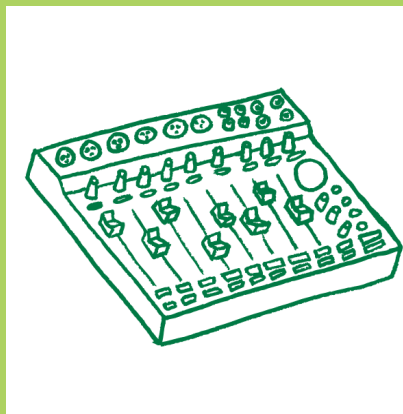
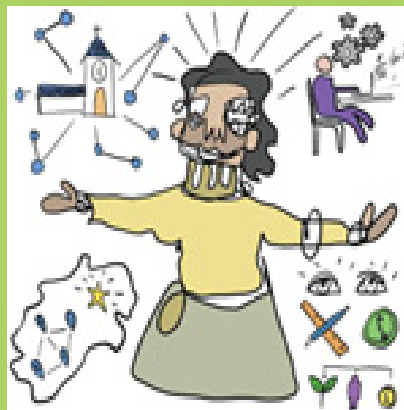


Reformprozess

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:innen-dienst 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: • verständliche Erschliessung und Deutung von Lebenswirklichkeit, Kultur und Gesellschaft im Horizont des Evangeliums • theologische Orientierung der Kirchgemeinde • massgebliche Mitwirkung an theologischen Entscheidungsprozessen theologischer Beratungs- und Begleitungsauftrag: • theologische und spirituelle Inspiration und Förderung in der Kirchgemeinde • theologische Begleitung von Freiwilligen • Vermittlung theologischer Grundlagen für die jeweiligen Aufgabenfelder • theologische Beratung und Begleitung der anderen Berufsgruppen (neuer Auftrag) (Basis-)Aufgaben (in Abhängigkeit vom jeweiligen Stellenumfang): • Verkündigung (Gottesdienste mit Taufe und Abendmahl) • Seelsorge • Kasualien (Trauung, Abdankung) • Bildungsarbeit • Netzwerkarbeit und Förderung in den Tätigkeitskontexten der Pfarrpersonen: • Aufbau und Pflege kirchlicher und gesellschaftlicher Netzwerke • kirchgemeindeübergreifende (Zusammen-)Arbeit • Förderung, Begleitung und Qualifizierung von Freiwilligen • Unterstützung der Kirchgemeinden in ihrer Entwicklung • Stärkung von Teams und Gemeinden • theologische Begleitung und Beratung der anderen Dienste (neuer Auftrag)
erforderliche Berufsqualifikation Zusatzausbildung neu	Berufsausbildung: • theologisches Vollstudium • praktische Ausbildung (Vikariat) • Ordination 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: erworbenes Wissen durch Ausbildung: • Theologie: biblisch-exegetische, systematische, kirchen-, philosophie-, religions- und geistesgeschichtliche sowie praktisch-theologische Disziplinen (Homiletik [Predigtlehre], Liturgik [Gottesdienstlehre], Seelsorge, Kirchenentwicklung) • Hermeneutik (Verstehens- und Deutungslehre), Kommunikation und Vermittlung: Übersetzungsarbeit zwischen christlicher Tradition und moderner Lebenswelt, Vertrautheit mit unterschiedlichen Kommunikationsmedien • Management und Netzwerkarbeit: Leitung und Entwicklung der Kirchgemeinde im Team Kompetenzen: Wissen und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten: • Deutungs- und Vermittlungskompetenz • Sozialkompetenz • Kommunikationskompetenz • Kompetenz zur Teamarbeit (Teamfähigkeit) • Kompetenz zur Förderung von Begabungen in der Gemeinde • Managementkompetenz
«Basispfarrdienst»	«Basispfarrdienst» und kirchgemeindeübergreifende Zusammenarbeit: Jede Kirchgemeinde hat Anspruch <i>auf</i> und Verpflichtung <i>zu</i> einem theologischen Sockel in Form eines sog. «Basispfarrdienstes» (= Pfarrstellen-Mindestumfang) • Kirchgemeinden können jedoch den Pfarrstellenumfang eigenständig bis zum verfügbaren Maximum erhöhen • kirchgemeindeübergreifende Anstellungen gewinnen an Bedeutung • Pfarrpersonen arbeiten verstärkt in mehreren Kirchgemeinden • Pastoralionsgemeinschaften können gemeinsam einen «Basispfarrdienst» beanspruchen
mögliche Ausbildungs- stätten	theologische und praktische Pfarrausbildung: • universitäre und kirchliche Ausbildungsgänge (Vollzeitausbildung) (unverändert wie bisher) Zusatzausbildung für die theologische Beratungs- und Begleitaufgabe • Reuss-Institut Luzern (Weiterbildungsmodul «Leadership») • WB-CH-Weiterbildungen (kirchliche Weiterbildungsangebote der Schweiz zum Thema) • Beratungsausbildung vor Ort (SH-Angebote)

Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/Funktionen	Module: • Didaktik & Methodik zu den theologischen Kernfeldern • 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. 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). 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. 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. Pfarrpersonen agieren in diesem Kontext als Brückenbauer in einer pluralistischen Gesellschaft und gestalten eine lebendige, offene Kirche. 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.

