nicht mehr nur ausschliesslich durch die Pfarrperson statt, sondern durch geteilte Verantwortung und unter Einbezug von Freiwilligen.

**Synode gibt grünes Licht für Reformprozess**

An der Sommersynode vergangenen Mittwoch, den 17. Juni 2026, wurde der Reformprozess nahezu einstimmig verabschiedet. Die Synodalen ebneten damit den Weg für die neuen Berufsbilder und für einen tiefgreifenden Umbau der kirchlichen Strukturen.

**Weitere Informationen**
kirche-fuer-morgen.ch/info

**Gerne stehen wir Ihnen für weitere Auskünfte zur Verfügung**

Antje Babbe, Kommunikation
T 076 511 19 79, antje.babbe@kirche-herblingen.chg

Wolfram Kötter, Kirchenratspräsident
T 052 625 80 48, M 078 882 10 90, wolfram.koetter@ref-sh.ch

**Anhang**

- Factsheet «Kantonalkirche»
- Erprobungsphase in den Kirchgemeinden
- Berufsbilder «Kirche für morgen»
- Artikel aus meinTDS: «Zusammenarbeit auf Augenhöhe»

**Evangelisch-reformierte Kirche**
**des Kantons Schaffhausen**
Pfrundhausgasse 3
8200 Schaffhausen

# Factsheet «Kantonalkirche»

## Zahlen & Fakten

- 25’300 reformierte Mitglieder im Kanton Schaffhausen
- 28 Kirchgemeinden
- Zwischen 2024 und 2030 gehen zwei Drittel (!) aller Pfarrpersonen in Pension
- Rolle des Kirchenrats im Prozess «Kirche für morgen»:
  - Vertrauen gewinnen
  - Besuche vor Ort, Zuständigkeiten klären
  - Zuhören, Zeit geben
  - Unterstützung von Kirchgemeinden durch Beratungsangebote

## Wofür wir stehen

- Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen umfasst **28 Kirchgemeinden** und erbringt auch **überregionale Angebote** und **Dienstleistungen**.
- Die Kirche ist mehr als ein Service für die Mitglieder, sie versteht sich als **Glied der Gesellschaft**.
- Zusammen mit Politik, Wirtschaft und sozialen Werken will die Kirche die **Gesellschaft mittragen und mitgestalten**.
- Die Kirche, das sind wir: Die Kirche lebt von der **Mitarbeit von Freiwilligen** und **Ehrenamtlichen**. Sie bietet Raum für innovatives Engagement in den Bereichen **Spiritualität, Kinder- und Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Seniorenarbeit, Sozialdiakonie, Mission und Entwicklungszusammenarbeit**.

## Was wir tun

- Die Kantonalkirche ist mitverantwortlich für die Ausbildung der Pfarrer:innen sowie der Sozialdiakon:innen und Katechet:innen.
- Sie verfügt über einen Teil der Kirchensteuern, um gemäss den demokratischen Entscheiden der Synode (Kirchenparlament) Schwerpunkte zu legen sowie einen Ausgleich zwischen den Kirchgemeinden herzustellen.
- Sie ist die Zentralstelle für die Lohnbuchhaltung der Pfarrämter und Fachstellen und sorgt für die Erneuerung der juristischen Grundlagen der Kirche.

## Ihre Ansprechpartner für «Kirche für morgen»

Kirchenratspräsident
Wolfram Kötter

wolfram.koetter@ref-sh.ch
052 625 80 48, 078 882 10 90

Kirchenrätin, Referat für Kirchenentwicklung
Cornelia Busenhart

cornelia.busenhart@ref-sh.ch
079 256 21 63

**Evangelisch-reformierte Kirche**
**des Kantons Schaffhausen**
Pfrundhausgasse 3
8200 Schaffhausen

# Erprobungsphase: Kultur der Zusammenarbeit

Der Reformprozess «Kirche für morgen» ist ein Ermöglichungsprojekt, mit dem Ziel, Kirchgemeinden zusätzlichen Handlungsspielraum zu eröffnen, um bestehenden Herausforderungen entsprechend ihren jeweiligen Bedürfnissen begegnen zu können. Deshalb war es den Verantwortlichen von Anfang an wichtig, alle Beteiligten mit an Bord zu haben.

Schon vor dem Start der Reform wurden kontinuierlich Kommunikationskanäle und Events aufgebaut, die es ermöglichten, die Basis aktiv in den Prozess einzubinden. Wichtige Teile der Vertrauensarbeit waren dabei der rege Austausch an Präsidienkonferenzen, Resonanzforen oder der Wissenstransfers am Zukunftstag. Damit stiess der Kirchenrat auf breite Zustimmung und unterstrich gleichzeitig, dass er die Autonomie der Kirchgemeinden anerkennt.

Der im Jahr 2020 ins Leben gerufene Reformprozess befindet sich in der Übergangsphase bis zur vollständigen Implementierung des Mischpult-Modells im Jahr 2030/2031. Die Übergangsphase bietet Raum für die Erprobung der Substitution pfarramtlicher Aufgaben sowie weiterer Pilotprojekte im Zusammenhang mit dem Modell.

Die Synode hat, gestützt auf Art. 66 RKV, die Möglichkeit, die Neuerungen des Reformprozesses versuchsweise einzuführen, auch wenn diese über den Rahmen der Verfassung hinausgehen, was eine vorgängige Verfassungsänderung nicht notwendig macht. Den Verantwortlichen von «Kirche für morgen» möchten, dass die Synode weiss, worauf sie sich im Prozess einlässt. Es wurden deshalb die wichtigsten Eckpfeiler festgehalten, die die Grundlage bieten sollen, die konkreten Rechtstexte zu überarbeiten.

Erste Erfahrungen des «Mischpult-Modells» werden bereits in mehreren, vornehmlich kleinen Kirchgemeinden gemacht. Diese zeigen sich besonders offen und sind sehr aktiv in der Erprobungsphase involviert. Speziell mit Blick auf die Kultur der Zusammenarbeit ist geplant, autonome Teams durch Schulungen und einen optimierten Onboarding-Prozess zu unterstützen und zu begleiten.

Die folgende Abbildung zeigt auf eindrückliche Weise, wie sich Kirchgemeinden schon heute einbringen und beginnen, Pfarrstellen an andere Berufsgruppen zu substituieren sowie Vakanzzeiten zu nutzen, um die Zusammenarbeit im «Mischpult» zu erproben.

| VA/SU/BE | Kirchgemeinde | Total | Pfarrdienst | Prädikanten | Katecheten | Sozial-diakonie | Koordi-nation | noch in Abklärung / Erklärung | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beratung | Stein am Rhein-Hemishofen | | | | | | | | Fallberatung Berater-Pool |
| | Stein am Rhein-Burg | | | | | | | | |
| Vakanz | Ramsen-Buch | **75%** | 20% | 30% | | | 20% | 5% | Jugendarbeit |
| | Buchberg-Rüdlingen | | | | | | | | |
| Vakanz | Tow | **125%** | 95% | | | | 10% | 20% | Katechtik 5.Klassunti & STV |
| | Hallau | | | | | | | | |
| Beratung | Oberhallau | | | | | | | | Einzelberatung Zukunft KG |
| SUB | Neunkirch | **75%** | 65% | 5% | | 5% | | | Konfunti/ Seniorenarbeit |
| SUB | Gächlingen | **50%** | 25% | 25% | | | | | Unterricht etc. |
| SUB | Löhningen-Guntmadingen | **75%** | 70% | | 5% | | | | 5.Klassunterricht |
| **SUB** | Beringen | **100%** | 95% | | 5% | | | | 20% an Pfarrdienst<br>Nachbargemeinde Jugend & Konf / 5.Klassunti |
| Vakanz | Beggingen<br>Siblingen | **100%** | 70% | | 6% | | 20% | 4% | offen |
| Beratung | Schleitheim | | | | | | | | Fallberatung Berater-Pool |
| SUB | Hemmental<br>Merishausen-Bargen | **75%** | 60% | | | | 10% | 5% | 5.Klassunterricht , reduzieren neue Amtsperiode |
| SUB | Thayngen-Opfertshofen | **150%** | 100% | 5% | | | 5% | 40% | in Verhandlung |
| Vakanz | Lohn-Stetten-Büttenhardt | **75%** | 50% | | 15% | | 10% | | |
| | Herblingen | | | | | | | | |
| | Dörflingen | | | | | | | | |
| Vakanz | Neuheusen am Rheinfall | | | | | | | | noch in Abklärung |
| Vakanz | Zwingli | | | | | | | | noch in Abklärung |
| | Buchthalen | | | | | | | | |
| | St. Johann-Münster | | | | | | | | |
| Vakanz & Onborading | Steig | **175%** | 142% | 3% | 20% | | 10% | | 60% Vakanz bis 1.08.2026 |

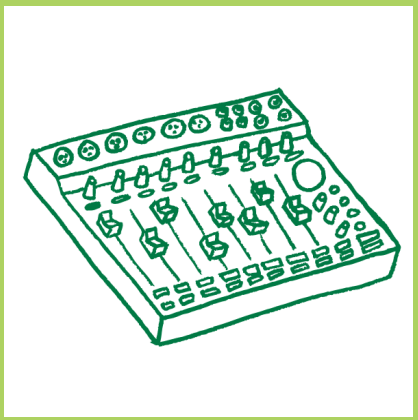
Evangelisch-reformierte Kirche
des Kantons Schaffhausen

Reformprozess

# Kirche für morgen

## Kirchliche Vielfalt - flexibel gestalten, gemeinsam wirken: ein Ermöglichungsprojekt

## Berufsgruppen im Reformprozess
## Vorlage für die Sommersynode 2026



# Berufsgruppen im Reformprozess «Kirche für morgen» (Mischpult) der Schaffhauser Kantonalkirche

Der Kirchenrat hat in seiner Sitzung vom 16. April 2026 der Definition der fünf verschiedenen Berufsgruppen zugestimmt und zu Handen der Synode am 17. Juni 2026 verabschiedet.

