

# KONSENSTEXT

aus dem Leitbildprozeß  
der Studienleiterinnen und  
Studienleiter

am

Predigerseminar Hofgeismar

# 1 Einführung

- 1. 1 Verständigung über die Aufgaben der Aus- und Fortbildung
- 1. 2 Herausforderungen an das Pfarramt in der Gegenwart
- 1. 3 Gestaltung des Pfarramtes in der Gegenwart
- 1. 4 Lernort Predigerseminar
- 1. 5 Vikariat als Übergangsphase
- 1. 6 Fortbildung

# 2 Zielgruppen

- 2. 1 In der Ausbildung
  - 2. 1. 1 Die Vikare und Vikarinnen
  - 2. 1. 2 Herausforderungen an die Vikare und Vikarinnen
- 2. 2 In der FEA
  - 2. 2. 1 Unterschiedliche Lebens- und Berufssituationen
  - 2. 2. 2 Hohe Motivation
  - 2. 2. 3 Herausforderungen
  - 2. 2. 4 Zur Studienleitung in der FEA-Zeit
- 2. 3 In der Fortbildung
  - 2. 3. 1 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
  - 2. 3. 2 Zusammenarbeit mit externen Referentinnen und Referenten
  - 2. 3. 3 Die besondere Aufgabe der Studienleitung

Exkurs: Die Mitarbeitenden des Hauses

## 3 Strukturen

- 3. 1 Strukturelle Gegebenheiten und Entscheidungen
- 3. 2 Strukturelle Vorgaben und Entscheidungen in der Ausbildung
- 3. 3 Strukturentscheidungen im Blick auf die FEA
  - 3. 3. 1 Ort und Ziele der FEA
  - 3. 3. 2 Strukturentscheidungen der FEA
  - 3. 3. 3 Zeit, Ort und Kosten
- 3. 4 Strukturentscheidungen im Blick auf die Pastoralkollegs
  - 3. 4. 1 Pastoralkollegs mit Kirchenkreisen
  - 3. 4. 2 Frei ausgeschriebene Kollegs
  - 3. 4. 3 Studientage
  - 3. 4. 4 Pastoralkolleg gemeinsam mit Prädikantinnen und Prädikanten

## 4 Handlungsfelder

- 4. 1 Gottesdienst
  - 4. 1. 1 Der Gottesdienst in der Ausbildung
  - 4. 1. 2 Der Gottesdienst in der Fortbildung
- 4. 2 Seelsorge
  - 4. 2. 1 Seelsorge im Bereich Ausbildung
  - 4. 2. 2 Seelsorge im Bereich Fortbildung
- 4. 3 Bildung
  - 4. 3. 1 Bildung in der Ausbildung
  - 4. 3. 2 Unterricht, Bildung und pädagogisches Handeln in der Fortbildung
- 4. 4 Leitung
  - 4. 4. 1 Leitung in der Ausbildung
  - 4. 4. 2 Leitung in der Fortbildung

## 5 Dimensionen

- 5. 1 Die ökumenische Dimension
- 5. 1. 2 Die ökumenische Dimension in der Ausbildung
- 5. 1. 3 Die ökumenische Dimension in der Fortbildung
- 5. 2 Die diakonische Dimension
- 5. 2. 1 Die diakonische Dimension in der Ausbildung
- 5. 2. 2 Die diakonische Dimension in der Fortbildung

## 6 Ausblick

(Nachwort)

Ein Text

und seine Kommentare

# 1 Einführung

## 1.1 Verständigung über die Aufgaben der Aus- und Fortbildung

Leitbildprozesse sind modern. Allenthalben sind diakonische Einrichtungen und Gesamtverbände, ganze Landeskirchen und einzelne Kirchengemeinden dabei, sich über ein Leitbild ihrer Arbeit zu verständigen. Gleichwohl sind diese Prozesse mehr als eine Mode: Sie zeigen, daß die Kirchen in der Gegenwart über ihren Auftrag, über Quelle und Ziel ihrer Arbeit nachzudenken haben. Ein solcher Verständigungsprozeß bricht Selbstverständlichkeiten auf, stellt Dinge in Frage, die sich eingeschliffen haben, nötigt, nach Prioritäten zu fragen, gibt einen (neu) bewußt gemachten Orientierungsrahmen für konkrete Handlungsentscheidungen, der von allen, die am Diskussionsprozeß beteiligt waren, mitgetragen werden kann.

Auch im Kontext der Aus- und Fortbildung von Pfarrern scheint uns ein solcher Verständigungsprozeß ebenso hilfreich wie notwendig zu sein. Zunächst bedeutet dieser Prozeß des gemeinsamen Nachdenkens die Beantwortung der ganz elementaren Fragen „Was machen wir in der Aus- und Fortbildung?“, „Warum machen wir gerade das?“, „Wie machen wir es?“. Gleichzeitig kann mit diesem Prozeß ein Beitrag zum gemeinsamen Nachdenken in unserer Kirche über das spezifische Profil des Pfarramtes in der Gegenwart geleistet werden.

---

<sup>1</sup> So in Werner Hassiepen und Eilert Herms (Hg.), Grundlagen der theologischen Ausbildung und Fortbildung im Gespräch [Reform der theologischen Ausbildung Bd. 14], Stuttgart 1993, S. 57.

<sup>2</sup> Was auch immer „Gemeinde“ bedeutet im Spannungsfeld von „Kerngemeinde“ und sog. „Distanzierten“, von Christen mit wochen- oder jahreszeitlicher bzw. lebensgeschichtlicher Frömmigkeit, von sichtbarer und unsichtbarer Kirche.

<sup>3</sup> § 7 (1) Pfortb-VO

<sup>4</sup> Vgl. dazu die Erläuterungen zu Stellenausschreibungen KA 1998, S. 28 und 52.

<sup>5</sup> Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, Bezeugung des Evangeliums. Perspektiven der Arbeit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in den nächsten Jahren, Stand: 23. Januar 1997, 37.

<sup>6</sup> Ebd. 9.

## 1.2 Herausforderungen an das Pfarramt in der Gegenwart

(K1) Wenn in der Kirche über Ausbildung zum Pfarramt nachgedacht wird, so muß das Ganze des kirchlichen Auftrages im Blick sein. Soll nicht nur eine unkritische und letztlich orientierungslose Anpassung an faktische gesellschaftliche Entwicklungen geschehen, muß zunächst eine Verständigung über die Aufgabe der Kirche und des Pfarramtes versucht werden. Erst dann kann nach den angemessenen Reaktionen im Ausbildungsbereich auf gegenwärtige Herausforderungen gefragt werden.

Mit der Formel „Bezeugung des Evangeliums“ ist in der EKKW die Aufgabe der Kirche beschrieben worden. Wenn man sich diese „Basisformel“ zu eigen macht, ist weiter zu fragen, was denn die spezifische Aufgabe ist, die die Pfarrerinnen und Pfarrer im Rahmen dieser umfassenden Aufgabe wahrzunehmen haben. Hier ist zunächst eine erstaunliche Konstanz festzustellen. Über einen langen historischen Zeitraum hinweg hat sich ein stabiles Raster von Handlungsfeldern herausgebildet, das zu Rechtstexten und agendarischen Formulierungen geronnen ist: Die Bezeugung des Evangeliums als das Predigen und das Reichen der Sakramente, als Unterricht und als Begleitung der Menschen in Schwellen- und Krisensituationen.

(K2) Hinzu kommen die Leitungsverantwortung in der Gemeinde und zunehmend die Vergegenwärtigung der ökumenischen und diakonischen Dimension allen kirchlichen Handelns.

Mit diesen Aufgaben scheint die Struktur des identischen Elements pfarramtlichen Handelns gegeben zu sein. Freilich besteht die eigentliche Herausforderung darin, diese Struktur mit Leben zu erfüllen, jeweils neu zu ges-

(K1 JCB) Wenn in der Kirche über Ausbildung zum Pfarramt nachgedacht wird, so ist das Ganze des kirchlichen Auftrages im Blick. Soll nicht nur eine unkritische und letztlich orientierungslose Anpassung an faktische gesellschaftliche Entwicklungen geschehen, ist eine Verständigung über die Aufgabe der Kirche und des Pfarramtes genauso wichtig wie die Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Herausforderungen. Im folgenden werden beide Perspektiven in ein Nacheinander aufgelöst: nach einer Selbstvergewisserung über die Aufgabe der Kirche und des Pfarramtes wird nach angemessenen Reaktionen im Ausbildungsbereich auf gegenwärtige Herausforderungen gefragt.

(K2 JCB)) Hinzu kommen die spezifisch pastorale Leitungsverantwortung in der Gemeinde und die Vergegenwärtigung der diakonischen und ökumenischen Dimension allen kirchlichen Handelns, wobei letztere eine reflektierte Bestimmung ihres Verhältnisses zum Judentum, zu anderen Religionen und zu heutigen Formen von Religiosität einschließt.

talten. Die Frage nach der spezifischen Gestaltung kann jedoch nicht beantwortet werden, ohne daß die jeweilige Gegenwart und die spezifische gesellschaftliche Situation so genau wie möglich wahrgenommen wird.

Diese Situation stellt die traditionelle kirchliche Arbeit in den Gemeinden vor neue Herausforderungen:

- Gesellschaftliche Individualisierung und Differenzierung und nicht zuletzt die damit einhergehende Entwicklung des Freizeitverhaltens der Menschen führen in eine Krise einer an kontinuierlichen Gruppen und Kreisen orientierten Gemeindegemeinschaft.
- In der medial konstituierten Wirklichkeit verliert Kirche ihre selbstverständliche Prägekraft für die Ausbildung einer Deutung der Wirklichkeit und der Orientierung des individuellen Handelns. Sie als ein „Anbieter für Sinn und Wirklichkeitsdeutung“ unter vielen wahrgenommen. Das Individuum wählt zwischen Angeboten und relativiert damit faktisch die jeweiligen Wahrheitsansprüche
- (K3) Die klassischen Angebote von Religion als Gestaltungspotenz für Lebensübergänge werden „nachgefragt“ und stabilisieren bisher noch die Volkskirche. Eine größer werdende Zahl von Menschen verspricht sich jedoch keinen einleuchtenden persönlichen Gewinn aus der Mitgliedschaft in der Kirche, so daß eine selbstverständliche Plausibilität der Mitgliedschaft nicht vorausgesetzt werden kann.

(K4) Mit dieser allgemeinen Marginalisierung geht einher, daß traditionelle christliche Deutungsmuster ihre „Selbstverständlichkeit“ verlieren und neu erschlossen werden müssen.

(K5) Diese neue Situation, die zugegebener-

(K3 JCB) Die klassischen Angebote von Religion: grundlegende Strukturierungen von Zeit und Raum in Kirchenjahr und kirchlichen Gebäuden, zugehende Seelsorge und die Gestaltung von Lebensübergängen werden von vielen Menschen begrüßt, selbst wenn sie sie nicht persönlich wahrnehmen.

Die öffentliche und diakonische Präsenz der Kirche findet ein hohes Maß an Zustimmung, auch wenn für eine größer werdende Zahl von Menschen eine selbstverständliche Plausibilität der Mitgliedschaft nicht mehr vorausgesetzt werden kann, da sie sich keinen persönlichen Gewinn aus der Mitgliedschaft in der Kirche versprechen.

(K4 JCB) Nicht nur in diesen Bereichen müssen christliche Deutungsmuster neu erschlossen werden; insgesamt ist die Kirche aufgefordert, ihr Zeugnis in einer der heutigen Zeit angemessenen und verständlichen Gestalt zum Ausdruck zu bringen.

(K5 JCB) Die beschriebene Situation wird

maßen schwierig ist und oft als bedrohlich erlebt wird, sollte jedoch nicht nur als Gefahr oder im Deutungsmuster eines umfassenden Kulturpessimismus wahrgenommen werden. Die gegenwärtige Situation muß als eine Umformungskrise begriffen werden, die bereits Kierkegaard in seinem historischen Kontext erahnt hat. Sie ist gleichermaßen Herausforderung und Chance, das Christentum auf ganz neue Weise anzueignen.

Wie weit die gegenwärtige Situation begriffen wird, und wie angemessen die Kirche darauf reagieren kann, entscheidet sich auch im Bereich der Ausbildung und der Fortbildung von Funktionsträgern der Kirche. Es wird darum gehen, die genannten zentralen und identischen Aufgaben des Pfarramtes in neuer Weise wahrzunehmen, Arbeitsstile, Arbeitsschwerpunkte und Handlungskompetenzen der Pfarrerinnen und Pfarrer auf ihre Angemessenheit zu befragen und wenn nötig zu verändern.

### **1.3 Gestaltung des Pfarramtes in der Gegenwart**

Im Horizont von identischer Struktur und aktueller Gestaltung ist zu fragen, wie Pfarrerinnen und Pfarrer heute ihren spezifischen Beitrag zum kirchlichen Auftrag der Bezeugung des Evangeliums leisten können, oder elementarer: „Was muß ein Pfarrer heute eigentlich auf jeden Fall können?“

vielfach als bedrohlich erlebt; sie ist in der Moderne aber keineswegs neu und sollte nicht nur als Gefahr oder im Deutungsmuster eines umfassenden Kulturpessimismus, sondern als Umformungskrise begriffen werden. Sie ist Herausforderung und Chance, das Christentum neu anzueignen; in diesem Prozess kann die Kirche auf einen großen Reichtum an **Ressourcen** zurückgreifen:

- auf öffentlich und kulturell bedeutsame Gebäude und andere materielle Voraussetzungen,
- auf institutionelle Strukturen, die sich in gesellschaftlichen Umbrüchen bewährt haben und Reformierbarkeit zulassen
- auf eine hoch differenzierte und flexible theologische Theorie,
- auf selbstbewußte und verantwortliche Gemeinden und andere Arbeitsfelder mit einer lebendigen Praxis,
- auf eine langjährige Tradition der Präsenz in Kultur und Öffentlichkeit,
- auf eine große Zahl motivierter ehrenamtlicher und hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter...

Was ein Pfarrer / eine Pfarrerin „können“ muß, soll nun in zwei Schritten bestimmt werden, indem zunächst nach den grundlegenden Fähigkeiten und sodann nach den zentralen Handlungskompetenzen gefragt wird.

Als grundlegend sollen diejenigen Fähigkeiten bestimmt werden, die bei der Entwicklung von unterschiedlichen Handlungskompetenzen für das Pfarramt und im Agieren in unterschiedlichen Handlungsfeldern immer schon vorausgesetzt werden müssen.

Zu diesen grundlegenden Fähigkeiten gehören:

- sensible Wahrnehmungsfähigkeit individueller und gesellschaftlicher Prozesse;
- sichere Kommunikationsfähigkeit in unterschiedlichen Kontexten;
- theologische Urteils- und Sprachfähigkeit;
- Sicherheit im Einsatz des gesamten theologischen Methodenensembles in Planung, Entscheidung, Durchführung und Auswertung von Projekten;
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Klärung, Entfaltung und Pflege einer eigenen Spiritualität und zur Kenntnis und Würdigung anderer Formen von Spiritualität;
- Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Rolle und Ausbildung einer pastoralen Identität.

(K6)

Diese Fähigkeiten sind zum einen persönliche Begabungen, die nicht gelehrt oder antrainiert werden können, gleichzeitig können sie jedoch entfaltet, gefördert und gepflegt werden. Hier liegt die Aufgabe der Aus- und Fortbildung mit ihren je eigenen Schwerpunkten.

Inwiefern diese Fähigkeiten gerade in der gegenwärtigen Situation von Bedeutung sind, soll kurz begründet werden:

- Eine komplexe, zunehmend vielgestaltige und damit unübersichtlich werdende Wirklichkeit erfordert einerseits die Kenntnis und Fähigkeit der Rezeption von methodisch kontrollierter Wirklichkeits-

- (K6 JCB) Stilsicherheit in öffentlicher Präsenz;
- Fähigkeit zur Übernahme öffentlicher Verantwortung;
- Fähigkeit zur kollegialen Zusammenarbeit und Beratung.

Diese Fähigkeiten gründen in persönlichen Begabungen, die in der Aus- und Fortbildung entfaltet, gefördert und gepflegt werden.

wahrnehmung (empirische Sozialwissenschaften). Andererseits geht es um sensible Wahrnehmung auf der Ebene der individuellen Kommunikation (Empathie).

- Gerade in einer medial geprägten Wirklichkeit muß die Pfarrerin sich in unterschiedlichsten Kommunikationskontexten, die mit unterschiedlichsten rhetorischen Anforderungen verknüpft sind, bewegen können. Gleichzeitig ist das Interesse nach persönlicher Kommunikation groß, so daß das Feld persönlicher Zuwendung und Begegnung eine erhebliche Bedeutung behält
- (K7) Die Selbstverständlichkeit des christlichen Wirklichkeitsverständnisses schwindet, deshalb steigt der Aufwand an nötiger Vermittlungsleistung, und ein Pfarrer muß in der Lage sein, hermeneutisch kompetent das Wirklichkeitsverständnis des christlichen Glaubens mit Bezug auf ein spezifisches Problem zu vergegenwärtigen.
- Gerade im Horizont vielfältigster Ausprägungen von Spiritualität zwischen den Polen einer aufmerksamen Bewahrung überkommener Formen und einer sich ungesteuert entwickelnden „Patchwork – Spiritualität“, muß die Pfarrerin in sicherer Weise eine eigene Spiritualität leben und stilsicher reflektierten und kritischen Zugang zu anderen Formen kultureller und religiöser Kommunikation finden können.
- (K8) In einer Gesellschaft, für die symbolische Kommunikation bedeutsam ist und in der Organisationen durch Repräsentanten medial wahrgenommen werden, ist der Pfarrer Repräsentant Kirche sein.

