

Berufsziel Pfarrer*in – Aufgaben und Perspektiven für die theologische Ausbildung und Nachwuchsgewinnung

Von Prof. Dr. Regina Sommer, Leiterin des Ausbildungsreferats der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in Kassel, außerplanmäßige Professorin für Praktische Theologie in Marburg / Prof. Dr. Lutz Friedrichs, Direktor des Evangelischen Studienseminars der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in Hofgeismar, außerplanmäßiger Professor für Praktische Theologie in Göttingen

**Evangelische Tagungsstätte Hofgeismar,
22. März 2019**

Was ist attraktiv am Pfarrberuf? Wie kann man für ihn werben, wie Bedingungen schaffen, damit Pfarrer*innen gerne in ihrem Beruf arbeiten? Wie kann die Ausbildung auf die veränderten Bedingungen im Pfarrberuf reagieren? Wie kann man angehende Pfarrerinnen und Pfarrer gut auf einen schönen, aber eben auch anspruchsvollen Beruf vorbereiten? Welche Kompetenzen brauchen sie, was sollen sie lernen und später anwenden?

Das sind Fragen, die ein komplexes Feld beschreiben – zwischen gesellschaftlichem und kirchlichem Wandel und veränderten Rahmenbedingungen und Anforderungen an den Pfarrberuf.

Ein sehr komplexes Feld. Deshalb im Folgenden konzentriert drei Schlaglichter auf das Thema aus unserer Perspektive als Verantwortliche für die pastorale Ausbildung in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Wir beginnen mit Fragen der *Motivation und Demotivation*: Was reizt Menschen am Pfarrberuf? Was motiviert sie, das Theologiestudium zu wählen und was hält sie davon ab? (1.)

Daraus ergeben sich konkrete *Impulse für die theologische Nachwuchsgewinnung*, d.h. für Ausbildungsreferate, aber auch für Personalverantwortliche der Kirchen bzw. für die, die Rahmenbedingungen des Berufes setzen (2.). Schließlich fragen wir danach, wie die *Ausbildung* diese Impulse aufnehmen kann und stellen exemplarisch das *neue Modell für das Vikariat* vor, dass wir in unserer Kirche unter dem Titel: »elementar & flexibel« entwickelt haben. (3.)

1. Motivation und Demotivation auf dem Weg zum Pfarrberuf

Schüler*innen der Oberstufe sollten eine Stellenausschreibung entwerfen für eine Gemeinde, die eine Pfarrerin, einen Pfarrer sucht. Die Stellen-

ausschreibungen finden sich auf der EKD Werbe-
seite für den Pfarrberuf www.das-volle-leben.de.
Aus diesen Ausschreibungen kann man zusammengefasst folgende Motivationen erkennen:

- Die Arbeit mit Menschen ist den Schüler*innen am Pfarrberuf wichtig. Die meisten haben den Wunsch, später im direkten Kontakt mit Menschen zu arbeiten.
- Sie schätzen den Pfarrberuf als einen abwechslungsreichen und vielseitigen Beruf ein, der ihnen Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten bietet.
- Sie wollen Menschen seelsorglich begleiten und gute Angebote für Jugendliche machen.
- Die Jugendlichen sind an Vernetzung und Kooperation interessiert – auch über Kirchen- und Ländergrenzen hinweg, d.h. auch: sie bringen bereits internationale Erfahrungen und Perspektiven mit.
- Sie wissen und schätzen, dass der Pfarrberuf etwas mit Leitung und mit Bildung zu tun hat.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine empirische Untersuchung, die Maximilian Baden durchgeführt hat.¹ Baden hat Studierende im ersten Semester nach ihrer Studienmotivation befragt. Hinsichtlich des Leitbildes für den Beruf liegt der Schwerpunkt eindeutig auf der Seelsorge und der Begleitung von Menschen. Neben Seelsorge und Lebensbegleitung werden aber auch noch viele andere Felder genannt, die die Studierenden am Pfarrberuf reizvoll finden: gleich als zweites kommt die Auseinandersetzung mit Gegenwartsfragen.

Diese Perspektive, dass Pfarrer*innen sich mit Gegenwartsfragen und gesellschaftlichen Themen auseinandersetzen, findet sich auch bei den Antworten auf die Frage wieder, worauf sich die Studierenden vor Studienbeginn besonders gefreut haben: die Verbindung von aktuellen Fragen

und gesellschaftlichen Problemstellungen, von biblischen und philosophischen Perspektiven im Theologiestudium sei attraktiv. Als reizvoll wird auch empfunden, dass dieses Studium mit persönlichen Überzeugungen und mit dem eigenen Glauben verbunden sei.