In besonderer Weise hingewiesen wird auf das Folgende:

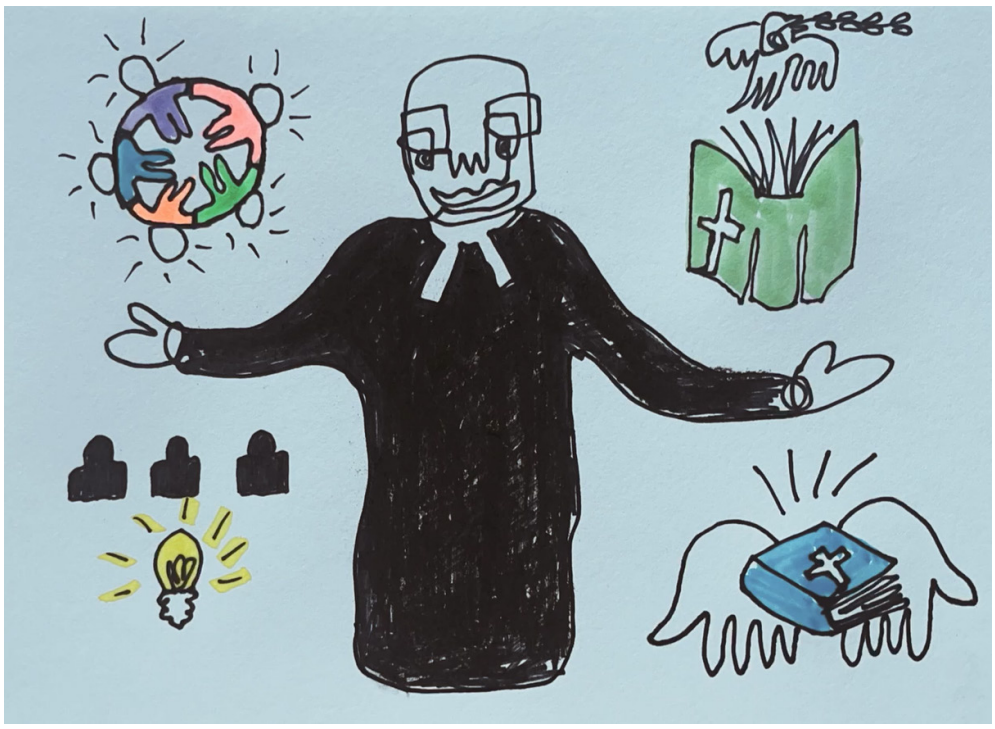
1. Der Reformprozess «Kirche für morgen» ist ein Ermöglichungsprojekt und möchte die Kirchgemeinden ermutigen, angesichts des bevorstehenden Fachkräftemangels in allen kirchlichen Bereichen eine kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit zu suchen.
2. Wir legen Wert darauf, dass die Autonomie der Kirchgemeinden mit all ihren Pflichten und Rechten erhalten bleibt.
3. Mit den vorliegenden Berufsbildern vollzieht die Synode einen Paradigmenwechsel: statt einer Ämterlehre sprechen wir von den kirchlichen Diensten, die sich widerspiegeln im Pfarrdienst, im Dienst der Sozialdiakonie, im Dienst der Katechetik, im Prädikant:innendienst und im Dienst der Gemeindekoordination. Mit entsprechender Ausbildung können alle Berufsträger:innen die in den Berufsbildern definierten pfarrdienstlichen Aufgaben übernehmen und so kirchliches Leben verantworten und gestalten.
4. Die vorliegenden Definitionen der Berufsgruppen beschreiben das Maximum einer Tätigkeit und wollen kirchliche Mitarbeitende einladen, die eigenen Ressourcen zu entdecken und begabungsorientiert im Sinne des Ganzen zu arbeiten.
5. Anstellungsträgerin im Reformprozess «Kirche für morgen» ist die Kantonalkirche. Bei verschiedenen Einsatzorten gewährt dies den Mitarbeitenden Sicherheit und verringert den administrativen Aufwand der einzelnen mitwirkenden Kirchgemeinden.
6. Neben den Aus- und Weiterbildungsstätten wie TDS Aarau, ETK etc. liegen der Kantonalkirche Aus- und Weiterbildungsangebote des Reuss-Instituts (Luzern) vor. Die Angebote für Aus- und Weiterbildung können bei Bedarf im Sekretariat der Kantonalkirche bestellt werden.
7. Bei all unseren Überlegungen haben wir uns leiten lassen von den folgenden biblischen Leitworten:

   «Wer unter euch gross sein will, der soll euch dienen; und wer unter euch der Erste sein will, der soll aller Diener sein.» (Mk.10,44)

   «Denn wie wir an einem Leib viele Glieder haben, aber nicht alle Glieder dieselbe Aufgabe haben, so sind wir, die vielen, ein Leib in Christus, aber untereinander ist einer des andern Glied. Wir haben mancherlei Gaben nach der Gnade, die uns gegeben ist.» (Röm.12,5)

   «Seid brennend im Geist. Dient dem Herrn.» (Röm.12,11)

# Berufsgruppe: Pfarrdienst



## Definition

Pfarrpersonen konzentrieren sich künftig auf ihre grundlegenden theologischen Aufgaben und ihren Kernauftrag: die verständliche Erschliessung und Deutung der Lebenswirklichkeit aus dem Geist des Evangeliums in den grundlegenden klassischen Handlungsfeldern Verkündigung, Seelsorge, Kasualien und Bildungsarbeit.

Aufgrund dieses Kernauftrags sind sie die theologischen Repräsentant:innen der Kirchgemeinde und bestimmen mit ihrer Fachkompetenz und theologischen Existenz entsprechende Entscheidungen in der Kirchgemeinde wesentlich mit.

Der im Konzept «Kirche für morgen» weiterentwickelte Dienst von Pfarrer:innen mit der Konzentration auf ihren theologischen Kernauftrag erfolgt im Kontext eines multiprofessionellen Modells, in dem Aufgaben, Verantwortung und Repräsentation auf mehrere Berufsgruppen verteilt werden.

Zur Sicherstellung dieses theologischen Kernauftrags hat jede Kirchgemeinde Anspruch *auf* einen und Verpflichtung *zu* einem sog. «Basispfarrdienst» (= Pfarrstellen-Mindestumfang).

Dessen Aufgaben umfassen in Abhängigkeit vom jeweiligen Stellenumfang die oben genannten Handlungsfelder sowie im Blick auf die multiprofessionellen Teams theologische Begleitung und Beratung der anderen Dienste. Des Weiteren leisten Pfarrpersonen Vernetzungsarbeit, fördern Freiwillige und Partizipation und gestalten den Wandel der Kirche aktiv mit.

| Themen zum Berufsbild | Beschreibung / Inhalt |
|---|---|
| Aufgabenbeschreibung | **theologischer Kernauftrag:**<br>• verständliche Erschliessung und Deutung von Lebenswirklichkeit, Kultur und Gesellschaft im Horizont des Evangeliums<br>• theologische Orientierung der Kirchgemeinde<br>• massgebliche Mitwirkung an theologischen Entscheidungsprozessen<br><br>**theologischer Beratungs- und Begleitungsauftrag:**<br>• theologische und spirituelle Inspiration und Förderung in der Kirchgemeinde<br>• theologische Begleitung von Freiwilligen<br>• Vermittlung theologischer Grundlagen für die jeweiligen Aufgabenfelder<br>• theologische Beratung und Begleitung der anderen Berufsgruppen (neuer Auftrag)<br><br>**(Basis-)Aufgaben** (in Abhängigkeit vom jeweiligen Stellenumfang):<br>• Verkündigung (Gottesdienste mit Taufe und Abendmahl)<br>• Seelsorge<br>• Kasualien (Trauung, Abdankung)<br>• Bildungsarbeit<br>• Netzwerkarbeit und Förderung in den Tätigkeitskontexten der Pfarrpersonen:<br>  • Aufbau und Pflege kirchlicher und gesellschaftlicher Netzwerke<br>  • kirchgemeindeübergreifende (Zusammen-)Arbeit<br>  • Förderung, Begleitung und Qualifizierung von Freiwilligen<br>  • Unterstützung der Kirchgemeinden in ihrer Entwicklung<br>  • Stärkung von Teams und Gemeinden<br>• theologische Begleitung und Beratung der anderen Dienste (neuer Auftrag) |
| erforderliche Berufsqualifikation<br><br>Zusatzausbildung neu | **Berufsausbildung:**<br>• theologisches Vollstudium<br>• praktische Ausbildung (Vikariat)<br>• Ordination<br><br>Die bestehende theologische und praktische Pfarrausbildung wird nicht verändert, lediglich mit einer Zusatzausbildung für die theologische Beratungs- und Begleitaufgabe als spezifischer neuer Kompetenz ergänzt. |

Die grünen Aufgaben sind neu im Berufsprofil.

