

Dear reader,

This is an author-produced version of an article published in *Pastoraltheologie*, 110 (2021). It agrees with the manuscript submitted by the author for publication but does not include the final publisher's layout or pagination.

Original publication:

Friedrichs, Lutz

Kirchenreform als Ausbildungsreform – Interprofessionalität in der Vikariatsausbildung

in: *Pastoraltheologie*, 110 (2021), pp. 193–205

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2021

URL <https://doi.org/10.13109/path.2021.110.6.193>

Access to the published version may require subscription.

Published in accordance with the policy of Vandenhoeck & Ruprecht: <https://www.vr-elibrary.de/self-archiving>

Your IxTheo team

Liebe*r Leser*in,

dies ist eine von dem/der Autor*in zur Verfügung gestellte Manuskriptversion eines Aufsatzes, der in *Pastoraltheologie*, 110 (2021) erschienen ist. Der Text stimmt mit dem Manuskript überein, das der/die Autor*in zur Veröffentlichung eingereicht hat, enthält jedoch *nicht* das Layout des Verlags oder die endgültige Seitenzählung.

Originalpublikation:

Friedrichs, Lutz

Kirchenreform als Ausbildungsreform – Interprofessionalität in der Vikariatsausbildung

in: *Pastoraltheologie*, 110 (2021), S. 193–205

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2021

URL <https://doi.org/10.13109/path.2021.110.6.193>

Die Verlagsversion ist möglicherweise nur gegen Bezahlung zugänglich.

Diese Manuskriptversion wird im Einklang mit der Policy des Verlags Vandenhoeck & Ruprecht publiziert: <https://www.vr-elibrary.de/self-archiving>

Ihr IxTheo-Team

Kirchenreform als Ausbildungsreform

Interprofessionalität in der Vikariatsreform der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck¹

Lutz Friedrichs

Erschienen in: *Pastoraltheologie* 110 (2021), 193-205

„Wenn du schnell vorankommen willst, geh allein.
Wenn du weit vorankommen willst,
geh mit anderen.“ (Afrikanische Weisheit)

1. Kooperation als neue Aufgabe

Die Synode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat 2015 ein umfassendes Reformpaket beschlossen. In diesem Zusammenhang entstand eine ad-hoc-Arbeitsgruppe, die die Aufgabe hatte, die theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung der Landeskirche zu sichern und Impulse für eine stärkere Kooperation zu entwickeln. Die Ergebnisse sind unter dem Titel „Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe“ 2016 veröffentlicht worden. Das Schlussfazit lautet:

„Kooperation ist nicht etwas Zufälliges, sondern für die Kommunikation des Evangeliums Konstitutives. Der Strukturwandel, so schmerzlich er ist, lässt Kooperation als ein Potenzial kirchlicher Arbeit entdecken, das bisher nicht ausreichend genutzt wird; er richtet den Blick damit auch auf reformatorische Grundeinsichten in der Frage der kirchlichen Ämter und Berufe. Dabei darf erwartet werden, dass eine Kooperation in der Kirche zu Resultaten führt, die kein kirchliches Amt und kein Beruf für sich allein erreichen kann und die auch nicht durch das äußere Nebeneinander der Ämter und Berufe zu erzielen sind. Das ist das Zukunftsträchtige und Gewinnbringende einer solchen Zusammenarbeit.“²

Von dem Synodenbeschluss im Jahr 2015 und dem Dokument 2016 ging ein starker Impuls für eine Transformation des Predigerseminars aus. Es erhielt 2016 den neuen Namen *Evangelisches Studienseminar* und bekam den Auftrag, Multiprofessionalität zu fördern. Es solle die Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen ebenso suchen wie einen „kooperativen Dialog zwischen den kirchlichen Ämtern“ anstreben; dazu gehöre auch die schrittweise Umgestaltung des Kollegiums zu einem multiprofessionellen Team.

Der Auftrag der Synode war für das Studienseminar Anlass, eine Projektstelle für *Interprofessionalität in der Kirche* einzurichten. Ziel dieser Stelle ist herauszufinden, was Interprofessionalität in der Kirche aus Sicht des Evangelischen Studienseminars, also bezogen auf Lernprozesse, bedeutet und worin das Gewinnbringende, aber auch die Grenzen dieses Ansatzes liegen.

Die Vikariatsreform entstand unabhängig vom Synodenauftrag; dieser aber hatte zur Folge, die Frage der Interprofessionalität auch in die Ausbildungsreform aufzunehmen.

¹ Erweiterte Fassung eines Vortrags auf dem online-Symposium vom 17.-19. März 2021: „Zusammen schaffen wir es! Multi- und interprofessionelles Arbeiten im Dienst unserer Kirche“ der Akademie der Versicherer im Raum der Kirchen in Zusammenarbeit mit der EKD, dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD und dem Evangelischen Studienseminar Hofgeismar.

² Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe. Kooperation als Aufgabe der theologischen Aus- und Fortbildung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel 2016, 12; das Dokument ist abrufbar unter: https://ekkw.de/unsere_kirche/texte.html.