Bei den Befürchtungen vor dem Studium wird an erster Stelle genannt, dass die Theologiestudierenden vom Typ her ganz anders seien als man selbst. Ähnlich wie Jurastudierende, denen unterstellt wird, langweilige Anzug- und Kofferträger zu sein, leidet auch das Theologiestudium unter einem Imageproblem: Theologiestudierenden wird unterstellt, dass sie nicht feiern gehen und lebensfern die Bibel studieren: »Dem Theologiestudium eilt (...) ‚eine Aura des Besonderen‘ voraus, etwa wer studiert, was man studiert oder wie die Voraussetzungen für das Studium sind«, schreibt der Theologiestudent Joachim Fritz im Deutschen Pfarrerblatt.²

Hinsichtlich der Voraussetzungen werden als zweite Befürchtung die alten Sprachen genannt. Da über die Hälfte der Studierenden noch alle drei und gut ein Drittel noch zwei der Sprachen lernen müssen, ist verständlich, dass der Spracherwerb als hohe Hürde empfunden wird.

Diejenigen, die sich für das Studium entscheiden, haben oft im Religions- oder Konfirmandenunterricht Interesse daran gefunden, gesellschaftliche und kirchliche Fragen in theologischer Perspektive zu bedenken. Sie haben Interesse an der Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Prägung und wollen mit ihnen ihren Glauben leben. Sie haben aufgrund ehrenamtlicher Erfahrungen Freude daran, kirchliche Arbeit zu gestalten. Sie sind durch eine gute Jugendarbeit geprägt und dazu motiviert worden, diesen Beruf mit der »besonderen Aura« (Joachim Fritz) anzustreben.

Im Studium angekommen werden sie nicht nur mit den Sprachanforderungen, meist in Form von philologischen Kursen ohne Verbindung mit dem Theologiestudium, konfrontiert. Theologiestudierende treffen auch auf ein Studium, das sich in seiner Grundstruktur seit dem 19. Jahrhundert kaum verändert hat. Mit AT, NT und KG sind 60 % des Theologiestudiums am Leitbild der historischen Wissenschaften als Leitwissenschaften ausgerichtet. Die theologischen Disziplinen werden zudem versäult nebeneinander studiert. Querbezüge zwischen dem, was in den einzelnen Disziplinen erarbeitet wird, müssen die Studierenden überwiegend selbst herstellen. Sie lernen viele verschiedene Perspektiven und theologische

Meinungen kennen, erhalten jedoch wenig Anleitung, wie sie zu einer eigenständigen theologischen Positionierung kommen. Die gesellschaftliche und kirchliche Praxis wird als wenig verschränkt mit den Studieninhalten wahrgenommen. Der Wunsch nach mehr Praxis in einem als lebensfern empfundenen Studium ist infolge dessen eine häufig geäußerte Kritik von Studierenden.

Als demotivierend erleben Theologiestudierende auch die aktuelle kirchliche Situation, in der viele Haupt- und Ehrenamtliche unter den Strukturveränderungen leiden und auch über den Bedeutungs- und Ansehensverlust des Pfarrberufs und der Kirche klagen. Kritisch betrachten sie die Erwartungen an die Lebensführung, die der Pfarrberuf mit sich bringt. Themen wie Dienstwohnungspflicht, Erwartungen an die Partner*in, mangelnde Trennung von Berufs- und Privatleben, Karriere- und Aufstiegschancen werden schon im Studium diskutiert und lassen nicht selten Zweifel an der Berufswahl aufkommen. Häufig ist es das Gemeindepraktikum, in dem Studierende diesen Fragen nachgehen. Hier stehen bestärkende Erfahrungen – Menschen nah sein, berührende Begegnungen, die Vielseitigkeit des Berufs – neben demotivierenden Erfahrungen wie »Kirche im Reformstress« (Isolde Karle), Macht der Zahlen oder ein Zuviel an Verwaltung im Pfarrberuf. Erfahrungen, die daran zweifeln lassen, ob das der richtige Beruf ist. An diesem sensiblen Punkt im Studium sind eine gute Beratung und Begleitung wichtig, damit diese Befürchtungen und Zweifel auch Raum haben und besprochen werden können.

Motivation und Demotivation auf dem Weg zum Pfarrberuf – welche Impulse ergeben sich aus dem Genannten für die Gewinnung von theologischem Nachwuchs und für die Werbung für den Pfarrberuf?

2. Impulse für die theologische Nachwuchsgewinnung

»Es zählt das persönliche Gespräch«, so lautet die Überschrift des Beitrags von Joachim Fritz. Er verweist darauf, dass nicht Werbeseiten und Informationsflyer, sondern vor allem die persönliche Ansprache und Beratung Schülerinnen und Schüler dazu motivieren, dieses Studium zu wählen bzw. den Pfarrberuf anzustreben. Er schreibt: »Aus Angst, jungen Erwachsenen etwas ‚aufzuzwingen‘, sollten Pfarrer*innen und Religionslehrer*innen an Gymnasien nicht davor zurück-

schrecken, diese aktiv zu diesem Studium und einem kirchlichen Beruf zu ermutigen.«³

Zudem wirbt Fritz dafür, Studieninteressierten ein *optimistisches und zugleich realistisches Bild vom Studium und vom Beruf* zu zeigen. Im persönlichen Kontakt kann über die Anforderungen informiert und ausgelotet werden, ob Studium und Beruf zur interessierten Person passen. Unsere Landeskirche bietet z.B. ein FSJ in einer Kirchengemeinde an und auch jährliche Informationstage, bei denen Berufsrollenvertreter*innen die Schüler*innen informieren und beraten.