Er muß in der Lage sein, Individualität und

(K7 JCB) Die Selbstverständlichkeit des christlichen Wirklichkeitsverständnisses schwindet, deshalb steigt der Aufwand an nötiger Vermittlungsleistung, Pfarrerinnen und Pfarrer müssen in der Lage sein, hermeneutisch kompetent das Wirklichkeitsverständnis des christlichen Glaubens mit Bezug auf ein spezifisches Problem sprachlich zu vergegenwärtigen, in öffentlichen Konflikten zu inszenieren, liturgisch zur Darstellung zu bringen usw..

(K8 JCB) In einer Gesellschaft, für die symbolische Kommunikation bedeutsam ist und in der Organisationen durch Repräsentanten medial wahrgenommen werden, ist der Pfarrer/ die Pfarrerin Repräsentant/in von Kirche. Er oder sie ist eine moderne Zeitgenossin und gleichzeitig ‘nicht von dieser Welt’; er oder sie ist Akademiker/in, der/die wie alle anderen als Privatperson leben will und ist gleichzeitig als öffentliche Person einem erheblichen Erwartungsdruck ausgesetzt. In dieser Situation müssen Pfarrerinnen und Pfarrer in der Lage sein, die unter-

Amt authentisch zu vermitteln, mithin eine reflektierte Identifikation mit der Institution, für die er oder sie steht, zu entwickeln und immer neu zu bestimmen.

(K9) Im Horizont dieser grundlegenden Fähigkeiten sind die unterschiedlichen Handlungskompetenzen zu benennen, die zu einer professionellen Führung des Pfarramtes notwendig sind.

### **Pädagogische Handlungskompetenz**

In den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern des Pfarramtes ist diese Kompetenz gefragt, sei es im schulischen Religionsunterricht, sei es im Konfirmandenunterricht. Ebenso sind die vielfältigen Kontexte der Arbeit mit Erwachsenen, insbesondere der Gruppen der Heranwachsenden und der alten Menschen zu nennen.

### **(K10) Gottesdienstliche Handlungskompetenz**

Hier geht es sowohl um das Verfassen von Ansprachen und Predigten als auch um die Gestaltung unterschiedlichster Gottesdienste.

Insbesondere ist der Bereich des Handelns in unterschiedlichen Kasualgottesdiensten von hoher Bedeutung.

### **(K11) Seelsorgerliche Kompetenz**

Unter den Bedingungen der Individualisierung ist der Pfarrer als ein Mensch gefragt,

- der andere in einer angemessenen Balance von Nähe und Distanz begleitet,
- der persönlich authentisch ist und die Individualität und Mündigkeit des Gegenübers achtet,
- der das sensible Angebot einer Lebens-

schiedlichsten öffentlichen Ansprüche, ihre Individualität und ihr Amt in eine für sie (und ihre Angehörigen) befriedigende Form zu bringen, eine reflektierte Identifikation mit der Institution, für die er oder sie steht, entwickeln und die eigene Rolle in den sozialen, kommunalen und kirchlichen Bezüge, in denen er oder sie steht, transparent zu machen.

### **(K10 JCB) Gottesdienstliche Handlungskompetenz**

Hier geht es um das Verfassen von Ansprachen und Predigten, um die Gestaltung unterschiedlichster Gottesdienste, aber auch um kleine Formen, die etwa auch das seelsorgliche und alltägliche Handeln bestimmen. Insbesondere sind die räumlichen und zeitlichen Horizonte gottesdienstlichen Handelns und die unterschiedlichen Kasualgottesdiensten zu pflegen.

### **(K11 JCB) Seelsorgerliche Kompetenz**

Unter den Bedingungen der Individualisierung sind der Pfarrer und die Pfarrerin als Menschen gefragt,

- die andere in einer angemessenen Balance von Nähe und Distanz begleiten,
- die die Möglichkeiten des sozialen Netzes gemeindlicher, nicht nur parochialer Existenz (Selbsthilfegruppen, Besuchsdienste) in seelsorgliche Prozesse einbringen,

deutung im Horizont des christlichen Glaubens macht,

- der zurückhaltend, aber bereitwillig die Kommunikationsform des Gebets anbietet,
- der auch bereit ist, den Horizont von Schuld und Vergebung wahrzunehmen und aufzunehmen, wenn er seitens des Gesprächspartners angesprochen wird.

Bei all dem darf der Seelsorger sich nicht als „Barfuß – Therapeut“ mißverstehen, gleichwohl muß er psychologische Kenntnisse besitzen, um manifeste psychopathologische Krankheitsbilder zu erkennen und um unterschiedliche Kommunikationssituationen, insbesondere Schwellen- und Krisensituationen zu verstehen.

### **Leitungskompetenz**

In der gegenwärtigen Gestalt des volksskirchlichen Pfarramts wird von der Pfarrerin in unterschiedlichen Bereichen erwartet, daß sie Leitung ausübt. Dies beginnt in der Leitung unterschiedlicher Gemeindegruppen, führt über die Koordination und theologische Fortbildung ehren-, neben und hauptamtlicher MitarbeiterInnen, und prägt sich möglicherweise in der Rolle der Dienstvorgesetzten, beispielsweise in einem Kindergarten, aus. Ebenso wird von der Pfarrerin erwartet, daß sie in der Lage ist, in gemeinsamer Verantwortung mit dem Kirchenvorstand Gemeindeleitung wahrzunehmen.

(K12) Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß über eine organisatorische Leitung der Kirchengemeinde hinaus von der Pfarrerin in vielen Bereichen auch geistliche Leitung erwartet wird; und nicht zuletzt ist zu reflektieren, was „mich selbst“ innerlich leitet.

- der zurückhaltend, aber bereitwillig liturgische Kommunikationsformen, insbesondere des Gebets, anbietet,
- der die Stärken des Gegenübers hervorhebt, aber auch den Horizont von Schuld und Vergebung wahrnimmt und gestaltet.

(K12 JCB) Leitung der Kirchengemeinde geschieht in vielfältigen Formen und durch unterschiedliche Personen. Häufig geht es um einen angemessenen Umgang mit Konflikten. Die spezifische Funktion und Bedeutung des Pfarrers/ der Pfarrerin liegt in ihrer Fähigkeit zur geistlichen Leitung; die ein Bewußtsein dessen voraussetzt, was „mich selbst“ innerlich leitet.

### **Kompetenz zur Wahrnehmung öffentlicher Verantwortung**

Gerade unter den Bedingungen einer ländlich strukturierten Volkskirche sind Pfarrerrinnen und Pfarrer vielfältig gefordert in kommunalen und anderen öffentlichen Zusammenhängen in gemeinsamer Verantwortung mit den gemeindlichen und kirchlichen Gremien das Evangelium in seiner gesellschaftlichen Rele-

vanz zu bezeugen.

## 1.4 Lernort Predigerseminar

Die genannten grundlegenden Fähigkeiten und Handlungskompetenzen gehören zu den notwendigen Bedingungen für eine angemessene Ausübung des Pfarrberufes. In diesem Horizont geschieht auch Aus- und Fortbildung. Ziel des Vikariats ist es, die genannten Fähigkeiten zu entdecken, zu wecken und zu entfalten und die genannten Kompetenzen anzueignen und einzuüben.

Es liegt im Charakter des Pfarrberufs als Profession und im Wesen der genannten Fähigkeiten und Kompetenzen, daß diese in einem lebenslangen Prozeß der Fortbildung zu reflektieren, zu pflegen und auszubauen sind. Hier liegt der Aufgabenbereich der Fortbildung.

Ein wichtiger Rahmen für die unterschiedlichen Bemühungen um Aus- und Fortbildung bilden die Schwerpunkte und Leitlinien, die durch die Landessynode gesetzt sind. Hier sie besonders auf die Erklärung zum Verhältnis von Christen und Juden verwiesen. Außerdem besteht der Anspruch, in allen Handlungsfeldern die Dimensionen der Ökumene und der Diakonie bewußt zu machen. Schließlich sollen die Einsichten der „Gender“ – Forschung in der Planung und Durchführung von Arbeitsprojekten im Blick sein.

Der Lernort des Predigerseminars bietet dabei viele Chancen und Möglichkeiten diesen gemeinsamen Bildungsweg zu gehen. Die Möglichkeiten des gemeinsamen Lebens und Arbeitens können hilfreiche Rahmenbedingungen sein, um an der Entfaltung der grundlegenden Fähigkeiten zu arbeiten und die pfarramtlichen Handlungskompetenzen einzuüben oder zu vertiefen. Elemente von Kollegialität und kollegialer Beratung können erlebt und erprobt werden. Im gemeinsamen Leben und in den damit einhergehenden Konflikten, sei es in der thematischen Arbeit, sei es im geselligen Miteinander, geschieht Persönlichkeitsbildung, und es kann kollegiale Solidarität und Loyalität erfahren und eingeübt werden.

(K13)

(K13 JCB) Ein besonderes Gewicht kommt der Förderung der individuellen und gemeinsamen Spiritualität zu. Sie geschieht durch spezifische Angebote in Aus- und Fortbildung, durch die grundsätzliche, je nach Kontext unterschiedliche Ausrichtung aller Kollegs auf diesen Aspekt und in besonderer Weise durch das geistliche Leben im Haus. Es stellt sich bewusst in die evangelische Tradition, in dem es sich auf die Bibel konzentriert, evangelische Freiheit im Umgang mit der Tradition fördert und sich dementsprechend durch eine große Vielfalt und Offenheit auszeichnet. Es orientiert sich an agendarischen Formen und zielt auf Wiedererkennbarkeit. Es führt die unterschiedlichen Gruppen (einschließlich der Mitarbeiter /innen im Haus), Themen und Konstellationen des Hauses zusammen, konzentriert und stärkt.

## 1.5 Vikariat als Übergangsphase

Das Vikariat ist zwar eine Phase die dem Prozeß der Ausbildung zugeordnet werden muß, da es jedoch die letzte Phase der Ausbildung zum Pfarramt ist, hat es auch eine wichtige Brückenfunktion zwischen Studium und selbstverantworteter Praxis .

So müssen einerseits im Vikariat bestimmte Lernziele als erreicht vorausgesetzt werden: Die erste Phase der (akademischen) Ausbildung muß hinreichende Kenntnisse in den theologischen Disziplinen erbracht haben, und eine theologische Urteilsfähigkeit muß ausgebildet sein. Das Vikariat kann hier nicht die Aufgabe haben, Defizite nachträglich auszugleichen. Im Vikariat sind die Schwerpunkte andere:

Es geht um angeleitete oder begleitete aber auch selbstverantwortete Projekte im Lernfeld „Vikariatsgemeinde“ und die damit verbundenen Praxiserfahrungen.

Es geht um eine kritische Reflexion dieser Praxiserfahrung im Gespräch mit dem Mentor und in den themenzentrierten Kurswochen des Predigerseminars.

Dabei wird die in der ersten Ausbildungsphase gewonnene Kenntnis der Theologie in ihrer Differenzierung vorausgesetzt. Die theologischen Kenntnisse und Methoden werden je-

doch eingesetzt für die Vorbereitung und Konzipierung von unterschiedlichen Projekten.

## **1.6 Fortbildung**

Das Vikariat ist noch nicht selbstverantwortete pfarramtliche Praxis. Deshalb ist es sinnvoll, nach dem Vikariat mit einer unterschiedenen ersten Phase der Fortbildung zu beginnen. Über den Abschluß des Vikariats hinaus geschieht eine Verzahnung mit der FEA, da bestimmte Themenbereiche verantworteter Praxis sinnvollerweise erst behandelt werden können, wenn ein Pfarramt verantwortlich geführt wird.

Da für das Vikariat eine begrenzte Zeit zur Verfügung steht, müssen andererseits Prioritätenentscheidungen getroffen werden: Nicht alles, was nützlich oder wünschenswert ist, kann einen Platz im Vikariat finden.

Gerade der Zusammenhang notwendiger Begrenzung kann auf das Desiderat von Fortbildung verweisen. Insofern das Vikariat die letzte Phase der Ausbildung ist, entscheidet sich hier, ob eine Sensibilität für die Notwendigkeit einer lebenslangen Fortbildung, die über das Vikariat hinausgeht, etabliert wird.

Die Fortbildung als Bemühung um die Pflege und die Erweiterung der grundlegenden Fähigkeiten und der Handlungskompetenzen für das Pfarramt setzt die Verantwortung der einzelnen für ihre Fortbildung voraus. In einem Auswahlprozeß wird zusammen mit den theologischen Studienleiter/inne/n im Kirchenkreis ein Programm von Fortbildungsveranstaltungen erarbeitet, das auf die jeweils aktuellen Erfordernisse der Fortbildung eingeht und in der Verantwortung des Predigerseminars durchgeführt wird.

## **2 Zielgruppen**

### **2.1 In der Ausbildung**

#### **2.1.1 Die Vikare und Vikarinnen**

Wer kommt?

Obwohl immer noch der größte Teil der Vikarinnen und Vikare in Kurhessen-Waldeck unmittelbar nach dem Studium mit der zweiten Ausbildungsphase beginnt, wächst der Anteil derer, die vor dem Studium einen Beruf erlernt und ausgeübt haben oder die arbeiten mussten, um das Studium zu finanzieren und die somit Einblick in unterschiedliche Tätigkeitsfelder gewonnen haben. Wieder andere konnten Studienzeit im Ausland verbringen und weisen so neben Sprachkenntnissen auch Erfahrungen im interkulturellen und ökumenischen Dialog vor. Das Einstiegsalter kann zwischen 26 und 43 Jahren liegen; im Durchschnitt der letzten Kurse liegt es bei 29 Jahren.

Sehr unterschiedlich ist auch die ökonomischen Situation der Vikare und Vikarinnen. Die einen beginnen, nach einem von den Eltern finanzierten Studium, ihr Vikariat schuldenfrei, andere sind durch die Rückzahlung des Bafög belastet und können nicht mit der Unterstützung ihrer Herkunftsfamilie rechnen. Manche müssen mit dem Vikarsgehalt eine Familie ernähren. In einigen Fällen liegen die Anwärterbezüge unter dem, was den einzelnen während des Studiums zur Verfügung stand.

So verschieden wie diese Ausgangsvoraussetzungen, sind auch die Lebensformen der Vikare und Vikarinnen. Sie spiegeln gesellschaftliche Wirklichkeit. Da sind die „Singles“, die ihren Lebensstil wegen seiner Unabhängigkeit und Ungebundenheit schätzen. Andere leben in festen Beziehungen. Wieder andere haben bereits während des Studiums Familien gegründet und erfahren jetzt eine besondere Belastung durch die längere Abwesenheit von der Familie während der Kurswochen im Predigerseminar. Es kommen Vikare und Vikarinnen, die für ihre Partnerin, ihren Partner mitverantwortlich sind, weil die gerade Erziehungsarbeit leisten oder noch in Ausbildung sind oder keine Chance auf Anstellung haben.

Wie kommen die Vikare und Vikarinnen?

Der Beginn des Vikariats ist der Übergang von einem selbstorganisierten Leben und Ar-

beiten in ein abhängiges Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche. Das Studium, sogar unter dem Druck, es selbst finanzieren oder für eine Familie sorgen zu müssen, bot einen großen Spielraum für die Gestaltung der eigenen Zeit. Dies ändert sich mit dem Eintritt in die zweite Ausbildungsphase und findet Ausdruck in den Rahmenbedingungen des Vikariats wie Präsenzzeiten, Urlaubsverordnung, Dienstvorgesetzte, Dienstwege, allerdings auch in den regelmäßigen Anwärterbezügen. Die Erfahrung, sich im Predigerseminar in einen vorgegebenen Ausbildungsplan unter der Leitung eines Studienleiters/ einer Studienleiterin fügen zu müssen, ist eine nach langen Studienzeiten befremdende Erfahrung. Der Vorrang der Ausbildungszeiten im Predigerseminar vor gemeindlichen und persönlichen Interessen ist für viele in dieser Verbindlichkeit neu, denn bis dahin mussten die Vikarinnen und Vikare ihren Weg zu selbstbestimmten Zielen auch selbst organisieren.

Bei Vikariatsbeginn liegen die eigenen Erfahrungen von Gemeinde bzw. Gemeindearbeit, die der größere Teil einer Ausbildungsgruppe mitbringt, meist mehr als 10 Jahre zurück. Kontinuierliche oder sporadische Mitarbeit in einer Ortsgemeinde während des Studiums ist eher selten. Es gibt immer wieder einzelne, die keine nennenswerten Erfahrungen mit oder Bezüge zu einer Gemeinde oder gemeindlichen Arbeit mitbringen. Für die meisten sind die Jahre vor dem Vikariatsbeginn bestimmt vom Theologiestudium, d.h. von der Auseinandersetzung mit Theologie als Wissenschaft und der Aneignung theologischer Positionen.