2. Auf dem Weg zum Reformvikariat

Das neue Modell ist unter dem Titel *elementar&flexibel* am 1. September 2020 an den Start gegangen. Es vollzieht eine Strukturreform der zweiten Ausbildungsphase zum Pfarrberuf. Unsere Ausgangsfrage war: Woraufhin bilden wir aus? Oder: Was ist unser Bild vom Pfarrberuf der Zukunft? Unsere Antwort: Wir bilden nicht auf bestehende Aufgaben und Handlungsfelder aus, sondern auf den theologischen Umgang mit Veränderungen von Religion, Kirche und Pfarrberuf in pluralem Kontext. An die Stelle eines einheitlichen Berufsbildes tritt die Idee von *elementar&flexibel* mit dem Anliegen, spannungsreiche Anforderungssituationen der religiösen Kommunikation professionell bearbeiten zu können. Friederike Erichsen-Wendt, Studienleiterin in der Vikariatsausbildung, die das Modell mit entwickelt hat, schreibt über den Pfarrberuf:

„Es handelt sich um eine Tätigkeit, von der erwartet wird, dass sie selbsttätig Anpassungen an die gesellschaftlichen Gegebenheiten vollzieht und eigenständig Akzente setzt. Weitergedacht bedeutet dies, dass kirchliche Struktur zu einer *Praxis* wird, die notwendigerweise *instabil* und so Gegenstand von Verhandlung und Entscheidung ist. Dass beides, konkrete Erwartungshaltungen und freie Formatierungsanforderungen, gleichzeitig mit guten Gründen ‚da‘ ist, macht die Komplexitätsbedingungen aus, unter denen pfarrberufliches Handeln gegenwärtig Gestalt gewinnt: [...] Religiosität liegt auf der Straße und wird zugleich gesamtgesellschaftlich fraglicher. Kirchenleute werden zunehmend nicht als Fachleute zu Rate gezogen, sondern müssen sich selbst in öffentlichen Diskursen zur Sprache bringen, die eine demokratische Gesellschaft darauf hinweisen, dass sie die Bedingungen ihrer Pluralität nicht selbst erhalten kann. Und dann entstehen Situationen, Katastrophen, Unklärliches, in denen Geistliche zeitnah um Antworten gefragt werden. Hier kenntnisreich zu sein, setzt die Wahrnehmung langfristiger Prozesse voraus.“³

Als akademischer Beruf ist der Pfarrberuf auf Kompetenzen angewiesen, „die zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen“ in einem Tätigkeitsfeld benötigt werden, das „durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet“⁴ ist. Sehr viel deutlicher als in der bisherigen Vikariats-Ausbildung wird die Aufgabe des Pfarrberufs darin gesehen, nicht nur religiöse Praxis theologisch reflektiert gestalten, sondern sich selbst als Akteurin oder Akteur des kirchlichen Veränderungsprozesses verstehen zu können. Knapp gesagt: Man wird auf etwas hin ausgebildet, was man noch gar nicht kennt.

3. Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe

Die ad-hoc-Arbeitsgruppe „Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe“ hatte das Ziel, die Frage der Kooperation nicht erst als Aufgabe für den Beruf, sondern bereits für die Phase der Ausbildung zu denken. Hintergrund ist, dass die Sozialkompetenz der Kooperation in den kirchlichen Berufen in der ersten Ausbildungsphase unterschiedlich gefördert wird und es für das Vikariat sinnvoll erscheint, diese Kompetenz in Ausbildungsmodulen mit anderen kirchlichen Berufen weiterzuentwickeln. Die Arbeitsgruppe kommt mit Blick auf die Ausbildungssituation zu wichtigen Einsichten:⁵

- Kooperation in der Ausbildung „erfordert differenzierte Berufsbilder, trägt aber auch zur Entwicklung derselben bei.“
- Eine zentrale Herausforderung bestehe darin, dass in der Ausbildung „mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen und Differenzen im Selbstverständnis zu rechnen ist. Sind

³ Friederike Erichsen-Wendt: Ausbildungsreform als Kirchenreform, in: feinschwarz vom 22. November 2019, www.feinschwarz.net (Zugriff 06.03.2021).

⁴ Ebene 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, siehe: dqr.de.

⁵ Siehe Kommunikation 2016 (Anm. 2), 5-11.

etwa Diakoninnen und Diakone von ihrer Ausbildung her auf Kooperation und Teamarbeit eingestellt, so ist das bei Pfarrerinnen und Pfarrern herkömmlich anders. Zwar sind auch sie grundlegend auf Kooperation angewiesen, dies steht aber in Spannung zu einem Amtsverständnis, das eher das Besondere betont. Bilder der neueren pastoraltheologischen Diskussion versuchen deshalb, Pfarrerinnen und Pfarrer stärker als Teamplayer oder Netzwerkerinnen zu verstehen.“

- Die Fähigkeit zur Kooperation wird als eine Sozialkompetenz aufgefasst, die theologisch begründet ist: „Es sind verschiedene Gaben, aber es ist ein Geist.“ (1 Kor 12, 4): „Der Blick des Apostels Paulus auf die Verschiedenheit der kommunikativen Beiträge zum Gesamtleben der christlichen Gemeinde wurzelt in der Überzeugung, dass sie eine gemeinsame Intention verfolgen, dass sich nämlich in ihnen der eine und selbe Geist Christi ‚zum Nutzen aller‘ offenbart (V.7). [...] Erst in der gegenseitigen Ergänzung und Förderung des christlichen Gesamtlebens kommt jede einzelne kirchliche Profession zu einer Erfüllung ihres Sinns.“