Wer ein gleichermaßen optimistisches wie realistisches Bild vermitteln möchte, sollte in Bezug auf den Pfarrberuf auch die *Spannungsfelder benennen*, in denen er sich bewegt, d.h. die schönen Seiten des Berufs beleuchten, aber auch über die schwierigen Anforderungen sprechen. Voraussetzung für eine solche persönliche und ehrliche Werbung ist eine gute Zusammenarbeit der landeskirchlichen Nachwuchswerber*innen mit Religionslehrkräften, mit den Verantwortlichen in der Jugendarbeit und mit Pfarrerinnen und Pfarrern.

Pfarrerinnen und Pfarrer können natürlich nur für ihren Beruf werben, wenn sie gute Rahmenbedingungen haben und insgesamt zufrieden mit ihrer Berufswahl sind. In Maximilian Badens Studie kommen nur 12 % der Studierenden aus einem Pfarrhaus, eine seit vielen Jahren auch in unserer Kirche gleichbleibende Größenordnung. In einer empirischen Befragung von Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Landeskirche hing die Zustimmung zur Frage, ob man dem eigenen Kind raten würde, Theologie zu studieren, sehr stark von der Berufszufriedenheit ab.⁴ Gute berufliche Rahmenbedingungen sind eine wichtige Basis für die theologische Nachwuchsgewinnung.

Work-Life-Balance, Dienstwohnungspflicht, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Verhältnis von theologischer Arbeit zu Verwaltungstätigkeiten, das sind Fragen und Themen, die diejenigen, die im Beruf stehen, beschäftigen und ebenso diejenigen, die überlegen, auf diesen Beruf zuzugehen. Wichtig ist es hier, die Anforderungen an den Beruf nicht zu verschleiern, aber auch die *Entwicklungen zu benennen*, die die Landeskirchen u.a. mit der Einführung von Dienstbeschreibungen, der Einrichtung von Verwaltungsassistenten, der Profilierung und Differenzierung von Aufgaben im Pfarrberuf und mit der Flexibilisierung der Dienstwohnungspflicht schon angestoßen haben.

Die EKD Kampagne »Das volle Leben« wirbt mit der *Vielseitigkeit des Berufes* und spricht damit die Gestaltungsmöglichkeiten des Berufs an und auch, dass es nicht ein Bild für den Pfarrberuf gibt, sondern eine Vielfalt an Pfarrbildern – so vielfältig wie die Pfarrpersonen und die Dienstverhältnisse sind, in denen Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten. Für die theologische Nachwuchsgewinnung ist es hilfreich, diese Vielfalt aufzeigen; entsprechend finden sich auf der EKD Seite nicht nur Berichte von Pfarrer*innen, die in einer Ortsgemeinde arbeiten, sondern auch von solchen, die in anderen Kontexten tätig sind, z.B. von Stadion- oder Schaustellerpfarrer*innen.

Bei aller Vielfalt der konkreten Berufswirklichkeiten sollte das Profil des Pfarrberufs jedoch für den theologischen Nachwuchs und auch für die, die im Beruf stehen, möglichst klar und kompetenzorientiert beschrieben werden: *Der Pfarrberuf ist ein theologischer Beruf. Pfarrer*innen übernehmen theologische Leitungsverantwortung in Kooperation und Vernetzung mit anderen. Die spezifische Aufgabe von Pfarrer*innen ist die öffentliche Kommunikation des Evangeliums in einer weltanschaulich pluralen Gesellschaft. Dafür braucht es theologische, kommunikative und ästhetische Kompetenzen, die in Studium und Vikariat erworben und im Beruf weiter vertieft werden können.*

3. Aufgaben und Perspektiven: Reform von Studium und Vikariat

Wie werden zukünftige Pfarrer*innen gut auf ihren Beruf vorbereitet und dazu befähigt, professionell in ihm zu arbeiten?

3.1 Der Reformbedarf für das *Theologiestudium* ist schon angeklungen: Zunächst geht es darum, den *Spracherwerb* deutlicher in das Studium zu integrieren. Die Sprachen sollten nicht als Abiturergänzungsprüfungen auf der Basis philologischer Kurse unter Druck erworben, sondern mit Bezug zur Theologie gelernt werden. Warum nicht Griechisch mit Texten der Neuen Testaments und der Kirchenväter lernen wie es das sog. Mainzer Modell für Lehramtsstudierende vorsieht? Auch über das *Niveau des Spracherwerbs* muss man diskutieren. Wer gedenkt, in der Patristik zu promovieren, braucht Lateinkenntnisse auf einem anderen Level als jemand, die oder der den Pfarrberuf anstrebt.