Es sind nicht mehr die großen theologischen Schulen oder Lehrer, die ihre Schüler und Schülerinnen in die Praxis der Kirche entlassen, sondern die mitgebrachten Vorkenntnisse sind nicht einheitlich zu fassen. Studiert wird häufig schwerpunktmäßig, exemplarisch, mit detaillierten Kenntnissen auf bestimmten Gebieten, z.B. im Bereich der Kirchengeschichte, des ökumenischen Dialogs usw. Diese besonderen Kenntnisse fruchtbar zu machen für die jeweilige Lerngruppe ist eine besondere Chance. Daneben sind eher positionelle Zugänge zu beobachten, gespeist etwa aus der

Erfahrung der Befreiungstheologie oder durch Mitarbeit in evangelikalen Gruppen.

Ebenso unterschiedlich wie die theologische Herkunft der Vikarinnen und Vikare sind die Frömmigkeitsstile. Manchmal knüpfen sie an Erfahrungen aus der eigenen Jugendgruppe an, manchmal wurden während des Studiums gemeinschaftliche Formen gepflegt.

Zu Beginn des Vikariats finden sich die Vikare und Vikarinnen nach ihrem eigenen Erleben in einer Anfängersituation wieder, die nicht ihren mitgebrachten Qualifikationen und Erfahrungen bzw. ihrem Lebensalter entspricht und mit der sie oft nicht gerechnet haben. Die Diskrepanz zwischen den Zielen des Theologiestudiums und den Anforderungen des Pfarramtes wird ihnen deutlich bewusst.

Eben erst der Stresssituation des Ersten Theologischen Examens entronnen, finden sie sich erneut in einer Prüfungs- und Beurteilungssituation wieder. Das Erste Theologische Examen stellt sich nur als eine, manchmal traumatisch erlebte, Hürde auf dem Weg zum Berufsziel heraus. Jetzt müssen sehr bald erneut Leistungsnachweise, nun für das Zweite Theologische Examen, erbracht werden (Katechese). Vor allem aber werden die Kandidaten und Kandidatinnen erstmals einer persönlichen Beurteilung durch die Studienleitung unterzogen (verbaler Bericht mit numerischem Resümee). Das ist allen bekannt und es gilt, sich dazu zu verhalten.

Die Beurteilungssituation zeigt exemplarisch das spannungsvolle Verhältnis der Vikare und Vikarinnen zur „Kirche“ als Arbeitgeberin, repräsentiert durch Prüfungskommissionen, Ausbildungsdezernat und Studienleitung. Der fürsorglichen Begleitung der Studierenden durch das Studium hindurch steht die Prüfungssituation des Ersten Theologischen Examens gegenüber, der fördernden und fordernden Begleitung der Vikarskurse die schriftliche Beurteilung am Ende des Vikariats. Verschärft ist diese Spannung, weil während des Vikariats nicht mehr nur Wissen geprüft wird, sondern die ganze Person wahrgenommen und ihr Entwicklungs- und Lernprozess mit einer Zahl bewertet wird. Diese Spannung wahrzunehmen drängt sich auf, sie

zu akzeptieren als Notwendigkeit einer Prüfungssituation im Zusammenhang der beruflichen Qualifikation und als Recht der Arbeitgeberin Kirche erfordert eine längere Auseinandersetzung.

Trotz Bestätigung und Anerkennung überwiegt bei vielen vor allem zu Beginn des Vikariats das Gefühl von Ausgeliefertsein und Abhängigkeit. In der fruchtbaren Dynamik der Arbeit in den Kurswochen, verliert sich dieses Gefühl und tritt massiv wieder zutage, wenn das Zweite Theologische Examen näher rückt.

Für die einen war das Studium vor allem die notwendige Voraussetzung, um das Berufsziel „Pfarrer/PfarrerIn“ zu erreichen, für andere stellt die Praxis gedanklich eine Belastung dar. In der Arbeit mit den Vikaren und Vikarinnen fällt, egal wie die Praxis im Voraus beurteilt wurde, eine hohe Motivation für diesen Beruf auf. Die Bereitschaft, sich auf die Vorgaben einer Kurswoche einzulassen, ist sehr groß, wenn die Ziele deutlich sind. Man will auf die Praxis vorbereitet werden, man will Praxiserfahrungen reflektieren und vertiefen. Man ist an einer effektiven Arbeit interessiert und bereit, sich auch über den normalen Zeitrahmen hinaus zu engagieren.

### **2. 1. 2 Herausforderungen an die Vikare und Vikarinnen**

Das Vikariat stellt so etwas wie eine Übergangszeit dar: aus einer relativ freien und ungezwungenen Lebenssituation in eine, trotz aller Relativierungen, auch heute noch gesellschaftlich bedeutsame, kirchliche Leitungsposition. Es ist eine Zeit, in der man sich aber nicht nur gesellschaftlich, sondern auch privat neu positionieren muss. Prioritäten verschieben sich. Das Zeitbudget ist neu zu verteilen. Berufliche Kompetenzen können nur unter der Bedingung einer Persönlichkeitsentwicklung erarbeitet werden. Dies fordert von den Vikarinnen und Vikaren die Bereitschaft, sich zu öffnen, sich in Frage stellen zu lassen und Auseinandersetzungen zu führen. Lernen geschieht somit als Selbstreflexion und als kommunikativer Prozess z.B. mit Mentor

bzw. Mentorin und den Menschen in den Vikariatsgemeinden und im Predigerseminar in der Begegnung mit der Gruppe, der Studienleitung, den Referenten und Referentinnen und den Mitarbeitenden des Hauses.

### **Die Vikarsgruppe**

Nach einer langen Studienzeit, die mit Individualisierung und Vereinzelung einhergeht, werden Vikare und Vikarinnen als Gruppe zusammengefügt. Ihre Erfahrungen aus der Schulzeit im Hinterkopf, hat das Lernen in der Vikarsgruppe jedoch eine andere Qualität.

Die Chancen in einer Gruppe, also mit anderen zusammen und voneinander zu lernen, gilt es zu entdecken und ebenso die Erfahrung zu machen, dass eine Gruppe mehr ist als die Anzahl von Individuen.

Ziel dieser Arbeit als Gruppe ist die Befähigung zur Team-Arbeit, indem man das eigene Wissen und die eigenen Fähigkeiten anderen für gemeinsame Ziele zur Verfügung stellt und zugleich von anderen profitiert.

Die Arbeit mit Gruppen wird in der eigenen Gruppe eingeübt, indem Gruppenfindungsprozesse reflektiert werden, indem man entstehende Konflikte anspricht und zu lösen versucht und zielorientiert zusammen arbeitet. Jenseits der Arbeitseinheiten können die Gruppe bzw. Teile der Gruppe als Chance zur kollegialen Beratung und persönlichen Begleitung entdeckt werden. Gespräche bei Tisch, Spaziergänge in der schönen Umgebung, gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit fördern diese Chancen.

### **Die Studienleitung**

In der gemeinsamen Verantwortung von Studiendirektor und Studienleiter/inne/n liegt die Entwicklung der curricularen Vorgaben für das Vikariat insgesamt und für die einzelnen Kurswochen im Besonderen. In den curricularen Entwicklungsprozess sind Fachreferenten eingebunden, wie auch die hauptamtlich im Predigerseminar tätige Kantorin hinsichtlich der musikalischen und liturgischen Ausbildung. Zusammen mit den eingeladenen Fachreferent/inn/en konkretisieren die Studienleiter die inhaltlichen Vorgaben dann auf den jeweiligen Vikarskurs hin. Der Studienleiter / die Studienleiterin hat dabei jeweils die ge-

samte Ausbildung im Blick.

Er/sie steht zudem für das Gelingen des Vikariats nicht nur im Predigerseminar ein. Das Gespräch mit den Gemeindementoren und –mentorinnen ist folglich notwendig. Neben den individuellen ergeben sich Kontakte während der Einführungsveranstaltung, dem Zwischenbesuch, bei der Zwischen- und Abschlussauswertung, sowie im Zusammenhang der zwei mal im Jahr stattfindenden Mentorentreffen auf Sprengelebene, zu denen Propst oder Pröpstin die Mentorenschaft und einen Vertreter/eine Vertreterin des Predigerseminars einladen.

Der Studienleiter / die Studienleiterin steht auch für die Rahmenbedingungen, z.B. das Leben im Predigerseminar mit festen Zeiten für Essen, Spiritualität und Arbeit ein. Organisationsaufgaben kommen hinzu, aber vor allem die Begleitung des Lernprozesse der Gruppe und der Einzelnen. Dazu gehört es, den Gruppenprozess bewusst zu machen, vor allem Kommunikationsstörungen innerhalb der Gruppe oder zwischen Gruppe und Leitung aufzudecken, damit ein optimales Lernen möglich ist. Dazu gehört, jeden und jede einzeln kritisch zu begleiten, zu stützen, zu fördern und auch zu fordern.

Die spezifische Verantwortung für die Studienleitung ist durch die Anforderungen des Pfarrberufes selbst gegeben. Fachliche Kompetenz vermittelt sich durch persönliche Kompetenz. Das Lernen während des Vikariats erfordert darum von den Vikaren und Vikarinnen, dass sie sich als Personen öffnen und in Frage stellen lassen. So können Stärken gefördert und so kann an Schwächen gearbeitet werden. Mit dieser erwarteten persönlichen Öffnung sensibel umzugehen und entsprechende Umgangsformen in der Gruppe zu befördern, liegt auch in der Verantwortung der Studienleiter.

Am Ende des Vikariats hat die Studienleitung den Lernprozess jedes Vikars / jeder Vikarin zu beschreiben und zu bewerten.

## **2.2 In der FEA**

In den ersten Amtsjahren sind ist die Situation der Anfänger und Anfängerinnen im Pfarramt

derart stark von den strukturellen Bedingungen und Erfordernissen des Berufsbegins geprägt, daß sie hier auch gemeinsam behandelt werden.

### **2. 2. 1 Unterschiedliche Lebens- und Berufssituationen**

Die familiären Ausgangssituationen sind höchst unterschiedlich: Einige Pfarrerinnen und Pfarrer haben schon Familie mit Kind oder Kindern, andere sind alleinstehend oder auf diese oder jene Art liiert. Für einige fällt Eheschließung und/oder Familiengründung mit dem Anfang im Beruf zusammen, für andere nicht. Manche sind zusätzlich durch den Beruf oder Ausbildung ihres Partners örtlich gebunden, andere binden ihren Partner in seiner Berufsausübung (Stellenwechsel).

Auch die berufliche Situation variiert immer mehr: Einige fangen „noch nicht in der Gemeinde an (besondere Beauftragungen) oder widmen sich der theologischen Forschung. Einige sammeln für ein bis zwei Jahre Erfahrungen in einer deutschen Auslandsgemeinde und bekommen erst danach eine „eigene“ Pfarrstelle übertragen. Immer mal wieder gehen einige schon am Berufsbegins oder kurz nach Ende der Hilfspfarrzeit in ein Funktionspfarramt (Schule, Krankenhaus). Der Wechsel ins Ehrenamt (auf Zeit) kommt ebenso vor wie mehr oder weniger langen Zeiten des Erziehungsurlaubs.

### **2. 2. 2 Hohe Motivation**

#### **Ende der Ausbildung**

Zum Zeitpunkt der Ordination sind die meisten Pfarrerinnen und Pfarrer um die 30 Jahre alt, kaum jemand jünger als 28, einige um die 35, wenige noch älter. Hinter ihnen liegen bis zu zehn Jahren Studium und zwei Jahre Vikariat, für einige eine erste Berufsausbildung bzw. Berufs- oder Joberfahrung.

Das Vikariat mit seiner nacheinander auf fast alle Handlungsfelder des Pfarramts bezogenen engen Verzahnung von Theorie, Praxis und Person wirkt auf die meisten motivierend. Die feierliche Ordination, die in der Regel freundliche Aufnahme in der Gemeinde machen

„Lust aufs Pfarramt“.

Die Verweilzeiten im Predigerseminar während des Vikariats – von vielen als lang empfunden – werden als gute Vorbereitung auf den Beruf und Ergänzung der Ausbildung vor Ort, aber auch als Belastung ihrer Beziehungen wahrgenommen, das Ende als Befreiung vom fremdbestimmten Umgang mit Zeit: „Endlich fertig mit der Ausbildung!“ – „Endlich selber in Verantwortung!“ — Endlich als Pfarrer/Pfarrerin ‚ausgewählt‘ und angenommen!“ (oder auch: „Endlich in Amt und Würden, und keiner, der einem dauernd dreinredet!“)

Gelegentlich – zum Ende der Hilfspfarrzeit stärker – wird die nicht immer selbstverständliche Wahl durch den Kirchenvorstand krisenhaft erlebt oder erlitten.

### **Berufsbeginn**

Vom Vikariat heißt es zwar, dort werde „am eigenen Leibe erfahren, was es in Wirklichkeit heißt, Pfarrer zu sein“.<sup>1</sup> Es scheint, daß dies in seiner ganzen Tragweite nicht im Vikariat, sondern erst in den ersten Amtsjahren erfahren wird. Erst dort stehen Pfarrerinnen und Pfarrer mit ihrer ganzen Person mehr oder weniger öffentlich und selbständig (bzw. allein und einsam) für ihren Beruf bzw. ihre Berufung, für Kirche und Evangelium ein. Die Person als ganze ist jetzt viel stärker betroffen und herausgefordert.

Für fast alle heißt Berufsbeginn: ein mehr oder weniger zeitgerechter Umzug in ein mehr oder weniger fertiges Pfarrhaus. Immer noch die meisten ziehen auf ein hessisches Dorf – einige aber schon zu Berufsbeginn in die (Groß-)Stadt. Ein kleinerer Teil bleibt wohnen, wo er war, andere gehen für eine Zeit ins Ausland. Nach oft zehn Jahren in einer Universitätsstadt ist schon der vikariatsbedingte Umzug aufs Land häufig ein Milieuschock, um so mehr nach den examensbedingten Zeiten des Rückzugs am Ende des Vikariats der Umzug aus einer Privatwohnung ins – oft nur zu gut einsehbare – Pfarrhaus. Bei manchen wird diese Erfahrung auch die sog. Kerngemeinde mit ihrem besonderen Milieu verstärkt. Manche können dabei an Jugendzeiten (samt entsprechenden Gemeindeerfahrungen)

anknüpfen, andere können oder wollen dies gerade nicht.

Die Pfarrstellen, in die heutige Berufsanfängerinnen und -fänger kommen, sind sehr unterschiedlich zugeschnitten: ein Kirchspiel mit drei Dörfern und zwei Kindergärten oder eine Stadtrandgemeinde mit 3000 Gemeindegliedern, die allein (oder im sog. „Team“) zu versorgen sind. Und was es mittelfristig heißt, eine „75%-“ oder „50%-Stelle“ übertragen bekommen zu haben, muß sich erst erweisen.

Stellenteilende Ehepaare bzw. Pfarrerinnen und Pfarrer stehen immer noch vor der Aufgabe, für sich jeweils neu die Arbeit aufzuteilen, sich jeweils neu abzustimmen, nach eigenen Schwerpunkten und dem eigenen Profil zu suchen und mit Konkurrenz umzugehen.

Zumeist bedeutet der Umzug, den Freundes- und Bekanntenkreis zu verlassen, auf bisherige Arbeits- und Freizeitgewohnheiten (z. B. Ausschlafen, Café, Kino, Wochenendkultur) zu verzichten bzw. sich in einer neuen, nicht selbst gewählten Lebenswelt neu zu orientieren. Viele erleben das als ein Auf-sich-selbst-Zurückgeworfensein, als persönliche (Identitäts-) Krise.

In jedem Fall stellt der Wechsel von einem – verglichen mit anderen Studiengängen – immer noch recht wenig strukturierten Studium und einem Vikariat, das immer noch gewisse Freiräume läßt (zumindest aus der Sicht von Predigerseminar oder Mentor/Mentorin) in eine eigenverantwortliche Tätigkeit eine starke Umstellung der Lebensgewohnheiten dar. Neben der ersehnten und genossenen Eigenverantwortung gibt es eine Fülle divergierender oder auch schlicht unklarer Erwartungen seitens der „Gemeinde“<sup>2</sup>, der Öffentlichkeit, seitens der Partner bzw. der Familie, seitens des Kirchenkreises und der Kollegen und Kolleginnen, auch der Nachbarn, nicht zu vergessen die eigenen Ansprüche an sich selber.

Dies alles ist nicht leicht unter einen Hut zu bringen und stellt in jedem Fall das bisherige Selbstbild in Frage. Es sind hohe Erwartungen, dennoch: Fast überall ist man Anfänger, ist frau Anfängerin. Und: Es gibt Zeitdruck und Schwierigkeiten, die Fülle der Aufgaben zu organisieren und auf die Reihe zu bekommen. Vor allem aber: Es gibt Erfolgserlebnisse und Bewährungen, auch und gerade ange-

sichts schwerer Belastungen, wie die zu Berufsbeginn notorische Häufung von Beerdigungen, noch nicht fertiggestellte Bauprojekte oder der mehr oder weniger erfreuliche „Schatten des Vorgängers/der Vorgängerin“. Die hohe Motivation wird von diesen Belastungen vor allem im ersten Berufsjahr auf eine nicht unerhebliche Probe gestellt.

