

1 Der vorliegende Empfehlungstext wurde am 4. Oktober 2016 vom Kollegium des Landeskirchenamtes
2 mit folgendem Wortlaut beschlossen: „Das Landeskirchenamt nimmt den vorgelegten Text mit Dank
3 und Zustimmung zur Kenntnis. Die unter 5. genannten Empfehlungen sollen unter der Federführung
4 des Dezernates „Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung“ umgesetzt werden.“ Aufgrund
5 der Tragweite der im Text angesprochenen Veränderungen wurde empfohlen, den Text auch dem Rat
6 der Landeskirche zur Kenntnis und zur Erörterung vorzulegen. Der Rat der Landeskirche hat den Text
7 am 16. Januar 2017 beraten und zustimmend zur Kenntnis genommen.

8

9 **Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe**

10 Kooperation als Aufgabe der theologischen Aus- und Fortbildung
11 der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

12

13

14 1. Einleitung

15 Der vorliegende Text bündelt die Frage einer Gesamtperspektive der gegenwärtigen theolo-
16 gischen Aus- und Fortbildung in unserer Landeskirche in der Aufgabe, Kooperationen zwi-
17 schen verschiedenen Ämtern und Berufen zu stärken. Er lotet dieses Feld aus, skizziert Her-
18 ausforderungen und entwickelt Perspektiven, die sich im Blick auf die Zusammenarbeit in
19 kirchlichen Handlungsfeldern ergeben. Dabei geht es primär um den Bereich der Aus- und
20 Fortbildung, Fragen der Weiterbildung werden nicht weiter bedacht. Der Text wurde in einer
21 vom Bischof berufenen adhoc-Arbeitsgruppe „Gesamtperspektive theologische Aus-, Fort-
22 und Weiterbildung“ (siehe dazu unter 1.2) erarbeitet.

23

24 1.1 Hintergrund und Anlass der vorliegenden Überlegungen

25 Den Hintergrund dieser Überlegungen bildet der religionskulturelle Wandel in unserer Ge-
26 sellschaft, von dem auch die evangelischen Kirchen betroffen sind. Er zeichnet sich einer-
27 seits durch eine Verringerung der Mitgliederzahlen und eine damit verbundene Reduktion
28 der kirchlichen Finanzausstattung aus; andererseits verlagert sich das religiöse Interesse
29 aus den gewachsenen Strukturen volkskirchlicher Ortsgemeinden auf neue, vor allem indivi-
30 dualitäts- und milieubezogene Lebensdeutungsfragen und stellt die kirchliche Botschaft in
31 einen religiösen Gebrauchszusammenhang. Diesen Anforderungen kann und muss die Or-
32 ganisation der kirchlichen Arbeit nicht nur gerecht werden; es ergibt sich durch die dadurch
33 nötig werdende Konzentration auf die Mitte der christlichen Botschaft und durch die Koopera-
34 tion der in der Kirche tätigen Menschen auch ein geistlicher und persönlicher Gewinn auf
35 persönlicher und kirchlicher Ebene. Diesem Zusammenhang einer intensiveren Wahrneh-
36 mung religiöser Erwartungen der Menschen und einer Konzentration der christlichen Bot-
37 schaft dienen die hier vorgelegten Vorschläge zur Verbesserung der Kooperation zwischen
38 den in der Kirche tätigen Personen.

39

1 In der Landeskirche ist auf die angezeigten Veränderungen bereits reagiert worden.

2

3 *Erstens* hat die Landessynode im Herbst 2015 umfangreiche Beschlüsse gefasst, die den
4 künftigen Kurs der Kirche bestimmen werden.¹ Im Korridor 2 „Theologisches Personal“ fin-
5 den sich Überlegungen zu einer Aufgabenkritik des Pfarrberufs und zur Bildung von gemein-
6 deübergreifenden Kooperationsräumen. Pfarrerinnen und Pfarrer werden künftig stärker als
7 bisher im Team mit anderen Haupt- und Ehrenamtlichen zusammenarbeiten, um das kirchli-
8 che Leben in einem Kooperationsraum zu gestalten. Kooperation erfordert Entwicklung der
9 Kooperationsfähigkeit sowie die Klärung der unterschiedlichen Kompetenzen und Zuständig-
10 keiten der einzelnen Berufe und Ämter. Entsprechend sieht der Beschluss zur Bildung von
11 Kooperationsräumen die „Schaffung von Angeboten zur Förderung der Zusammenarbeit und
12 des regionalen Denkens“ vor.² Zitiert wird in diesem Zusammenhang der schon 2013 gefass-
13 te Beschluss: „Die Kompetenz zur Zusammenarbeit soll in Aus- und Fortbildung gefördert
14 werden (und zwar die Zusammenarbeit aller in der Kirche verantwortlichen und handelnden
15 Personen: Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche)“ - Beschluss der Landessynode vom
16 25./26.04.2013: Korridor „Theologisches Personal“ Punkt 5.V, S. 7).³ Mitgedacht werden
17 muss in diesem Zusammenhang auch eine Verstärkung der Zusammenarbeit von Pfarrerin-
18 nen und Pfarrern mit den evangelischen Religionslehrkräften in den Schulen der Region;
19 denn diese sind an einer zunehmend wichtiger werdenden volkskirchlichen Schnittstelle mit
20 einer kirchlichen Beauftragung tätig.

