

B e r i c h t

des Landeskirchenamtes

betr. Situation der Theologischen Ausbildung – Zahlen, Entwicklungen, Herausforderungen

Hannover, 30. April 2019

In der Anlage übersenden wir der 25. Landessynode den Bericht des Landeskirchenamtes betr. Situation der Theologischen Ausbildung – Zahlen, Entwicklungen, Herausforderungen.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlage

I. Zahlen

Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass seit dem Jahr 2015 ein deutlicher Anstieg der Theologiestudierenden auf der hannoverschen Landesliste zu verzeichnen ist. Das Niveau von über 280 Personen ist seither stabil. Ein erkennbares Ergebnis der Nachwuchswerbung und der Begleitung der Studierenden, deren weitere Notwendigkeit sich hier unmittelbar erschließt. Die Anzahl der Vikare und Vikarinnen in den vier bis fünf parallel laufenden Kursen in Loccum wird sich in den kommenden Jahren eher noch steigern, da die Kurse ab der laufenden Ziffer 10 deutlich über 20 bis hin zu 25 Personen zeigen. Entsprechend dürfte auch die Anzahl der Probepfarrer und –pfarrerinnen in den kommenden Jahren etwas anziehen. Weiterhin bleibt aber unverändert, dass die gestiegenen Ausbildungszahlen die Pensionierungslücken in den kommenden zehn bis 15 Jahren nicht decken können.

Die Geschlechteraufteilung hat im Bereich der Studierenden seit dem Jahr 2010 deutlich ein Übergewicht bei weiblichen Studierenden (68 % für das Jahr 2018), im Vikariat ist dieses Übergewicht seit dem Jahr 2017 nicht mehr zu sehen. Eine Erläuterung steht noch aus.

Die Erste Theologische Prüfung wird von ca. 90 % der Examinanden bestanden, zehn bis 15 % gehen in eine oder mehrere Nachprüfungen. Die Durchfallquote liegt relativ konstant bei ein bis drei Prozent, d.h. diese Studierenden müssen die Prüfung noch einmal wiederholen oder sind vollends durchgefallen. Das gilt im Übrigen für das kirchliche genauso wie für das Fakultätsexamen.

Der Anteil der Studierenden, die sich statt des kirchlichen dem Fakultätsexamen unterziehen, ist in den vergangenen Semestern angestiegen. Verantwortlich dafür ist die Sorge, das mündliche Examen der kirchlichen Prüfung, das an einem Tag alle Teildisziplinen abnimmt, könnte zu schlechteren Ergebnisse führen. Die Ergebnisse stützen diese Sorge nicht. Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass kirchliches und Fakultätsexamen die identischen Prüfungsanforderungen erheben, das Fakultätsexamen aber zeitlich gestreckt und ausschließlich durch die von der Fakultät bekannten Professoren und Professorinnen abgenommen werden kann. Fakultät und kirchliches Prüfungsamt stehen hierüber in regelmäßigem Austausch.

Neben dem ordentlichen Studium sind seit dem Jahr 2015 die sogenannten Pfarrverwalterausbildungen als Zugang zum Pfarramt wieder aufgelebt. Durchschnittlich zwei bis drei Personen per annum nehmen diese Möglichkeit wahr. Es handelt sich zum größte-

ren Teil um Diakone und Diakoninnen, die seit vielen Jahren in pfarramtsnaher Tätigkeit im Prädikantendienst Erfahrungen mit Gottesdiensten, Kasualien und Gemeindeleitung gemacht haben und in einer einjährigen Ausbildung auf den vollen Pfarrdienst vorbereitet werden. Diese Zahlen sind in die Tabellen mit eingerechnet.

Die größeren Kurszahlen im Vikariat verdanken sich nicht allein den gestiegenen Bewerbungszahlen aus dem grundständigen Studium, sondern auch einer zunehmenden Anzahl von Spätbewerbungen von Menschen, deren Erste Theologische Prüfung viele Jahre zurückliegt, von Interessenten aus dem Ausland oder anderen Landeskirchen und auch gelegentlich anderen Konfessionen. Dies verändert die gruppenspezifischen Verhältnisse in den Kursen deutlich. Die Pro-Kopf-Aufwendungen für die Begleitung der Vikare und Vikarinnen steigen in dem Maße an, wie die Homogenität der Vikariatsvorläufe nach Beruf, Alter und kirchlichem Hintergrund nachlässt. Das betrifft die Mentorate in den Gemeinden ebenso wie die Arbeit der Loccumer Studienleitung.