### **2. 2. 3 Herausforderungen**

#### **Bekannte Herausforderungen**

Gottesdienste zu feiern, zu predigen, zu taufen, trauen und bestatten, zu unterrichten, Besuche zu machen – das wurde gelernt. Die drei klassischen Handlungsfelder (gottesdienstliches, pädagogisches und seelsorgerliches Handeln) hatten das meiste Gewicht im Vikariat, auf sie wurde vorbereitet, wenn auch nicht so, daß man für pfarramtlichen Dauerstreß gerüstet wäre (jeden Sonntag zu predigen, dazu drei Beerdigungen pro Woche und eine Bauleitung). Aber in der Regel wissen alle, was sie können (oder nicht), wo es Hilfsmaterial oder gute Freundinnen und Freunde, Kolleginnen und Kollegen gibt. Auch der Umgang mit Pfarrkolleginnen und –kollegen, Dekan/Dekanin und Propst/Pröpstin ist seit dem Vikariat vertraut.

Wohl aber gibt es Bereiche aus dem Vikariat, die der Einübung und reflektierten Vertiefung bedürfen bzw. erst in dieser Zeit eigenständiger Praxis dazu fähig sind. Dazu gehört die liturgische und spirituelle Praxis einschließlich Sprecherziehung, liturgischer Präsenz und Hymnologie; dazu gehören auch die alters- und milieuspezifische Gruppenarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit, sowie Pfarramtsverwaltung und Geschäftsführung, Vieles ist hier „learning by doing“ und wird mit der Zeit zu mehr oder weniger guter Routine.

#### **Unbekannte Herausforderungen**

Auf die einzelnen Tätigkeiten bzw. Handlungsfelder wurde normalerweise gut vorbereitet, nicht aber für die Gesamtheit der Tätigkeiten; möglicherweise für personadäquate Schwerpunktsetzung, nicht aber für situationsadäquate Prioritätenfindung und –setzung zwischen diesen Handlungsfeldern bzw. zwischen Beruf, Familie, Eigenzeit und Ehren-

amt. Leitungshandeln in diesem Sinn hat neben den theologischen, pragmatischen und persönlichen Aspekten immer mehrere Facetten:

- Situationswahrnehmung (religions- und kirchensoziologisch, „Volkskirche“ am Ort – in einer pluralistischen Umwelt, Relativierung der Bindung an die Kerngemeinde als zunächst erstem Gegenüber des Pfarrers/der Pfarrerin, Verhältnis zu anderen Institutionen der Gesellschaft)
- Wahrnehmung der *gemeinsamen* Leitungsverantwortung mit dem Kirchenvorstand für situationsgemäße Prioritätensetzung und Zielfindung im Blick auf Grundaufgaben, Schwerpunkte, Sonderarbeitsbereiche (einschließlich der Arbeit an einem angemessenen Leitungsstil)
- innere Leitung und theologisch-geistliche Orientierung
- Sorge für gute Arbeitsstrukturen, Beziehungen (Konfliktlösung!) und äußere Hilfsmittel, sowie für die Anerkennung der Mitarbeitenden
- Geschäftsführung nach innen (Verwaltung, Personalführung) und Repräsentation nach außen (Öffentlichkeitsarbeit, öffentliches Auftreten), ggf. in gemeinsamer Verantwortung mit dem/der KV-Vorsitzenden.

Die eigene Verantwortung für die Leitung einer Gemeinde oder gar eines Kirchspiels wurde und konnte im Vikariat nicht erlebt und nicht geübt werden, da man den mittel- und langfristigen Erlebnis- und Handlungsfolgen eigenen oder fremden Leitungshandeln nicht ausgeliefert war. Das gilt auch für die Integration in einen von anderen geleiteten Arbeitsablauf in der Schule, im Krankenhaus oder Gemeinden mit mehreren Pfarrstellen.

Wie die beruflichen und nichtberuflichen Tätigkeiten unter „Voll-Last“ bzw. unter Bedingungen von Teilzeitarbeit (75%- bzw. 50%-Dienstaufträge) befriedigend auf die (Zeit-)Reihe gebracht werden können, ist eine akute Herausforderung für das „Selbstmanagement“. Dazu kommen die möglichen mittel- und langfristigen Folgen von Arbeit unter „Voll-Last“ (burn-out) bzw. unter Teilzeitbedingungen (zusätzliche Beschäftigungen? Verfügbarkeit für Vertretun-

gen?).

Ebenso ist unbekannt, wie auf die verstärkte Präsenz der „Kirche in der Region“ (mittlere Ebene) vorbereitet und ebenso kooperativ wie kollegial reagiert werden kann (Kirchenkreisbeauftragungen, Schwerpunktsetzungen usw.).

Auch wenn die Erfahrungen in der Vikariatsgemeinde durch den Austausch in den Vikariatsgruppen relativiert werden konnten, ist es eine neue Herausforderung, von der Vikariatsgemeinde Abschied zu nehmen und die neue Gemeinde nicht an den Maßstäben und Möglichkeiten der Vikariatsgemeinde zu messen.

Zusammengefaßt konzentrieren sich die neuen Herausforderungen auf zweierlei:

die Leitungsverantwortung in allen ihren Facetten *selber* wahrzunehmen (diese Herausforderung ist neu in den ersten Amtsjahren), sich auf besondere Arbeitsbereiche, Handlungsfelder oder -schwerpunkte (einschließlich Sonderpfarramt) vorzubereiten, die nicht im Ausbildungskanon vorkommen (können).

### **Pfarrer/Pfarrinnen in Sonderfunktionen**

Für Pfarrer und Pfarrerrinnen, die nicht oder nicht sofort in eine Gemeindepfarrstelle gehen, stellt sich dieses Problem noch einmal anders dar. Für sie ist eine Vorbereitung, Fort- und Weiterbildung für ihre je besondere Aufgabe nötig. Gemeindeleitung in allen ihren Facetten ist für die meisten nicht bzw. nicht jetzt dran, dann aber später bei einem eventuellen Übergang in eine Gemeindepfarrstelle sehr nötig.

Ebenso brauchen Pfarrer und Pfarrerrinnen mit Sonderbeauftragungen oder — interessen besondere Fort- und Weiterbildungen, die nicht alle automatisch im Predigerseminar (bzw. im bisherigen FEA-Setting) durchgeführt werden können.

## **2. 2. 4 Zur Studienleitung in der FEA-Zeit**

Die Studienleitung in der FEA-Zeit wird diesen Übergang samt den damit strukturell verbundenen persönlichen und beruflichen Problemen, Herausforderungen und Chancen auf-

merksam und sensibel wahrnehmen und begleiten und durch verschiedene Fortbildungsangebote auf eine den unterschiedlichen Arbeitssituationen und persönlichen Voraussetzungen angemessene Art zu erleichtern suchen.

Sie wird besonders dafür Sorge tragen, daß die weiter bestehenden Kontakte aus der Ausbildungsgruppe und die dort gewonnene Vertrautheit für eine gelingende Gestaltung der Übergangssituationen genutzt werden können, ohne daß die je individuelle Verantwortung für eine person- und situationsadäquate Fortbildung darunter leidet. Wahrscheinlich wird unter diesen Bedingungen die Beratungskompetenz der FEA-Studienleitung insbesondere in der Suche nach jeweils geeigneten Fortbildungsmöglichkeiten an Bedeutung gewinnen.

## **2.3 In der Fortbildung**

### **2.3.1 Teilnehmerinnen und Teilnehmer**

Das Predigerseminar bietet in der Form von Pastoralkollegs Pfarrerinnen und Pfarrern eine Möglichkeit zu „lebenslangem Lernen“. Die berufsbegleitende Fortbildung dient dem Erhalt, der Vertiefung und dem Neuerwerb von Handlungskompetenzen und berufsspezifischen Fähigkeiten. Das Besondere eines Pastoralkollegs, an dem in der Regel nur Pfarrerinnen und Pfarrer teilnehmen, besteht darin, daß jedes Sachthema immer wieder explizit auch auf die eigene theologische und pastorale Existenz hin bedacht wird.

Unbeschadet der Freiwilligkeit der Teilnahme an Pastoralkollegs kommen Pfarrerinnen und Pfarrer dadurch zugleich ihrer Fortbildungsverpflichtung nach.

Pfarrerinnen und Pfarrer wirken in der Vorbereitung, der inhaltlichen Gestaltung und der praktischen Durchführung der vom Predigerseminar verantworteten Pastoralkollegs mit und zeigen darin ein hohes Maß an Eigenverantwortung für die Fortbildung.

Freie Pastoralkollegs werden landeskirchenweit ausgeschrieben und sind grundsätzlich für alle daran interessierten Pfarrerinnen und

Pfarrer offen. Daß einzelne Kollegs für bestimmte Zielgruppen ausgeschlossen werden, soll den an einem Pastorkolleg interessierten Pfarrerinnen und Pfarrern die Vorauswahl erleichtern.

Die Gruppenzusammensetzung erfolgt in der Regel nach dem Eingang der Anmeldungen. Manche Kollegs erfreuen sich einer besonderen Attraktivität; hier achtet das Predigerseminar darauf, diejenigen Pfarrerinnen und Pfarrern eine Teilnahme zu ermöglichen, die bislang an noch keinem solchen Kolleg teilgenommen haben.

In freien Pastorkollegs kommen Pfarrerinnen und Pfarrer aus allen Regionen der Landeskirche zusammen. Pfarrerinnen und Pfarrern unterschiedlichen Alters und mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund (Gemeinde, eingeschränkter Dienst, Funktionspfarrstelle) nehmen gemeinsam an Pastorkollegs teil. Dies bereichert das Gespräch und den Austausch untereinander.

Kirchenkreiskollegs dienen gleichermaßen der inhaltlichen Fortbildung wie der Stärkung des kollegialen / geschwisterlichen Umgangs miteinander.

Wo es thematisch geboten ist, werden auch Nicht-Pfarrerinnen und –Pfarrer zu einem Pastorkolleg eingeladen. Erste positive Erfahrungen wurden mit Pastorkollegs für PfarrerInnen und PrädikantInnen gemacht.

Ein regelmäßiges „Pastorkolleg für Frauen“ hat sich schon vor Jahren etabliert. Ein Kolleg ausschließlich für Männer ist dagegen neu.

Was das Teilnahmeverhalten anbelangt, läßt sich bei jüngeren Pfarrerinnen und Pfarrern eine höhere Bereitschaft zur Fortbildung feststellen als bei älteren. Dies liegt nicht zuletzt an der intensiven Einübung selbstverantworteter Fortbildung in der FEA-Zeit.

Die Verbindlichkeit der Teilnahme an Kirchenkreiskollegs wird von den Dekaninnen und Dekanen unterschiedlich gehandhabt. Ehepartnerinnen und –partner nehmen in der Regel nicht an den Pastorkollegs teil.

### **2. 3. 2 Zusammenarbeit mit externen Referentinnen und Referenten**

Für die Fortbildung in FEA und Pastoralkolleg werden immer wieder externe Referentinnen und Referenten eingeladen. Die durch sie eingebrachten Aspekte erweitern den Blick über den Bereich der eigenen Gemeinde und Landeskirche hinaus in den den gesamtgesellschaftlichen und ökumenischen Kontext. Dabei fällt auf, daß in den letzten Jahren „große Namen“ zunehmend an Bedeutung verlieren.

Besondere Aufmerksamkeit haben Fortbildungsveranstaltungen gefunden, die das Ziel haben, unterschiedliche Wissensbereiche miteinander ins Gespräch zu bringen (z. B. Theologie und Psychiatrische Medizin; Theologie und Genetik u.a.)

MitarbeiterInnen der unterschiedlichen Dienste und Einrichtungen der Landeskirche (z. B. Pastoralpsychologischer Dienst; Amt für kirchliche Dienste; Pädagogisch-theologisches Institut u.a.) wirken kontinuierlich in der Vorbereitung und Durchführung von Pastoralkollegs mit

Für manche Themen lassen sich auch unter den GemeindepfarrerInnen der EKKW ausgesprochene ExpterInnen finden. In der Regel sind diese gerne bereit, an einem Pastoralkolleg mitzuwirken. Sie empfinden dies als Wertschätzung ihrer Fachkompetenz, auch wenn die Fragen der Honorierung bzw. der Freistellung vom Gemeindepfarrdienst für die Zeit der Mitarbeit in einem Kolleg noch unzureichend beantwortet sind.

### **2. 3. 3 Die besondere Aufgabe der Studienleitung**

Die Aufgabe der Studienleitung in der Fortbildung umfaßt vier Aspekte.

In Zusammenarbeit mit den theologischen StudienleiterInnen der Kirchenkreise („Studienleiterkonferenz“) schlagen sie dem Fortbildungsausschuß einen Jahresplan für die Fortbildung vor.

Gemeinsam mit interessierten TeilnehmerInnen und den an einem Kolleg beteiligten ReferentInnen erarbeiten sie das genaue Wochenprogramm.

Während eines Kollegs sind sie verantwortlich für die Moderation. Sie initiieren und begleiten den Lernprozeß. Sie halten den thematischen Spannungsbogen und machen den Gruppenprozeß für die Teilnehmenden transparent. Sie bringen die Standards theologischer Entscheidungen der Landeskirche in das Gespräch ein und sorgen dafür, daß das jeweilige Thema rückgebunden bleibt auf Fragen nach der pastoralen Existenz. Darüber hinaus sind sie verantwortlich für das geistliche Leben und Seelsorge an den Teilnehmenden und stehen für Beratung zur Verfügung.

In Kirchenkreiskollegs haben sie darüber hinaus die Rolle eines externen Beobachters inne.

(K 14)

### **Exkurs:**

#### **Die Mitarbeitenden des Hauses**

Das Predigerseminar hat eine eigene Hauswirtschaft mit Küche, so dass im Hinblick auf das gemeinsame Leben, Essen, Feiern usw., flexibel auf die Bedürfnisse der Kurse und einzelnen Gäste des Hauses eingegangen werden kann. Mitarbeitende im Haus sorgen für die Verpflegung und die Unterhaltung der Räume sowie die Instandhaltung der Einrichtung und der Außenanlagen. Die Zahl der Gastgruppen wächst; einen klassischen Hotelbetrieb bietet das Predigerseminar jedoch nicht.

### **(K14 JCB) 2.4. Aus- und Fortbildung der Ausbildenden**

Ein Focus der Arbeit im Predigerseminar liegt auf der Aus- und Fortbildung derjenigen, die vor Ort in der Aus- und Fortbildung von Vikarinnen und Vikaren, Pfarrern und Pfarrerinnen, aber auch Prädikantinnen und Prädikanten tätig sind. Dazu zählen insbesondere vorbereitende und begleitende Kurse für die Arbeit im Mentorat, zur Förderung der Fähigkeit, Examensgottesdienste ‚abzuhören‘, zur theologischen und pastoralen Weiterbildung der theologischen Studienleiterinnen und Studienleiter in den Kirchenkreisen, zur Einführung neuer Methoden (Mitarbeitergespräche) in die Leitungsarbeit.

Vikare und Vikarinnen sind von den täglichen Aufgaben des Lebens weitestgehend entlastet, aber es gibt kleinere Handreichungen, wie etwa das Spülen, für das die Kurse mitverantwortlich sind.

Auszubildende der Hauswirtschaft leben mit den Vikaren und Vikarinnen im Predigerseminar. Respektvoller Umgang miteinander und das Einüben der Wertschätzung aller für den Betrieb eines gemeinsamen Hauses erforderlichen Tätigkeiten wird erwartet.

Ausdruck findet dies im gemeinsamen Willkommensfrühstück der Mitarbeitenden mit den neuen Vikarskursen und ebenso in einem Sektempfang der Vikarskurse für die Mitarbeitenden am Ende des Vikariats, in der gemeinsamen Andacht am Montagmorgen, in der Teilnahme der Mitarbeitenden an den Gottesdiensten und Festen aus Anlass von Einführungen oder Verabschiedungen.

## **3 Strukturen**

### **3.1 Strukturelle Gegebenheiten und Entscheidungen**

#### **Das Predigerseminar als Ort von Aus- und Fortbildung**

Seit über 100 Jahren ist die Aus- und die Fortbildung der Pfarrer und Pfarrerinnen mit dem Predigerseminar in Hofgeismar verbunden. Im Unterschied zu anderen Landeskirchen, die vom Predigerseminar unabhängige Pastoralkollegs unterhalten, gilt in der EKKW: „Die Leitung der Fortbildung in den ersten Amtsjahren und der Pastoralkollegs obliegt dem Direktor des Predigerseminars“<sup>3</sup>, so daß Ausbildungskurse, FEA und Pastoralkollegs institutionell immer, hauswirtschaftlich oft unter dem Dach des Predigerseminars stattfinden.

Die in früheren Jahren erfolgende Ausbildung zum Pfarrverwalter wird gegenwärtig nicht durchgeführt. An der Aus- und Fortbildung zum Prädikantendienst wirkt das Predigerseminar mit.