| | |
|---|---|
| Fähigkeiten + Kompetenzen | **Fähigkeiten:**<br>erworbenes Wissen durch Ausbildung:<br>• Theologie: biblisch-exegetische, systematische, kirchen-, philosophie-, religions- und geistesgeschichtliche sowie praktisch-theologische Disziplinen (Homiletik [Predigtlehre], Liturgik [Gottesdienstlehre], Seelsorge, Kirchenentwicklung)<br>• Hermeneutik (Verstehens- und Deutungslehre), Kommunikation und Vermittlung: Übersetzungsarbeit zwischen christlicher Tradition und moderner Lebenswelt, Vertrautheit mit unterschiedlichen Kommunikationsmedien<br>• Management und Netzwerkarbeit: Leitung und Entwicklung der Kirchgemeinde im Team<br><br>**Kompetenzen:**<br>Wissen und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten:<br>• Deutungs- und Vermittlungskompetenz<br>• Sozialkompetenz<br>• Kommunikationskompetenz<br>• Kompetenz zur Teamarbeit (Teamfähigkeit)<br>• Kompetenz zur Förderung von Begabungen in der Gemeinde<br>• Managementkompetenz |
| «Basispfarrdienst» | **«Basispfarrdienst» und kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit:**<br><br>Jede Kirchgemeinde hat Anspruch *auf* und Verpflichtung *zu* einem theologischen Sockel in Form eines sog. «Basispfarrdienstes» (= Pfarrstellen-Mindestumfang)<br>• Kirchgemeinden können jedoch den Pfarrstellenumfang eigenständig bis zum verfügbaren Maximum erhöhen<br>• kirchgemeindeübergreifende Anstellungen gewinnen an Bedeutung<br>• Pfarrpersonen arbeiten verstärkt in mehreren Kirchgemeinden<br>• Pastorationsgemeinschaften können gemeinsam einen «Basispfarrdienst» beanspruchen |
| mögliche Ausbildungsstätten | **theologische und praktische Pfarrausbildung**:<br>• universitäre und kirchliche Ausbildungsgänge (Vollzeitausbildung) (unverändert wie bisher)<br>**Zusatzausbildung für die theologische Beratungs- und Begleitaufgabe**<br>• Reuss-Institut Luzern (Weiterbildungsmodul «Leadership»)<br>• WB-CH-Weiterbildungen (kirchliche Weiterbildungangebote der Schweiz zum Thema)<br>• Beratungsausbildung vor Ort (SH-Angebote) |

| | |
|---|---|
| Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/Funktionen | **Module:**<br>• Didaktik & Methodik zu den theologischen Kernfeldern<br>• Beratung, Coaching und Begleitung von Berufsgruppen und Freiwilligen |
| Ausbildungskosten | Beim Finanzierungssystem für die Pfarrausbildung ist keine Änderung geplant. |
| Lohneinstufung | Besoldungsdekret 401.120 |
| Anstellungsträgerin | Kantonalkirche |
| interner Support innerhalb der Berufsgruppe | Pfarrkapitel und Pfarrkonvent |
| Plädoyer des zuständigen Kirchenrates für das Berufsbild im «Mischpult» | Theologie ist und bleibt der Kern des Lebens von Kirche allgemein und damit von jeder Kirchgemeinde im besonderen.<br><br>Theologie gibt reflektiert und fundiert Auskunft über Wesen, Auftrag und Wirken von Kirche, und sie gibt damit qualifiziert Auskunft über ihr Verhältnis zur Gesellschaft und zu zivilgesellschaftlichen Institutionen (mit Gemeinsamkeiten wie Unterschieden).<br><br>Darum braucht jede Kirche bzw. Kirchgemeinde ein Minimum an volltheologisch ausgebildetem Personal, das auf theologisch-wissenschaftlich geschulter Grundlage Kirche nicht nur auf globaler, sondern auch auf lokaler Ebene vorstellen und vermitteln, präsentieren und repräsentieren kann.<br><br>Dafür steht und sorgt im Rahmen von «Kirche für morgen» der sog. «Basispfarrdienst» (= Pfarrstellen-Mindestumfang): Dieser sichert jeder Kirchgemeinde eine verlässliche theologische «Grundversorgung» und fördert zugleich kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit, die inskünftig zunehmend erforderlich sein wird und dabei zugleich horizonterweiternde Chancen eröffnet.<br><br>Pfarrpersonen agieren in diesem Kontext als Brückenbauer in einer pluralistischen Gesellschaft und gestalten eine lebendige, offene Kirche.<br><br>Klare Zuständigkeiten und bewährte Begleitstrukturen schützen Pfarrpersonen dabei vor Überlastung und sichern die Qualität des Pfarrdienstes. |

# Berufsgruppe: Sozialdiakonie

## Definition

Diakonie ist die christlich motivierte, tätige Zuwendung zum Menschen in seiner Bedürftigkeit auf der Grundlage des Evangeliums.

Grundlage des diakonischen Handelns ist die Gleichwertigkeit und Würde aller Menschen. Sozialdiakonie ist die professionelle ausgeübte Diakonie der Kirche. Sie nimmt Verantwortung in Kirche und Gesellschaft wahr und stellt sich aktuellen, sozialen, gesellschaftlichen und existenziellen Fragen. Sie wirkt lokal, regional und in weltweiter Verbundenheit der Kirche.

In der reformierten Kirche ist Diakonie der Wortverkündigung gleichgestellt: Verkündigung geschieht durch Tat und Wort.

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone fördern den Zusammenhalt zwischen den Generationen, sie begleiten den Aufbau sozialer Strukturen und tragen in der Kirche dazu bei, dass das soziale Netz trägt. Sie regen Aktivitäten und Projekte an, führen kirchgemeindliche Anlässe durch, die sie geistlich begleiten. Sie begleiten Menschen in Krisen und Entscheidungsprozessen. Sie unterstützen die Arbeit der Kirchgemeinde in deren Gruppen (z.B. Seniorengruppen, Besuchergruppen, interkulturelle Arbeit mit Migrantinnen und Migranten und weiteren) und sind so letztlich oft unentbehrlicher Teil der kirchlichen Arbeit und ihr diakonisches Rückgrat.

| Themen zum Berufsbild | Beschreibung / Inhalt |
|---|---|
| Aufgabenbeschreibung<br><br>bei entsprechender Ausbildung | **Kernaufgaben der Sozialdiakonie:**<br>**Beratung und Begleitung**<br>• Seelsorge<br>• Beratung, Lebenshilfe und Begleitung in Krisen und Übergängen<br>• Unterstützung in finanziellen und sozialen Fragen<br>• Vermittlung an Fachstellen, Unterstützung beim Kontakt mit Ämtern und Behörden<br><br>**Gemeinwesen- und Quartierarbeit:**<br>• Förderung von Gemeinschaft und Teilhabe<br>• Gemeindeaufbau (auch ökumenisch)<br>• Quartier- und Gemeinwesenarbeit<br>• Vernetzung mit kirchlichen, sozialen und staatlichen Institutionen<br><br>**Freiwilligenarbeit:**<br>• Gewinnung, Motivation und Begleitung von Freiwilligen<br>• Koordination und Förderung von freiwilligem Engagement<br>• Stärkung der Eigeninitiative<br><br>**Bildung, Gemeinschaft, Spiritualität:**<br>• Gestaltung von Bildungsangeboten und Kursen<br>• Planung und Durchführung von Gemeinschaftsanlässen<br>• Andachten, Feiern<br><br>• Kasualien<br>• Gestaltung und Durchführung von Gottesdiensten<br>• Religions-, Konfirmandenunterricht, Konfirmation |
| erforderliche Berufsqualifikation | **Ausbildung, Zulassung und Qualitätssicherung:**<br>• HF TDS Aarau: integrierte sozialfachliche und kirchlich-theologische Ausbildung<br>• RefModula Bern: kirchlich-theologische Qualifikation<br>• Fokus Theologie: kirchlich-theologische Qualifikation<br>• diverse HFs und FHs: sozialfachliche Qualifikation<br>• ausserordentliche Zulassungen durch Diakonie Schweiz<br>  • auf Gesuch der Kantonalkirche<br>  • Äquivalenzprüfung<br>• Weiterbildung, Supervision und Evaluation sind verbindlich.<br><br>Wer die nötige Qualifikation nicht mitbringt, ist als Mitarbeiter:in Sozialdiakonie in Teilbereichen einsetzbar. |

Die grünen Aufgaben sind neu im Berufsprofil.

| | |
|---|---|
| Fähigkeiten + Kompetenzen | **Persönliche und soziale Kompetenzen:**<br>• Selbstmanagement, Eigenverantwortung<br>• Konfliktfähigkeit, Reflexionsfähigkeit<br>• Teamfähigkeit, Flexibilität, Kreativität<br>• analytisches und strukturelles Denken<br><br>**Fach- und Methodenkompetenzen:**<br>• theologische Reflexionsfähigkeit<br>• Kenntnisse der kirchlichen Strukturen und Traditionen<br>• Beratung, Gesprächsführung, Case Management<br>• Gruppenarbeit, Animation, Didaktik<br>• Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung |
| mögliche Ausbildungsstätten | **Institute/ Bildungsmöglichkeiten:**<br>• TDS Aarau<br>• RefModula Bern<br>• Fokus Theologie an diversen Orten<br>• diverse HFs und FHs – sozialfachliche Qualifikation |
| Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/Funktionen | • Prädikant:innen-Ausbildung (Evang.-ref. Kirche SH oder Reuss-Institut)<br>• Kirchliche Jugendarbeit (TDS, religionspädagogische Ausbildung in Ref ZH)<br>• Spezialseelsorge mit Zusatzausbildung CPT, LOS, SYSA |
| Ausbildungskosten | Der Kirchenrat erarbeitet zurzeit die Mitfinanzierung der Ausbildungs- und Weiterbildungskosten. |
| Lohneinstufung | Besoldungsdekret 401.120 |
| Anstellungsträgerin | Kantonalkirche |
| interner Support innerhalb der Berufsgruppe | Diakoniekonvent |
| Plädoyer der zuständigen Kirchenrätin für das Berufsbild im «Mischpult» | «Kirche muss an den weltlichen Aufgaben des menschlichen Gemeinschaftslebens teilnehmen, nicht herrschend, sondern helfend und dienend.» (Dietrich Bonhoeffer).<br><br>Mit der Anerkennung und Stärkung der Sozialdiakonie verfolgt die Kirche wichtige Ziele: Die sich wandelnde, säkularisierte Gesellschaft wird wahrgenommen und die kirchliche Präsenz im Sozialraum wird nachhaltig gesichert. Die Glaubwürdigkeit und Relevanz der Kirche wird gestärkt. Durch ihr diakonisches Handeln zeigt die Kirche, dass ihr keine menschliche Not gleichgültig ist. Die Kirche in der Gesellschaft wird greifbar und nahbar.<br><br>Sozialdiakon:innen engagieren sich für soziale Gerechtigkeit und leisten Nothilfe. Sie schaffen Räume für Begegnungen, unterstützen Menschen und laden sie ein, sich als Teil einer Gemeinschaft zu erleben und sich darin nach Interesse und Begabungen einzubringen.<br><br>In gelebter Diakonie entscheidet sich die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihres Redens von der Liebe Gottes. |