In allen Fächern sollte der *theologische Gegenwartsbezug* gestärkt werden. Kirchenhistorische Entwicklungen sind darauf zu befragen, was wir

daraus für heute lernen können. Exegetische Perspektiven können mit Bezug auf heutige Kontexte und Fragestellungen diskutiert werden. Insgesamt ist die religionshermeneutische Perspektive zu stärken. Pfarrerinnen und Pfarrer sind Übersetzer*innen, die Tradition und Gegenwart gut kennen, »lesen« und zueinander in Bezug setzen können müssen. Die Entwicklung dieser religionshermeneutischen Fähigkeiten sollte nicht nur der Systematischen und der Praktischen Theologie überlassen werden, sondern muss Aufgabe aller Disziplinen sein.

Im Studium sollte eine *integrierte Sicht auf das Ganze der Theologie* vermittelt werden. Es kann nicht allein Sache der Studierenden sein, die Querverbindungen zwischen den Disziplinen zu finden. Dazu braucht es mehr *interdisziplinäre* Veranstaltungen, wie das z.B. im weiterbildenden Masterstudiengang Evangelische Theologie in Marburg der Fall ist. Die Modulbereiche 2 »Religiöse Rede von Gott in Geschichte und Gegenwart verstehen« und 4 »Religion als Lebens- und Weltorientierung in Geschichte und Gegenwart« ermöglichen unter zwei thematischen Grundorientierungen die Erarbeitung wesentlicher Problemhorizonte der Theologie unter Einbezug aller Fachwissenschaften. Die jeweils vier zugehörigen Module sind so konzipiert, dass eine historische Fachwissenschaft mit einer eher gegenwartsbezogenen zusammenarbeitet. Diese Art der verknüpften Perspektiven halten wir für wegweisend auch für das grundständige Studium.

In allen theologischen Disziplinen sollte auf die Ergebnisse und Perspektiven der anderen verwiesen und zurückgegriffen werden. Ziel und Aufgabe des Studiums muss insgesamt sein, nicht allein Wissen zu vermitteln, sondern a) die Fähigkeit zu theologischer Argumentation und Positionierung zu fördern, b) konzeptionelles und vernetztes Denken zu entwickeln und c) die Kompetenz, Religion in ihrer Pluralität und Unbestimmtheit wahrzunehmen und zu deuten, zu stärken (Religionskompetenz, Religionshermeneutik).

Zum Studium noch einmal Student Joachim Fritz. Er schreibt über das Studium: »Es sticht mit der bis heute bestehenden Freiheit in der Wahl der einzelnen Schwerpunkte von Studienort und -dauer aus der übrigen universitären Bildungslandschaft heraus.«⁵ Diese Aussage steht vielen Klagen über eine zu große Verschulung des Studiums entgegen. Angehende Pfarrer*innen sollten darin unterstützt werden, diese Freiheit für eine theologisch versierte und geistlich fundierte Selbstbildung zu nutzen. Unterstützt werden

können sie dabei auch durch Angebote der kirchlichen Studienbegleitung, die in unserer Kirche unter dem Titel »Weit denken - Frei studieren« firmieren.

Ausgehend von einem Modell berufslebenslangen Lernens gilt es, den *Zusammenhang der verschiedenen Phasen der pastoralen Professionalisierung* in den Blick zu nehmen. Wie können Studium, Vikariat und Fortbildung gut aufeinander aufbauen? Was ist die spezifische Leistung der jeweiligen Phase? Welche Kooperationen zwischen erster, zweiter und dritter Phase bieten sich an? Diese Fragen gehören auf die Agenda des Austauschs von kirchlichen Ausbildungsverantwortlichen mit den Hochschullehrenden an den theologischen Fakultäten, sowohl in den Gremien auf EKD-Ebene (Gemischte Kommission Fachkommission I, Kontaktausschuss) als auch bezogen auf regionale Formen der Zusammenarbeit.⁶

3.2 Auch für das *Vikariat* besteht Reformbedarf. Unter dem Titel »elementar&flexibel« ist unter unserer Leitung ein neues Modell entwickelt worden, das am 1. September 2020 an den Start geht. Es zielt auf eine Strukturreform der zweiten Ausbildungsphase zum Pfarrberuf.