Die überwiegende Mehrheit der Pfarrerschaft verbringt in Hofgeismar eine entscheidende und für die berufliche Biographie prägende

Phase und kehrt an diesen Ort zur Fortbildung und Vergewisserung zurück. Die institutionelle, organisatorische und in der Person des Studiendirektors auch personelle Verbindung von Aus- und Fortbildung der Pfarrerschaft erleichtert die Abstimmung der jeweiligen Arbeitskonzepte. Es ergeben sich besondere Möglichkeiten der curricularen Verknüpfung, gegebenenfalls auch der konsequenten Unterscheidung. Der Informationstransfer zwischen den an Fort- oder Ausbildung Beteiligten läßt sich für die Bildungsaufgabe ebenso fruchtbar machen wie das gegenüber getrennten Einrichtungen größere Potential des Kollegiums.

Die Kirche hält hier ein barockes Haus am Park mit eigener Küche und Gästezimmern vor und erwartet von Teilnehmenden, daß sie während der Aus- und Fortbildungszeiten im Predigerseminar wohnen. Die Ausbildungskurse entrichten für Unterkunft und Verpflegung einen monatlichen Finanzierungsbetrag. Fortbildungskurse sind in der Regel für die Teilnehmenden kostenfrei. Fahrtkosten werden (teilweise) erstattet.

Die meisten Aus- und Fortbildungsveranstaltungen des Predigerseminars beginnen montags um 11.00 Uhr und enden freitags mit dem Mittagessen. Je nach Kurs werden pro Tag meist drei, zuweilen vier Einheiten (à ca. 90 min) gemeinsamer Arbeit absolviert. Für die Arbeit steht den Gästen und den Mitgliedern des Kollegiums die 50.000 Bände umfassende Freihandbibliothek rund um die Uhr zur Verfügung. Sie hat einen deutlichen Sammlungsschwerpunkt in den Teilgebieten der Praktischen Theologie, bezieht die wichtigsten theologischen Zeitschriften und bemüht sich, zumindest die Standardwerke aller theologischen Disziplinen in ihren Bestand aufzunehmen. Die Pflege des Bestandes und der elektronischen Kataloge ist Aufgabe der drei Mitarbeiterinnen der Bibliothek (1,5 Stellen Diplom-Bibliothekarin; 0,5 Stelle Bibliotheksassistentin)

Neben dem Direktor des Predigerseminars arbeiten gegenwärtig zwei Studienleiterinnen und vier Studienleiter (5,5 Stellen) sowie eine hauptamtliche Kantorin in der Aus- und Fort-

bildung im engeren Sinne.

Die Stellen in der Studienleitung werden für fünf Jahre - mit der Möglichkeit der Verlängerung – besetzt. In der Regel handelt es sich um Pfarrerinnen und Pfarrer, von denen zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung von seiten des Predigerseminars erwartet wird: mehrjährige Erfahrung im (Gemeinde-) Pfarramt; die Bereitschaft, die Fähigkeit zur Wahrnehmung und Steuerung von Lernprozessen fortzuentwickeln; das Interesse an eigenständiger theologischer Weiterarbeit; die Fähigkeit, die Tätigkeit als Pfarrer oder Pfarrerin theologisch zu reflektieren; die Fähigkeit, gemeinsam mit Vorbereitungsgruppen aktuell wichtige Fragen zu entdecken, zu formulieren und Referenten für das jeweilige Thema zu gewinnen.<sup>4</sup>

Diese Erwartungen an Personen, die die Aufgabe als Studienleiter oder Studienleiterin am Predigerseminar erfüllen sollen, implizieren Aussagen über die Art und Weise der Aus- und Fortbildung zum bzw. im Pfarrberuf. Es ist für den Lernprozeß förderlich, wenn der / die Lehrende –zumindest teilweise- die Notwendigkeiten innerhalb der Berufsausübung aus eigenem Erleben kennt. Eine bloße Vertrautheit mit der Berufspraxis wird ebensowenig als ausreichend angesehen wie die ausschließliche Fähigkeit zu (praktisch-) theologischer Reflexion. Die beiden Pole „eigene Erfahrung“ und „theologische Reflexion“ sollen durch die Person der Studienleiterin oder des Studienleiters zusammengehalten und in den Lernprozeß eingebracht werden.

(K15) Die skizzierte Personalpolitik (zeitliche Befristung der Stellen und deren Besetzung mit theoriefähigen Pfarrerinnen und Pfarrern) beinhaltet den weitgehenden Verzicht auf eine Dozententätigkeit der Studienleitung durch Spezialisierung auf einzelne Teildisziplinen der (Praktischen) Theologie. Sie führt zu intensiven Kooperationsformen des Predigerseminars mit SpezialistInnen unterschiedlicher Herkunft und mit anderen (Bildungs-) Einrichtungen.

### **3.2 Strukturelle Vorgaben und Entscheidungen in der Ausbildung**

Die Vikarinnen und Vikare werden mit der

(K15 JCB) Die Studienleiter/innen treten in verschiedenen Kursen (vor allem Homiletik und Liturgik) als Dozent/innen auf, in anderen konzentrieren sie sich auf die Moderation und Organisation der Kurse. Die inhaltliche Gestaltung geschieht dann in Kooperation mit Fachleuten aus verschiedenen Bereichen und anderen (Bildungs-) Einrichtungen.

Aufnahme in den Ausbildungsdienst einem Mentor oder einer Mentorin zugewiesen. Die Zuordnung wird vom Ausbildungsdezernat vorgenommen, nachdem die Kandidaten und Kandidatinnen regionale und sachliche, nicht jedoch personelle Wünsche hinsichtlich des Mentorats äußern konnten. Es wird erwartet, daß für die Zeit des Vikariats der Wohnsitz in der Ausbildungsgemeinde genommen wird.

Die Ausbildung erfolgt zum einen in den Praxisfeldern von Schule und Gemeinde in ihren vielfältigen Bezügen, zum anderen in den darauf bezogenen Kurswochen im Predigerseminar, wobei der Ausbildungsplan des Predigerseminars die jeweilige temporäre Schwerpunktsetzung in den Praxisvollzügen mitbestimmt. Theoretische Hinführung und vorbereitende Anleitung im Predigerseminar, beobachtende Teilnahme, angeleitete Praxis und Reflexion derselben mit dem Mentor sowie gemeinsame Auswertung der Erfahrungen in der Lerngruppe im Predigerseminar gehören wesentlich zur Struktur der Ausbildung. Nach Abschluß der Ausbildung in der Vikariatsgemeinde und dem Verfassen des Erfahrungsberichtes folgt ein ca. dreimonatiger Aufenthalt im Predigerseminar bis zur Zweiten Theologischen Prüfung, der durch Urlaub unterbrochen ist. Vier weitere Kurswochen und die Ordinationstagung bereiten den Dienstbeginn für diejenigen vor, deren Antrag auf Übernahme in den Hilfspfarrdienst entsprochen wurde.

Die Verteilung der Kurswochen in den 26 Monaten des Vikariates erfolgt ausschließlich durch das Predigerseminar. Der Plan ist für alle Kursmitglieder in gleicher Weise verbindlich. Da die Themen der Kurswochen an den pastoralen Grundaufgaben orientiert sind, enthält er kaum Wahl- oder Wahlpflichtelemente. Die Behandlung eines Themas erstreckt sich meistens über eine Woche, in wenigen Fällen über einen Zeitraum bis zu drei Wochen. Als besondere Arbeitsform sind außerdem vier religionspädagogische und acht pastoralpsychologische Studientage in regionalen Kleingruppen zu nennen.

(K16)

(K16 JCB) Ein besonderes Gewicht kommt am Ende des Vikariats der Studienreise und

dem Projekt ‚Theorie kirchlichen Handelns‘ zu, in dem die Kurse selbstbestimmt, in Absprache mit der Studienleitung und in Auseinandersetzung mit einem Praktischen Theologen ihre Erfahrungen aus Studium und Vikariat zu bündeln und eine eigene ‚ekkesiologische Arbeitshypothese‘ festzuhalten versuchen.

Die einzelnen Kurswochen werden zu Kursblöcken im Predigerseminar zusammengefaßt. Nach dem gegenwärtigen Ausbildungsplan ergibt sich dabei eine Dauer der Kursblöcke von zwei bis zu vier Wochen.

In den Ausbildungskursen wird in festen Gruppen von gegenwärtig maximal 15 Personen gearbeitet. Die Zusammensetzung der Gruppe ergibt sich durch den Beginn des Ausbildungsdienstes. Die Teilnehmenden und das Predigerseminar haben darauf keinen Einfluß. Die Stabilität der Gruppen fördert häufig den Arbeitsprozess in Themenbereichen, die eine gewisse Vertrautheit miteinander voraussetzen. Sie bietet die Möglichkeit, daß sich die Kurse im Predigerseminar auf einen ähnlichen Erfahrungsstand der Teilnehmenden hinsichtlich der Praxis in Schule und Gemeinde beziehen können.

Die Reflexion von Theorie und Praxis geschieht während den einzelnen Kurswochen in unterschiedlichen Arbeitsformen:

- Besprechung von Arbeitsergebnissen aus der gemeindlichen Praxis: z.B. Gottesdienste, Kasualgottesdienste, Unterrichtsentwürfe, seelsorgerliche Fallbeispiele und Verbatims
- Exkursionen (z.B. in Hessischer Kirchengeschichte) sowie Besuche und Gespräche vor Ort (Museum für Sepulkralkultur, Bestattungsunternehmer, diakonische Beratungsstellen)
- Liturgische Übungen in Kleingruppen
- Rollenspiele
- Konzeption, Durchführung und Auswertung eines Konfirmandentages
- Erarbeitung eigener Konzeptionen (z.B. Jahresplanung KU)

Der Wechsel zwischen Plenums-, Kleingruppen- und Einzelarbeit richtet sich nach inhaltlichen und thematischen Gesichtspunkten und

trägt auch dem unterschiedlichen Beteiligungsverhalten der Kursmitglieder Rechnung. Durch die Lektüre wissenschaftlicher Literatur und Referate werden die Kursgespräche vorbereitet oder vertieft.

Fester Bestandteil am Ende jeder Kurswoche ist ein ausführliches Feedback, das der eigenen Ertragssicherung, der Einübung einer qualifizierten Rückmeldung (in Bezug auf das Thema, die Gruppe und die Leitung) und der Verzahnung mit den anderen Handlungskompetenzen dient.

Die persönlichen Gespräche mit der Studienleitung zur Mitte des Vikariats und am Beginn des Semester sollen den Vikarinnen und Vikaren zur Auswertung und Standortbestimmung des bisherigen Lernweges dienen und die Gestaltung des eigenen Lernprozesses während des Vikariats fördern.

### **3.3 Strukturentscheidungen im Blick auf die FEA**

#### **3.3.1 Ort und Ziele der FEA**

Die FEA steht am Beginn des selbst verantworteten Pfarrdienstes an der Schnittstelle von Ausbildung und normaler berufsbegleitender Fortbildung. An diesem Ort sieht sie sich unvermeidlich vor drei Aufgaben gestellt,

- die Ausbildung zu ergänzen bzw. zu vertiefen, soweit dies nicht im Vikariat, sondern erst in der Hilfspfarrzeit geschieht bzw. geschehen kann, also vor allem im Bereich der Leitungskompetenzen
- in das System der Pfarrerfortbildung (Pastoralkollegs) einzuführen, das den sich schnell differenzierenden persönlichen, fachlichen und situationsbedingten Fortbildungsinteressen und -erfordernissen Rechnung trägt, und
- den Übergang in den selbst verantworteten Pfarrdienst zu begleiten.

Damit diese drei Aufgaben erfüllt werden können, nutzt die FEA die Möglichkeiten und Chancen der Ausbildungsgruppe, orientiert sich an den individuellen Interessen und Ga-

ben ebenso wie an den Erfordernissen der Arbeitssituation und versucht, die eigene Verantwortung für die Fortbildung zu fördern.

### **3. 3. 2 Strukturentscheidungen der FEA**

Die FEA wurde fest an die zweijährige Hilfspfarrzeit als Zeit des Übergangs in den selbstverantworteten Pfarrdienst gekoppelt. Mit diesem Einschnitt sollte auch die besondere Phase der FEA vorüber sein.

Situation der FEA als Übergangssituation erfordert folgendes:

(a) die Förderung des kollegialen Austauschs unter Pfarrer und Pfarrerinnen ähnlichen Erfahrungsstandes mit dem Ziel der Entlastung, der Vergewisserung und gegenseitigen Stärkung in der besonderen Situation des Berufsbeginns. Mittel dazu sind kollegiale Beratung und/oder Supervision in selbstgewählten Gruppen (als Kolleg oder Kurzkolleg, als Fortsetzung der Seelsorgestudententage oder Integration in regionale Gruppen auf Kirchenkreisebene, ggf. auch mit unterschiedlichem Erfahrungsstand).

(b) Ausbildung im Bereich von Gemeindeleitung, die in der Situation des Vikariats als nicht eigenverantwortlich ausgeübter Dienst ohne Leitungsverantwortung so nicht möglich war, mit dem Ziel der Ergänzung und Fortführung der Ausbildung des Vikariats (Bezug auf TKH, Beginn im Pfarramt, Gemeindeleitungswoche u.a.). Dem dient der "Aufbaukurs Leitung", sowie Wahlpflichtstudententage zu unterschiedlichen Aspekten, überwiegend (aber nicht nur!) aus dem Bereich der Gemeindeleitung, der Öffentlichkeitsarbeit, des Zeit- bzw. Selbstmanagements, der Verwaltung, je nach Interesse und Bedürfnis relativ flexibel auch kurzfristig und für kleinere Gruppen zu verabreden möglich.

(c) Qualifizierung für besondere Aufgaben, Handlungsschwerpunkte oder Herausforderungen vor Ort, in der Region, auf die im Vikariat nicht vorbereitet wurde/werden konnte mit dem Ziel der Befriedigung situativer Erfordernisse und dadurch Entlastung durch Qualifizierung (z.B. Leitung einer Kita — oder auch: Gemeindeleitung für Späteinsteiger), aber auch der Förderung individuel-

ler Handlungsschwerpunkte. Mittel dazu sind Studientage, Kollegs bzw. Fortbildungen auch anderer (Spezial-)Anbieter.

(d) Förderung der individuellen Interessen, Bedürfnisse und Begabungen, wobei besonderes Augenmerk auf die Wiederentdeckung der eigenen Ressourcen, Kraftquellen, Fundamente und Begabungen in den Bereichen Spiritualität, Leiblichkeit (ganzheitliches Lernen) und Kreativität gelegt wird. Auch dies kann geschehen durch die Teilnahme an einem Pastorkolleg, wenn möglich im zweiten Amtsjahr.

(e) Damit Fortbildung in diesen notwendigen Dimensionen zur persönlichen Profilbildung und zur Vorbereitung auf situative Erfordernisse gut genutzt werden kann, ist Fortbildungsberatung auf unterschiedlichen Ebenen nötig:

durch die Dekane und Pröpste (im Zusammenhang mit dem Dienstantritt bzw. dem Ende der Hilfspfarrzeit)

durch die StudienleiterInnen für Fortbildung  
durch kollegiale Beratung

Ort im Predigerseminar ist die jeweils zu Beginn und Ende der Hilfspfarrzeit für alle verpflichtend gemachte "Kollegiale Fortbildungsberatung" mit der Erstellung bzw. Fortschreibung eines individuellen Fortbildungsplanes der die drei Faktoren Erfordernisse der Arbeitssituation, Weiterentwicklung der eigenen Begabungen bzw. Kompetenzen, sowie das Verfolgen eigener Interessen und Bedürfnisse miteinander ins Verhältnis setzt.

(f) Für Pfarrer/innen mit besonderen Beauftragungen und Pfarrer/innen im Ehrenamt (nach PfdG § 104 [2]; § 114) werden Regelungen gesondert getroffen. Angestrebt ist, die FEA- und also auch die Hilfspfarrzeit erst mit Antritt einer Gemeindepfarrstelle beginnen zu lassen, was die Teilnahme an der ersten Fortbildungsberatung und den Besuch von Pastorkollegs, die überwiegend persönlichen Interessen und Bedürfnissen dienen, nicht ausschließt. Für Pfarrer/innen, die in absehbarer Zeit keine Gemeindepfarrstelle antreten, werden Fortbildungsregelungen angestrebt, die ihrer besonderen Arbeitssituation entsprechen.

### **3. 3. 3 Zeit, Ort und Kosten**

Die beiden kollegialen Fortbildungsberatungen finden zu Anfang und zu Ende der Hilfspfarrzeit statt, der Aufbaukurs Leitung nach etwa einem Jahr in der Gemeinde, die Studientage und die Teilnahme an einem etwa einjährigen Supervisionsprozess über die gesamte Zeit verteilt. Verpflichtend ist die Teilnahme an einem Pastoralkolleg, das dem persönlichen Fortbildungsplan entspricht. In der zweiten kollegialen Fortbildungsberatung wird ein weiteres Pastoralkolleg ins Auge gefasst, das im dritten Dienstjahr besucht wird und dessen Besuch als Erfüllung der üblichen Fortbildungsverpflichtung gewertet wird.