Die Sondervikariate nach der Zweiten Theologischen Prüfung werden in moderatem Umfang wahrgenommen. Ursprünglich als Parkposition für die Personalüberhänge in Zeiten der Pfarrerschwemme entwickelt, handelt es sich inzwischen wesentlich um eine Möglichkeit, notwendige Spezialisierungen für den kirchlichen Dienst möglichst früh zu ermöglichen (Diakonie, Dialog mit dem Islam, Jugendarbeit, Berufsbildende Schulen, usw.).

Die Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) nimmt in der neuen Konzeption weiterhin gute Fahrt auf. Die Kooperation mit dem Pastoralkolleg und eine Weiterentwicklung der bereits in Gang gesetzten Veränderungen führen dazu, dass ca. 90 % aller Kurse ausgebucht sind und die Verschränkung mit der letzten Phase der Ausbildung im Predigerseminar erste Früchte trägt.

Ein Blick auf die Studienverläufe zeigt, dass vom Beginn des Studiums bis zum Eintritt in den Probendienst im Durchschnitt zehn Jahre vergehen – eine sehr lange Ausbildungszeit, die es in kaum einem anderen Berufsbild gibt.

II. Entwicklungen

Gewinnung von Nachwuchs: Durch die Arbeit des Referats für Nachwuchsgewinnung (KR Burfien) gelingt es, in Kooperation mit Kirchengemeinden, Schulen und landeskirchlicher Jugendarbeit und durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Jugendandachtspreis) die Verluste durch die schwindenden "Nachwuchsquellen" (Pfarrhäuser, Konfir-

mandenunterricht) auszugleichen. Die meisten Gliedkirchen haben deswegen ähnliche Maßnahmen ergriffen und eigene Arbeitsstellen für Nachwuchsgewinnung eingerichtet. Das gilt im Übrigen auch berufsübergreifend für andere kirchliche Berufe.

Beweglichkeit: Zunehmend verlieren landeskirchliche Grenzen, Landeslisten und Vikariate ihren orientierenden oder festlegenden Charakter. Landeskirchenwechsel nach der Ersten oder Zweiten Theologischen Prüfung, gelegentlich auch nach der Probezeit sind (noch) nicht die Regel, aber auch nicht (mehr) unüblich. Es sind vereinzelt Überlegungen anzutreffen, inwiefern das Pfarramt nur eine vorübergehende Berufstätigkeit sein könnte und ob die Festlegung auf eine lebenslange Bindung an eine verfasste Kirche dem eigenen Lebensentwurf dienlich sei. Dabei ist keineswegs die unterschiedliche Besoldung in den Landeskirchen maßgebend, aber sie spielt auch eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Wichtiger sind aber die Faktoren Beziehungsfreundlichkeit, Berufsperspektiven, klare Dienstbeschreibungen, gute Begleitung im Pfarramt. Damit verbinden sich klare Herausforderungen an die weitere Entwicklung der Pfarrstellen und ihrer -ausstattungen und -strukturen. Pfarrstellen werden zusehends häufiger für die ganze Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) ausgeschrieben, die dadurch gegebene Erweiterung des kirchlichen und theologischen Horizonts ist zwar durchweg zu begrüßen, erschwert allerdings eine belastbare Personalplanung.

Erwartungshaltungen: Insbesondere im Übergang zum Vikariat steigen die ausdrücklichen Erwartungen an den Arbeitgeber Kirche. Familiäre Bedingungen, Beziehungsfragen, Haustiere, Infrastruktur – all das spielt eine Rolle. Die angehenden Vikare und Vikarinnen sind vielfach verheiratet, haben Kinder, die Partner sind oft selbst angehende Pfarrer und Pfarrerrinnen, die Kandidaten und Kandidatinnen sind nicht selten lebensälter oder hinsichtlich ihrer eigenen Perspektive gelegentlich noch ziemlich unsicher. Kirche erscheint in diesem Zusammenhang wesentlich als Arbeitgeber, nicht als Dienstgemeinschaft – dieser Aspekt kommt eher später in den Blick.

Masterstudiengang und Quereinsteiger: Im Dezember des letzten Jahres ist eine Rahmenstudienordnung für ein Masterstudium beschlossen worden, das sogenannten Quereinsteigern die Möglichkeit bietet, nach einem Bachelor-Abschluss und mindestens fünf Jahren Berufstätigkeit in das ordentliche Vikariat einer EKD-Gliedkirche einzutreten. An mehreren Fakultäten wird am Aufbau eines solchen Masterstudiengangs gearbeitet, in Heidelberg und Marburg existiert er bereits, in Neuendettelsau, Wuppertal, Tübingen, Rostock/Greifswald und Mainz/Frankfurt wird daran gearbeitet. Die Fakultät in Göttingen hat sich Anfang des Jahres gegen die Einrichtung eines Masterstudiums entschieden. Die hannoversche Landeskirche wird daher die einschlägigen Interessenten an einem Quer-

einstieg ins Pfarramt zu anderen Fakultäten senden und verstärkt Kontakt zu ihnen halten, um sie nicht zu verlieren.