Anlässe und Hintergründe für diese Reform sind:

- der *Wandel in Gesellschaft, Kirche und Pfarrberuf*, auf den die Ausbildung vorbereiten muss;
- die unterschiedlichen *Lernvoraussetzungen* der Vikarinnen und Vikare, die entweder grundständig studiert, den Masterstudiengang absolviert haben oder als Quereinsteiger beispielsweise nach einem Übertritt aus der katholischen Kirche mit der Ausbildung beginnen;
- die Anforderung an die *Familienkompatibilität* der Ausbildung vom Ausbildungsort über Kinderbetreuung bis hin zu Fragen der Präsenzzeiten im Studienseminar;
- die *Attraktivität der Ausbildung* auf dem »Markt« der Landeskirchen, die aus Sicht der Vikarinnen und Vikare nicht zuletzt an den konkreten Rahmenbedingungen wie Gehalt, Urlaubsanspruch oder Prüfungsmodalitäten gemessen wird (siehe dazu die Übersicht der Interessenvertretung der Vikarinnen und Vikare in der EKD unter www.ivekd.de);

- die *Weiterentwicklung des Studienseminars* zu einem Lernort für verschiedene Ämter und Dienste (schon jetzt Aus- und Fortbildung für Pfarrer*innen, Prädikant*innen, ab 2020 auch für Lektor*innen).

3.2.1 *Elementar und flexibel* soll das Vikariat sein. *Elementar* meint, dass das Vikariat *einen guten Start* in den Beruf ermöglichen will. Es setzt nicht auf Vollständigkeit in der Ausbildung, sondern auf Basics, auf exemplarisches Lernen und auf die Entwicklung von Transferdenken.

Das Curriculum für das Vikariat war in den letzten Jahren immer mehr angewachsen und zu voll und unbeweglich geworden. Nun haben wir das Modell radikal entschlackt. Ein gutes Startpaket will das Vikariat sein, nicht mehr, aber auch nicht weniger. Dabei gehen wir davon aus, dass die ersten fünf Jahre im Beruf besonders lernintensiv sind und spezifische Bildungsformate mit einem hohen individuellen Beratungsanteil erfordern.⁷ Da das Studienseminar auch für die erste Fortbildungsphase im Beruf verantwortlich ist, können wir hier die Konzepte hausintern aufeinander abstimmen.

Das neue Ausbildungsmodell ist *elementar und flexibel*. Es setzt auf klar erkennbare Strukturen, die Sicherheit für Selbststeuerungsprozesse geben, und Spielräume, die Flexibilität ermöglichen. Im Wechselspiel zwischen stabilen und flexiblen Elementen werden Anforderungen an die Organisations- und Leitungsfähigkeit gestellt, die für die Zukunft des Pfarrberufs von grundlegender Bedeutung sind.

Das Vikariat setzt bei der Ressource »*Studium der Evangelischen Theologie*« an und nimmt durch Binnendifferenzierung die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen (anderes Studium oder Ausbildung, Praktika, Berufserfahrungen etc.) und familiären Lagen der Vikarinnen und Vikare wahr. Es fördert die Selbststeuerung von Lernprozessen und schafft bewusst die für den Beruf erforderlichen »Freiheitsspielräume«⁸ unter anderem im Blick auf die eigene Spiritualität oder das Kennenlernen »fremder«, nicht vertrauter Kontexte religiöser Praxis.

Das Vikariat will auch anregen, sich in die *geistliche Dimension* des Berufs einzuüben. Sein Ziel ist, Religionskompetenz auszubilden und zu stärken. Die Gefahr, mit dieser Orientierung der Logik der Machbarkeit und Verfügbarkeit zu unterliegen, ist hier genauso vorhanden wie in anderen pastoraltheologischen Ansätzen. Umso bedeutsa-

mer sind Orte und Formen der Ausbildung, die strukturell dazu Gegengewichte setzen.

3.2.2 *Religionskompetenz*: Die Strukturreform verbindet Pastoraltheologie und Kirchentheorie mit dem Ziel, Religionskompetenz in Konzentration auf drei kommunikative Grundformen für Kirche als Institution, Organisation und Bewegung entwickeln zu können.

Kirchentheoretisch stehen insbesondere die Ansätze von Christian Grethlein sowie Eberhard Hauschildt und Uta Pohl-Patalong im Hintergrund,⁹ *pastoraltheologisch* die empirische Studie »Innenansichten«¹⁰ mit ihrem zentralen Begriff der Religionskompetenz. Sie bestehe im Erkennen und Gestalten eines modernitätstypischen Spannungsverhältnisses »zwischen der von den Menschen ‚gelebten‘ und der von Pfarrern ‚verkündigten‘ Religion.« (13) Im Fokus steht die Frage, inwiefern biografische Prägungen für das berufliche Selbstverständnis und das Gestalten eben jener Spannung wirksam sind.

Die Verwendung des Begriffs »Religionskompetenz« statt – wie in kirchlichen Ausbildungskontexten üblich – »theologische Kompetenz« oder »theologisch-pastorale Kompetenz«¹¹ verweist darauf, dass sich die pastorale Fachlichkeit nicht nur auf die Reflexion der Schrift und der christlichen Tradition sowie auf die Gestaltung bestimmter Religion bezieht, sondern sich deutlich und gestaltend auch zu Phänomenen und Fragestellungen »unbestimmter Religion« verhält und darin nach Anschlussstellen für religiös-kirchliche Kommunikation sucht. Religionskompetenz erscheint hier als der weitere Begriff, der die klassische theologische Kompetenz einschließt und die Perspektive weitet auf das Feld des unbestimmt Religiösen.