21

22 *Zweitens* hat das Predigerseminar (neu: Evangelisches Studienseminar) konzeptionelle
23 Weiterentwicklungen vorgenommen. Die Aus- und Fortbildung der Pfarrer/Pfarrerinnen, Prä-
24 dikanten/Prädikantinnen, Lektoren/Lektorinnen sollen unter dem Dach des Evangelischen
25 Studienseminars in zum Teil gemeinsamen Modulen zusammen geführt werden. In diesen
26 Zusammenhang gehören mittlerweile schon sehr konkrete Überlegungen zur Verschränkung
27 der Prädikanten- und Lektorenausbildung. Unter Beibehaltung des jeweiligen spezifischen
28 Profils sind gemeinsame Aus- und Fortbildungsmodule verabredet worden und sollen nun
29 erprobt werden. Die vollständige Überführung der Lektorenaus- und -fortbildung in das
30 Evangelische Studienseminar ist für 2020 geplant. Auch eine Vernetzung mit der Aus- und
31 Fortbildung der Diakoninnen/Diakone und der Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen wird
32 angebahnt. Die Kooperation des Evangelischen Studienseminars im Aus- und Fortbildungs-
33 bereich mit dem gemeinsamen Religionspädagogischen Institut (RPI) der EKKW und EKHN
34 soll weiter ausgebaut werden. Ziel ist zum einen die Förderung der wechselseitigen Wahr-
35 nehmung der miteinander in Beziehung stehenden Handlungsfelder „Gemeinde“ und „Schu-
36 le“, zum anderen die gemeinsame Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmodulen, die dazu

¹ http://www.ekkw.de/media_ekkw/downloads/syn1502_bga_volkskirche_lang.pdf

² A.a.O., 48.

³ Ebd.

1 helfen, den ‚Lern- und Lebensraum Schule‘ in seiner grundlegenden Bedeutung für unsere
2 Kirche heute zu entdecken.

3 Letztendlich geht es um die Weiterentwicklung des Evangelischen Studienseminars zu ei-
4 nem theologischem Bildungszentrum mit modularisierten und flexiblen Aus- und Fortbil-
5 dungsangeboten für verschiedene kirchliche Berufe und ehrenamtliche Dienste, die an der
6 öffentlichen Kommunikation des Evangeliums beteiligt sind.

7

8 *Drittens* sollen theologische Aus- und Fortbildung in den Angeboten von Evangelischem Stu-
9 dienseminar und kirchlicher Theologiestudierendenförderung (Studienhaus) stärker als bis-
10 her verknüpft werden. Insgesamt wird eine engere Verzahnung der Ausbildungsphasen der
11 Pfarrerinnen und Pfarrer (Theologiestudium, Vikariat, Fortbildung) angestrebt, um den Zu-
12 sammenhang der professionellen Bildung in ihren unterschiedlichen Aspekten zu fördern. Im
13 Bereich der Lehramtsausbildung werden bereits bestehende Kontakte zum Fachbereich
14 Evangelische Theologie in Marburg und zum Institut für Evangelische Theologie in Kassel,
15 zu den „Zentren für Lehrerbildung“ in Marburg und Kassel, zu den staatlichen Studiensemi-
16 naren und zum RPI ausgebaut, und eine ähnliche Verzahnung der verschiedenen Ausbil-
17 dungsphasen wird unterstützt.

18

19 Einen Hintergrund für das Folgende bilden schließlich *viertens* auch Überlegungen des lan-
20 deskirchlich einberufenen „Runden Tisches zur Profilschärfung des Diakonenamtes“, dessen
21 Beratungsergebnisse mittlerweile in Form von Empfehlungen vorliegen.

22

23 1.2 Arbeitsgruppe „Gesamtperspektive theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung“

24 Die adhoc-Arbeitsgruppe „Gesamtperspektive theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung“
25 (im Folgenden „AG“) wurde auf Beschluss des Landeskirchenamtes vom 23.12.2015 vom
26 Bischof berufen. Sie erhielt den Auftrag, die konzeptionellen Entwicklungen und Verände-
27 rungen, die, angestoßen durch den kirchlichen Reformprozess, derzeit parallel in verschie-
28 denen Einrichtungen und Bereichen theologischer Aus-, Fort- und Weiterbildung stattfinden,
29 miteinander zu verzahnen und zu einer Gesamtperspektive zusammenzuführen.