# Berufsgruppe: Katechetik

## Definition

Katechetinnen und Katecheten sind verantwortlich für den Religionsunterricht. Sie begleiten Kinder und Jugendliche auf ihrem Glaubensweg, reden mit ihnen über Gott und die Welt. Sie vermitteln christliche Werte, Glaubensinhalte und Traditionen altersgerecht und lebensweltorientiert. Mit biblischen und nichtbiblischen Geschichten gehen sie auf Entdeckungsreise und können auf spielerische Art und Weise den Zugang zu religiösen Fragen ermöglichen. Dabei geht es nicht nur um die christliche Kultur und Gesellschaft, sondern auch um andere Religionen – Toleranz und Respekt sind von klein auf zu lernen.

Katechet:innen wirken als Impulsgeber:innen, die Kindern, Jugendlichen und Familien Orientierung, Sprachfähigkeit und Handlungskompetenz im Umgang mit Glauben und Religion ermöglichen.

Der katechetische Dienst richtet sich insbesondere an:
- Kinder (aktuell ab dem 3. Schuljahr – mit Option zur Ausweitung ab dem 1. Schuljahr)
- Jugendliche (bis Konfirmationsalter)
- Familien

Katechet:innen sind oft in Teilzeit angestellt und vorwiegend auf der Primarstufe tätig. Sie leiten Freizeitaktivitäten der Kinder.

| Themen zum Berufsbild | Beschreibung / Inhalt |
|---|---|
| Aufgabenbeschreibung<br><br>bei entsprechender Ausbildung | **Kernaufgaben der Katechetik:**<br>**Religionspädagogische Bildungsarbeit**<br>• Planung, Durchführung und Weiterentwicklung des kirchlichen Unterrichts<br>• Vermittlung biblischer, theologischer Grundlagen<br>• Sensibilisierung für einen reflektierten Umgang mit anderen Religionen<br>**Unterricht auf erweiterten Klassenstufen:**<br>• Angebot kirchlichen Unterrichts bereits ab 1. + 2. Schuljahr<br>• Weiterführung und Ausbau des Unterrichts in den 5.-8. Klassen und im Konfirmandenunterricht (9. Klasse)<br>• Konfirmandenarbeit<br>• eigenständige Gestaltung von Konfirmationen und Gottesdiensten<br>• Familienarbeit<br>**Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien:**<br>• Stärkung von Kindern, Jugendlichen und Familien in Glaubens- und Lebensfragen<br>• Gestaltung gemeinsamer Lern-, Feier- und Erfahrungsräume<br>• Einbindung von Familien in kirchliche Feste und Aktivitäten<br>• Entgegenwirken gegen den Verlust familiärer christlicher Traditionen<br>**Gottesdienstbegleitung, Feiern, kirchliches Leben**<br>• Planung und Mitgestaltung von Familiengottesdiensten<br>• Gestaltung von Ritualen und Feiern mit Kindern, Jugendlichen und Familien<br>**Freiwilligenarbeit und Vernetzung:**<br>• Förderung und Begleitung von Freiwilligen in der Bildungs- und Familienarbeit<br>• Berufsgruppeninterne und kirchgemeindeübergreifende Netzwerkarbeit<br>**Zusammenarbeit:**<br>Katechet:innen arbeiten in enger Zusammenarbeit mit Pfarrpersonen, die sie fachlich und theologisch unterstützen. |
| erforderliche Berufsqualifikation | **Ausbildung, Zulassung und Qualitätssicherung:**<br><br>**Grundausbildung:** katechetische Ausbildung mit<br>• biblische, theologischem und kirchengeschichtlichem Grundwissen.<br>• religionspädagogischen Fachwissen<br><br>**erweiterte Qualifikation:**<br>• Lehrplan- und Ausbildungserweiterung für zusätzliche Altersstufen<br>• Lehrdiplom Primarstufe<br>• sozialpädagogische Aus- und Weiterbildungen<br>• Zusätzliche Module in Homiletik, Liturgie, ökumenischem Unterricht.<br>• Bei Bedarf heilpädagogische Zusatzausbildung.<br>Die Qualitätssicherung liegt bei der kantonalkirchlichen Fachstelle. |

Die grünen Aufgaben sind neu im Berufsprofil.

| | |
|---|---|
| Fähigkeiten + Kompetenzen | **Persönliche und soziale Kompetenzen:**<br>• ausgeprägte Kontaktfreude und Kommunikationsfähigkeit<br>• Verantwortungsbewusstsein<br>• Einfühlungsvermögen<br>• Ideenreichtum und Kreativität<br>• Organisationsfähigkeit<br>• Sozialkompetenz<br><br>**Fach- und Methodenkompetenzen:**<br>• theologische Reflexionsfähigkeit<br>• pädagogisches Fachwissen<br>• Animation, Didaktik<br>• Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung |
| mögliche Ausbildungsstätten | **Institute/ Bildungsmöglichkeiten:**<br>• TDS Aarau, Katechetikausbildung<br>• Evangelische Kirche Thurgau; Aus- und Weiterbildungen für Katechetinnen auf Primar- und Oberstufenniveau<br>• Religionspädagogisches Institut St. Gallen RPI<br>• OekModula, Solothurn<br>• ForModula, Zürich<br>• Reuss Institut Luzern<br>• Fokus Theologie an diversen Orten |
| Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/Funktionen | siehe oben<br><br>berufsbegleitend |
| Ausbildungskosten | Der Kirchenrat erarbeitet zurzeit die Mitfinanzierung der Ausbindungs- und Weiterbildungskosten. |
| Lohneinstufung | Besoldungsdekret 401.120<br>(Lohnzahlung zurzeit Kirchgemeinde/Kantonalkirche je hälftig) |
| Anstellungsträgerin | im Reformprozess «Kirche für morgen»:<br>Kantonalkirche |
| interner Support innerhalb der Berufsgruppe | • fachliche Begleitung durch die kantonalkirchliche Fachstelle |
| Plädoyer des zuständigen Kirchenrates für das Berufsbild im «Mischpult» | Die kirchliche Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien steht vor veränderten Rahmenbedingungen. Religiöse Sozialisation findet zunehmend weniger selbstverständlich im familiären Umfeld statt. Durch die Ausweitung des Unterrichts auf jüngere Altersstufen und die Stärkung der Familienarbeit leisten Katechet:innen einen zentralen Beitrag zur religiösen Sozialisation und zur Zukunftsfähigkeit der Kirche. |

# Berufsgruppe: Prädikant:innendienst

## Definition

Prädikant:innen übernehmen im Auftrag der Kirche einen verantwortungsvollen Verkündigungsdienst.

Sie sind engagierte und theologisch gut gebildete Personen mit starker Bindung an Kirche und Gemeinde.

Sie bringen neben fachlichen Kompetenzen kulturelles und soziales Kapital ein: Durch ihre Vernetzung in Kirche *und* Gesellschaft eröffnen sie neue Perspektiven für die kirchliche Arbeit und deren Wahrnehmung und stärken damit auch die Präsenz der Kirche im öffentlichen Raum.

Der Prädikant:innendienst *ergänzt* den Pfarrdienst in den Handlungsfeldern Verkündigung, Bildungsarbeit und ggf. Seelsorge und Kasualien, sichert – insbesondere in kleineren Kirchgemeinden – eine theologische «Grundversorgung» und ist durch klare Ausbildungs-, Evaluations- und Begleitstrukturen qualitätsgesichert.

| Themen zum Berufsbild | Beschreibung / Inhalt |
|---|---|
| Aufgabenbeschreibung<br><br>bei entsprechender Ausbildung: | **Verkündigung und Gottesdienst:**<br>• Planung und Gestaltung von Gottesdiensten<br>• Predigtdienst<br>• Durchführung von Taufen<br>• Feier des Abendmahls<br><br>**Begleitung in Glaubensfragen & seelsorgerliche Dienste** (je nach Eignung, Interesse und gemeindlichem Bedarf):<br>• Gesprächsangebote zu Glaubens- und Lebensfragen<br>• seelsorgerliche Begleitung einschliesslich Trauungen und Abdankungen (diese Aufgabe setzt entsprechende Aus- und Weiterbildungen voraus)<br><br>**gemeindliche Vernetzung und Freiwilligenarbeit in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich:**<br>• Aufbau und Pflege von Netzwerken<br>• Förderung und Begleitung von Freiwilligen<br>• Mitgestaltung des kirchlichen Lebens vor Ort<br><br>Die Kirchgeneinden entscheiden über den konkreten Einsatz von Prädikant:innen vor Ort. |
| erforderliche Berufsqualifikation | **Ausbildung für Grundaufgaben (Konzept seit 2024)**<br>• theologische Module:<br>  • Bibelkunde<br>  • Exegese<br>  • Glaubenslehre<br>• Praxis-Module:<br>  • Homiletik (Predigtlehre)<br>  • Liturgik (Gottesdienstlehre)<br>• Praxis-Übungen<br><br>Ausbildung für Zusatzaufgaben:<br>• theologische sowie Praxis-Module zur Seelsorge<br>• Praxis-Module zu Homiletik und Liturgik für Kasualien (wie Trauungen und Abdankungen)<br><br>**Mentoring, Kolloquium und Weiterbildung**:<br>(Konzept seit 2024)<br>• Begleitung durch ein Mentorat (in der Regel durch eine Pfarrperson)<br>• Absolvierung von entsprechenden Kolloquien<br>• regelmässige Weiterbildungen zu den jeweiligen Tätigkeitsbereichen als obligatorischer Bestandteil des Prädikant:innendienstes<br><br>**Organisation und Qualitätssicherung**:<br>(Konzept seit 2024)<br>• Fachliche Verantwortung und Qualitätssicherung liegen bei Kirchenrat und Kantonalkirche, ebenso die Entscheidung über Eignung, Qualifikation und grundsätzliche Erlaubnis zum Dienst.<br>• klare Regelung von Ausbildung, Einsatz und Begleitung<br>• theologische Beratung und Begleitung durch eine Pfarrperson<br>• Stärkung des Berufsbildes als nachhaltiger Bestandteil der kirchlichen Lebenswelt |