4. Wenn Religion zum Beruf wird

Die Kommunikation des Evangeliums als eine gemeinsame Aufgabe aufzufassen, „entspricht dem reformatorischen Ansatz, das Pfarramt im Bezug zum Priestertum aller Getauften primär funktional zu denken und seine ‚monopolistisch-parochiale‘ Ausdeutung (Ernst Lange) zu überwinden“⁶. Das Pfarramt ist ein Amt „für andere und mit anderen“⁷. Sein Spezifikum als Beruf ist darin zu sehen, die Bedingungen dafür zu schaffen, dass sich das allgemeine Priestertum unter den pluralen und komplexen Bedingungen der Gegenwart entfalten kann. Wer Religion zum Beruf macht, hat es mit tiefgreifenden Veränderungsprozessen zu tun, die maßgeblichen Einfluss auf den Pfarrberuf haben. Der Umgang mit der modernitätstypischen Spannung zwischen gelebter und gelehrter Religion wird zu einer zentralen Anforderung an den Pfarrberuf, der lernen muss, „mit Pluralität differenziert“⁸ umgehen zu können.

Mit dem Wandel der religiösen Kommunikation verändert sich das Verhältnis von Amt und Person: Es ist nicht mehr das Amt, sondern primär die Person, die für die Botschaft und ihre Überzeugungskraft eintreten muss. In ihr bündelt sich das modernitätstypische Spannungsverhältnis und an ihr soll sich zeigen, wie damit konstruktiv im Sinn von lebensdienlich umgegangen werden kann. Pfarrerinnen und Pfarrer werden als „Musterprotestanten“⁹ beansprucht, von denen erwartet wird, dass sie die Religionsfrage ebenso professionell wie existenziell berührend bearbeiten.

Spitzt der Religionswandel der Moderne die Sehnsucht nach symbolisch-personaler Repräsentation des Heiligen in „Schlüsselpersonen“ zu, ist es Aufgabe des Pfarrberufs, sich demgegenüber nicht einlinig-monoprofessionell, sondern kooperativ-vernetzend zu sehen. Damit wird ein kritisches Selbstverhältnis Teil des Berufs und Basis der Einsicht, auf andere angewiesen zu sein: „Selbstrelativierung und Selbstachtung sind für ihn kein Widerspruch.“¹⁰

In der Ausbildung sind deshalb Bildungsprozesse erforderlich, die in einen professionellen Umgang mit Religion unter Bedingungen ihres Wandels einüben. Forciert durch die Frage,

⁶ Ebd., 5.

⁷ Siehe dazu Lutz Friedrichs: Ein Amt für andere und mit anderen. Pastoraltheologische Impulse der Praktischen Theologie Christian Grethleins, in: Michael Domsen/Bernd Schröder (Hg.): Kommunikation des Evangeliums. Leitbegriff der Praktischen Theologie, Leipzig 2014, 111-126.

⁸ Christian Grethlein: Pfarrer – ein theologischer Beruf!, Frankfurt am Main 2009, 108.

⁹ Wilhelm Gräb: Der Pfarrer als Musterprotestant. Zum Wandel einer kirchlichen Funktionselite, in: Friedrich Wilhelm Graf/Klaus Tanner (Hg.): Protestantische Identität heute, Gütersloh 1992, 246-255.

¹⁰ Robert Spaemann: Wer ist ein gebildeter Mensch?, in: Scheidewege 24 (1994/1995), 34-37.

wie mit Komplexität in religiösen Fragen angemessen umgegangen werden kann, rücken Fragen der Kooperation in den Blick. Die Einsicht wächst, dass Kommunikation des Evangeliums heute nur noch kooperativ-vernetzt möglich ist.¹¹

5. Elementar und flexibel

Das Anliegen der Vikariatsreform kommt im Titel *elementar&flexibel* programmatisch zum Ausdruck.¹² *Elementar* bedeutet, dass das Vikariat *einen guten Start* in den Beruf ermöglichen will. Es setzt nicht auf Vollständigkeit in der Ausbildung, sondern auf exemplarisches Lernen und die Entwicklung von Transferdenken. Auf die zunehmende Komplexität wird nicht mit Steigerung von Komplexität in der Ausbildung, sondern mit elementarisierender Reduktion geantwortet. *Flexibel* bedeutet, dass das Vikariat die Selbststeuerung von Lernprozessen fördert und bewusst die für den Beruf erforderlichen Freiheitsspielräume schafft. In ihrer Zwischenreflexion auf den Lernprozess gut sechs Monate nach Beginn des Vikariats hält Vikarin Isabell Paul in einem Ausbildungsgespräch fest:

„Im Gespräch hat sich herauskristallisiert, dass das Lernkonzept für mich dazu beträgt, die einzelnen Bereiche des Pfarrberufs besser ordnen zu können und dass ich es als Entlastung empfinde, phasenweise ganz konkret einen Fokus auf bestimmte Handlungsfelder legen zu können. Dabei fällt mir insgesamt auf, dass die große Flexibilität, die das Konzept mit sich bringt, förderlich für meinen Lernprozess ist, weil ich individuell gestalten kann, an welcher Stelle innerhalb der Basisphasen, welche Themen näher in den Blick kommen müssen.