30

31 Mitglieder der AG waren:

- 32 - Pfrin. Prof. Dr. Regina Sommer (Vorsitz)
- 33 - Pfr. Reinhard Brand
- 34 - OStRin Ulrike Combé-von Nathusius (bis November 2015)
- 35 - Direktor Pfr. Maik Dietrich-Gibhardt
- 36 - Pfr. Dr. Michael Dorhs
- 37 - Pfr. Prof. Dr. Lutz Friedrichs
- 38 - Studienseminardirektor Dr. Manuel Goldmann

- 1 - Prof. em. Dr. Dietrich Korsch
- 2 - Studienleiter Pfr. Dr. Gerhard Neumann
- 3 - OLKR Dr. Rainer Obrock
- 4 - Pfr. Andreas Rohnke (Protokoll)
- 5 - Prof. Dr. Ulrike Wagner-Rau
- 6 - Pröpstin Katrin Wienold-Hocke

7

8 Temporäre Gäste:

- 9 - Andreas Schneidewind (Leiter der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte Schlüch-
- 10 tern)
- 11 - Aline Seidel und Dominik Rudolf (Studierende der Theologie für das Pfarramt und Re-
- 12 ligionslehramt)
- 13 - Anna Scholz (Vikariat)
- 14 - Anke Breidenbach (Fortbildung in den ersten Amtsjahren)
- 15 - Christina Baunacke (Studierende der Sozialen Arbeit mit gemeindepädagogisch-
- 16 diakonischer Qualifikation)
- 17 - Christian Fischer (Prädikantenausbildung)
- 18 - Mechthild Hoeft (Lektorenausbildung)
- 19 - Isabella Kranz (Kirchenmusikalische Ausbildung)

20

21 Folgende Themen wurden in der AG bearbeitet:

22

- 23 a. Bestandsaufnahme: Qualifikationen und Kompetenzen der Ämter im kirchlichen „Ver-
- 24 kündigungsdienst“ (Pfarrer/innen, Religionslehrkräfte, Prädikant/inn/en, Lektor/inn/en,
- 25 Diakone/Diakoninnen, Kirchenmusiker/innen)
- 26 - Informationen über
 - 27 ○ Strukturen, Inhalte und Ziele der jeweiligen Aus- und Fortbildung
 - 28 ○ Herausforderungen, Störungen, Konflikte
 - 29 ○ Perspektiven konzeptioneller Weiterentwicklung
- 30
- 31 b. Kooperationsmöglichkeiten und Kooperationsfähigkeit in der theologischen Aus- und
- 32 Fortbildung
 - 33 - Wo bestehen bereits Kooperationen, die ggf. vertieft werden können?
 - 34 - Welche weiteren Kooperationen bieten sich an?
 - 35 - Welche gemeinsamen Themen/Querschnittsaufgaben zeigen sich?
 - 36 - Wie wird Kooperationsfähigkeit entwickelt?

37

1 Die Perspektive der Auszubildenden bzw. der in der Fortbildung befindlichen Personen wur-
2 de in Form eines sog. „Hearings“ einbezogen. Die Eingeladenen schilderten aus ihrer Sicht,
3 wie Kooperation im Rahmen der Aus- und Fortbildung vorkommt und wie Kooperationsfähig-
4 keit gefördert wird oder weiter entwickelt werden sollte. Ihre Sichtweise ist in die folgenden
5 Überlegungen eingeflossen.

6

7 2. Gemeinsamer Auftrag – verschiedene Ämter

8 Die Überlegungen zur Stärkung der Kooperation bereits in der Phase der Ausbildung zeich-
9 nen sich ein in die Diskussion über die Zuordnung der Ämter und Dienste in der Kirche, wie
10 sie seit etwa drei Jahren verstärkt innerhalb der EKD-Kirchen und der wissenschaftlichen
11 Theologie, speziell der Praktischen Theologie, geführt wird. Gemeinsamer Bezugspunkt in
12 diesem Verständigungsprozess ist das Priestertum aller Getauften.⁴ Damit verbunden ist
13 auch eine theologische Neubesinnung auf das Verständnis des Pfarramts als eines Amtes
14 „für andere und mit anderen“⁵. Die Forderung, die Kommunikation des Evangeliums als eine
15 gemeinsame Aufgabe aufzufassen, entspricht dem reformatorischen Ansatz, das Pfarramt
16 primär funktional zu denken und – unbeschadet des besonderen Qualifikationsprofils durch
17 das klassische Theologiestudium – seine „monopolistisch-parochiale“ Ausdeutung (Ernst
18 Lange) zu überwinden.

