

Was ist gute pastorale Fortbildung? – aktuelle Standards und Bewertungskriterien

Dr. Matthias Rein,

Rektor des Theologischen Studienseminar der VELKD / Pullach

Beitrag auf der Konsultation der VELKD zur Qualität pastoraler Arbeit

3.-6. 5. 2009 / Theologisches Studienseminar der VELKD

1. Grundsätzliches

Die Frage nach Form und Inhalt der Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrer zieht derzeit hohe Aufmerksamkeit auf sich und ist Teil der Debatte um gegenwärtige und zukünftige Wege der Kirche. Die Landschaft pastoraler Fortbildung ist im Fluss. Bisher gültiges steht auf dem Prüfstand. Neue Anbieter agieren auf den kirchlichen „Fortbildungsmarkt“. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Fortbildungsveranstaltungen auch außerhalb der Kirche teil.

Damit stellt sich die Frage, was Fort- und Weiterbildung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leisten soll, was ihre Spezifik ausmacht, was sie von anderen Fortbildungsanbietern unterscheidet und was sie von diesen lernen kann. Es stellt sich die Frage, was gute Fort- und Weiterbildung für den pastoralen Dienst ist und damit nach den Standards für kirchliche Fort- und Weiterbildung.

Diese Frage steht in engem Zusammenhang zur Frage, was genuine Aufgabe pastoralen Dienstes ist und wie die Dienstausbildung beurteilt werden kann. Die Debatte um diese Frage ist ebenfalls im Fluss, allerdings können und müssen dazu grundlegende Aussagen getroffen werden.

Standards für kirchliche Fortbildung sind nicht einfach festgeschrieben und einfach festzuschreiben. Gleichwohl gibt es sie. Dieser Beitrag nimmt Fort- und Weiterbildung für den pastoralen Dienst aus drei Perspektiven in den Blick und benennt die Standards, die spezifisch im Fokus stehen. Es sind die Perspektive der Fortbildenden selbst, die Perspektive von Kirchenleitung auf die pastorale Fortbildung und die Perspektive der Adressaten von Fortbildung, also der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Ich konzentriere mich bei dieser Analyse auf die Aufgaben, Ziele und Standards von beruflicher Fortbildung für Gemeindepfarrerinnen und –pfarrer. Sie stellen die weitaus größte Gruppe der mit pastoralen Diensten Beauftragten in unseren Kirchen dar. Diese Berufsgruppe steht nach meiner Wahrnehmung gegenwärtig unter starkem Druck. Die besonderen Anforderungen an ihre Kompetenz und Professionalität sind im Vergleich z.B. mit Seelsorgerinnen und Seelsorgern im Krankenhaus oder Gefängnis wenig im Blick.

Zuvor jedoch einige grundsätzliche Bemerkungen zum Thema Fort- und Weiterbildung für den pastoralen Dienst:

1. Zur Beurteilung von Qualität im Bereich der Bildung

„Wenn sich eine Weiterbildungsorganisation im Rahmen ihrer Qualitätsentwicklung anschickt, ihre Ermöglichungsbedingungen von Bildung zu verbessern – denn nichts anderes ist das Ziel des Qualitätsmanagements-, dann kann dies nur über die Steigerung von Reflexivität geschehen.“ – „Wichtig ist, dass die Organisation herausarbeitet, warum ein bestimmter Prozess in welcher Weise die Bedingungen für gelungenes Lernen der Teilnehmenden verbessert. Hierfür ist eine Verständigung über pädagogische Leitziele notwendig.“¹ Dies kann als Grundsatz des Konzepts der „Lernorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung

¹ Zech, Rainer: Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung. Leitfaden für die Praxis. Modellversion 3, 2. korrigierte Aufl., Hannover 2008, 9. Vgl. aaO., zum Verständnis von „gelungenem Lernen“ 31-33.