Auch die neue Art das Mentorat zu denken, erlebe ich aus meiner Perspektive als Vikarin als positiv für meinen Lernprozess, weil dadurch viel in meine eigene Verantwortung gestellt wird zu erkennen, was ich an welcher Stelle brauche, um weiterzukommen.“

In diesem Sinn werden im Wechselspiel zwischen stabilen und flexiblen Elementen Anforderungen an die Organisations- und Leitungsfähigkeit gestellt, die für die Zukunft des Pfarrberufs von grundlegender Bedeutung sind. Quer dazu verlaufen Impulse, sich in die geistliche Dimension des Berufs einzüben. Die „neue Art, das Mentorat zu denken“, bezieht sich auf den Reformimpuls, Mentorinnen und Mentoren der Ausbildungsgemeinden mit einer Coaching-Grundausbildung in ihrer Aufgabe zu unterstützen, die berufsbezogenen Lernprozesse der Vikarinnen und Vikare zu begleiten.

Die Strukturreform verbindet Pastoraltheologie und Kirchentheorie mit dem Ziel, Religionskompetenz in Konzentration auf die drei kommunikativen Grundformen „Gemeinschaftlich feiern“, „Lehren und Lernen“ und „Helfen zum Leben“ für Kirche als Institution, Organisation

¹¹ Die Idee, den Pfarrberuf kooperativ-vernetzt zu denken, ist nicht neu. Sie erinnert an Reformansätze der 1960er und 1970er Jahre, siehe dazu oben Ernst Langes Plädoyer, die monopolistisch-parochiale Ausdeutung des Pfarramts zu überwinden. Warum hat sich diese Idee nicht durchsetzen können? Kasparick und Keßler nennen mit Bezug auf das Arbeitspapier zur Ausbildungsreform des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR (1975) „strukturelle, kommunikative und natürlich auch theologische Gründe“ (181), Hanna Kasparick und Hiltrun Keßler: Erwartungen an die Arbeit der Forschungsstelle „Kirchliche Praxis in der DDR. Kirche (sein) in Diktatur und Minderheit“. Impulse aus einem Forschungsvorhaben, in: PTh 109 (2020), 178-187. Kasparicks und Keßlers „Erwartungen“ können auch als Anregung gelesen werden, die zeitgeschichtlichen Rekonstruktionen im Sinn einer „Vorgeschichte gegenwärtiger Problemkonstellationen“ (179) auf Reformansätze anderer Kirchen jener Zeit auszuweiten; manches spricht für die Vermutung, dass damals insbesondere die kommunikativen Prozesse unterschätzt wurden, die erforderlich sind, um Reformen in einer strukturkonservativen Organisation wie der Kirche umsetzen zu können.

¹² Siehe dazu Lutz Friedrichs: Elementar und flexibel. Perspektiven der Ausbildung zum Pfarrberuf am Beispiel der Vikariatsreform in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, in: PrTh 56 (2021) 26-32; Regina Sommer/Lutz Friedrichs: Berufsziel Pfarrer*in. Aufgaben und Perspektiven für die theologische Ausbildung und Nachwuchsgewinnung, in: epd 30/2019, 76-83.

und Bewegung entwickeln zu können. Über den Kommunikationsbegriff ist der Kontextbezug konstitutiv. Die drei Grundformen sind Reflexionskategorien, die zum kritischen Wahrnehmen und Reflektieren anleiten; ihr Verständnis ist programmatisch partizipativ und ergebnisoffen.

Das Reformkonzept nimmt Phänomene der Krisenhaftigkeit des Pfarrberufs zum Anlass, eine neue Strategie im Umgang mit komplexen Herausforderungen zu suchen: Es geht weder, so die Logik des Additiven, um Kompetenzsteigerung, noch, so die Logik des Selektiven, um Rückkehr zu den (vermeintlichen) Kernaufgaben des Pfarrberufs.¹³ Vielmehr soll zum kritisch-konstruktiven Umgang mit den Veränderungsprozessen von Religion, Kirche und Pfarrberuf angeleitet werden. In diesem Sinn betont das Reformvikariat die theologische Leitungsfunktion des Berufs.¹⁴

Grundsätzlich wird das Vikariat als Ausbildung in Kooperation gestaltet. Das meint zum einen, dass die Ausbildung in Kooperation zwischen Studienseminar und anderen Ausbildungspartnern erfolgt und ihr Konzept in einem längeren Prozess kommunikativ-kooperativ entwickelt worden ist. Das meint zum anderen, dass das Vikariat den Anspruch hat, zur Kooperation als einer grundlegenden sozialen Kompetenz des Pfarrberufs anzuleiten.

6. Multi- und Interprofessionalität im Vikariat

Die Forderung nach Stärkung der sozialen Kompetenz des Pfarrberufs fällt in eine Zeit, in der sich der Beruf in einem massiven Transformationsprozess befindet. Er hat teil an den gesellschaftlichen, kulturellen und technologischen Entwicklungen, die sich in Prozessen der Individualisierung, Deinstitutionalisierung und Digitalisierung verdichten.