19

20 An den Grundgedanken des allgemeinen Priestertums aller Getauften knüpft auch die Schrift
21 „Die Bezeugung des Evangeliums und die vielen kirchlichen Ämter“ der Theologischen
22 Kammer unserer Kirche an.⁶

23

24 „Das gemeinsame Amt der Kirche (CA V) ist die Bezeugung des Evangeliums. Sie geschieht
25 in Wort und Sakrament, aber auch in Seelsorge und tätiger Nächstenliebe, in künstlerischer
26 Gestaltung und erzieherischem Handeln. Für alle diese Handlungsfelder haben sich in der
27 Kirche besondere Berufe und Ämter herausgebildet, zu deren Ausübung eine besondere
28 Berufung (CA X IV) erforderlich ist.“⁷

29

30 Für den Dienst der öffentlichen Kommunikation des Evangeliums werden für unsere Kirche
31 als rechtlich geordnete Ämter benannt: Pfarramt, Prädikantenamt, Lektorenamt, Diakonen-
32 amt, Religionslehramt.

⁴ Vgl. exemplarisch Eberhard Hauschildt, Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten, PTh, 102. Jg. (2013), 388-407.

⁵ Siehe dazu Lutz Friedrichs: Ein Amt für andere und mit anderen, in: Michael Domsgen / u.a. (Hg.): Kommunikation des Evangeliums, Leipzig 2014, 111-126.

⁶ Theologische Kammer der EKKW, Die Bezeugung des Evangeliums und die vielen kirchlichen Ämter. Überlegungen zum Verständnis von Amt und Ordination in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel 2004.

⁷ A.a.O., 5.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35

„Unterschieden sind diese Ämter hinsichtlich Ausbildungsvoraussetzungen, ihrer jeweiligen Aufgabe, der Rechtsstellung – und entsprechend auch in der Benennung der Handlungen zur Amtsübertragung. Pfarrer und Pfarrerrinnen werden *ordiniert*, Prädikanten und Prädikantinnen sowie Lektoren und Lektorinnen *eingeführt*, Diakoninnen und Diakone werden *eingesegnet*, Religionslehrer und -lehrerinnen erhalten eine *vocatio*.“⁸

Die Ämter verfolgen den gemeinsamen Auftrag in verschiedenen Funktionen mit unterschiedlicher Komplexität, für engere oder weitere Verantwortungsbereiche, mit größerer oder beschränkterer öffentlicher Wirkung, mit verschiedenen Anforderungs- und Kompetenzprofilen, auf die sich die differenzierten Ausbildungen beziehen.

Eine Abstufung der Ämter wird abgelehnt und auf die jeweilige funktionale Eigenständigkeit verwiesen. Es wird festgehalten, „dass das allgemeine Amt der Kirche, das Evangelium zu bezeugen, im lebenslangen und vollzeitlichen Amt (gemeint ist das Pfarramt, R.S.) besondere Gestalt gewinnt“.⁹ Die Ordination als Bezeichnung für die ordentliche Berufung bleibt auf das Pfarramt bezogen, was aber keine höhere Würde des Amtes gegenüber den anderen Ämtern ausdrücken soll.¹⁰

Das Amt des Kirchenmusikers oder der Kirchenmusikerin wird im Text erwähnt, allerdings nicht unter die Ämter, die im Dienst der öffentlichen Verkündigung tätig sind, gerechnet. Hier ist der Text ergänzungsbedürftig, denn in Agende II (1974) wird die Einführung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in ihren Dienst ausdrücklich erwähnt (1974, 93). Ebenso sieht das Kirchenmusikgesetz unserer Landeskirche von 2007 eine Einführung vor.¹¹

Hinsichtlich der Verhältnisbestimmung des Pfarramtes zu den anderen Ämtern, besonders solchen, die hauptamtlich ausgeübt werden, lässt der Text „Die Bezeugung des Evangeliums und die vielen kirchlichen Ämter“ somit einige Fragen und Aufgaben offen.

In diesem Zusammenhang erscheint es angemessener und weiterführender statt von „kirchlichem Verkündigungsdienst“ oder „Bezeugung des Evangeliums“ den - von Ernst Lange geprägten und von Christian Grethlein neu profilierten - Begriff der „Kommunikation des Evangeliums“¹² zu verwenden. Das Verständnis der „Kommunikation des Evangeliums“ ist zunächst von der Voraussetzung einer symmetrischen Kommunikation geleitet, in deren Rahmen die Beteiligten Zuhörende und Sprechende zugleich sind (Kommunikation auf Au-

⁸ A.a.O., 7f.

⁹ A.a.O., 9.

¹⁰ Vgl. a.a.O., 9 und 11.

¹¹ § 17: „Der Kirchenmusiker wird in einem Gottesdienst in sein Amt eingeführt.“

¹² Dargelegt in: Christian Grethlein, Praktische Theologie, Berlin/Boston 2012.

1 genhöhe). Die „Kommunikation des Evangeliums“ wird nicht erst durch die professionelle
2 Kommunikation initiiert, sondern geschieht dort, wo Christen und Christinnen leben und ar-
3 beiten. An der Kommunikation des Evangeliums, die sich immer schon ereignet, haben alle
4 Getauften Anteil. Die Kommunikation des Evangeliums wird nach Grethlein in den drei,
5 schon im Neuen Testament sich abbildenden Sozialformen „Lehren und Lernen“, „Helfen
6 zum Leben“ und „Gemeinschaftlich feiern“ in gleicher Intensität gestaltet und bleibt darin
7 konsistent.¹³ Grethleins Verständnis beruht auf der Überzeugung, dass da, wo Kommunikati-
8 on des Evangeliums geschieht, auch Kirche ist, was wiederum impliziert, dass für die Kom-
9 munikation des Evangeliums die Anstellung in der verfassten Kirche keine zwingende Vo-
10 raussetzung darstellt.