3.2.3 Die *konzeptionelle Grundidee* ist die Unterscheidung und das Zusammenspiel von Kompetenz und Performanz. Unter Kompetenz verstehen wir das Potential zur Praxisbewältigung, dessen Grundlage neben Wissen, Fertigkeiten, Erfahrungen, Haltungen auch soziale Ressourcen und motivationale Elemente einschließt.¹² Wir gehen davon aus, dass Kompetenzen erst durch Handlungen sichtbar (und auch abprüfbar) werden. Dieses sichtbare Handeln, welches auf bestimmte Kompetenzen schließen lässt, nennen wir Performanz. Das Vikariat soll jeweils in die Grundvollzüge von Kompetenz (wahrnehmen, deuten, reflektieren) und Performanz (gestalten, experimentieren, üben) einführen und zu einem Wechselspiel der Vollzüge und Perspektiven an-

leiten. Die Gestaltung des Wechselspiels braucht theologische Leitungskompetenz als Basis (und setzt diese auch frei). Theologische Leitung beinhaltet das »Management« verschiedener Perspektiven und Interessen mit dem Ziel der Förderung der Kommunikation des Evangeliums.

3.2.4 Zentrales Anliegen der Reform ist, die *theologische Leitungskompetenz* des Pfarrberufs zu stärken. Sie wird durch die Veränderung der religiösen Kommunikation in unserer Zeit besonders gefordert.

Als Profession ist der Pfarrberuf auf existentielle Fragen der Religion bezogen. Seinem Handeln ist »eine Ungewissheit inhärent« (Innenansichten 164), die neben Berufsroutinen immer auch Intuition und Risikofreudigkeit erfordert. Von jeher ist die Ausbildung deshalb auf Bildungsprozesse bezogen, die zu einem selbstkritischen Umgang anleiten sollen. Was bei Schleiermacher in diesem Sinn als »Kunstregel« benannt ist, wird heute als Anforderung an akademische Berufsfachlichkeit beschrieben, kreative Lösungen in komplexer werdenden Anforderungen finden zu können.

War also von jeher der Pfarrberuf nicht mit einem Regelwerk pastoralen Verfügungswissens auszuüben, so lässt sich unter den Bedingungen des Wandels religiöser Kommunikation einer Art Professionalisierungsschub feststellen: Religiöse Sinnmuster können nicht einfach vermittelt, sondern müssen kommunikativ entwickelt und subjektiv plausibilisiert werden.

Hinzukommt, dass dem Pfarrberuf heute das zuwächst, was auch bei anderen akademischen Berufen mit Leitungsfunktion beschrieben wird: Die Aufgabe des Changemanagements, also die Kompetenz, Veränderungsprozesse in der Kirche, um mit Kurt Lewin klassisch zu sprechen, »aufbauen«, »bewegen« und »einfrieren« zu können. Es gilt, Abschiede zu gestalten, zu Neuaufbrüchen zu motivieren und neben den Grenzen das Augenmerk auf die Chancen zu lenken, die in Veränderungsprozessen stecken.

Der Professionalisierungsschub des Pfarrberufs bedeutet für die Ausbildung, stärker als bisher Bildungsprozesse zu fördern, die in einen professionellen Umgang mit Religion unter Bedingungen ihres Wandels einüben. In diesem Sinn gewinnen die Grundformen religiöser Kommunikation nicht als Verfügungs-, sondern als Orientierungswissen und Potential kritischer Reflexion an Bedeutung.