Ort der FEA ist oft nicht das Predigerseminar, da bei mehr oder weniger konstanten Gruppen der Ortswechsel den Statuswechsel gegenüber dem Vikariat deutlich markiert. Kürzere Veranstaltungen (Studientage) finden oft in den „mittleren Regionen“ der Landeskirche statt, um unnötig lange Anreisewege zu vermeiden. Die Teilnahme an FEA-Veranstaltungen ist kostenlos. Für Fahrtkosten werden die üblichen Zuschüsse gezahlt.

Als unabdingbar hat sich herausgestellt, die Kosten für Kinderbetreuung bei stellenteilenden Pfarrehepaaren oder Pfarrer/innen mit 50%- oder 75%-Beauftragung zum großen Teil zu übernehmen.

Immer wieder wichtig ist es, darauf hinzuweisen, dass die FEA als Dienst, nicht als Dienst- bzw. Fortbildungsurlaub gilt. Sie haben insbesondere in dieser Übergangszeit ein Recht darauf, dass sie ohne Murren durch routiniertere KollegInnen vertreten werden.

### **3. 4 Strukturentscheidungen im Blick auf die Pastoralkollegs**

Pastoralkollegs sind in der Regel Fortbildungsangebote des Predigerseminars der EKKW. Sie werden vollständig (Fahrtkosten eingeschlossen) von der Landeskirche finanziert. Eine Eigenbeteiligung der Teilnehmenden ist notwendig, wenn die Honorarkosten für einen Referenten/ eine Referentin nicht durch das Budget abgedeckt werden können.

Bedingt durch Zeiten der Unabkömmlichkeit in den Gemeinden bzw. Ferienzeiten können Pastoralkollegs meistens nur von Januar bis März, im Juni oder von September bis November stattfinden.

### **3. 4. 1 Pastoralkollegs mit Kirchenkreisen**

Fast alle der 28 Kirchenkreise beantragen alle drei Jahre ein fünftägiges Pastoralkolleg. Es nehmen in der Regel 50 – 70 % der Mitglieder eines Pfarrkonventes daran teil. Es findet nach Möglichkeit statt im Predigerseminar, einem anderen kirchlichen Haus der EKKW oder in Ausnahmefällen einem vom Thema her gebotenen anderen Ort (z.B. Berlin: „Kirche in der Stadt,,).

Thematische Schwerpunkte sind:

Zusammenarbeit im Kirchenkreis (auch nach einem Wechsel im Dekanat)

Evangelisches Profil

Vertiefung praxisbezogener Kompetenzen und deren theologische Reflexion

Zwei Kirchenkreise dürfen pro Jahr eine zehntägige Studienreise ins Ausland machen – meistens unter ökumenischen Fragestellungen.

Die Kirchenkreise beteiligen sich an den Kosten. Das Predigerseminar gibt 80% des Tagesatzes des Predigerseminars als Zuschuss.

Vorbereitet werden diese Kollegs in Zusammenarbeit mit dem Theologischen Studienleiter oder der Studienleiterin des Kirchenkreises und einer Vorbereitungsgruppe.

Bei bestimmten Fragestellungen findet auch ein Studientag zur Weiterarbeit nach einigen Monaten statt. (z.B. Zusammenarbeit im Kirchenkreis, Weiterarbeit nach einer Reise)

### **3. 4. 2 Frei ausgeschriebene Kollegs**

Die Themen der frei ausgeschriebenen Kollegs werden von der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter der Kirchenkreise, die einmal im Jahr tagt, geplant und dem

Fortbildungsausschuss der Landeskirche zur Genehmigung vorgelegt.

Die Themen entwickeln sich aus Vorschlägen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der letztjährigen Kollegs, aus Anfragen einzelner Kolleginnen und Kollegen sowie aus Anträgen von Gruppen (Theologinnen; Beauftragte für Mission, Ökumene und Weltverantwortung; Beauftragte für Weltanschauungsfragen, etc.)

Von den Studienleitern und Studienleiterinnen des Predigerseminars wird darauf geachtet, dass die Handlungsfelder (s.o. S. ....) als Themen vorkommen.

In der Regel nehmen 15 – 20 Pfarrerinnen und Pfarrer an einem Kolleg teil. Folgende Themen erfreuen sich großer Nachfrage:

Zwischenbilanz nach 5 Jahren („Vergewisserung, / eigene Rolle, theologische und spirituelle Kompetenz, Leitungsfragen)

Pfarrfamilien – Kollegs

praxisbezogene Kompetenzen vertiefen (Liturgische Präsenz, Sprachwerkstatt, Vorbereitung auf Ostern, Vorbereitung auf Weihnachten)

Auch diese Kollegs werden oft mit einer Gruppe vorbereitet.

### **3. 4. 3 Studientage**

Studientage mit Retraite-Charakter werden angeboten (zweimal im Jahr drei Tage). Sie bieten Gelegenheit zur eigenen Arbeit in der Bibliothek. Die Gebetszeiten strukturieren den Tag. Theologische und geistliche Begleitung bieten die verantwortlichen Studienleiter und Studienleiterinnen an.

Studientage zur Vor- und / oder Nachbereitung eines Kollegs finden im Zusammenhang einiger Kollegs statt (s.o.)

### **3. 4. 4 Pastorkolleg gemeinsam mit Prädikantinnen und Prädikanten**

Das Kollegium des Predigerseminars entscheidet sich jedes Jahr in Absprache mit der Prädikantenkonferenz für ein Kolleg, in dem auch Prädikantinnen und Prädikanten teil-

nehmen können.

## **4 Handlungsfelder**

### **4.1 Gottesdienst**

#### **4.1.1 Der Gottesdienst in der Ausbildung**

In den letzten Jahren hat sich die Aufmerksamkeit der wissenschaftlichen Theologie ebenso wie die der Kirchen und ihrer Amtsträger dem gottesdienstlichen Geschehen zugewendet. Die im protestantischen Bereich lange wenig beachtete Liturgik wurde wieder zu einem wichtigen Gebiet praktisch-theologischer Auseinandersetzung. Mit dem Gottesdienstbuch von VELKD und EKD und seiner Entstehung widmete sich die Mehrzahl der evangelischen Landeskirchen in Deutschland intensiv gottesdienstlichen Fragen. Das gilt auch für die Gliedkirchen der EKD, die wie die EKKW eine eigene Erneuerung ihrer Agende erarbeitete. Aus- und Fortbildungseinrichtungen veranstalten gut akzeptierte Kurse zu „Liturgischer Präsenz“ mit dem Schauspieler und Regisseur Thomas Kabel. In den Gemeinden werden sehr unterschiedliche Formen von Gottesdiensten neben den gewohnten Abläufen am Sonntagmorgen erprobt. Das Spektrum reicht von Zielgruppengottesdiensten (Familien; Frauen, Männer, Jugendliche, Singles, Senioren etc.) über spezielle Gottesdienste für Kirchenferne („Go special“, „g-plus“, „Thomas-Messe“) sowie eher charismatisch geprägte „Anbetungsgottesdienste“ bis zu Formen wie Salbungs – oder Fußwaschungsgottesdiensten oder der traditionellen Feier der Osternacht. Wichtige Impulse für diese Bewegung gingen von den Kirchentagen, von missionarisch oder ökumenisch orientierten Gruppen sowie von (teilweise feministisch geprägten) Liturgiewerkstätten aus.

(K17)

Auswertungen des gottesdienstlichen Beteiligungsverhaltens und andere praktisch-theologische Überlegungen richten den Blick

(K17 JCB) Auch die sogenannten kleinen Formen haben an Gewicht gewonnen.

auf die besondere Bedeutung von Kasualgottesdiensten im weitesten Sinn. Die weit größere Zahl der Gemeindeglieder nimmt vorwiegend an Gottesdiensten im Lebenskreis (Taufe, Schulanfang, Konfirmation, Trauung, Trauung befreundeter Paare, Taufe eigener Kinder, Beerdigungen) und an wenigen Feiertagen des Kirchenjahres sowie an Gottesdiensten im Kontext örtlicher Feste teil. Diese Entwicklung im Teilnahmeverhalten hat u.a. zur Folge:

Die spezifische Kommunikationsweise von Gottesdiensten (liturgisch-rituell) ist den Teilnehmenden oft wenig vertraut.

Die Eigenheiten von sakralen oder sakral genutzten Räumen werden von vielen Menschen empfunden, ohne daß sie einen expliziten Bezug zu den Inhalten christlichen Glaubens herstellen können.

Der oft hohe emotionale Bezug zum Geschehen führt zu hohen Erwartungen an die kirchlich Agierenden (KirchenmusikerIn und PfarrerIn)

Die Relevanz des christlichen Glaubens für das Deuten und Gestalten des Lebens ist für einen Teil der Gemeinde fraglich.

Auf die mit der skizzierten Entwicklung verbundenen Anforderungen an Pfarrerinnen und Pfarrer müssen die Ausbildungskurse und Fortbildungskollegs angemessen bezogen sein.

Ausbildung (in den Kursen des Predigerseminars)

Ein wesentlicher Teil der Ausbildung in gottesdienstlichen Fragen geschieht in der jeweiligen Vikariatsgemeinde. Die Praxis des Vikars / der Vikarin, ihre Beobachtung durch den Mentor / die Mentorin und die gemeinsame Reflexion über Praxis und Beobachtungen sind in ihrer Bedeutung kaum zu überschätzen. Dies stellt hohe Anforderungen an die Mentorinnen und Mentoren und erfordert eine intensive Kooperation zwischen ihnen und dem Predigerseminar.

Die gemeinsame Arbeit im Predigerseminar zum Thema Gottesdienst soll dazu anleiten, daß die Vikare den Gottesdienst als besonderes Kommunikationsmodell entdecken, reflektieren, aneignen und gestalten.

### **Entdecken**

Eine wichtige Bedeutung hat gerade im Bereich Gottesdienst die aufmerksame und differenzierte Wahrnehmung. Zunächst wird das Entdecken der spezifischen gottesdienstlichen Tradition und Kultur der Vikariatsgemeinde im Mittelpunkt stehen.

Im Bereich der Liturgie geht es darum, den spezifischen religiösen, spirituellen und theologischen Gehalt der Liturgie in ihren Texten, Gesten und weiteren Ausdrucksformen zu entdecken.

Im Bereich der Analyse von Predigten und Gottesdienstentwürfen geht es darum zu entdecken, wie wichtig ein aufmerksamer Umgang mit Sprache ist, damit das, was die Intention des Predigers ist, auch als die Botschaft beim Hörer ankommt.

Auch die Wahrnehmung der eigenen Person hat in diesem Lernfeld eine zentrale Bedeutung. So muß es darum gehen, die eigene Rolle als Überbringer des Wortes Gottes in Gesetz und Evangelium als Liturg und als Prediger wahrzunehmen, anzunehmen und authentisch auszufüllen. Nicht die distanzierte Vermittlung von Positionen, sondern der Einzelne in seiner Glaubensindividualität und gleichzeitig als Repräsentant der Kirche ist gefragt. Schließlich ist es auch ein wichtiger Entdeckungszusammenhang, unterschiedliche Gottesdienste (z.B. Kasualgottesdienste oder Gottesdienste mit Kindern) in ihren spezifischen Herausforderungen wahrzunehmen.

### **Reflektieren**

Ebenso geht es aber auch um Reflexionsleistungen. In der Herausforderung, einen Gottesdienst und insbesondere eine Predigt zu konzipieren, wird in einer im Studium so nicht gegebenen Weise die Aufgabe gestellt, theologisches Wissen mit einer spezifischen gottesdienstlichen Situation zu verknüpfen. Dabei muß der ansatzweise vorausgesetzte Prozeß der persönlichen Aneignung und Verarbeitung theologischer Tradition ständig fortgeführt werden.

### **Aneignen**

Gerade für die besondere Kommunikationsstruktur der Liturgie muß es darum gehen, den

Prozeß der Aneignung einer zunächst fremden Tradition und Kommunikationsweise zu initiieren und zu fördern. Ebenso soll in der Arbeit mit Predigten einsichtig werden, daß die hermeneutische Leistung in der Predigt nur dann gelingen kann, wenn nicht ein distanziertes Übersetzungsgeschäft betrieben wird, sondern wenn vom Prediger persönlich angeeignete Traditionsstücke authentisch mit der gemeinsamen Gegenwart von Hörern und Prediger verknüpft werden.

### **Gestalten**

Die Prozesse des Entdeckens, des Reflektierens und des Aneignens verlaufen in vielfältiger Verschränkung sozusagen „gleichzeitig“. Ein verantwortliches Gestalten von Gottesdiensten, das verschieden ist von subjektiver Beliebigkeit, setzt hingegen voraus, daß diese Prozesse bereits „auf dem Weg“ sind.

Dieses verantwortliche Gestalten und Umsetzen von Tradition im Gottesdienst soll im Vikariat ansatzweise eingeübt werden. Dabei wird deutlich werden, daß als notwendige Bedingung auch Handwerkliches zu lernen und einzuüben ist. Grundkenntnisse in Rhetorik und Sprecherziehung seien hier eigens benannt.

Ebenso wird es darum gehen, die eigene Rolle als Liturg und als Prediger im Kontext zu verstehen, Kompetenzen anderer wahrzunehmen, zu achten, und miteinzubeziehen. Schließlich wird es auch um die Fähigkeit gehen, eigene liturgische Texte zu formulieren und theologisch zu verantworten.

### **4. 1. 2 Der Gottesdienst in der Fortbildung**

Gottesdienstliches Handeln ist einer der Schwerpunkte auch in den Fortbildungsangeboten (Pastoralkollegs). Pfarrerinnen und Pfarrer wollen ihre Kompetenzen in „Liturgischer Präsenz“, und „Hermeneutischer Vergegenwärtigung“, vertiefen und erweitern. Dazu gehören theologische Arbeit und Sprachwerkstätten ebenso wie praktische Übungen und die Reflexion der eigenen Rolle als liturgisch Handelnde. Die Lebenswelt der Christinnen

und Christen und die Konsequenzen für die Gestaltung von Gottesdiensten werden thematisiert. Unverzichtbar sind geworden die Einbeziehung der Dimensionen:

Feministische Theologie (*unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Theologie der Befreiung, des Christlich - Jüdischen Dialogs sowie die Einforderung gerechter Sprache*)

Ökumene (*beinhaltet die Ergebnisse des interkonfessionellen und des interreligiösen Dialogs. Lieder und Texte aus anderen Kirchen werden aufgenommen.*)

Sowohl FEA - Kollegs als auch frei ausgeschriebene sowie Kirchenkreiskollegs finden zu allen Gottesdienst - Formen statt:

Predigtgottesdienste (*Theologische Fragen*)

Festgottesdienste (*auch Vorbereitungsprozesse einüben*)

Kasualgottesdienste, auch im örtlichen Kontext (*Lebenswelt und die daraus erwachsende Bitte um Segen für Krisenzeiten werden wahrgenommen*)

Gottesdienste mit Kindern (*liturgiedidaktische Fragen und Gestaltungsvorschläge*)

„Events,, (*Jazz-Gottesdienste, Thomas-Messe,...*)

Gottesdienste, die von Frauen vorbereitet werden (*Frauen-Liturgien, Weltgebetstag, Dekade-Gottesdienste*)

Gottesdienste mit kleiner Teilnehmerinnenzahl

Das Thema „Beten,, sollte in Zukunft wieder stärker beachtet werden. Dabei geht es um die eigenen Gottesbilder und die eigene Gottesbeziehung ebenso wie um die Frage des öffentlichen Betens im Gottesdienst.

Ziel ist es, im Gottesdienst liturgisch eindeutig und ermutigend zu handeln, den Glauben der Gemeinde aufzunehmen, sowie das Wort Gottes als Zuspruch und Anspruch in den persönlichen, den gemeindlichen und gesellschaftlichen Kontext zu verkündigen.

## 4.2 Seelsorge

### **Rahmenbedingungen gegenwärtigen seelsorglichen Handelns**

Seelsorge wird in den wenigsten Fällen von

den „Klienten“ aktiv in der Weise gesucht, daß sich Gemeindeglieder zum seelsorglichen Gespräch an Pfarrerinnen und Pfarrer wenden. Seelsorge geschieht „bei Gelegenheit“. Die Anlässe im Kontext von Gottesdiensten im Lebenskreis (Amtshandlungen) und Besuchen des Pfarrers / der Pfarrerin im Alter und in Krankheitsfällen nehmen dabei eine besondere Stellung ein.

Die Ausdifferenzierung der Beratungsberufe (vor allem im Bereich von Psychotherapie) stellt hilfeschuchende Menschen - wie auch in anderen Bereichen der gegenwärtigen Gesellschaft - vor die Aufgabe der Wahl eines entsprechenden Gesprächspartners und macht Seelsorge zu einem Angebot unter anderen auf dem „Beratungsmarkt“. Für die Seelsorge stellt sich die Aufgabe, sich auf dem „Marktplatz der Beratungsmöglichkeiten“ gegenüber den anderen „Anbietern“ zu profilieren. Sie selbst muß den Nachweis erbringen, daß sie „nicht etwa der preiswerte, aber minderwertige Ersatz für eine Therapie, sondern eine eigene ... Möglichkeit, Not- und Leiderfahrungen, Konflikte und Schuldenerfahrungen zu bearbeiten“<sup>5</sup> ist.