Aus pastoraltheologischer Sicht wird der Pfarrberuf von einer verunsichernden Mischung aus Bedeutungsverlust und Aufgabendiffusion bestimmt. Pfarrerinnen und Pfarrer erleben mehr und mehr, ersetzbar zu sein.¹⁵ So stellt sich die Frage, wofür sie da sind, zumal auch das verloren gegangene ist, was klassisch als Herzstück ihres Amtes galt:

„Im Pfarramt ist auch eine lehramtliche Autorität verloren gegangen, da sich Menschen heute ihre Lebensausrichtung nicht mehr vorschreiben lassen und das höhere Bildungsniveau selbstbewusstere eigene Lebensdeutungen ermöglicht. Auch dies wird ambivalent erlebt: Zum einen können Menschen zu Recht nicht mehr autoritär bevormundet werden, zum anderen löst sich der notwendige Streit um die Wahrheit (d.h. auch das Ringen um die Lehre der Kirche) in zunehmend abgeschotteten Meinungsblasen auf. Gleichzeitig ist bei denen, die das ‚publice docere‘ verantworten, das Vertrauen in die wirklichkeiterschließende Kraft der Theologie im Pfarrdienst geschwunden, wie etwa eine Studie zur Berufszufriedenheit gezeigt hat. Auch hier ergibt sich eine paradoxe Lage: Die Deutungsangebote müssten eigentlich anspruchsvoller sein, sie finden aber zunehmend schwerer Resonanz.“¹⁶

In einer solchen Situation ist die neue Aufgabe der Kooperation ein zweischneidiges Schwert. Sie kann verlockend wirken, da sie Entlastung von Aufgaben verspricht, die nicht genuin zum

¹³ Zu diesen beiden Logiken siehe Ralph Kunz: „Auf diesem schmalen Felsgrat kann man nur gehen!“ Pfarrberuf und Pfarramt im Wandel begriffen, in: ThLZ 143 (2018), 4-22, hier: 4-8.

¹⁴ Siehe zu den verschiedenen Strängen der Pastoraltheologie, ebd., 14-18.

¹⁵ Siehe dazu Gabriele Scherle/Peter Scherle: Traumberuf Pfarrer/in?, in: Peter Scherle (Hg.): Aus dem Vollen schöpfen? Kirche zwischen Erschöpfung und Neuschöpfung, Münster 2016, 229-248, hier: 235.

¹⁶ Jens Böhm/Peter Scherle: Berufen – Gesegnet – Gesendet. Ordination und Pfarrdienst, in: DtPfbI 2/2020, 3, unter:
[https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/aktuelle-bei-traege?tx_pvpfarrerblatt_pi1\[action\]=print&tx_pvpfarrerblatt_pi1\[controller\]=Item&tx_pvpfarrerblatt_pi1\[it em\]=4916&cHash=6416cec97bebf570f93d6804958d9946](https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/aktuelle-bei-traege?tx_pvpfarrerblatt_pi1[action]=print&tx_pvpfarrerblatt_pi1[controller]=Item&tx_pvpfarrerblatt_pi1[it em]=4916&cHash=6416cec97bebf570f93d6804958d9946) (Abruf am 6.3.2021).

Pfarrberuf gehören. Sie ist aber, recht verstanden, kein Instrument der Entlastung, schon gar nicht in dem Sinn, Ehrenamtliche als Lückenfüller für Aufgaben einzusetzen, die nicht mehr vom Pfarrberuf übernommen werden (können). Hier gilt es zu betonen, dass Kooperation erforderlich ist, um die Kommunikation des Evangeliums unter den Bedingungen wachsender Komplexität realisieren zu können.

Multi- oder monoprofessionelle Ausbildung?

Es stellt sich die Frage, ob Multi- (im Sinn eines Nebeneinanders) und Interprofessionalität (im Sinn eines Miteinanders) im Vikariat gut platziert sind.¹⁷ Stehen auf der einen Seite Fragen der Multiprofessionalität derzeit hoch im Kurs, sind auf der anderen Seite kritische Stimmen unüberhörbar. So wird dem Konzept beispielsweise vorgeworfen, den inneren Frieden der kirchlichen Dienstgemeinschaft zu gefährden. Multiprofessionalität sei ein Modabegriff, der nicht halte, was er verspreche. Es gäbe unter anderem Probleme mit den Kompetenzen und Zuständigkeiten, zudem schwäche das Konzept den Pfarrberuf, es drohe, so die Vorsitzende der Pfarrvertretung der Hannoverschen Landeskirche, „eine Entwertung der Pastorenschaft“¹⁸.

Auch wenn hier dezidiert eine berufsständische Skepsis zum Ausdruck kommt, bleibt dennoch die Frage, ob multi- oder interprofessionelle Ausbildungseinheiten in einer Situation sinnvoll sind, in der Rollenprofile erst noch im Entstehen begriffen sind. Soll das Vikariat kooperativ-vernetzt beginnen? Oder wäre nicht vielmehr das klassisch-monoprofessionelle Konzept angemessener, zumal Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten des Berufs insgesamt unklar geworden sind?