Die grünen Aufgaben sind neu im Berufsprofil.

| | |
|---|---|
| Fähigkeiten + Kompetenzen | **Fähigkeiten:**<br>erworbenes Wissen durch Ausbildung:<br>• Theologie: Bibelkunde, Exegese, Glaubenslehre<br>• Praktische Theologie: Homiletik (Predigtlehre), Liturgik (Gottesdienstlehre), praktische Übungen<br>• Fähigkeiten für Zusatzaufgaben: theologische sowie Praxis-Kenntnisse zu Seelsorge sowie zu Homiletik und Liturgik für Kasualien (wie Trauungen und Abdankungen)<br><br>**Kompetenzen:**<br>Wissen und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten:<br>• soziale und theologische Kompetenz<br>• Kompetenz zur Vermittlung der persönlichen Transzendenzüberzeugung<br>• Kompetenz zu Reflexion, Analyse und Deutung von Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft im Horizont des Evangeliums<br>• Kompetenz zur Begleitung in Glaubens- und Lebensfragen<br>• Kompetenz zur Teamarbeit (Teamfähigkeit)<br>• Kompetenz zur Reflexion bezüglich des eigenen Frömmigkeitsstils<br>• Kompetenz zu Selbstkritik und Wertschätzung unterschiedlicher Frömmigkeitsformen |
| mögliche Ausbildungsstätten | **Institute/ Bildungsmöglichkeiten:**<br>• Theologiekurs ETK an diversen Orten (oder äquivalente theologische Ausbildungen / Kurse) mit kantonalkirchlicher Praxisausbildung (für Grundaufgaben)<br>• Reuss-Institut Luzern (für Grund- und Zusatzaufgaben; in dieser Ausbildung überdies Vermittlung von Kenntnissen zu Spiritualität und Gemeindeentwicklung sowie zu Soziologie, Psychologie, Kommunikation und Pädagogik)<br>• kantonalkirchliche Weiterbildungen (regelmässig zu besuchen) |
| Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/ Funktionen | **Module:**<br>• theologische sowie Praxis-Module zur Seelsorge<br>• Praxis-Module zu Homiletik und Liturgik für Kasualien (wie Trauungen und Abdankungen)<br>• entsprechende Weiterbildungsangebote<br><br>berufsbegleitend |
| Ausbildungskosten | Der Kirchenrat erarbeitet zurzeit die Mitfinanzierung der Ausbildungs- und Weiterbildungskosten. |
| Lohneinstufung | Besoldungsdekret 401.120 |
| Anstellungsträgerin | Kantonalkirche |

| | |
|---|---|
| interner Support innerhalb der Berufsgruppe | • 3-4x Supervisions-Gruppen<br>• Vernetzungstreffen (ggf. eigener Konvent oder Integration in einen bestehenden oder gemeinsamen neuen Konvent) |
| Plädoyer des zuständigen Kirchenrates für das Berufsbild im «Mischpult» | Der Verkündigungsdienst der Kirche steht vor wachsenden Herausforderungen: Neben dem zunehmenden Mangel an Pfarrpersonen verändern sich auch die Erwartungen an kirchliche Präsenz, Gottesdienstgestaltung und Begleitung in Glaubensfragen, bei denen neben theologischen Einsichten auch vermehrt Bezüge zu anderen Lebenswelten gefragt sind (Interdisziplinarität).<br><br>Vor diesem Hintergrund gewinnt der Dienst der Prädikant:innen mit ihren je eigenen beruflichen und lebensgeschichtlichen Erfahrungen deutlich an Bedeutung und trägt zu einer wertvollen Horizonterweiterung kirchlicher Verkündigung bei.<br><br>In der Kantonalkirche Schaffhausen soll anstelle des früheren Ausdrucks «Laienpredigende» künftig bewusst der Begriff «Prädikant:in» (aus dem Lateinischen «praedicare» = «predigen») verwendet werden, um die substantielle kirchliche wie theologische Bedeutung dieses Dienstes klar zu benennen (Prädikant:innen sind zwar keine «Volltheolog:innen», aber Verkündigende mit theologischer und kirchenpraktischer «Grundausbildung»). |

# Berufsgruppe: Gemeindekoordination

## Definition

Gemeindekoordinatorinnen und Gemeindekoordinatoren sind dafür prädestiniert, als erste Anlaufstelle vor Ort zu fungieren, sofern der Kirchenstand dieser Berufsgruppe diese Aufgabe überträgt.

Sie sind verantwortlich für die Jahresplanung und koordinieren die Einsätze sowohl der verschiedenen Berufsgruppen im sogenannten „Mischpult“ als auch der dazugehörigen Mitarbeitenden und Freiwilligen. Für das Team sowie für die freiwillig Engagierten stellen sie eine zentrale Anlaufstelle für Terminabsprachen und Informationsaustausch dar.

Die Gemeindekoordination unterstützt den Kirchenstand, indem sie für eine transparente und kontinuierliche Kommunikation sorgt.

Kirchgemeindeübergreifende Anlässe werden durch die Gemeindekoordination in Absprache mit anderen Kirchgemeinden, Vereinen oder Quartierorganisationen geplant, organisiert und koordiniert. Darüber hinaus kann die Gemeindekoordination eigene kirchgemeindeübergreifende Projekte initiieren und dabei die Leitung als Projektleiterin oder Projektleiter übernehmen.

Bei entsprechender fachlicher Kompetenz kann die Gemeindekoordination zudem für die Pflege der Website sowie für die externe Kommunikation verantwortlich sein, einschliesslich der Aufbereitung von Bildmaterial und Berichten. Ebenso kann sie die wöchentlichen Inserate und Beiträge für den Kirchenboten sowie die redaktionelle Gestaltung des Gemeindebriefes in eigener Verantwortung übernehmen.

Insgesamt ist das Aufgabengebiet der Gemeindekoordination nicht starr oder abschliessend definiert. Jede Kirchgemeinde hat die Möglichkeit, diese Funktion entsprechend ihren spezifischen Bedürfnissen oder den Anforderungen einer Region auszugestalten.

| Themen zum Berufsbild | Beschreibung / Inhalt |
|---|---|
| Aufgabenbeschreibung (des ganz neuen Berufsbildes) | Die nachfolgend aufgeführten Aufgaben können je nach Bedarf angepasst und in Absprache mit dem Kirchenrat erweitert werden. Dabei ist eine klare Abgrenzung der Zuständigkeiten gegenüber dem Sekretariat sicherzustellen.<br><br>**A. Aufgaben innerhalb der eigenen Kirchgemeinde**<br>• zentrale Anlaufstelle vor Ort sowie Triage eingehender Anfragen (u. a. Besuche, Seelsorge, Kasualien)<br>• Erstellung der jährlichen Gottesdienstplanung inkl. Koordination von Orgel- und Mesmerdiensten sowie Organisation von Stellvertretungen bei Abwesenheiten innerhalb des «Mischpults»<br>• Terminkoordination und organisatorische Absprachen für interne Veranstaltungen und Sitzungen<br>• Organisation interner Anlässe in Absprache mit dem Kirchenstand<br>• Unterstützung der weiteren Berufsgruppen bei der Organisation von Lagern und Grossanlässen<br>• bei entsprechender Beauftragung: Koordination des «Mischpult-Teams», Sicherstellung der Schnittstelle zum Kirchenstand, Teilnahme an Kirchenstandssitzungen sowie Gewährleistung des Informationstransfers an das Team<br><br>**B. Kirchgemeindeübergreifende Aufgaben**<br>• Planung und Organisation kirchgemeindeübergreifender Gottesdienste und Anlässe (z. B. Regionalgottesdienste, Seniorenferien, Seniorennachmittage)<br>• Koordination und Betreuung der Freiwilligen bei kirchgemeindeübergreifenden Anlässen in Absprache mit dem Kirchenstand<br>• Initiierung und Leitung eigener Projekte zur Stärkung der kirchgemeindeübergreifenden Zusammenarbeit, einschliesslich Vernetzungsanlässen<br><br>**C. Öffentlichkeitsarbeit**<br>• Pflege und Bewirtschaftung der Website<br>• Verfassen von Artikeln, Berichten und Inseraten für den Kirchenboten<br>• grafische Gestaltung von Flyern und Einladungen<br>• redaktionelle Verantwortung für den Gemeindebrief |
| erforderliche Berufsqualifikation | Beim Berufsbild Gemeindekoordination erwarten wir keine spezifische Berufsqualifikation oder Ausbildung. Vielmehr werden die Bewerbenden dort eingesetzt, wo sie Qualifikationen oder Erfahrungswerte mitbringen.<br><br>**Der Besuch der vorgeschlagenen Weiterbildungen ist dringend empfohlen.** |