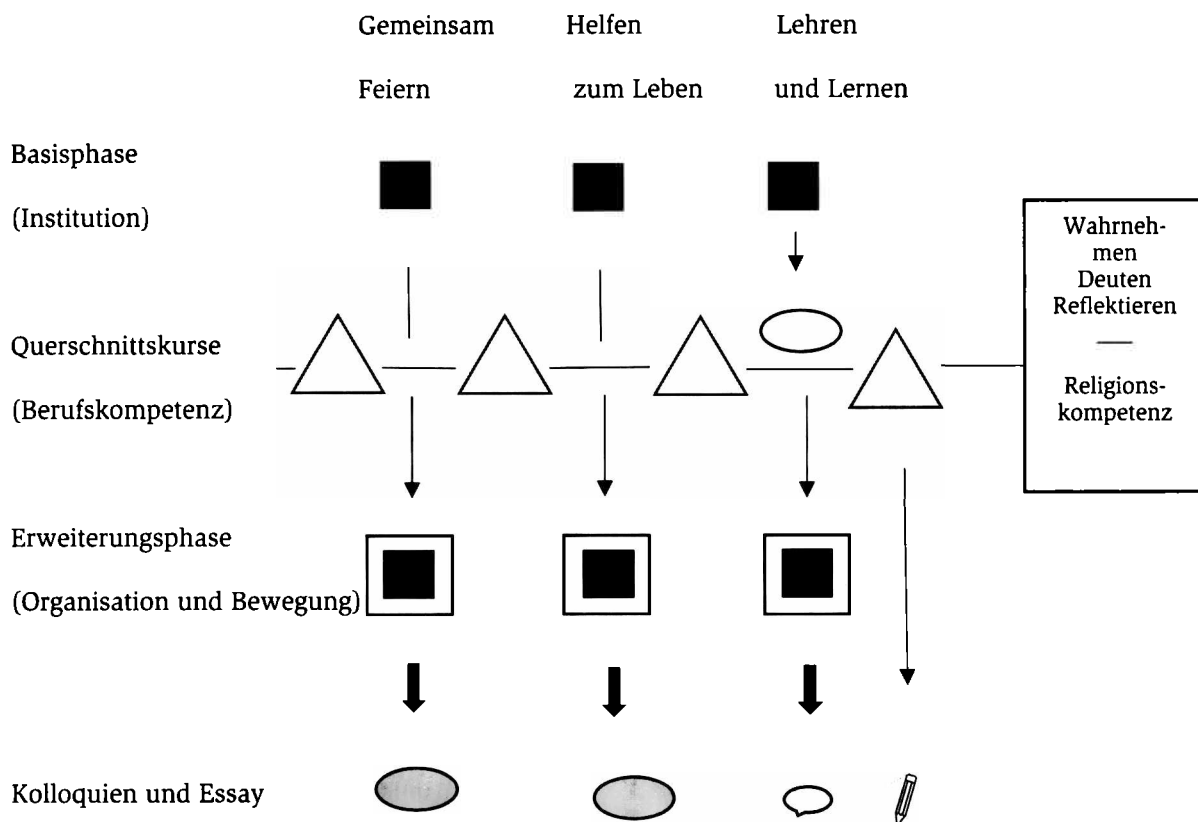
3.2.5 *Ausbildungsformen*: Wir befinden uns nach der Phase der Konzeptentwicklung zurzeit in der Phase der Entwicklung der konkreten Lehr-Lern-Organisation des neuen Ausbildungsmodells. Manches ist noch im Fluss, so beispielsweise die Entwicklung der neuen Prüfungsordnung. Dennoch lassen sich bereits jetzt Grundzüge des neuen Modells erkennen.

Grundsätzlich wird das Vikariat als *Ausbildung in Kooperation* gestaltet. Das meint zum einen, dass die Ausbildung in Kooperation zwischen Studienseminar und anderen Ausbildungspartnern wie dem Religionspädagogischen Institut, dem Pastoralpsychologischen Dienst oder den Arbeitsstellen Gottesdienst sowie den Mentorinnen und Mentoren in den Ausbildungsgemeinden erfolgt. Aber das Vikariat leitet ebenso zur Kooperation als Aufgabe des Berufs an, beispielsweise durch interprofessionelle Module, wenn etwa liturgische Präsenz gemeinsam mit angehenden Predikant*innen oder Lektor*innen vermittelt oder zum Themenfeld Konfirmandenarbeit mit angehenden Diakon*innen gearbeitet wird. Auch die Perspektive der Vernetzung und Kooperation mit Partnern und Einrichtungen über die Gemeinde und Kirche hinaus spielt eine wichtige Rolle in der Ausbildung.

In seiner *Grundstruktur* sieht das neue Ausbildungsmodell (a) eine Basisphase, (b) auf die Ausbildung des Berufsverständnisses bezogene Querschnittskurse und (c) eine Erweiterungsphase vor.

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Grundstruktur des Vikariats



Die *Basisphase* bezieht sich auf die drei herkömmlichen pastoralen Praxisfelder Gottesdienst (»Gemeinschaftlich Feiern«), Seelsorge (»Helfen zum Leben«) und Unterricht (»Lehren und Lernen«) als Ausdrucksformen kirchlich-institutioneller Religionspraxis. Ziel dieser Basisphase ist es, die Wahrnehmung für religiöse Kommunikationsprozesse in ihren Grundformen zu schärfen, sie in Bezug zur institutionellen Praxis zu setzen und in ihre je angemessene Gestaltung einzuüben.

In den *Querschnittskursen* werden Ansätze der Religionstheorie, Kirchentheorie und Pastoraltheologie vermittelt, der Bezug zu den eigenen Praxisversuchen hergestellt und dazu angeleitet, sich in den verschiedenen Spannungsfeldern der Religionskompetenz zu bewegen und die Gestaltungspraxis zu vertiefen. »Stimme, Sprechen, Auftritt« wird in dieser Zeit besonders intensiv gefördert. Ziel der Querschnittskurse ist, eine forschende Grundhaltung zwischen Einlassung und Distanznahme zu entwickeln: Wenn Religion zum Beruf wird, ist nicht nur ein waches Interesse an der »Religion der Leute« erforderlich, sondern auch der Erwerb eines professionellen Habitus in kritischer Auseinandersetzung mit dem

eigenen Herkommen, da in diesem Beruf die Person eine zentrale Rolle spielt. Mindestens genauso wichtig ist demnach, sich zur eigenen Religiosität konstruktiv ins Verhältnis zu setzen und dies für die Berufsausübung dienlich zu machen.