Probebohrungen

Bereits vor dem Start mit dem neuen Ausbildungsmodell gab es multi- und interprofessionelle Probebohrungen. Der Synodenbeschluss zur Weiterentwicklung des Predigerseminars war Anlass, Besprechungen von Predigten gemeinsam mit Prädikantinnen und Prädikanten, liturgische Übungen gemeinsam mit Lektorinnen und Lektoren und Konfi-Arbeit gemeinsam mit Diakoninnen und Diakonen in der Ausbildung durchzuführen. Das waren Erkundungsgänge in einem noch unentdeckten Land. Sie haben Interesse am gegenseitigen Austausch ebenso geweckt wie überraschende Entdeckungen ausgelöst.

So hat sich herausgestellt, wie wichtig es ist, sich nicht erst im Beruf, sondern bereits in der Ausbildung zu begegnen, sich kennenzulernen, sich über Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten auszutauschen und in kleineren, überschaubaren Einheiten gemeinsam an dem zu arbeiten, was später im Beruf ein gemeinsames Aufgabenfeld sein wird.

Der Austausch über Beruf und Amt ist aufschlussreich und ein sinnvoller Schritt, die kooperative Sozialkompetenz interprofessionell weiterzuentwickeln. Es war zu erleben, dass diese Begegnungen helfen, wie es die Kontakttheorie sieht (Allport), Vorurteile zu reduzieren und zu revidieren. So spricht vieles für die Annahme, dass, je früher Menschen Erfahrungen mit Angehörigen anderer Berufs- und Ämtergruppen machen, diese umso prägender und nachhaltiger für ihre Tätigkeiten in der Kirche sind. Wer bereits in der Ausbildung das Bereichern-

¹⁷ Zu Begriff und Verständnis von Multi-, Inter- und Transprofessionalität siehe Gunter Schendel, Multiprofessionalität und mehr. Multiprofessionelle Teams in der evangelischen Kirche – Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. SI Kompakt Nr. 3/2020, 1-28, hier: 2-5, unter: https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2020/09/2020-09-28_SI-KOMPAKT_Multiprofessionelle-Teams_Schendel.pdf (Zugriff am 6.3.2021).

¹⁸ Der innere Frieden ist in Gefahr. Pastorin Ellen Kasper kritisiert Regionalisierung und „multiprofessionelle Teams“, in: Kirchenzeitung vor Ort in Niedersachsen, Nr. 16, 19. April 2020.

de von Kooperation erlebt, wird diese auch in seiner Tätigkeit im Beruf oder Ehrenamt suchen.

Multi- und interprofessionelles Lernen im Reformvikariat

Auch im Reformvikariat wird an der Sozialkompetenz multi- und interprofessionell gearbeitet. Dazu werden über bereits bestehende multiprofessionelle Kontaktflächen (etwa mit Lehrerinnen und Lehrern in der Schulphase) hinaus in verschiedenen Phasen der Ausbildung verschiedene Elemente bewusst erprobt. So kommt es bereits in der Einführungsphase zu Begegnungen mit anderen Berufsgruppen, etwa einem Treffen mit einem Schreinerei-Betrieb zum Thema: Pfarrberuf als Handwerk zwischen Tradition und Innovation. In den „Querschnittskursen“, in denen der Praxis-Theorie-Praxis-Zusammenhang thematisiert und vertieft wird, wird eine Einheit zu „Helfen zum Leben“ interprofessionell mit der Hephata-Akademie für soziale Berufe zum Themenfeld Kirchentheorie und Theologie der kirchlichen Berufe geplant. Zudem werden interprofessionelle Werkstätten zu „Schreiben“ und „Erzählen“ als neue, nicht versäulte Formate des Seminars angeboten, in die sich Vikarinnen und Vikare einwählen können. Impulse zur Interprofessionalität gehen zudem von der Querschnittsaufgabe „vocal work“ aus: Die Arbeit an Stimme, Sprechen und Auftritt mit einer Kantorin und einem Schauspieler, die beide Mitglied des Kollegiums sind, zieht sich als roter Faden durch das Vikariat.

Da das Reformvikariat erst zum 1. September 2020 begonnen hat, können derzeit nur vorläufige Einschätzungen abgegeben werden; dabei beziehe ich erste Einsichten der Projektstelle „Interprofessionalität in der Kirche“ ein.

Interprofessionalität im Vikariat ...