Der (religiöse) Deutungsrahmen zur Bewältigung menschlichen Lebens ist vielgestaltig und wird von den einzelnen Menschen für ihr je eigenes Leben aus den verschiedensten Bestandteilen aufgebaut; es entsteht eine „individuelle, selbst ausgewählte und aus unterschiedlichen Elementen zusammengesetzte Religion“<sup>6</sup>, die allerdings von den einzelnen Menschen nur selten als solche bezeichnet wird.

Pfarrerinnen und Pfarrer können sich zunehmend weniger in ihrer seelsorgerlichen Tätigkeit auf ihren „Amtsbonus“ stützen. Es wird erwartet, daß sie durch die Art ihrer Arbeit und ihre persönliche Authentizität die Relevanz und die Vertrauenswürdigkeit christlicher Lehre verbürgen.

(K18)

(K18 JCB) Neu entdeckt wurde in den letzten Jahren

- die systemische Seelsorge, die das Gegenüber nicht isoliert, sondern in seinen Bezügen wahrzunehmen und anzusprechen versucht und ein ressourcenorientiertes Vorgehen impliziert, das die Lebensform des Gegenüber nicht primär als defizitär begreift, sondern ihn

### **Anforderungen an eine Seelsorgerin / einen Seelsorger**

Soll eine Pfarrerin / ein Pfarrer im oben beschriebenen Kontext seelsorgerlich tätig werden, sind bestimmte Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche Reifungsprozesse notwendig. Grundentscheidungen und -richtungen der Seelsorgetheorie sollten bekannt sein. Dabei wäre auch auf die theologisch relevanten Implikationen bei der Übernahme humanwissenschaftlicher Modelle und Methoden zu achten. Die wichtigsten Anzeichen für eine psychische Erkrankung müssen ebenso bekannt sein wie die typischen Reaktionen von Menschen im Schock- oder .in traumatischen Situationen. Wichtige andere Stützsysteme für Menschen in schwierigen Situationen muß ein Seelsorger / eine Seelsorgerin kennen.

Ein Seelsorger oder eine Seelsorgerin muß die Bedingungen von Seelsorge im allgemeinen und die einzelner Seelsorgebegegnungen analysieren und reflektieren können. Er oder sie muß unter den unterschiedlichsten äußeren Bedingungen (vom Geburtstagsbesuch bis zum Notfall) aktiv eine Seelsorgebegegnung eröffnen, führen und beenden können. Währenddessen muß sie oder er zu bewußten und kontrollierten Reaktionen fähig sein. Von besonderer Bedeutung sind hier die Bereiche "Authentizität und Rolle", "Nähe und Distanz" "Macht und Ohnmacht". Sie / er muß in der Lage sein, das besondere Profil christlicher Seelsorge -und damit auch die biblische Tradition - in das Gespräch einzubringen..

Er oder sie muß in einem bestimmten Maß die eigenen Gefühle während der Seelsorgebegegnung als Instrumentarium der Wahrnehmung nutzen können, ohne die eigenen Gefühle und Problemkonstellationen dem Ge-

oder sie in ihren eigenen Stärken zu fördern sucht,

- die Gestaltung von Übergängen von Liturgie und Seelsorge (Gebet, Beichte, Segen, Salbung),

- die bewusste Arbeit an alltäglichen Formen der Seelsorge (Geburtstagsbesuch, Gespräch auf der Straße) und

- die Entdeckung der gemeindlichen Zusammenhänge als soziales Netz in der Seelsorge.

genüber als die seinen einzureden. Um die beschriebenen Fertigkeiten zu entwickeln, bedarf es der Auseinandersetzung mit der eigenen Person. Besonders wichtig für die professionelle Wahrnehmung der Aufgabe ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Krisen und Bedürfnissen. Die Frage nach Erotik und sexueller Orientierung darf nicht ausgeklammert werden.

#### **4. 2. 1 Seelsorge im Bereich Ausbildung**

Die Ausbildung während des Vikariats muß einige Kenntnis von theoretischen Ansätzen voraussetzen. Sie selbst hat vor allem die Aufgabe, die Kenntnisse zu vertiefen und die notwendigen Fertigkeiten zu fördern und zu entwickeln. Wegen der grundlegenden Bedeutung der persönlichen Reifungsprozesse für das seelsorgerliche Handeln muß sie diese anstoßen und den Raum für solche zur Verfügung stellen.

#### **4. 2. 2 Seelsorge im Bereich Fortbildung**

Fortbildung im Handlungsfeld Seelsorge baut zum einen auf den in Studium und Vikariat erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf. Zum anderen bietet sie die Möglichkeit, Erfahrungen aus der Gemeindepraxis zu reflektieren.

Fortbildung im Handlungsfeld Seelsorge geschieht:

durch das Angebot supervisorischer Begleitung der eigenen pfarramtlichen Praxis durch den Pastoralpsychologischen Dienst. Diese Begleitung ist nach der neuen FEA-Ordnung in den ersten Amtsjahren verpflichtend.

durch besondere Kollegangebote. Während die Seelsorgeausbildung im Vikariat eher psychologisch orientiert ist, bietet das Pastorkolleg z. B. eine Einführungsveranstaltung in Psychiatrie Krankheitsbilder an.

Für den besonderen Dienst als KlinikseelsorgerIn, aber auch für interessierte Pfarrerinnen und Pfarrer weisen wir auf die Möglichkeit einer KSA-Ausbildung hin.

Pfarrerinnen und Pfarrer wissen um die Bedeutung einer kontinuierlichen seelsorgerli-

chen Begleitung ihrer eigenen Arbeit. Eine nicht zu überschätzende Rolle kommt in den meisten Fällen den Ehepartnern bzw. Ehepartnerinnen zu.

Professionelle Unterstützung erfahren Pfarrerrinnen und Pfarrer durch ihre Teilnahme an Seelsorgegruppen oder Supervisionsgruppen.

## **4.3 Bildung**

### **4.3.1 Bildung in der Ausbildung**

Unterricht bzw. „Bildung“ sind elementare Aufgaben des Pfarramtes und konkretisieren sich in Religionsunterricht, Konfirmandenunterricht und Erwachsenenbildung.

#### **Religionsunterricht**

Inhaberinnen und Inhaber von Gemeindepfarrstellen sind verpflichtet, vier Wochenstunden Religionsunterricht zu erteilen. In der Ausbildung muss es zu einer kritischen und konstruktiven Auseinandersetzung kommen, was es heißt, als Pfarrerin bzw. Pfarrer in einer Schule tätig zu sein, welche Chancen in dieser Verpflichtung liegen (auch über den Unterricht hinaus z.B. die Mitarbeit am Schulprogramm, Projektwochen, Schulgottesdienste und Seelsorge) bzw. welche Spannungen dieser Wechsel in eine andere Organisationsstruktur mit sich bringt. Zu den weiteren Inhalten der Ausbildung gehören der Umgang mit dem Curriculum und die Planung und Durchführung von Unterricht nach dem Stnad der gegenwärtigen pädagogischen Diskussion. Wichtige, weil generalisierbare Elemente sind dabei die Schulung der Wahrnehmung der sich stets verändernden Lebenswelt von Schülerinnen und Schülern und die Methodenlehre.

#### **Konfirmandenunterricht**

Der Konfirmandenunterricht gehört zur Unterrichtsverpflichtung im Pfarramt. Die Ausbildung muss die Klärung von konzeptionellen Ansätzen (Traditionsvermittlung, Begleitung beim Erwachsenwerden, Integration in die Gemeinde und Orientierungshilfen im christlichen Glauben finden) mit den korrespondierenden Organisationsformen (z.B.

Konfirmandentage, Freizeiten, Projekte) und eine Sensibilisierung für die (religiösen) Fragen und Themen der Jugendlichen ermöglichen.

### **Erwachsenenbildung**

Viele Angebote in der Gemeinde richten sich an Erwachsene. Hierbei ist eine Klärung des Ziels und des Leitmotives von Gemeinde wichtig (Gemeinschaft, emanzipatorischer Ansatz, Bildung als Wissensvermittlung usw.). Der Umgang mit Menschen und die Angebote in der Gemeinde bzw. anderen Aufgabefeldern müssen in der Ausbildung auch unter erwachsenenbildnerischen Gesichtspunkten mit in den Blick genommen werden.

### **Gruppenpädagogik und Gemeindepädagogik**

Da Pfarrerinnen und Pfarrer häufig mit Gruppen unterschiedlichster Prägung, Alterszusammensetzung, Aufgabenstellung und Interessen zu tun haben, sind Kenntnisse über Gruppenprozesse, Umgang mit Konflikten und ein geklärtes Leiterinnen- und Leiterverhalten notwendig.

Die in dem pädagogischen Praktikum zu Beginn des Vikariats erworbenen grundlegenden Kategorien der Pädagogik

- Inhalt (Thema)
- Absicht (Ziel)
- Methoden
- Leitung
- Zielgruppe (Adressaten)

sind in den gemeindepädagogischen Handlungsfeldern und in den (auch von Vikarinnen und Vikaren angeleiteten) Kurswochen im Predigerseminar verstärkt zu transferieren.

### **4. 3. 2 Unterricht, Bildung und pädagogisches Handeln in der Fortbildung**

Individualisierung und Pluralisierung auch und gerade in der religiösen Dimension der Gesellschaft führen zu einer von vielen Seiten konstatierten Krise der Weitergabe christlicher, kirchlicher und anderer religiöser Traditionen.

In Zukunft muss intensiver als bisher überlegt

werden, wie unter der Bedingung wachsender Ausdifferenzierung von Schule, Kirche bzw. Gemeinde und Wohnort der für Kirche und Gemeinde fundamentalen Bedeutung dieses Handlungsfeldes besser Rechnung getragen werden kann.

Kollegangebote dienen der Vertiefung und Ergänzung der im Vikariat erworbenen pädagogischen Fähigkeiten, erschließen aber auch weitere Handlungsfelder kirchlicher bzw. gemeindlicher Bildungsarbeit (z.B. Seniorenarbeit, Erwachsenenbildung, Katechetik, Christenlehre, Kirchenpädagogik). Eine hausspezifische Besonderheit ist das Kolleg zur Ausbildung von Mentorinnen und Mentoren.

Das Predigerseminar wird vornehmlich die Lebenswelten und -situationen der Zielgruppen in diesem Handlungsfeld wahrnehmen und analysieren. Kollegs zu diesem Themenbereich werden in der Regel auch gut angenommen. In einem zweiten Schritt muss sowohl intern als auch extern (in Kooperation mit anderen Bildungsinstitutionen und –anbietern) versucht werden, das pädagogische Handeln darauf abzustimmen und zu verbessern.

Da die pädagogische Ausbildung des Vikariats relativ ausführlich ist und es in diesem Bereich nicht nur vom Predigerseminar, sondern auch von anderen kirchlichen und nichtkirchlichen Anbietern (PTI, AKU, AfkD, Burckhardtthaus, HELP u.a.) Angebote unbekannterer Akzeptanz gibt, werden Kollegs von daher selten angeboten. Dennoch wird Fortbildung in diesem Handlungsfeld wie bisher Veranstaltungen in eigener Verantwortung wie in Kooperationen mit anderen Fortbildungsanbietern einschließen müssen.

#### **4.4 Leitung**

Die Aufgaben des Pfarramtes umfassen auch leitende Funktionen. Um diese kompetent wahrnehmen zu können, ist die theologische Reflexion des *eigenen* Leitbildes von Kirche und Gemeinde und des pastoralen Selbstverständnisses im Blick auf die entsprechenden Artikel der GO der EKKW grundlegend notwendig.

Diesen Klärungsprozess zu initiieren, liegt

auch in der Verantwortung des Predigerseminars. Die weitere Durchführung dieses Klärungsprozesses vor Ort kann nur in gemeinsamer Verantwortung mit den Kirchenvorständen geschehen (vgl. Art 35, GO der EKKW).

In diesem Prozess spielen unseres Erachtens folgende Faktoren eine gewichtige Rolle:

Die Relativierung der Parochie (im doppelten Sinn) durch regionale und überregionale Arbeit hebt ihre wachsende Bedeutung als eine der wenigen ortsnah verbliebenen Institutionen nicht auf. Die Pluralisierung und Diffundierung der religiösen Dimension der Gesellschaft widerspricht nicht der Schärfung des Bewusstseins für die Unersetzbarkeit und das je eigene Profil kirchlicher Kommunikation und Organisation, auch wenn sich das volk-kirchliche Teilnahmeverhalten immer mehr differenziert.

#### **(K19) 4. 4. 1 Leitung in der Ausbildung**

Am Ende des Vikariats sollte dieser Klärungsprozess so weit sein, dass die Wahrnehmungsfähigkeit der Vikare und Vikarinnen im Hinblick auf Rollen, Kommunikation und Prozesse in Gruppen, Gremien und Teams geschärft ist. Vikarinnen und Vikare sollten die Rolle des Leiters/der Leiterin reflektiert haben und Leitungsstile, auch die eigenen Vorlieben, kritisch wahrnehmen können. Sie sollten Teamfähigkeit entwickelt haben und Metho-

#### **(K19 JCB) 4. 4. 1 Leitung in der Ausbildung**

Leitung gehört nicht zu den theologischen Kernkompetenzen, für die Pfarrer/innen sich schon in der ersten Ausbildungsphase qualifizieren; sie hat jedoch in der Praxis ein großes Gewicht. Im Vikariat muss es deshalb darum gehen, den eigenen Zugang zu Leitungskompetenzen zu klären, Formen eines angemessenen Umgangs mit Konflikten einzuüben und Perspektiven zu eröffnen, was das Spezifische einer geistlichen Leitung ausmacht. Dazu sind Fragen der Kirchentheorie und des pastoralen Selbstverständnisses und biblisch-theologische Konzepte von Leitung ebenso zu bedenken wie die Frage nach meiner persönlichen Spiritualität und ihrer Gestalt und nach dem, was mich leitet und wie ich mit Macht umgehe.

den der Leitung kennen, z.B. im Bezug auf den Umgang mit Konflikten.

Leitendes Handeln während des Vikariats ist zu konkretisieren im Hinblick auf

- die Wahrnehmung der Gemeinde und deren Analyse
- den Umgang mit Gremien, vor allem dem KV
- den Umgang mit Kreisen und Gruppen
- den Umgang mit Ehrenamtlichen
- den Umgang mit Neben- und Hauptamtlichen
- die Verwaltungs-, Organisations- und Leitungsaufgaben im Bezug auf das Pfarramt, sowie im Bezug auf kirchliche Einrichtungen wie Friedhof, Kindergarten etc.
- den Umgang mit Zeit und Fragen der Arbeitsorganisation

Die Lernorte im Predigerseminar sind vielfältig und über den gesamten Zeitraum verteilt. Gemeindeleitende Kompetenzen werden ausdrücklich erarbeitet in den Kursen:

- Einführung ins Vikariat
- Gemeindewahrnehmung
- Kirchenrecht
- Gruppenarbeit
- Theorie Kirchlichen Handelns
- Beginn im Pfarramt.

Darüber hinaus wird Leitung angewendet und erprobt in Kursen, in denen es um Gestaltung und Führung geht, wie z.B. in den Kursen zum Religions- und Konfirmandenunterricht. Ein wichtiges Übungsfeld ergibt sich auch im Zusammenhang des von den Vikaren und Vikarinnen verantworten Entscheidungs- und Vorbereitungsprozesses der ökumenischen Studienreise und des Projekts Theorie Kirchlichen Handelns. Die Lerngruppe Vikarskurs selbst ist ein Ort für Leitungshandeln. Dies verstärkt wahrzunehmen und in der Lerngruppe zu reflektieren, stellt sich als besondere Herausforderung und Chance.

Wie ein roter Faden zieht sich die Erweiterung der Leitungskompetenz durch das Vikariat. Aufgabe der Ausbildung ist es, dies bewußt und den Lernprozeß während der einzelnen Ausbildungsabschnitte immer wieder transparent zu machen.

Die Einführung einer Kurswoche „Gemeindeleitung“ gegen Ende des Vikariats bietet die

leitung“ gegen Ende des Vikariats bietet die Chance, die Vielfalt der im Verlauf des Vikariats in Schule, Gemeinde und Predigerseminar gemachten Erfahrungen und erworbenen Kompetenzen noch einmal zu bündeln und praktisch und theoretisch zu vertiefen.

#### 4. 4. 2 Leitung in der Fortbildung

Mit der Übernahme eigener Leitungsverantwortung gewinnt dieses Handlungsfeld an Gewicht. Der neu eingeführte "Aufbaukurs Leitung" und viele einzelne Studientage dienen der Reflexion der eigenen Leitungspraxis im Blick auf die oben genannten Gesichtspunkte. Besondere Beachtung findet dabei die Reflexion auf

- die Wahrnehmung der *konkreten* Gemeinde- bzw. Arbeitssituation
- die *gemeinsame* Leitungsverantwortung von Kirchenvorstand, Pfarrerinnen und Pfarrern
- den *Stil* der Zusammenarbeit mit ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitenden,
- die innere Leitung und *theologisch-geistliche* Orientierung
- die Entwicklung angemessener *Prioritäten* der eigenen Arbeit
- und schließlich dienen sie auch der *Einübung* in praktische Leitungs-, Verwaltungs- und Organisationstätigkeiten.