11
12 Deutlicher als bisher muss gefasst und beschrieben werden, wie die Kompetenzen und Auf-
13 gaben der jeweiligen Ämter miteinander verbunden sind. Wenn z.B. im Diakonengesetz un-
14 serer Kirche (§ 1) als Aufgabenfelder von Diakoninnen und Diakonen unter anderem auch
15 explizit „Verkündigung, Seelsorge und Unterricht“ genannt werden, so ist zu bestimmen, wie
16 sich dieser Auftrag zu dem des Pfarrers und der Pfarrerin verhält, damit sich beide Berufs-
17 gruppen in der Arbeit in diesen gemeinsamen Feldern gut ergänzen können. In Bezug auf
18 das Religionslehramt gilt es, die besondere Spannung zu reflektieren, die sich – in einer ge-
19 wissen Entsprechung zum Religionsunterricht als einer „res mixta“ von Staat und Kirche –
20 aus einer kirchlichen Beauftragung einerseits und ihrem durch staatliche Rahmengesetzge-
21 bung definierten beruflichen Handlungsfeld in der Schule andererseits ergibt. Dabei muss die
22 Teilhabe der Religionslehrerinnen und -lehrer am Dienst der öffentlichen Kommunikation des
23 Evangeliums in Beziehung gesetzt werden zum weltanschaulich neutralen Bildungsauftrag
24 der Schule, von dem aus die konkreten Unterrichtsinhalte und der Modus ihrer Vermittlung
25 abgeleitet werden.

26 Hinsichtlich der Zusammenarbeit der verschiedenen Ämter in gemeinsamen Handlungsfel-
27 dern bedarf es möglichst klarer und differenzierter Berufsbilder und Amtsprofile.

28 Kooperation in der Ausbildung erfordert differenzierte Berufsbilder, trägt aber auch zur Ent-
29 wicklung derselben bei.

30

31 3. „Kooperation“ als Lernfeld in unterschiedlichen Ausbildungsgängen

32 „Es sind verschiedene Gaben, aber es ist ein Geist.“ (1. Kor. 12, 4). Der Blick des Apostels
33 Paulus auf die Verschiedenheit der kommunikativen Beiträge zum Gesamtleben der christli-
34 chen Gemeinde wurzelt in der Überzeugung, dass sie eine gemeinsame Intention verfolgen,
35 dass sich nämlich in ihnen der eine und selbe Geist Christi „zum Nutzen aller“ offenbart
36 (V.7). Das heißt: Die Vielfalt der kirchlichen Berufe und Tätigkeiten lebt von der vorausge-
37 setzten Einheit des Leibes Christi, die sich durch seinen Geist realisiert. Das Zusammenspiel

¹³ Vgl. Grethlein, a.a.O., S. 253-326.

1 kirchlicher Tätigkeiten antwortet auf die Differenziertheit des Leibes Christi – das ist der am
2 tiefsten reichende theologische Grund für deren „Kooperation“. Erst in der gegenseitigen
3 Ergänzung und Förderung des christlichen Gesamtlebens kommt jede einzelne kirchliche
4 Profession zu einer Erfüllung ihres Sinns.

5 Darum ist die Fähigkeit zur Kooperation eine wesentliche Kompetenz, die in der Ausbildung
6 zu den verschiedenen Ämtern und Berufen gezielt gefördert werden muss.

7

8 Eine zentrale Herausforderung besteht darin, dass hier mit sehr unterschiedlichen Voraus-
9 setzungen und Differenzen im Selbstverständnis zu rechnen ist. Sind etwa Diakoninnen und
10 Diakone von ihrer Ausbildung her auf Kooperation und Teamarbeit eingestellt, so ist das bei
11 Pfarrerinnen und Pfarrern herkömmlich anders. Zwar sind auch sie grundlegend auf Koope-
12 ration angewiesen, dies steht aber in Spannung zu einem Amtsverständnis, das eher das
13 Besondere betont. Bilder der neueren pastoraltheologischen Diskussion versuchen deshalb,
14 Pfarrerinnen und Pfarrer stärker als Teamplayer oder Netzwerkerinnen zu verstehen.

15

16 Zu unterscheiden sind verschiedene Ebenen der Kooperation: a) Kooperation „nach außen“
17 mit Staat, Kommune, Schule und im Gemeinwesen und b) Kooperation „nach innen“ zwi-
18 schen verschiedenen Akteur/inn/en, Berufen und Ämtern in den kirchlichen Handlungsfel-
19 dern.