- kann nicht in einzelnen Kursen erlernt werden, muss aber erlernt werden; zu unterscheiden ist zwischen dem, was Lernstoff ist, und dem, was eine kooperativ-interprofessionelle Haltung fördert;
- ist auf das Zusammenspiel von gemeinsamer Praxis und Reflexion angewiesen, um im Erproben und Reflektieren die eigenen und die Kompetenzen der anderen zu sehen und sich dabei auch der eigenen Grenzen bewusst zu werden;
- verändert die Lehr-Lern-Organisation, die im Idealfall interprofessionell mit dem Ziel geplant wird, spezifisch interprofessionelle Ausbildungseinheiten zu konzipieren; das ist schon in formaler Hinsicht eine Herausforderung, da sich solche Einheiten nicht ohne weiteres in bestehende Ausbildungsgänge fügen;
- fokussiert den inhaltlichen Zugang zu Themenfeldern der Ausbildung, da Fragen der Kooperation nicht aus Sicht der einzelnen Professionen, sondern, wie aus dem Gesundheitswesen zu lernen ist, aus „Patientenperspektive“¹⁹, also der Sicht der Nutzerinnen und Nutzer zu bearbeiten sind;
- lässt die Fragen nach Macht und Status der einzelnen Berufe und Ämter hautnah erleben; hier ist die Maxime wichtig: nicht reden *über*, sondern reden *mit* anderen;
- ist auf externe Impulse angewiesen, da das Thema auch Widerstände auslöst, insbesondere in der kirchlichen Praxis als Bezugsfeld der Ausbildung: Multi- und Interprofessionalität werden zwar grundsätzlich befürwortet, aber mit Blick auf die vielfachen Überlastungen eher gemieden: „Was sollen wir noch alles tun?“

¹⁹ Diesen Hinweis verdanke ich dem Impulsreferat von Ursula Walkenhorst, Professorin am Institut für Gesundheitsforschung und Bildung (IGB) der Universität Osnabrück, auf dem Symposium „Zusammen schaffen wir es!“ (siehe Anm. 1); siehe dazu das Positionspapier „Interprofessionelle Ausbildung in den Gesundheitsberufen“, das zugänglich ist unter: www.egms.de/static/de/journals/zma/2015-32/zma000964.shtml.

- soll bereits in der Ausbildung beginnen, um die Sozialkompetenz der kirchlichen Berufe gemeinsam und möglichst noch vor Ausübung des Berufs weiterzuentwickeln;
- kann nur gelingen, wenn es zu Klärungsprozessen der verschiedenen Rollen, Aufgaben, Zuständigkeiten kommt;
- erfordert Ressourcen, insbesondere Zeit, da Interprofessionalität eine Aufgabe ist, an der gemeinsam intensiv zu arbeiten ist.

Bei all dem gilt es, auch die Grenzen von Multiprofessionalität im Blick zu behalten. Mit Recht weist Christiane Luckhardt, Inhaberin der Projektstelle *Interprofessionalität in der Kirche*, auf die Notwendigkeit hin, Rollenklärung in Beruf und Ehrenamt zweigleisig zu denken: Die Neubestimmung, Klärung und Schärfung der eigenen Rollen und Aufgaben für den Pfarrberuf erfolge im Kontext der eigenen Berufsgruppe sowie im Dialog mit anderen Berufen und Ämtern und der Tradition. Wesentlich sei die Koppelung von interprofessioneller Praxis und interprofessioneller Bildung, um die Berufsprofile der jeweils anderen durch Begegnung und Reflexion kennenzulernen, die notwendige Schnittstellenkompetenz weiter auszubilden sowie Handlungskonzeptionen für zielgerichtetes und aufgabenbezogenes interprofessionelles Arbeiten zu entwickeln.

Eine zentrale Herausforderung für das Gelingen von Interprofessionalität sehe ich in der Klärung von Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten der kirchlichen Berufe und Ämter. Solche Klärungsprozesse als Basis für gelingende Kooperation sind ebenfalls zweigleisig zu denken, monoprofessionell im Kontext der eigenen Gruppe ebenso wie interprofessionell im Dialog mit anderen Berufen und Ämtern. Insofern ist es stimmig, dass die Landessynode 2015 auch den Auftrag gegeben hat, das Diakonenamt als geistliches und soziales Amt neu zu profilieren. In diesem Zusammenhang läuft derzeit ein Modellprojekt für „Multiprofessionelle Zusammenarbeit und Profilschärfung des Diakonenamtes“, in dessen Rahmen ausprobiert und evaluiert wird, wie interprofessionelle Zusammenarbeit gelingen kann.

Hilfreich für solche Klärungsprozesse sind kompetenzorientierte Ansätze wie etwa das DQR-Konzept, also das Konzept des „Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen“²⁰. Es differenziert acht Niveaus von „Professionalität“²¹ auch nichtberuflicher Art, ist also auch für Tätigkeiten des Ehrenamts offen. Der Ansatz hilft, Multi- und Interprofessionalität, die immer auch mit Fragen von Macht und Status verbunden sind, zu versachlichen. So besteht, um als Beispiel das Bestatten als Aufgabe von Pfarrerinnen und Prädikanten zu nennen, das Gemeinsame der Aufgabe in der „Versorgung mit unmittelbarer religiöser Kommunikation“²². Der wesentliche Unterschied besteht im Niveau der Professionalität: Anders als Prädikantinnen haben Pfarrer zusätzlich die Aufgabe, das Praxisfeld als Ganzes theologisch-konzeptionell zu leiten. Dazu gehört, in einer sich stark wandelnden Bestattungskultur die Rahmenbedingungen der religiösen Kommunikation zu klären, der Situation entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln und das Praxisfeld mit anderen Akteuren zu vernetzen.²³

7. Kirchenreform durch Ausbildungsreform?

²⁰ Siehe dazu dqr.de.

²¹ Multiprofessionalität muss nicht auf das Miteinander von Berufen (Professionen) eingeschränkt werden, sondern kann vom „Konzept der Professionalität“ offener verstanden werden, siehe dazu Schendel (Anm. 16), 3.