In der Fortbildung hatte immer schon die Frage starkes Gewicht, wie sich angesichts der eben skizzierten Wandlungsprozesse die pfarramtlichen Tätigkeiten in ihrer Gesamtheit zueinander verhalten, und zwar in ihrer je individuellen Wahrnehmung und Brechung. Regelmäßig finden deshalb Kollegs zur Reflexion der bisherigen Arbeit statt, sei es in der Ordinationsgruppe oder im Kirchenkreis („Kirche in der Region“, Vernetzung und Spezialisierung der Arbeit), sei es frei ausgeschrieben zu bestimmten Aspekten des Leitungshandelns (Stellenteilung, Bilanz nach xy Dienstjahren, Öffentlichkeitsarbeit) oder für bestimmte Interessengruppen (Frauen, Pfarrerinnen und Pfarrer auf dem Land). Ein besonderes Augenmerk findet auf mehreren Ebenen und Feldern die Einübung in die Arbeit mit Kategorien des kybernetischen Zirkels (Analyse der Situation - Zielfindung - Planung -

lyse der Situation - Zielfindung - Planung -  
Entscheidung - Umsetzung - Auswertung).  
(K20)

### **(K20 JCB) Wahrnehmung öffentlicher Verantwortung**

Pfarrerinnen und Pfarrer sind öffentliche Personen. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass ihrer Positionierung gerade im sozialen, pädagogischen und kommunalen Bereich große Erwartungen entgegengebracht werden. In einer Zeit, in der die öffentlichen Institutionen insgesamt an Bedeutung verloren, liegt hier ein besonderes Aufgabenfeld, das in der Aus- und Fortbildung nicht nur im Sinne einer besseren Selbstdarstellung kirchlichen Handelns, sondern auch als Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung der Kirche gefördert wird. Das Grußwort bei Vereinsjubiläen oder der Einweihung des kommunalen Kindergartens, die Rede am Volkstrauertag, die Mitarbeit bei der Entwicklung eines Schulprogramms erfordert eine hohe Kompetenz zur Wahrnehmung, Bewertung und Formulierung von - gesellschaftlich umstrittenen - Themen und ihrer kommunikativen Entwicklung und Vertretung.

## **5 Dimensionen**

### **5.1 Die ökumenische Dimension**

„Ich glaube an die eine heilige, allgemeine apostolische Kirche“, mit diesen Worten beschreibt das Nicänum den grundlegend ökumenischen Charakter von Kirche. Ökumene ist eine Dimension christlich-biblisches Selbstverständnisses. Der Problemzusammenhang stellt sich zunächst wie folgt dar:

„...Angesichts von Kirchenspaltungen, von Abgrenzungen und Ausgrenzungen, wie sie sich seit den ersten Jahrhunderten bis heute ereignet haben, wird diese Grundaufgabe (*Ökumene, d.V.*) immer wieder verdeckt. Die Konsequenzen sind vor aller Augen: Der christliche Glaube wird zur Sache verschiedener, miteinander rivalisierender oder beziehungslos nebeneinander her lebender Konfessionen, Denominationen und Gruppen. Da ein gemeinsames Zeugnis nicht möglich ist, droht der christliche Glaube ohnmächtig und un-

glaubwürdig zu werden und gegenüber einer in Nord und Süd und Ost und West aufgespaltenen und von Katastrophen bis in ihren Grundfesten erschütterten Welt macht- und kraftlos zu sein. “ (Kirchenamt der EKD (Hrsg.) *Ökumenisches Lernen, Grundlagen und Impulse*, Gütersloh 1985, S.15)

Christliche Ökumene ist die eine Herausforderung, die andere ergibt sich durch die sich wandelnde religiöse Wirklichkeit in unserer Gesellschaft.

So bilden inzwischen die Muslime nach den Christen die zweitstärkste Religion, gefolgt von Buddhisten und Juden. Im Gespräch mit ihnen wird deutlich, dass viele Christinnen und Christen ihr eigenes Bekenntnis neu zu formulieren suchen.

Außerdem werden neureligiöse Bewegungen zwar nicht zahlenmäßig stärker, aber ihre spirituellen Angebote werden von Mitgliedern der christlichen Kirchen immer mehr aufgenommen und übernommen. Christinnen und Christen setzen ihre individuelle Form der Religion aus vielen Mosaiksteinchen selbst zusammen. Die Klarheit des Bekenntnisses verschwimmt und gleichzeitig wird die Offenheit für Gotteserfahrungen größer.

Ökumene ist im Sinne von „Haus der Menschen“/ „bewohnter Erdkreis“ nicht allein unter christologischen und ekklesiologischen, sondern verstärkt unter schöpfungstheologischen Gesichtspunkten zu bedenken. Der Terminus von der „ökumenischen Nachbarschaft der Religionen“ trägt dem Rechnung. Das Gespräch über Gotteserfahrung, Frömmigkeit und Verantwortung für die Welt bildet die Grundlage des interreligiösen Dialogs.

Aus diesen Wahrnehmungen ergeben sich für die „Dimension Ökumene“ folgende Konsequenzen:

Die Ausbildung konzentriert sich auf Fragen der christlichen Ökumene.

Die Fort- und Weiterbildung öffnet den Horizont darüber hinaus für das Gespräch mit nichtchristlichen Religionen und neureligiösen Bewegungen. Dies konkretisiert sich dann wie folgt.

### 5. 1. 2 Die ökumenische Dimension in der Ausbildung

Ziel der Ausbildung, angesichts der so erfahrenen kirchlichen und gesellschaftlichen Wirklichkeit, ist es, sich mit dem Ökumene- und Einheitsbegriff auseinanderzusetzen. Vikare und Vikarinnen sollen durch personale Kontakte erfahren, was Ökumene im christlichen Kontext ausmacht. Indem sie dem Fremden und Anderen begegnen, soll der eigene Horizont geweitet werden. So kann deutlich werden, dass Christen verschiedener Traditionen voneinander und miteinander lernen können. Vikarinnen und Vikare werden dabei erfahren, wie durch diese Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit dem Fremden und Anderen ihre eigene Identität in der evangelischen Landeskirche bzw. in der Volkskirche gestärkt wird. Als künftige Pfarrer und Pfarrerrinnen tragen sie eine ökumenische Mitverantwortung.

Konkret heißt dies:

Die Vikare und Vikarinnen lernen die weltweiten Ökumene in der Weise kennen, wie sie in der EKKW in den Blick kommt, nämlich in Form von Partnerschaften und Austauschprogrammen, im Arbeitsbereich für Mission, Ökumene und Weltverantwortung, in der Ökumenische Werkstatt, und sie erleben sie in personalen Begegnungen mit Vertretern der Ökumene z.B. während der Planung und Durchführung der „ökumenischen Studienreise“.

Sie lernen das katholische Gottesdienstverständnis kennen und setzen sich z.B. mit dem Ehe- oder Amtsverständnis der katholischen Kirche auseinander. (K21)

Sie lernen durch persönliche Kontakte, z.B. durch Gottesdienstbesuche, diverse christliche Kirchen und Gruppierungen außerhalb der Landeskirche kennen, zu denen ökumenische Kontakte bestehen oder die als Nachbarn in der Vikariatsgemeinde vorhanden sind.

Ausbildungsorte für das Wahrnehmen und

(K21 JCB) Eine Begegnung mit dem Priesterseminar Fulda hilft ökumenische Kontakte vor Ort zu fördern.

Reflektieren der Ökumenischen Dimension von Kirche sind die Vikariatsgemeinde und ihr Kontext, die Kurswoche Ökumene, das Projekt "Ökumenische Studienreise". (K22)

(K22 JCB) Gegenwärtig hat der Ökumenische Rat der Kirchen die „Dekade zur Überwindung der Gewalt“ ausgerufen. In diesem Kontext haben Konflikttraining und Fragen des Umgangs mit Macht und Gewalt ein großes Gewicht; die Studienleitung überlegt gegenwärtig, inwiefern in einer Kurswoche eine Einführung in das Schalomdiakonot stattfinden könnte, die den Vikarinnen und Vikaren dazu helfen könnte, handlungsfähiger zu werden in Konflikten.

### **5. 1. 3 Die ökumenische Dimension in der Fortbildung**

In der FEA kommt die ökumenische Dimension eher in der Beschäftigung mit eigener und fremder Religiosität vor.

Kirchenkreise wünschen sich Kollegs, die gemeinsame ökumenische Begegnungen und Erfahrungen ermöglichen.

Themenkollegs finden statt zu Fragen der ÖRK-Dekaden, zum interreligiösen Dialog bzw. Dialog von Juden, Christen und Muslimen, zur Nachbarschaft der Religionen.

Im Vordergrund steht meistens das Interesse, unbekannte Formen und Inhalte von religiösem Leben kennen zu lernen,

von Schwestern und Brüdern der Partnerkirchen Glauben, Hoffen und Lieben zu lernen; mit Andersgläubigen ins Gespräch zu kommen, Fremden zu begegnen und sie verstehen zu lernen, damit das Zusammenleben gelingt; Ideen zu entwickeln für das gemeinsame Leben im sog. „Christlichen Abendland“, das eine pluralistische Gesellschaft geworden ist.

Diese Kollegs stärken die eigene Glaubensidentität und öffnen und ermutigen zur gemeinsamen Verantwortung der Religionen in der Welt.

Es geht also darum:

Erfahrungen zu machen und zu reflektieren die kirchliche und gesellschaftliche Wirklichkeit wahr zu nehmen  
den eigenen Standort damit in Zusammenhang zu bringen  
sich an die Berufung und den Auftrag zu erin-

nern und die Räume der Hoffnung auf Christus inhaltlich zu deuten und auf die Handlungsfelder zu beziehen

Geschwisterlichkeit im Denken und Handeln einzuüben

sowie zu heilsamem und wegweisendem Handeln zu ermutigen.

## **5. 2 Die diakonische Dimension**

### **5. 2. 1 Die diakonische Dimension in der Ausbildung**

Wenn in kirchlichen Grundsatztexten Diakonie als eine „kirchliche Wesens- und Lebensäußerung“ bezeichnet wird (K23),

müssen Vikarinnen und Vikare im Laufe ihrer Ausbildung eine theologisch-reflektierte Antwort darauf geben können, warum sie es ist, in welchen Formen sie sich verwirklicht und welches ihre Rahmenbedingungen sind.

- Sie sollten sich eine eigene theologische Begründung der diakonischen Dimension der Kirche erarbeiten.
- Das diakonische Handeln der Kirche in den unterschiedlichen Ausdrucksformen und Verfaßtheit wahrnehmen und kennenlernen (christliche Liebestätigkeit, Gemeindediakonie, Diakonie auf Kirchenkreisebene und selbständigen Diakonischen Einrichtungen) sowie Möglichkeiten der Kooperation aufzeigen (z.B. Seelsorge und Zusammenarbeit mit Beratungsdiensten)
- Gründe für die Spezialisierung und Professionalisierung heutiger diakonischer Einrichtungen erkennen und die Frage nach der kirchlichen Identität der Diakonie zu stellen.
- Kenntnis über die rechtliche Verfaßtheit der Diakonie
- Die Gestalt von Diakonie im Kontext der Marktwirtschaft und des Sozialstaates (Subsidiaritätsprinzip) beschreiben und gegenüber einer kritischen Öffentlichkeit vertreten können
- Dimensionen von Leitungsaufgaben in der Diakonie erfassen (Dienstvorgesetzter sein in einer KiTa, Umgang mit Ehren-

(K23 JCB) und im 2. Examen examensrelevant ist

amtlichen, Anregung von Initiativen angesichts sozialer Notlagen)

- Aufweis von Möglichkeiten diakonischen Handeln in der Ortsgemeinde zu initiieren (z.B. Besuchsdienstarbeit)
- Sensibilisierung für soziale Notlage von Menschen in der Gemeinde

### **5. 2. 2 Die diakonische Dimension in der Fortbildung**

Die diakonische Dimension kirchlichen Handelns wird in den letzten Jahren in der Fortbildung verstärkt wahrgenommen. Kollegs, die sich mit der Frage nach evangelischer Identität oder evangelischem Profil befassen, sind ohne die Einbeziehung der Diakonie nicht mehr denkbar. In das Programm von Studienreisen sind immer wieder auch Begegnungen mit den diakonischen Arbeitsbereichen der besuchten Orte und Kirchen eingeplant.

Die praktische Fortbildung im Handlungsfeld Diakonie konzentriert sich in der Regel auf Leitungsfragen. Pfarrerinnen und Pfarrer stehen diakonischen Einrichtungen vor und müssen auf die damit verbundenen spezifischen Anforderungen vorbereitet werden. Hier bietet sich eine Zusammenarbeit mit den Fortbildungsinstitutionen der Diakonischen Werke an.

Institutionalisierte Diakonie ist zunehmend auf der Ebene der Kirchenkreise angesiedelt. Darum ist zu überlegen, wie diese mit in die Verantwortung für die Fortbildung der involvierten Pfarrinnen und Pfarrer einzubeziehen sind und unter welchen Voraussetzungen eine gemeinsame Fortbildung von Pfarrern und Pfarrerinnen und anderen diakonisch Tätigen andererseits sinnvoll sein kann.

Die Stärkung der Fähigkeit, das diakonische Handeln einer Gemeinde zu fördern, wird eine zunehmend wichtigere Aufgabe in der Fortbildung. Die diakonische Dimension wird hier unmittelbar erfahrbar. Kirchliche Arbeit in Form von Gemeindediakonie ist Gemeinwesenarbeit. Gemeindediakonische Themen sind bislang noch nicht hinreichend in unse-

rem Fortbildungskonzept bedacht worden. Eine Ausnahme bilden zielgruppenorientierte Angebote wie z. B. die Arbeit mit Aussiedlern.

## 6 Ausblick

Die Studienleiterinnen und Studienleiter nehmen sich vor, in der Aus- und Fortbildung die Ergebnisse kirchlicher Konsultationsprozesse ernst zu nehmen und immer wieder zu thematisieren. Als Beispiele nennen wir:

1. Christlich - jüdischer Dialog
2. Gender - Fragen (gerechte Sprache, Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche)
3. Abendmahl mit Kindern

Theologie und Spiritualität sollen sich gegenseitig durchwirken. Dies soll in der Planung von Kurswochen immer mehr bedacht werden.

## Nachwort

Leitbildprozesse sind modern. Der vorliegende Text ist eine Standortbestimmung der gegenwärtigen Grundlagen, Strukturen und Ziele der Aus- und Fortbildung im Predigerseminar Hofgeismar. Er soll helfen sich in einer sich ständig verändernden Einrichtung zu orientieren, in der jährlich 30 Vikarinnen und Vikare neu mit ihrer Ausbildung beginnen und 30 ihre Ausbildung abschließen, in der zahlreiche FEA-Kurse, Pastoralkollegs und ökumenische Gäste sich die Türkinke in die Hand geben, in der Studienleiter/innen und ein/e Direktor/in eine begrenzte Zeit aus- und fortbilden und die Kurse begleiten. Eine lebendige Tradition wird an einem Punkt festgehalten und diskutabel gemacht; sie wird sich zu bewähren haben im Predigerseminar und in weiteren kirchlichen Gesprächs- und Handlungszusammenhängen.

Der vorliegende Text war weitgehend fertiggestellt, als ich in das Predigerseminar eingetreten bin; so wird es auch anderen Studienlei-

Dieser Text wurde erstellt zwischen Herbst 1999 und Sommer 2001 durch

Dr. Eberhard Stock

Elsbeth Balzer

Barbara Heinrich

Lydia Laucht

Wolfgang Heinicke

Uwe Hoos-Vermeil

Dr. Thomas Zippert

Reinhard Brand

terinnen und -leitern mit diesem Leitbild gehen, die in den nächsten Jahren neu ins Haus kommen. Es kann nicht sinnvoll sein, bei jedem Wechsel, ein neues Papier zu erarbeiten. Angesichts der Bedeutung der Personen in Ausbildungszusammenhängen scheint es mir aber doch wichtig, dass die Möglichkeit für Kommentare geschaffen wird. Neue Perspektiven, andere Gewichte, theologische Erkenntnisse können so im alten Text ihren Platz suchen und hoffentlich auch finden; die moderne Datenverarbeitung wird dies zumindest solange möglich machen, bis die Unübersichtlichkeit zu einer grundlegenden Revision nötigt. Ein lebendiger Text, ein lebendiges Leitbild könnte entstehen, einer Zeit (und einer Kirche) angemessen, die ihren Weg in der Öffentlichkeit zwischen dem Heiligen und dem Fragment sucht, einer Kirche (und einer Zeit) angemessen, die die Präsenz des Gekreuzigten und Auferstandenen inmitten von gesellschaftlichen Veränderungen wahrnimmt und Gestalt gewinnen lässt.

Dr. Jochen Cornelius-Bundschuh

Fuldabrück, im Juni 2001

(letzte Revision im August 2002)