20

21 Im Rahmen der theologischen Aus- und Fortbildung kann die Fähigkeit zur Kooperation
22 „nach innen“, speziell zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, auf verschiedenen Ebenen ge-
23 fördert werden:

- 24 - reflexiv (Rollenreflexion, Kompetenzklärung, Reflexion Berufs-/Amtsprofil, Kennenler-
25 nen verschiedener Modelle der Strukturierung und Förderung der Zusammenarbeit)
- 26 - strukturell und inhaltlich (gemeinsame Module)
- 27 - kommunikativ (durch konkrete Begegnungen im Rahmen der Aus- und Fortbildung
28 und in der Praxis)
- 29 - prozessual („on the job“; Weiterentwicklung des Rollenverständnisses in der Aus-
30 übung des Amtes mit anderen).

31

32 Die Fähigkeit zur Kooperation wird in den Ausbildungswegen der verschiedenen Ämter an
33 unterschiedlichen Stellen entwickelt und reflektiert.

34

35 Personen in der *Lektoren- oder Prädikantenausbildung* bringen vielfältige Lebenserfahrun-
36 gen und Kooperationserfahrungen aus ihrer beruflichen und ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit
37 mit. Die Ausbildung erfolgt „on the job“ und bietet Praxiserfahrungen, an denen Möglichkei-

1 ten, Grenzen und Konflikte der Kooperation sowie die eigene Rolle und das Amtsprofil the-
2 matisiert und reflektiert werden können.

3

4 Angehende *Diakoninnen und Diakone* beschäftigen sich im Rahmen des Studiums der Sozi-
5 alen Arbeit mit Feldern, in denen Kooperation „nach außen“ konstitutiv für das eigene Be-
6 rufverständnis ist (z.B. Gemeinwesendiakonie, Netzwerkbildung). Das Amtsprofil sowie die
7 Zusammenarbeit mit anderen Ämtern kommen im Rahmen des studienbegleitenden Mento-
8 rings und im Berufseinstiegsmodul (Modul 16) in den Blick.

9

10 In der Ausbildung zum (nebenamtlichen) *Kirchenmusiker oder zur Kirchenmusikerin* wird das
11 Thema Kooperation bisher nicht eigens behandelt. Die Studierenden bringen jedoch Erfah-
12 rungen aus Organisten- und Chorleitertätigkeiten mit. In Planung ist die Einführung einer
13 Berufseinstiegsbegleitung für hauptamtliche Kirchenmusiker/innen, die Möglichkeiten für die
14 Rollenreflexion und Schulung der Kooperationsfähigkeit böte.

15

16 In der Ausbildung zum *Beruf des Pfarrers/der Pfarrerin* und dem *des Religionslehrers/der*
17 *Religionslehrerin* wird die Frage des Berufs- und Amtsprofils und der Zusammenarbeit mit
18 anderen in den Praxisphasen des Studiums und im Rahmen des Vikariates¹⁴ oder Referen-
19 dariates besonders explizit thematisch, ist aber auch im Studium bereits präsent.

20 In der Ausbildung zum Pfarramt besteht eine wesentliche Herausforderung darin, mit grund-
21 legenden berufsbezogenen Spannungen konstruktiv umgehen zu lernen. Dies betrifft etwa
22 die Spannung, einerseits als Schlüsselfigur für die Kirche wahrgenommen zu werden, dafür
23 aber andererseits nicht eine zugeschriebene „Amtsautorität“ in Anspruch zu nehmen, son-
24 dern das Amt als ein assistierendes, das Priestertum aller Gläubigen unterstützendes und
25 begleitendes aufzufassen.

26 In Bezug auf die Lehramtsausbildung ist zu berücksichtigen, dass die Zusammenarbeit mit
27 anderen kirchlichen Ämtern im Rahmen einer staatlichen Ausbildung von untergeordnetem
28 Interesse ist. Hier kommt gemeinsam konzipierten und verantworteten (Fort-) Bildungsange-
29 boten in der Zusammenarbeit von kirchlicher Studierendenförderung für Pfarramts- und
30 Lehramtsstudierende, Religionspädagogischem Institut und Evangelischem Studienseminar
31 zukünftig eine wichtige Bedeutung zu.

32

33 4. Perspektiven für Kooperation und Vernetzung innerhalb der theologischen Aus- und
34 Fortbildung

¹⁴ Die sog. „Kompetenzmatrix“ für die Bildung der theologisch-pastoralen Kompetenz im Rahmen des Vikariates sieht unter der Grundaufgabe „Leitung“ Kooperationsfähigkeit als zu erwerbende Handlungskompetenz vor. Vgl. Standards für die zweite Ausbildungsphase, in: Michael Beintker/Michael Wöller (Hg.), Theologische Ausbildung in der EKD, Leipzig 2014, 144.