Fähigkeiten + Kompetenzen	Persönliche und soziale Kompetenzen: • Selbstmanagement, Eigenverantwortung • Konfliktfähigkeit, Reflexionsfähigkeit • Teamfähigkeit, Flexibilität, Kreativität • analytisches und strukturelles Denken Fach- und Methodenkompetenzen: • theologische Reflexionsfähigkeit • Kenntnisse der kirchlichen Strukturen und Traditionen • Beratung, Gesprächsführung, Case Management • Gruppenarbeit, Animation, Didaktik • Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung
mögliche Ausbildungsstätten	Institute/ Bildungsmöglichkeiten: • TDS Aarau • RefModula Bern • Fokus Theologie an diversen Orten • diverse HF und FHs – sozialfachliche Qualifikation
Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/Funktionen	• Prädikant:innen-Ausbildung (Evang.-ref. Kirche SH oder Reuss-Institut) • Kirchliche Jugendarbeit (TDS, religionspädagogische Ausbildung in Ref ZH) • 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). 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. 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. 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 bei entsprechender Ausbildung	Kernaufgaben der Katechetik: Religionspädagogische Bildungsarbeit • Planung, Durchführung und Weiterentwicklung des kirchlichen Unterrichts • Vermittlung biblischer, theologischer Grundlagen • Sensibilisierung für einen reflektierten Umgang mit anderen Religionen Unterricht auf erweiterten Klassenstufen: • Angebot kirchlichen Unterrichts bereits ab 1. + 2. Schuljahr • Weiterführung und Ausbau des Unterrichts in den 5.-8. Klassen und im Konfirmandenunterricht (9. Klasse) • Konfirmandenarbeit • eigenständige Gestaltung von Konfirmationen und Gottesdiensten • Familienarbeit Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien: • Stärkung von Kindern, Jugendlichen und Familien in Glaubens- und Lebensfragen • Gestaltung gemeinsamer Lern-, Feier- und Erfahrungsräume • Einbindung von Familien in kirchliche Feste und Aktivitäten • Entgegenwirken gegen den Verlust familiärer christlicher Traditionen Gottesdienstbegleitung, Feiern, kirchliches Leben • Planung und Mitgestaltung von Familiengottesdiensten • Gestaltung von Ritualen und Feiern mit Kindern, Jugendlichen und Familien Freiwilligenarbeit und Vernetzung: • Förderung und Begleitung von Freiwilligen in der Bildungs- und Familienarbeit • Berufsgruppeninterne und kirchgemeindeübergreifende Netzwerkarbeit Zusammenarbeit: Katechet:innen arbeiten in enger Zusammenarbeit mit Pfarrpersonen, die sie fachlich und theologisch unterstützen.
erforderliche Berufsqualifikation	Ausbildung, Zulassung und Qualitätssicherung: Grundausbildung: katechetische Ausbildung mit • biblische, theologischem und kirchengeschichtlichem Grundwissen. • religionspädagogischen Fachwissen erweiterte Qualifikation: • Lehrplan- und Ausbildungserweiterung für zusätzliche Altersstufen • Lehrdiplom Primarstufe • sozialpädagogische Aus- und Weiterbildungen • Zusätzliche Module in Homiletik, Liturgie, ökumenischem Unterricht. • Bei Bedarf heilpädagogische Zusatzausbildung. Die Qualitätssicherung liegt bei der kantonalkirchlichen Fachstelle.

Die grünen Aufgaben sind neu im Berufsprofil.

Fähigkeiten + Kompetenzen	Persönliche und soziale Kompetenzen: • ausgeprägte Kontaktfreude und Kommunikationsfähigkeit • Verantwortungsbewusstsein • Einfühlungsvermögen • Ideenreichtum und Kreativität • Organisationsfähigkeit • Sozialkompetenz Fach- und Methodenkompetenzen: • theologische Reflexionsfähigkeit • pädagogisches Fachwissen • Animation, Didaktik • Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung
mögliche Ausbildungsstätten	Institute/ Bildungsmöglichkeiten: • TDS Aarau, Katechetikausbildung • Evangelische Kirche Thurgau; Aus- und Weiterbildungen für Katechetinnen auf Primar- und Oberstufenniveau • Religionspädagogisches Institut St. Gallen RPI • OekModula, Solothurn • ForModula, Zürich • Reuss Institut Luzern • Fokus Theologie an diversen Orten
Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgabenbereiche/Funktionen	siehe oben berufsbegleitend
Ausbildungskosten	Der Kirchenrat erarbeitet zurzeit die Mitfinanzierung der Ausbindungs- und Weiterbildungskosten.
Lohneinstufung	Besoldungsdekret 401.120 (Lohnzahlung zurzeit Kirchgemeinde/Kantonalkirche je hälftig)
Anstellungsträgerin	im Reformprozess «Kirche für morgen»: 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 Kirchengemeinden – eine theologische «Grundversorgung» und ist durch klare Ausbildungs-, Evaluations- und Begleitstrukturen qualitätsgesichert.