Dazu gehört die Beobachtung, dass der Übertritt vom Beruf des Religionslehrers ins Pfarramt vergleichsweise häufig gesucht wird. Die bisherigen Regelungen erschweren einen solchen Wechsel. Aber hier zeichnet sich eine Gestaltungsaufgabe ab, die für die Bewältigung der Zeiten des Pfarrermangels dringlich werden dürfte.

Die alten Sprachen bleiben ein steter Stein des Anstoßes. Sie stellen für Studienanfänger in wachsendem Maße ein Hemmnis dar. 90 % aller Theologiestudierenden müssen mindestens zwei Sprachen lernen, da die Häufigkeit humanistischer Gymnasialausbildung bundesweit nachlässt. Die Sprachanforderungen verlängern das Studium um durchschnittlich eineinhalb Jahre. Religionslehrerinnen geben an, dass das Lernen der Sprachen häufig ausschlaggebend für den Verzicht auf das Volltheologiestudium gewesen ist. Und noch die Theologiestudierenden selbst berichten davon, dass, einer im Werden begriffenen Dissertation zufolge, die Sorge um die Sprachen die zweithäufigste Befürchtung vor einem Scheitern des Studiums darstellt. Trotz z.T. guter bis sehr guter Sprachprüfungen, die eigens durch den Loccumer Studienpreis honoriert werden, hält sich die Kenntnis der alten Sprachen nur bei ca. einem Drittel der Examinanden in operabler Höhe durch, manche Fachleute sprechen gar nur von 10 % der Pfarrerschaft, die in der gemeindlichen Praxis aktiv mit dem altsprachlichen Text umgeht. Hier liegt, unverändert durch die Einführung des modularisierten Studiums zum Magister Theologiae, ein wunder Punkt der strategischen Diskussion zur Weiterentwicklung des Theologiestudiums.

III.

Herausforderungen

Koordination der Ausbildungsabschnitte

Nachwuchsgewinnung, Studienbegleitung, Vikariat, FEA und Fort- und Weiterbildung: Diese Bildungs- und Entwicklungsabschnitte führen ein vergleichsweise eigenständiges Leben und reagieren auf ihre Weise auf die Tendenzen, die sich ihnen anzeigen. Der Ausbildungsbeirat, der als Beratungsgremium diese Ausbildungsabschnitte begleitet, hilft bei der Reflexion der Entwicklungen und markiert eventuellen Veränderungsbedarf. Insbesondere die Übergänge vom einen in den nächsten Abschnitt benötigen angesichts der o.g. Beweglichkeit eine genauere Beachtung. Im Übergang vom Predigerseminar zum Probendienst ist das institutionell abgesichert, im Blick auf Ausbildungsinhalte und berufsbiografische Linien gibt es weitergehenden Handlungsbedarf, um koordiniert handeln zu können, aber auch, um die anliegenden Fragen gemeinsam diskutieren zu können.

Zusammenführung von Theologie, Spiritualität und Lebenswelt

Die theologische Ausbildung in den Universitäten legt den Fokus auf eine gründliche akademische Ausstattung für den zukünftigen Beruf. Die Berufsperspektive "Pfarramt" ist in das Studium zwar eingepflegt, vor allem in der Praktischen Theologie, aber es bleibt bei der Ersten Theologischen Prüfung der Eindruck haften, die Theologie als "Handwerk" könne nur selten auf die eigene und kirchliche Religiosität, die gesellschaftlichen und lebensweltlichen Rahmenbedingungen und die pfarramtliche und gemeindliche Praxis bezogen werden. Von kirchlicher Seite wird vorausgesetzt, dass sich das im Laufe des Studiums ergibt, von akademischer Seite wird davon ausgegangen, dass das in der kirchlichen Beheimatung der Studierenden vorgeformt ist. Beide Erwartungen sind störanfällig oder laufen ins Leere. Zudem bleibt der soziale Aspekt der Theologie, der Diskurs und die persönliche Auseinandersetzung auch jenseits der Examensvorbereitungsgruppen oftmals auf der Strecke. Lernformate sollten entwickelt werden, in denen Theologie, Spiritualität und Lebenswelt als Handlungsfelder so miteinander in Verbindung gebracht werden, dass eine Kultur gemeinsamen Übens, Argumentierens und kollegialen Austausches entsteht. Sommeruniversitäten, Praktika und Hospitationen in anderen christlichen Kulturen könnten solche Aufgaben übernehmen. In der Religionslehrausbildung liegen diesbezüglich bereits einige Erfahrungen vor.