| | |
|---|---|
| Fähigkeiten + Kompetenzen je nach Aufgabenbereich A-D | **erworbenes Wissen und Ausbildung:**<br><br>**Bereich A – innerhalb der Kirchgemeinde**<br>• **Kaufmännische Ausbildung (EFZ, Sachbearbeiter:in,** Office-Management/Assistenz) oder Unternehmer-Ausbildung<br><br>**Bereich B – kirchgemeindeübergreifende Aufgaben**<br>• Projektleitung und Projektmanagement (Ausbildung oder Weiterbildung)<br><br>**Bereich C – Öffentlichkeitsarbeit**<br>• Ausbildung oder Weiterbildung in Mediamatik, Konzeption & Text, Social Media, Grafikdesign<br><br>**Bereich D – theologische Grundkompetenz**<br>(optional, falls erforderlich für spezielle Projekte oder Inhalte)<br>• Theologiekurs oder vergleichbare Weiterbildung<br><br>**Kompetenzen der Gemeindekoordination**<br>Die Gemeindekoordination verfügt über die folgenden Kompetenzen, um ihre Aufgaben eigenständig und wirksam erfüllen zu können:<br><br>**1. Entscheidungskompetenz innerhalb des Aufgabenbereichs**<br>• Die Gemeindekoordination kann operative Entscheidungen treffen, die für die Organisation von Gottesdiensten, Anlässen, Projekten und Einsatzplänen erforderlich sind<br>• Entscheidungen müssen im Rahmen der Weisungen des Kirchenstandes und der geltenden kirchlichen Richtlinien erfolgen<br><br>**2. Planungs- und Organisationskompetenz**<br>• eigenständige Erstellung von Jahresplänen für Gottesdienste und Anlässe<br>• Planung und Koordination von Mitarbeitenden, Freiwilligen und externen Partnern<br>• Priorisierung von Aufgaben innerhalb der eigenen Zuständigkeit |

| | |
|---|---|
| Fähigkeiten + Kompetenzen | **3. Projektkompetenz**<br>• Initiierung, Planung und Leitung kirchgemeinde-übergreifender Projekte<br>• Verantwortung für die Umsetzung, Kontrolle und Nachbereitung von Projekten<br><br>**4. Kommunikationskompetenz**<br>• verbindliche Informationsweitergabe an Teammitglieder, Kirchenstand und externe Partner<br>• Sicherstellung einer transparenten und nachvollziehbaren Kommunikation innerhalb der Kirchgemeinde<br><br>**5. Vertretungskompetenz**<br>• Teilnahme an Sitzungen des Kirchenstandes, soweit dies im Aufgabenbereich erforderlich ist<br>• Vertretung der Kirchgemeinde bei kirchgemeinde-übergreifenden Projekten oder Veranstaltungen nach Absprache mit dem Kirchenstand<br><br>**6. Öffentlichkeits- und Medienkompetenz**<br>• Verantwortung für Inhalte auf der Website, redaktionelle Beiträge und Öffentlichkeitsmaterialien<br>• Gestaltung von Kommunikationsmitteln (Flyer, Inserate, Gemeindebrief) innerhalb der vereinbarten Vorgaben<br><br>**7. Koordinationskompetenz**<br>• Leitung des «Mischpult-Teams» bei entsprechender Beauftragung<br>• Sicherstellung eines reibungslosen Informationsflusses zwischen Team, Kirchenstand und anderen Beteiligten |
| mögliche Ausbildungsstätten | **Institute/ Bildungsmöglichkeiten von Seiten der Kantonalkirche Schaffhausen:**<br>• Reuss-Institut in Luzern<br>• diverse Institute und Anbieter für «Crash-Kurse» |
| Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/Funktionen | Innerhalb der ersten zwei Jahre sollten die ersten beiden Module am Reuss-Institut besucht werden. Die Weiterbildungen werden in Schaffhausen angeboten und von der Kantonalkirche organisiert.<br><br>**2 obligatorische Module Reusshaus:**<br>• Basismodul «Kirchenentwicklung» (3 Tage)<br>• Einführungsmodul zur reformierten Kirche (3 Tage)<br><br>**interne Weiterbildung aus dem Beratungsangebot, falls leitende Funktion im Mischpult:**<br>• Weiterbildungsangebot von Anna Maria Scherzinger |

| | |
|---|---|
| Ausbildungsmodule optional | **Reusshaus:**<br>• Weiterbildungsmodul «Leadership» (3 Tage Präsenz Unterricht und Selbststudium)<br><br>**ZHAW Zürich:**<br>• verschiedene Module im Bereich Sozialmanagement und Kommunikation<br><br>**Crash-Kurse:**<br>• z.B. bei «Zwei Stunden» Wissen kurz und bündig, Selbstmanagement<br>• z.B. bei Direct Point online-Kurs «Texten»<br>• z.B. bei Klubschule Ostschweiz/Pro – online-Kurs zu Projektmanagement<br><br>berufsbegleitend |
| Ausbildungskosten | Der Kirchenrat erarbeitet zurzeit die Mitfinanzierung der Ausbindungs- und Weiterbildungskosten |
| Lohneinstufung | Besoldungsdekret 401.120 |
| Anstellungsträgerin | **Im Grundsatz:**<br>• Kantonalkirche, falls die Koordination ausschliesslich pfarrdienstliche Aufgaben übernimmt. |
| interner Support innerhalb der Berufsgruppe | • 3-4x Supervisions-Gruppen |

| | |
|---|---|
| Plädoyer der zuständigen Kirchenrätin für das Berufsbild im «Mischpult» | Empfehlung zur Einführung der Gemeindekoordination<br><br>Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen deutlich, dass kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit geplant, organisiert und koordiniert werden muss. Diese Aufgaben können die Kirchenstandsmitglieder und das Präsidium zunehmend nicht mehr leisten. In Zukunft werden Kirchgemeinden in unterschiedlichsten Bereichen enger zusammenarbeiten, beispielsweise in der Kinder- und Jugendarbeit, in modularem Unterricht oder in der Seniorenarbeit. Dabei erfolgt die Zusammenarbeit nicht immer mit denselben Kirchgemeinden, sondern situativ und bedarfsorientiert.<br><br>Vor diesem Hintergrund erweist sich die Funktion der Gemeindekoordination als zunehmend notwendig. Sie übernimmt die Triage von Terminen, die Kommunikation und die Planung – Aufgaben, die für eine effiziente und verlässliche Zusammenarbeit entscheidend sind.<br><br>Die Koordination kann in einer einzelnen Kirchgemeinde verankert sein, ihre Tätigkeit jedoch über mehrere Kirchgemeinden hinweg ausüben (z. B. 2–3 Gemeinden). Die beteiligten Kirchgemeinden stellen hierfür entsprechende Prozente der Stelle zur Verfügung.<br><br>Gerade in kleineren Kirchgemeinden ohne Pfarrperson vor Ort ist eine verlässliche Ansprechperson unerlässlich. Die Gemeindekoordinatorin oder der Gemeindekoordinator gewährleistet die Erreichbarkeit für die Kirchgemeindeglieder und koordiniert Wünsche nach Seelsorgegesprächen, Kasualien oder Besuchen. Voraussetzung für die erfolgreiche Ausübung dieser Funktion ist, dass die Person vor Ort wohnt, beziehungsweise über ein gut ausgebautes Netzwerk innerhalb des Dorfes/Quartiers verfügt und Freude an der Mitgestaltung der Dorf– und Quartierkultur hat.<br><br>Damit trägt die Gemeindekoordination wesentlich dazu bei, dass die Kirche langfristig im Dorf/Quartier als präsent wahrgenommen wird und sich aktiv in die Kulturentwicklung einbringt. Sie stellt sicher, dass die kirchliche Arbeit ortsnah, verlässlich und nachhaltig gestaltet werden kann. |

Evangelisch-
reformierte Kirche
des Kantons Schaffhausen

Text: Kirchenrat Schaffhausen
Bilder: Keanu Rether
Layout: Jeannine Saumweber

Zukunftstag der ref. Kirche Schaffhausen im Mai 2025, im Bild Wolfram Kötter

# Zusammenarbeit auf Augenhöhe

**Das Schaffhauser Projekt «Kirche für morgen»**

Um Kirche zu retten werden unterschiedliche Anstrengungen unternommen und mitunter Kämpfe ausgetragen. Die Reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen befindet sich mitten im Reformprozess «Kirche für morgen». Ihr Fokus: Eine Neuaufmischung der Aufgaben unter den verschiedenen Kirchenberufen. So entstand das «Mischpult-Modell» – unter bewusstem Einbezug aller Beteiligten. Zwei Leitende des Kirchenrats erzählen uns von ihrem Prozess: Wolfram Kötter, Kirchenratspräsident, sowie Cornelia Busenhart, Verantwortliche für Kirchenentwicklung.

WOLFRAM KÖTTER: Den Anstoss zu unserem Reformprozess gab diese allseits bekannte, aber bittere Feststellung: Die Kirchgemeinden – vor allem im städtischen Bereich – werden kleiner; zudem lassen sich vakante Pfarrstellen schon jetzt nur schwer besetzen. Mit dem kantonalen Reformprozess «Kirche für morgen» wollen wir darauf reagieren. Wichtig ist uns dabei, dass die Autonomie der Kirchgemeinden gewahrt bleibt. Wir wollen nicht gegen, sondern mit den Kirchgemeinden Lösungen finden. Cornelia, was war dir als Verantwortliche für das Ressort Kirchenentwicklung wichtig?