In der *Erweiterungsphase* werden die drei kommunikativen Grundformen ausgebaut und vertieft. Dies soll dem organisationalen Charakter der Kirche und ihrer Form als Bewegung gerecht werden. Hier werden die bereits erworbenen Grundlagen nach individuellen Interessen projektbezogen erweitert. Diese »nichtseminaristische« Phase dient dazu, neue Formen zu erproben, ein Projektvorhaben zu planen, zu organisieren, verantwortlich zu leiten und zu reflektieren sowie den Praxis-Theorie-Praxis-Zusammenhang zu intensivieren.

Die *Prüfungen* sind kompetenzorientiert ausgerichtet. Es werden keine Wissensbestände erfragt, sondern mit Bezug auf die drei kommunikativen Grundformen Werkstücke und ihre berufsprufessionelle Reflexion aus dem Portfolio eingebracht und in Kolloquien besprochen. Die Erträge der Querschnittskurse werden in einem Essay zu

einer ausgewählten aktuellen Fragestellung gebündelt.

Die *ersten Jahre im Beruf*, die früher nicht von ungefähr »Pfarrvikariat« hießen, sind eine Zeit zum Weiterlernen »on the job«, zur Bildung der pastoralen Persönlichkeit und zum Erwerb der berufsspezifischen Professionalität durch Erweiterung der Leitungskompetenz. Auch in dieser Zeit kann es kein Programm für alle geben, sondern muss nach den Gegebenheiten der Stelle und den Voraussetzungen der Pfarrer*in zusammengestellt werden. Wir denken derzeit auch an eine »work&travel« Phase, in der man noch einmal etwas ganz anderes kennenlernt und dadurch »produktiv irritiert« wird, z.B. ein Praktikum in einem kulturellen oder sozialen Projekt, in einer Gemeinde im Ausland etc.

Wir gehen noch einmal zum Anfang: Die Stellenbeschreibungen der Schüler*innen zeigen den Pfarrberuf als vielseitigen, kommunikativen, intellektuell anspruchsvollen und gestaltungsoffenen Beruf. Ein attraktiver Beruf, für den wir werben und auf den die Ausbildung Lust machen will. Dieses Anliegen wollen die voranstehenden Impulse und Perspektiven befördern.

Anmerkungen:

¹ <https://www.uni-goettingen.de/en/studienmotivation++und+bilder+des+pfarrberufs/87338.html>

² Joachim Fritz, *Es zählt das persönliche Gespräch. Zur Werbung für das Theologiestudium*, DtPfrBl 2/2019, 110f.

³ A.a.O., 111.

⁴ Vgl. Andreas Rohnke, *Pfarrberuf heute. Dokumentation der Tiefenauswertung zur Befragung »pfarrberuf-heute«*, hg.v. Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel 2007, hier: 28.

⁵ Fritz, a.a.O., ebd.

⁶ Einmal jährlich treffen sich z.B. Vertreter*innen der evangelischen Landeskirchen von Hessen und Nassau, Kurhessen-Waldeck und der Pfalz mit Vertreter*innen der theologischen Fakultäten Frankfurt, Mainz und Marburg zum Austausch über Fragen der theologischen Ausbildung.

⁷ Siehe mit Bezug auf den Beruf der Lehrer/in Uwe Heriks, *Professionalisierung als Entwicklungsaufgabe. Rekonstruktionen zur Berufseingangsphase von Lehrerinnen und Lehrern*, Wiesbaden 2006.

⁸ Thomas Schlag, *Welche Ausbildung braucht das Pfarramt? Eine bildungstheoretische Vergewisserung*, in: *den Wellenbewegungen der Kompetenzorientierung*, PTh 106 (2017), 50-58.

⁹ Christian Grethlein, *Kirchentheorie. Kommunikation des Evangeliums im Kontext*, Berlin/Boston 2018; Eberhard Hauschildt/Uta Pohl-Patalong, *Kirche*, Gütersloh 2013.

¹⁰ Bernhard Dressler u.a. (Hg.), *Innenansichten. Zum professionellen Umgang mit Religion im Pfarramt*, Leipzig 2017.

¹¹ Vgl. Standards für die zweite Ausbildungsphase, in: Michael Beintker / Michael Wöller (Hg.); *Theologische Ausbildung in der der EKD. Dokumente und Texte 2005-2013*, Leipzig 2014, 137-144.

¹² Mit Andreas Schubiger, *Lehren und Lernen*, Bern 2016. 