Attraktivität der Pfarrämter – und der Kirchengemeinde

Bereits im Studium und im Vikariat werden Fragen der Arbeitsüberlastung und des Burnouts im Pfarramt diskutiert. Zu Beginn des Probendienstes in der FEA setzt sich das fort. Ungeachtet der Tatsache, dass es sich dabei um eine gesellschaftliche Grundsituation, keine spezifisch kirchliche Materie handelt, wirft das ein bezeichnendes Licht auf die Erwartungshaltungen der zukünftigen Geistlichen. Deswegen werden genaue Dienstregelungen, Orientierungen für Arbeitsmengen und Zeitstrukturen sowie übersichtliche Arbeitsformen an Bedeutung zunehmen. Die überlegte Zuordnung von haupt- und ehrenamtlicher Arbeit über die formale Unabweisbarkeit hinaus bleibt ebenfalls thematisch bedeutsam. Wie die Ergebnisse der Initiative "Wir reiten die Welle" zeigen, gehört schließlich die Betrachtung der Verwaltungsaufwendungen in diesen Zusammenhang. Das betrifft regionale Strukturen ebenso wie die allgemeinen Aufgaben (Urheberrecht, Umsatzsteuer, usw.). Angesichts des heraufziehenden Personal Mangels bei den Geistlichen ist die Bereitstellung eines geordneten und strukturierten Pfarramtes eine zentrale Aufgabe auf Seiten der Kirchengemeinden. Dazu gehören eine verlässliche Ausstattung der Pfarrbüros, digitale Verwaltung, personelle Ausstattung usw. (vgl. Aktenstück Nr. 71 A, Abschnitt V, S. 32-34).

Umgekehrt ist es Aufgabe der Ausbildung vor allem während des Vikariates, auf die kooperative Grundstruktur gemeindlicher Arbeit hinzuweisen und darauf vorzubereiten.

Ein jenseits der theologischen Ausbildung wichtiger Umstand ist freilich, inwieweit die Kirchengemeinde ein attraktiver und einladender Lebens- und Glaubensort sein will und kann.

Finanzfragen

Bislang gibt es in der hannoverschen Landeskirche keine Stipendien, lediglich Unterstützung in klar umrissenen Ausnahmesituationen, etwa am Anfang oder zum Ende des Studiums. Im Falle der Masterstudiengänge wird zu überlegen sein, wie das Interesse an einer theologischen Ausbildung hinsichtlich der späteren Bekleidung eines Pfarramtes finanziell unterlegt werden kann. Zudem ist zu fragen, inwiefern und an welcher Stelle die Landeskirche ihr Engagement bei der Ausgestaltung von Masterstudiengängen zusammen mit anderen Landeskirchen darstellen kann.

In diesem Zusammenhang ist auch zu überlegen, wie die "Theologie jenseits des Pfarramtes" wahrzunehmen und zu unterstützen ist. Das erwähnte Interesse an den Masterstudiengängen ist ein Wert für das kirchliche Leben auch außerhalb hauptamtlicher Zielstellungen. Es ist wichtig, dass theologische Kompetenz in den Kirchengemeinden in der Breite der Gemeindeglieder und in der Gesellschaft gestärkt und gefördert wird. Dies ist ein substantieller Beitrag für die Entwicklung der kirchlichen Arbeit in der Zukunft.

Personalabteilung

Stand
31.12.2018

I. Zugang zum Pfarrdienst

1.) Eintragungen in der Liste der Theologiestudierenden

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamt P/Pn	47	43	53	38	33	44	39	45	44	69	51	43	40
m/w					19/14	15/29	15/24	20/25	14/30	28/43	15/36	15/28	16/24

2.) Zahl der Theologiestudierenden

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamt P/Pn	198	224	245	255	224	222	225	253	255	276	288	281	280
m/w					95/129	96/126	96/129	103/150	105/150	113/163	106/182	95/186	89/191

3.) Vikariat

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamt P/Pn	77	66	64	55	59	77	76	85	91	106	99	71	74
m/w					23/36	31/46	47/29	45/40	34/57	40/66	41/58	38/33	41/33

4.) Einstellung von Probepfarrern und -pfarrerinnen

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamt	33	25	15	21	29	26	27	35	35	32 ¹⁾	38 ²⁾	37 ³⁾	40 ⁴⁾
Voller Dienst	5	3	2	2	5	13	16	27	22	19	29	29	26
Teildienst	28	22	13	19	24	13	11	8	13	13	9	8	14

1) zus. 3 Pfarrverwalter in Ausbildung

3) zus. 3 Pfarrverwalter in Ausbildung

2) zus. 1 Pfarrverwalter in Ausbildung

4) zus. 2 Pfarrverwalter in Ausbildung