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

Die grünen Aufgaben sind neu im Berufsprofil.

Fähigkeiten + Kompetenzen	Fähigkeiten: erworbenes Wissen durch Ausbildung: • Theologie: Bibelkunde, Exegese, Glaubenslehre • Praktische Theologie: Homiletik (Predigtlehre), Liturgik (Gottesdienstlehre), praktische Übungen • Fähigkeiten für Zusatzaufgaben: theologische sowie Praxis-Kenntnisse zu Seelsorge sowie zu Homiletik und Liturgik für Kasualien (wie Trauungen und Abdankungen) Kompetenzen: Wissen und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten: • soziale und theologische Kompetenz • Kompetenz zur Vermittlung der persönlichen Transzendenzüberzeugung • Kompetenz zu Reflexion, Analyse und Deutung von Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft im Horizont des Evangeliums • Kompetenz zur Begleitung in Glaubens- und Lebensfragen • Kompetenz zur Teamarbeit (Teamfähigkeit) • Kompetenz zur Reflexion bezüglich des eigenen Frömmigkeitsstils • Kompetenz zu Selbstkritik und Wertschätzung unterschiedlicher Frömmigkeitsformen
mögliche Ausbildungs- stätten	Institute/ Bildungsmöglichkeiten: • Theologiekurs ETK an diversen Orten (oder äquivalente theologische Ausbildungen / Kurse) mit kantonalkirchlicher Praxisausbildung (für Grundaufgaben) • 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) • kantonalkirchliche Weiterbildungen (regelmässig zu besuchen)
Ausbildungsmodule für erweiterte Aufgaben- bereiche/ Funktionen	Module: • theologische sowie Praxis-Module zur Seelsorge • Praxis-Module zu Homiletik und Liturgik für Kasualien (wie Trauungen und Abdankungen) • entsprechende Weiterbildungsangebote 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 • 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). 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. 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. A. Aufgaben innerhalb der eigenen Kirchgemeinde • zentrale Anlaufstelle vor Ort sowie Triage eingehender Anfragen (u. a. Besuche, Seelsorge, Kasualien) • Erstellung der jährlichen Gottesdienstplanung inkl. Koordination von Orgel- und Mesmerdiensten sowie Organisation von Stellvertretungen bei Abwesenheiten innerhalb des «Mischpults» • Terminkoordination und organisatorische Absprachen für interne Veranstaltungen und Sitzungen • Organisation interner Anlässe in Absprache mit dem Kirchenstand • Unterstützung der weiteren Berufsgruppen bei der Organisation von Lagern und Grossanlässen • bei entsprechender Beauftragung: Koordination des «Mischpult-Teams», Sicherstellung der Schnittstelle zum Kirchenstand, Teilnahme an Kirchenstandssitzungen sowie Gewährleistung des Informationstransfers an das Team B. Kirchgemeindeübergreifende Aufgaben • Planung und Organisation kirchgemeindeübergreifender Gottesdienste und Anlässe (z. B. Regionalgottesdienste, Seniorenferien, Seniorennachmittage) • Koordination und Betreuung der Freiwilligen bei kirchgemeindeübergreifenden Anlässen in Absprache mit dem Kirchenstand • Initiierung und Leitung eigener Projekte zur Stärkung der kirchgemeindeübergreifenden Zusammenarbeit, einschliesslich Vernetzungsanlässen C. Öffentlichkeitsarbeit • Pflege und Bewirtschaftung der Website • Verfassen von Artikeln, Berichten und Inseraten für den Kirchenboten • grafische Gestaltung von Flyern und Einladungen • 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. Der Besuch der vorgeschlagenen Weiterbildungen ist dringend empfohlen.

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

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

Ausbildungsmodule optional	Reusshaus: • Weiterbildungsmodul «Leadership» (3 Tage Präsenz Unterricht und Selbststudium) ZHAW Zürich: • verschiedene Module im Bereich Sozialmanagement und Kommunikation Crash-Kurse: • z.B. bei «Zwei Stunden» Wissen kurz und bündig, Selbstmanagement • z.B. bei Direct Point online-Kurs «Texten» • z.B. bei Klubschule Ostschweiz/Pro – online-Kurs zu Projektmanagement berufsbegleitend
Ausbildungskosten	Der Kirchenrat erarbeitet zurzeit die Mitfinanzierung der Ausbildungs- und Weiterbildungskosten
Lohneinstufung	Besoldungsdekret 401.120
Anstellungsträgerin	Im Grundsatz: • 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 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. 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. 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. 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. 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 ortsnahe, verlässlich und nachhaltig gestaltet werden kann.
--	---



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