1 Die theologischen Kompetenzausprägungen der verschiedenen Ämter und Berufe in kirchli-
2 chen und staatlichen Handlungsfeldern bedürfen eines von Beginn an auf Dialog und Koope-
3 ration ausgerichteten Konzepts der Aus- und Fortbildung – unter dem leitenden Gesichts-
4 punkt, dass durch die Zusammenarbeit ein Mehrwert entsteht, der sich anders gar nicht er-
5 zielen lässt.

6

7 Ein solches Konzept dient der Stärkung der Zusammenarbeit von Ämtern und Diensten, die
8 verschieden profiliert und zur Erfüllung ihres Auftrages einander zugeordnet sind. So erwer-
9 ben etwa Diakoninnen und Diakone im Kontext der Doppelqualifikation - über das Studium
10 der Sozialen Arbeit mit gemeindepädagogisch-diakonischer Qualifikation oder über die be-
11 rufsbegleitende Diakonenausbildung, die einen anerkannten Sozialberuf voraussetzt -, die
12 für ihre professionelle Identität notwendigen theologischen, sozial-fachlichen und organisati-
13 onalen Kompetenzen. Die differenzierten Kenntnisse über die soziale Wirklichkeit mit dem
14 fokussierten Blick auf die Frage der Teilhabe profilieren den Auftrag des Diakonenamtes zur
15 Kommunikation des Evangeliums in spezifischer Weise. Ähnliches gilt etwa für die mit einer
16 theologisch-pädagogischen Kompetenz ausgestatteten Religionslehrkräfte. Ebenso für Prä-
17 dikantinnen und Prädikanten, die eine spezifische liturgisch-homiletische Kompetenz erwor-
18 ben haben, die wiederum in besonderer Weise lebensweltlich grundiert ist. Der wesentliche
19 Unterschied zum Pfarramt besteht hier nicht in der Art der Tätigkeit oder dem Aspekt der
20 Öffentlichkeit der Kommunikation des Evangeliums, sondern im Grad der Professionalisie-
21 rung der Kernaufgabe: Ist allen „Predigtämtern“ die Aufgabe eigen, den Glauben der Hören-
22 den zu wecken und zu fördern, so dem Pfarramt die spezifische, eine akademische Bildung
23 voraussetzende Aufgabe, zusätzlich die Bedingungen der Möglichkeit dafür zu reflektieren
24 und konzeptionelle Ideen der Umsetzung unter gegenwärtigen gesellschaftlichen und kirchli-
25 chen Bedingungen zu entwickeln.

26 Der auf Kooperation zielende Dialog zwischen den Verantwortlichen für die Ausbildungsgän-
27 ge sollte so früh wie möglich strukturiert und verbindlich beginnen; und zwar im Zusammen-
28 hang eines interprofessionell sowie auf die Kooperation der Ämter im Dienst der Kommuni-
29 kation des Evangeliums ausgerichteten Angebots der theologischen Aus- und Fortbildung.

30

31 Im Rahmen dieses Dialogs dürfen auch Themen der Konkurrenz und daraus entstehender
32 Konflikte nicht ausgespart werden. Externe Beratungsangebote sind für die innerhalb von
33 Kooperationsräumen Zusammenwirkenden ebenso unverzichtbar wie regelmäßige Supervi-
34 sionsangebote.

35

36 Für die Aus- und Fortbildung sollten konkret folgende Maßnahmen und Angebote entwickelt
37 bzw. verankert werden:

38

- 1 - Integration eines Moduls über „den Zusammenhang kirchlicher Handlungsvollzüge im
- 2 Horizont der Einheit der Kirche“ (Korsch) in jeden Ausbildungsgang,
- 3 - regelmäßige gemeinsame Tagungen von auf der landeskirchlichen Liste stehenden
- 4 Pfarramts- und Lehramtsstudierenden der Theologie sowie Studierenden der Sozia-
- 5 len Arbeit mit gemeindepädagogisch-diakonischer Qualifikation,
- 6 - gemeinsame Angebote der Kirchlichen Theologiestudierendenförderung in Marburg
- 7 (Studienhaus) und Kassel zusammen mit dem Evangelischen Studienseminar, der
- 8 Evangelischen Hochschule Darmstadt/Hephata und der Kirchenmusikalischen Fort-
- 9 bildungsstätte Schlüchtern, die das Thema der beruflichen Identität sowie der Koope-
- 10 ration mit anderen kirchlichen Ämtern reflektieren,
- 11 - Angebote an den theologischen Fakultäten zur Stärkung der Zusammenarbeit zwi-
- 12 schen Pfarrerinnen und Kirchenmusikern sowie zwischen Pfarrern und Religionsleh-
- 13 rerinnen,
- 14 - einen jährlichen Themen-/Studientag für Angehörige der jeweiligen kirchlichen Ämter
- 15 und Dienste,
- 16 - professionsübergreifende Fortbildungsangebote in den ersten Amts- und Berufsjah-
- 17 ren und darüber hinaus,
- 18 - Schulung der homiletisch-liturgischen Kompetenzen in Ämter übergreifend ausgerich-
- 19 teten Aus- und Fortbildungsmodulen des Evangelischen Studienseminars für (ange-
- 20 hende) Diakoninnen und Diakone, Lektor/inn/en, Prädikant/inn/en, Pfarrer/innen, Kir-
- 21 chenmusiker/innen und Religionslehrer/innen (für Andachten, Schulgottesdienste, li-
- 22 turgisches Agieren in Notfallsituationen etc.).