**«Dass wir neue Strukturen brauchen, war offensichtlich, aber es stellte sich die Frage, wie wir es schaffen, die Kirchen mit ihren engagierten Mitgliedern auf diesen neuen Weg mitzunehmen.»**

**Cornelia Busenhart**
Coach, Kirchenrätin

CORNELIA BUSENHART: Dass wir neue Strukturen brauchen, war offensichtlich, aber es stellte sich die Frage, wie wir es schaffen, die Kirchen mit ihren engagierten Mitgliedern auf diesen neuen Weg mitzunehmen. Aufgrund meiner Erfahrung aus dem Changemanagement und der Organisationsentwicklung war ich mir dieser grossen Herausforderung von Anfang an bewusst. Deshalb waren Vertrauensbildung und Glaubwürdigkeit in diesem Prozess zentral und mein erstes Anliegen.

WK: Zu den Strukturüberlegungen kamen dann theologische Gedanken. Einerseits erinnere ich an die Ämterlehre von Calvin, anderseits an verschiedene Bibelstellen: Eph. 4,7 ermutigt dazu, Aufgaben auf möglichst viele Schultern zu verteilen. 1. Kor. 12,4–11 beschreibt das bekannte Bild des einen Körpers und der vielen Glieder, Röm. 12,4–8 bringt uns das Verständnis von Kirche als Dienstgemeinschaft näher. Irgendwann kam die «Mischpult-Idee» (siehe Kasten) auf.

**MISCHPULT ALS ERMÖGLICHUNGSPROJEKT**

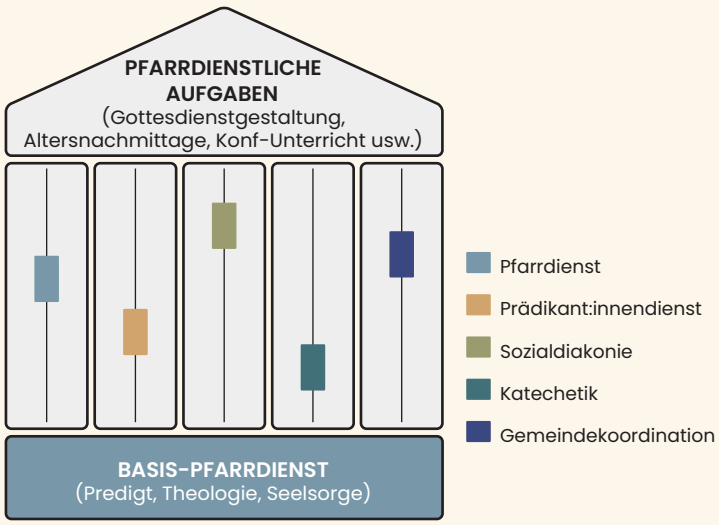
CB: Es war der «Gedankenblitz» unseres Kirchenratskollegen Andreas Heieck, der die Idee des Wandels in ein Bild fasste. Das Mischpult nimmt unseren Gedanken auf, dass Kirchgemeinden mit den unterschiedlichen Berufsgruppen Kirche neu gestalten und Schwerpunkte in ihren Gemeinden selbst wählen können. Überhaupt verstehen wir unser Konzept als «Ermöglichungsprojekt» und Angebot für die Kirchgemeinden – zur Erweiterung ihres Handlungsspielraums. Die Autonomie der einzelnen Kirchgemeinden darf erhalten bleiben, aber sie sind dazu aufgefordert, auch kirchgemeindeübergreifend zusammenzuarbeiten und zu «mischen».

WK: Das Mischpult betrifft zuerst Berufsgruppen, die zum Teil schon vorhanden sind: den Pfarrdienst, die Katechetik, das Sozialdiakonat oder auch den Prädikantendienst. Die bestehenden Berufsgruppen möchten wir über Fort- und Weiterbildungen in ihren Diensten stärken, sodass sie

## Das Mischpult-Modell in Kürze

**Das Mischpult symbolisiert das Werkzeug, welches alle anfallenden Aufgaben innerhalb einer Kirchgemeinde mischt.**

Die einzelnen Eingänge bzw. Spuren sind die einzelnen Angestellten in ihren jeweiligen Diensten: Pfarrdienst, Sozialdiakonat, aber es betrifft in gleicher Weise die Kirchenmusik oder den Sigristendienst usw. Ziel ist es, durch den passenden Mix einen stimmigen Gesamtklang zu erzeugen. Dieser Mix orientiert sich dabei nicht (nur) an den Berufsbildern, sondern vielmehr (auch) an den Fähigkeiten und Begabungen der Angestellten einerseits sowie den Bedürfnissen der Gemeinde anderseits.




Das Mischpult-Modell am Beispiel des Pfarramts: Die Kirchgemeinden «mischen» die Aufgabenverteilung unter den Mitarbeitenden selbst.

**«Wir vollziehen einen Paradigmenwechsel: Weg von pfarramtlichen Aufgaben, die den Pfarrpersonen vorbehalten waren, hin zu einer Dienstgemeinschaft, in der die verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen pfarrdienstliche Aufgaben übernehmen.»**

**Wolfram Kötter**
Pfarrer, Kirchenrat

ehemals pfarramtliche Aufgaben übernehmen können. Im Grundsatz vollziehen wir einen Paradigmenwechsel: Weg von pfarramtlichen Aufgaben, die den Pfarrpersonen vorbehalten waren, hin zu einer Dienstgemeinschaft, in der die verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen pfarrdienstliche Aufgaben übernehmen.

Hinzu kommt nun ein ganz neues Berufsbild: Die Gemeindekoordination. Was verbirgt sich dahinter?

CB: Wenn Pfarrpersonen in mehreren Kirchgemeinden tätig sind, braucht es vor Ort eine Ansprechperson und Koordination. Zu den Aufgaben gehören hauptsächlich die Koordination der kirchgemeindeübergreifenden Zusammenarbeit, Jahresplanung und Projektorganisation. Dazu könnte je nach Bildung auch die Betreuung der Homepage und Öffentlichkeitsarbeit hinzukommen, z. B. die Gestaltung des Gemeindebriefes oder Artikel im Kirchenboten. Die Koordination übernimmt in erster Linie pfarrdienstliche Aufgaben und grenzt sich daher gegenüber den Aufgaben eines Sekretariats deutlich ab.

**VON DER IDEE ZU DEN KIRCHGEMEINDEN**

WK: Nachdem das Bild vom Mischpult geboren war: Wie ist es gelungen, die Kirchgemeinden in den Prozess und das Weiterdenken mit einzubinden?

CB: Dafür haben wir ein gutes Fundament geschaffen, schon bevor der Prozess der Reform gestartet ist. Vor sechs Jahren haben wir kontinuierlich Informationskanäle oder Events aufgebaut und über die Jahre etabliert: Präsidienkonferenzen, Resonanzforen, Ernte-Event der Kirchenentwicklung und Zukunftstage. Bei Start der Reform standen diese «Gefässe» bereits zur Verfügung und konnten genutzt werden. Vor der Reform haben diese Events den Behörden, Mitarbeitenden oder Freiwilligen alljährlich die Gelegenheit gegeben, im Prozess der Kirchenentwicklung am «Ball zu bleiben». Ein wesentlicher Teil der Vertrauensbildung an der Basis war unsere Transparenz und Offenheit. Auch wenn es darum ging, Schwächen oder Misserfolge zu thematisieren.

Zur Einbindung der Basis in den Reformprozess und Information zum «Mischpult» haben wir drei regionale Resonanzforen abgehalten, an welchen rund 130 Personen zum Projekt mitdiskutierten. Wir haben damals schon über Podien versucht, Berufsgruppen einzubinden, um Befürchtungen und Erwartungen zu thematisieren und die Menschen abzuholen. Am darauffolgenden Zukunftstag hat eine externe Fachperson die Rückmeldungen aus den Resonanzforen analysiert, in ihrem Referat aufgenommen und Lösungen aufgezeigt. Viele Rückmeldungen wurden übernommen und in die erste Fassung der zum Projekt erstellten Broschüre integriert. Heute findet sich die überarbeitete Fassung der Broschüre auf der Website.[1]

**Die Absicht, die Basis möglichst breit mitzunehmen, einzuladen, mitzudenken und mit auf den Weg zu nehmen, findet Zustimmung.**

WK: Die Absicht, die Basis möglichst breit mitzunehmen, einzuladen, mitzudenken und mit auf den Weg zu nehmen, findet Zustimmung. Und dies in einer Form, bei welcher die Autonomie der Kirchgemeinden gewahrt bleibt und dennoch kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit gesucht werden soll. Wir als Kantonalkirche wollen keine Fusionen und Pastorationsgemeinschaften[2] erzwingen. Wir wollen Möglichkeiten von freiwilliger Mitarbeit und Zusammenarbeit schaffen – im Sinn einer Kirche, die sich ganz bewusst den gesellschaftlichen Veränderungen stellt und Verantwortung übernimmt.

1 www.kirche-fuer-morgen.ch

2 Pastorationsgemeinschaften sind freiwillige Zusammenschlüsse mehrerer Kirchgemeinden zur gemeinsamen Wahrnehmung pastoraler Aufgaben.

**NEUVERTEILUNG DER PFARRAMTLICHEN AUFGABEN**
Die Synode hat im November 2025 einstimmig zwei Beschlüsse gefasst: Erstens gab sie dem Kirchenrat den Auftrag, an der Reform «Kirche für morgen» weiterzuarbeiten. Zweitens gewährte sie eine Erprobung des Substitutionsartikels. Das heisst, pfarramtliche bzw. pfarrdienstliche Aufgaben können bereits jetzt an andere Berufsgruppen substituiert werden. Der Substitutionsartikel im kirchlichen Kontext ist schweizweit einmalig.