²² Eberhard Hauschildt: Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige, in: PTh 102 (2013), 388-407, hier: 405.

²³ Siehe Lutz Friedrichs: Bestatten, Praktische Theologie konkret Band 2, Göttingen 2020, 15.

Das Vikariat mit seinen verschiedenen Lernorten ist eine überaus prägende Zeit. Man kann davon ausgehen, dass das Reformvikariat einen starken Impuls für den Pfarrberuf in einer situativ-fluiden, sich aus ihrer Binnenorientierung lösenden Kirche setzt.

Eine Ausbildungsreform ist noch keine Kirchenreform. Aber eine Ausbildungsreform setzt Impulse für eine Kirchenreform, die über das Thema Multi- bzw. Interprofessionalität Fragen der kooperativen Sozialkompetenz der kirchlichen Berufe in einer Zeit wachhalten, in der „versäulte Teileliten“²⁴ auf Zusammenarbeit mit anderen angewiesen sind, um Komplexität angemessen bearbeiten zu können. Aus soziologischer Sicht bedarf es eines Wandels von „alten“ zu „neuen Eliten“ als „Experten für Perspektivendifferenz“ (Nassehi). Theologisch fremd ist diese Einsicht nicht, im Gegenteil, sie trifft das Grundverständnis dessen, was Gemeinschaft und Arbeitsgemeinschaften im christlichen Sinn ausmacht: Sie leben von der Vielfalt der Charismen, die immer mehr ist als die Summe einzelner Stimmen.

In der Phase der derzeit stattfindenden Kirchenreform übernimmt das Studienseminar die Rolle eines Laboratoriums, in dem die traditionelle „Dienstgemeinschaft“ als eine spezifische „Lerngemeinschaft“ neu ausgelotet wird. Dabei gilt es, Kooperation nicht nur nach innen, sondern auch nach außen zu denken, also nichtkirchliche Berufe (etwa im Handlungsfeld des Bestattens) in den Blick zu nehmen.

Im Sinn eines Think-Tanks entstehen in der Praxis-Theorie-Praxis-Reflexion des Seminars auch neue Ideen für die Kommunikationskultur der Kirche, angedacht ist etwa ein interprofessionelles Willkommensprojekt in der Phase des Berufseinstiegs.²⁵

Nicht zu vergessen ist, dass sich das Predigerseminar, das als eine *Institution* der Landeskirche angesehen wird, sichtbar wandelt und inzwischen als Studienseminar mehr und mehr Züge einer *Organisation* annimmt. Auch darin ist ein deutlicher Impuls zur Kirchenreform zu sehen, der insbesondere von denen wahrgenommen wird, die die Ausbildung absolvieren oder an anderen Veranstaltungen des Studienseminars teilnehmen: Dass sich eine „alte Institution“ wie das Predigerseminar so stark wandelt, wird aufmerksam wahrgenommen.

Die Umsetzung des Reformvikariats hat zur Folge, dass Arbeitsbereiche, die bisher nebeneinander arbeiten, in Fluss geraten und das Potenzial von Interprofessionalität etwa für neue Veranstaltungsformate entdecken. Auch für die Besetzung von Stellen im Studienseminar ergeben sich neue Impulse, wie exemplarisch an der Berufung eines Schauspielers als Mitglied des Kollegiums deutlich wird.

In der Pastoraltheologie war es lange Zeit üblich, „den“ Pfarrer isoliert zu betrachten, etwa als Prediger, Seelsorger, Führer ins Heilige oder „pastor legens“. Der Multi- und Interprofessionalitätsdiskurs hingegen sieht den Pfarrberuf systemisch-eingebettet, begrenzt und vernetzt: „Wer nicht alles allein können muss, kann produktiv mit anderen zusammenarbeiten und die Selbständigkeit und Initiative anderer fördern.“²⁶

Die ersten Erkundungsgänge des Studienseminars zu Multi- und Interprofessionalität fügen der afrikanischen Weisheit vom Beginn eine kleine, nicht ganz unwesentliche Ergänzung zu: „Wenn du schnell vorankommen willst, geh allein. Wenn du weit vorankommen willst, geh mit anderen zusammen. *Am besten schon in der Ausbildung.*“

²⁴ Armin Nassehi: Inter-/Multiprofessionalität als neue Form der Professionalität? Interprofessionalität im Gesundheitswesen, 8.12.2016, Folien 1-8, hier: 8, unter: www.samw.ch/dam/jcr:5b30d32b-e470-4963-b9ace8c7f62761b8/praesentation_samw_interprofessionalitaet2016_nassehi.pdf (Zugriff am 6.03.2021).

²⁵ Siehe dazu Regina Sommer: Schwellenkunde. Weiterdenken eines praktisch-theologischen Paradigmas in Richtung einer Reform der theologischen Ausbildung, in: Bernd Schröder (Hg.): Pfarrer oder Pfarrerin werden und sein. Herausforderungen für Beruf und theologische Bildung in Studium, Vikariat und Fortbildung, Leipzig 2020, 205-214.

²⁶ Ulrike Wagner-Rau: Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels, Stuttgart 2009, 133.