23

24 5. Empfehlungen für die Weiterarbeit und Schritte der Umsetzung

25 5.1 Vom „Predigerseminar“ zum „Evangelischen Studienseminar“

26 Das „Predigerseminar“ wandelt sich zum „Evangelischen Studienseminar“, für das der oben
27 beschriebene kooperative Dialog zwischen den kirchlichen Ämtern und den für Aus- und
28 Fortbildung verantwortlichen Bildungseinrichtungen zentral ist. Dazu gehört die schrittweise
29 Umgestaltung des Kollegiums der Studienleiterinnen und Studienleiter in Richtung einer mul-
30 tiprofessionellen bzw. verschiedene Ämter vertretenden Besetzung.

31

32 5.2 Evaluation und Begleitung der ämterübergreifenden Aus- und Fortbildung

33 Der im Evangelischen Studienseminar bereits begonnene Prozess, in dem die Curricula um-
34 gewandelt und die interprofessionelle Fortbildungsplanung vorgebracht wird, sollte spätes-
35 tens nach zwei Jahren evaluiert werden. Eine Kommission, deren ämterübergreifende Be-
36 setzung der der adhoc-Arbeitsgruppe entspricht, kann diese Aufgabe übernehmen. Die be-
37 stehenden Begleitkommissionen für die theologische Aus- und Fortbildung (Ausschuss für
38 die Ausbildung der Vikarinnen und Vikare, Ausschuss für die Fortbildung der Pfarrerinnen

1 und Pfarrer, Begleitende Kommission für die Theologische Ausbildung) können dadurch ent-
2 lastet werden. Sie sollten hinsichtlich ihrer Zusammensetzung, der Häufigkeit der Sitzungen
3 und der Möglichkeit der Zusammenlegung geprüft werden. Für das Evangelische Studien-
4 seminar soll im Anschluss an die Evaluation eine Ordnung erarbeitet werden.

5 6 5.3 Konsultationsprozess zur Profilierung der Ämter im Dienst der Kommunikation des 7 Evangeliums

8 Die angestrebte engere Kooperation der kirchlichen Ämter innerhalb gemeinsamer Hand-
9 lungsfelder braucht die Beschreibung klarer Kompetenz- und Amtsprofile. Hierzu ist ein wis-
10 senschaftlich begleiteter landeskirchlicher Konsultationsprozess zu initiieren, der die Überle-
11 gungen und Ergebnisse der Schrift „Die Bezeugung des Evangeliums und die vielen kirchli-
12 chen Ämter“ in Bezug auf gegenwärtige Herausforderungen weiterführt, nicht zuletzt hin-
13 sichtlich einer Berufung in das kirchenmusikalische Amt. Die Federführung für diesen Pro-
14 zess liegt im Dezernat „Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung“ und erfolgt in
15 enger Abstimmung mit dem Bildungs- und Diakoniedezerat.

16 17 **Schlusswort**

18 Kooperation ist nicht etwas Zufälliges, sondern für die Kommunikation des Evangeliums
19 Konstitutives. Der Strukturwandel, so schmerzlich er ist, lässt Kooperation als ein Potenzial
20 kirchlicher Arbeit entdecken, das bisher nicht ausreichend genutzt wird; er richtet den Blick
21 damit auch auf reformatorische Grundeinsichten in der Frage der kirchlichen Ämter und Be-
22 rufe. Dabei darf erwartet werden, dass eine Kooperation in der Kirche zu Resultaten führt,
23 die kein kirchliches Amt und kein Beruf für sich allein erreichen kann und die auch nicht
24 durch das äußere Nebeneinander der Ämter und Berufe zu erzielen sind. Das ist das Zu-
25 kunftsträchtige und Gewinnbringende einer solchen Zusammenarbeit.

26 Es muss aber auch gesehen werden, dass mit der Anforderung, kooperativ zu denken und
27 zu arbeiten, eine neue Aufgabe entsteht. Die Bereitschaft zur Kooperation ist im Selbstver-
28 ständnis der einzelnen Berufe und Ämter unterschiedlich verankert. Kooperation muss, nicht
29 zuletzt mit Blick auf Fragen der Konkurrenz, sorgsam bedacht und entwickelt werden. Dafür
30 sind neben der grundsätzlichen Bereitschaft zusätzliche Ressourcen erforderlich, besonders
31 die Ressource Zeit. Diese Ressourcen für die Kooperation einzusetzen, wird sich langfristig
32 auszahlen.

33
34 30. Dezember 2016