CB: Heute ist es möglich, 50 % des Stellenvolumens an eine andere Berufsgruppe zu substituieren. Ohne äusseren Druck hat sich eine Pastorationsgemeinschaft aus drei Kirchgemeinden gebildet, die sich auf einen Denkprozess mit Substitution eingelassen hat. Die Pfarrperson hat zusammen mit den Kirchenstandsvertretenden realisiert, dass es auch ein Vorteil sein kann, in unterschiedlichen Kirchgemeinden zu arbeiten. In Zukunft betreut sie die Stadtgemeinde zu 40 % ihres Pensums, 60 % verbleiben in der Pastorationsgemeinschaft, also in den Landgemeinden. Vom bisherigen 100 %-Stellenpensum auf dem Land können jetzt 20–40 % durch eine Gemeindekoordinationsstelle substituiert werden. Ich bin gespannt auf die Weiterentwicklung. Wir machen die Erfahrung, dass diese Stellen bei Wiedereinsteigenden begehrt sind.

**HERAUSFORDERUNG: ZUSAMMENARBEIT AUF AUGENHÖHE**
WK: Mit dem Synodenentscheid wird dem Kirchenrat einerseits die Aufgabe zuteil, die Berufsbilder und ihre Kompetenzen neu zu definieren. Hier wird der Paradigmenwechsel sichtbar: Weg vom Pfarramt bzw. den jeweiligen Ämtern hin zu pfarrdienstlichen Aufgaben bzw. den jeweiligen kirchlichen Arbeitsbereichen.

Die Mischpultidee setzt andererseits eine gute Zusammenarbeit in Form von Multiprofessionalität auf Augenhöhe und in gemeinsamer Verantwortbarkeit voraus. Wir als Kantonalkirche unterstützen und fördern diesen Prozess des Zusammenarbeitens.

CB: Wir haben schon früh ein Team mit vier Beratenden geschaffen. Es besteht aus zwei Organisationsberaterinnen und zwei Theologen mit Beratungskompetenz. Auf Antrag der Kirchgemeinden beim Referat Kirchenentwicklung werden aus dem Beraterpool die passenden Beratenden in den Kirchgemeinden eingesetzt. Im Moment bieten wir drei Module an: Profilschärfung der Kirchgemeinden, kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit oder Unterstützung der Kirchenstandsarbeit[3]. Es werden z. B. Fragen bearbeitet, wie eine Zusammenarbeit von mehreren Kirchgemeinden geregelt werden könnte oder wie und in welchen Aufgabengebieten die Kirchenstände zusammenarbeiten könnten. Im Jahr 2026 werden wir im Blick auf die Zukunft neue Module erarbeiten, etwa für Onboarding- und Teamprozesse. Erste Erfahrungen wurden bereits in einer grösseren Stadtgemeinde mit vier Pfarrpersonen gemacht. Speziell mit Blick auf die Kultur der Zusammenarbeit soll der Umgang in einem autonomen Team geschult und gefördert werden. Es wird auch im Mischpult eine Person geben, welche die Triage zum Kirchenstand übernimmt, sie ist jedoch den anderen im Team gleichgestellt. Dennoch benötigt diese Person gewisse Leitungskompetenzen. Auch dazu haben wir ein internes Bildungsangebot in der Pipeline.

**Die Mischpultidee setzt eine gute Zusammenarbeit in Form von Multiprofessionalität auf Augenhöhe und in gemeinsamer Verantwortbarkeit voraus.**

WK: Wenn die Teamarbeit ordentlich funktioniert, werden wir mit unserem Reformprozess Erfolg haben. Dies ist allen klar. Wir sehen auch, dass Kirche anders gelebt werden kann: eben nicht ausschliesslich durch die Pfarrpersonen, sondern durch geteilte Verantwortung und unter Einbezug von Freiwilligkeit und Ehrenamtlichkeit.

Wo setzt Kritik bei unserem Modell an?

CB: Kritik gibt es nicht unbedingt am Modell, aber

3 Im Kanton Schaffhausen heisst das kirchliche Verwaltungsgremium «Kirchenstand». Andere Kantone nennen es Kirchenpflege, Kirchgemeinderat oder Kirchenrat.

hohen Respekt und ein Bewusstsein dafür, dass Teamzusammenarbeit immer eine grosse Herausforderung bedeutet und auch scheitern kann.

**Wir arbeiten darauf hin, einander zu vertrauen, die Kompetenz jeder Berufsgruppe wertzuschätzen und in gegenseitiger Ergänzung zusammenzuarbeiten.**

Dieser Tatsache begegnen wir, indem wir proaktiv Unterstützungsangebote entwickeln und anbieten wollen. Die Problematik der Teambildung zeigt sich nicht nur in der Kirche, sondern auch in der Wirtschaft. Es hängt immer an der «Chemie» der Mitarbeitenden im Team und ob eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe funktioniert. Dabei sind Kommunikation, Respekt und Wertschätzung wichtige Grundlagen einer gemeinsamen Kultur. Die Kirchgemeinden und Teams darin aktiv zu unterstützen, haben wir noch vor uns. Wir arbeiten darauf hin, einander zu vertrauen, die Kompetenz jeder Berufsgruppe wertzuschätzen und in gegenseitiger Ergänzung zusammenzuarbeiten. Als Kirchenrats-Team arbeiten wir seit einigen Jahren genau so zusammen. Nur diese Einheit und das gegenseitige Vertrauen hat die Kraft entfaltet, eine solche Reform zu entwickeln und nun auch die Umsetzung in Angriff zu nehmen.

**MEHR RAUM FÜR KERNKOMPETENZEN**

WK: Zurück zu den Pfarrpersonen: Was Pfarrpersonen beschäftigt, ist sicherlich die Frage, ob es sie überhaupt noch braucht, wenn viele Personen deren Aufgaben übernehmen können.

An dieser Stelle dürfen wir die Struktur nicht aus dem Blick verlieren: Wir sind eine Kantonalkirche mit drei Regionen, welche alle religiös unterschiedlich geprägt sind, und wo jedes Dorf noch Wert darauf legt, einen eigenen Gottesdienst zu haben. Diesen Wunsch können wir mit Pfarrpersonen nicht mehr abdecken. Daher kommt der Anspruch der Kantonalkirche, diese Lücken mit Personen der weiteren Berufsgruppen zu füllen.

CB: In der Vergangenheit haben immer mehr Pfarrpersonen in den kleineren Kirchgemeinden administrative und organisatorische Aufgaben übernommen. Durch das Reformprojekt «Kirche für morgen» wünsche ich mir für die verbleibenden und neuen Pfarrpersonen, dass sie wieder mehr Freiraum erhalten, ihre theologische Kompetenz und ihr damit verbundenes «Herzblut» einsetzen zu können. Kirchenmitglieder wünschen sich theologische Unterweisung, Erwachsenenbildung usw. Aber wenn Pfarrpersonen mit anderen Aufgaben beschäftigt sind, dann fehlen ihnen die Ressourcen für ihre Kernkompetenz: Theologie zu betreiben mit und für Gemeinden. Persönlich bin ich überzeugt, dass jede Kirchgemeinde mit unserem «Mischpult» den Bedürfnissen der Menschen unserer Gesellschaft besser und zukunftsgerechter dienen kann. ■

*Cornelia Busenhart (CB) und Wolfram Kötter (WK) sind Teil des Kirchenrats des Kantons Schaffhausen.*

## Zahlen, Fakten und Kernpunkte des Schaffhauser Modells

### Die Schaffhauser Kantonalkirche …

- zählt 25'300 reformierte Mitglieder (von insgesamt 89'000 Einwohnerinnen und Einwohnern)
- umfasst 28 Kirchgemeinden
- Zwischen 2024 und 2030 gehen zwei Drittel (!) aller Pfarrpersonen in Pension

### Der Kirchenstand

Rolle des Kirchenstands im Prozess «Kirche für morgen»:

- Vertrauen gewinnen durch Nähe
- Besuche vor Ort, Zuständigkeiten klären
- Zuhören – Zeit geben
- Unterstützung von Kirchgemeinden durch Beratungsangebote (Kontextanalyse, Profilschärfung, kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit, Onboarding für Teams)

### Die Berufsbilder

Es gibt einen Paradigmenwechsel vom Pfarramt zu kirchlichen Diensten – mit diesen Berufsbildern:

- Pfarrdienst
- Prädikantendienst (Laienprediger)
- Sozialdiakonie
- Katechetik
- Gemeinde-Koordination

### Die Basis

Miteinbezug der Basis mit wirkungsvollen Kommunikationskanälen und Möglichkeiten für Resonanz:

- Berufsgruppen (Arbeitsgruppen mit 35–40 Pers.)
- 3 Resonanzforen (insgesamt 120 Pers.): Podien und Diskussionsgruppen
- Zukunftstag «Auf geht's» (60 Pers.)
- 19. Nov. 2025, Wintersynode: Einstimmige Grundsatzentscheidung zum Projekt «Kirche für morgen»

### Timeline / Übergangsphase

Der Prozess begann 2020 und befindet sich in der Übergangsphase bis zur vollständigen Umsetzung des Mischpult-Modells im Jahr 2030/2031. Die Übergangsphase wird als Chance für Erprobungsräume genutzt, z. B. die Substitution der pfarrdienstlichen Aufgaben und Pilotprojekte in Zusammenhang mit dem Mischpultmodell, so z. B.

- kirchgemeindeübergreifender Pfarrdienst
- kirchgemeindeübergreifende Freiwilligen-Koordination
- Erste Mischpultversuche in der Vakanz
- Substitution von Pfarrdienstlichen Aufgaben

Links und weitere Ressourcen im Online-Artikel