(LQW)“ des Instituts ArtSet gelten. Bildungsorganisationen folgen einer Eigenlogik. Ihre Aufgabe ist, Bildungsprozesse von Menschen durch spezifische Dienstleistungen maßgeblich zu unterstützen. Bilden können sich aber Menschen nur selbst. Daraus resultiert ein eigenes Qualitätsmanagement für Bildungsorganisationen. Dessen Grundelemente sind: Ausrichtung der Qualität der Organisation auf die Person der Lernenden, Entwicklung eines Lernprozesses der Weiterbildungseinrichtung selbst im Sinne einer lernenden Organisation als Basis des Lernens der Teilnehmenden, Lernen von anderen Einrichtungen durch wechselseitige Beratung. Folgende Verfahren dienen der Umsetzung dieses Qualitätsmanagementprozesses: Stärken/Schwächen-Analyse; Leitbilderstellung, Definition dessen, was nach eigener Vorstellung gelungenes Lernen ist, Erstellung eines Selbstreports, externe Evaluation, Visitation vor Ort, Erarbeitung weiterer Entwicklungsziele. „Ziel der Qualitätsentwicklung ist die Entwicklung zur lernenden Organisation“, so das System LQW, „eine gelungene Testierung hat dann stattgefunden, wenn die Organisationen sich in dem Gutachten zu dem von ihnen vorgelegten Selbstreport wieder erkennen und wenn die im Gutachten formulierte Kritik als Entwicklungshilfe wahrgenommen werden kann.“² Abgelehnt werden technokratische Formalisierungen und das Anlegen fremdgesetzter Standards. Die jeweiligen Bildungseinrichtungen sollen ihre eigenen Standards ausgehend von ihrem Verständnis von gelungenem Lernen entwickeln und immer neu prozesshaft reflektieren und anpassen.³

Der Bildungsprozess wird hier vor allem als angeleitete und begleitete Reflektion eigener Grundsätze und Ziele verstanden. Bildungseinrichtungen sollen nicht vorgegebene Standards durch Optimierungsprozesse angepasst werden, sondern selbst bestimmen, wie sie ihren Auftrag und ihre Ziele definieren, verfolgen und erreichen. Der/die zu Bildende wird damit im Bildungsprozess zu einer entscheidenden Größe: Er/sie entscheidet über Ausrichtung, Verlauf und Inhalte des Bildungsprozesses und beurteilt die Qualität des Prozesses. Er/sie wird von einem Adressat von Bildung zu einem Kunden im Bildungsgeschehen.

Die Erziehungswissenschaftler Hermann J. Froneck und Julia Franz weisen auf Probleme dieses Verständnisses von Bildungsprozessen und der Beurteilung ihrer Qualität hin. Die Weiterzubildenden entscheiden als Kunden anhand ihrer Zufriedenheit über die Qualität des Bildungsprozesses. Der Bildungsanbieter muss darauf achten, dass Unannehmlichkeiten oder Kaufablenkungen vom Kunden ferngehalten werden. Der Fortbildungsanbieter will Kunden gewinnen und binden, d.h. neue Märkte erschließen. Die Qualitätssicherung von Bildungsprozessen im herkömmlichen Sinne (Zielgruppen-, Teilnehmer- und Handlungsorientierung) tre-

² www.artset-lqw.de/cms/index.php?id=leitbild.

³ Vgl. www.artset-lqw.de/cms/index.php?id=leitbild; www.artset-lqw.de/cms/index.php?id=lqw-verfahren; Bildungseinrichtungen aus dem kirchlichen Bereich mit einem LQW-Zertifikat: Ev. Bildungszentrum Bad Bederkesa HVHS, Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen (Landesgeschäftsstelle), Zentrum für Berufliche Bildung – Diakonie Neumünster, Evangelische Landjugend in Bayern (ELJ) / Evangelisch-Lutherische Landvolkshochschule, Evangelisches Bildungszentrum Hesselberg.

Das Land Baden-Württemberg orientiert sich bei der Beschreibung von Bildungsstandards für die Schule laut Lehrplan 2004 am Kompetenzbegriff: „Mit den neuen Bildungsplänen wird ein grundlegender Paradigmenwechsel in den verbindlichen Vorgaben für den Unterricht an unseren Schulen vollzogen: Während frühere Bildungsgenerationen vorrangig auswiesen, was zu unterrichten ist, schreiben die neuen Bildungspläne vor, welche Kompetenzen Kinder und Jugendliche erwerben müssen. Hiermit wird ein Wechsel von einer Input- zu einer Outputsteuerung vollzogen. Die Etappen werden in den unterschiedlichen Schularten durch die Ausweisung von Bildungsstandards - überwiegend im Zweijahresrhythmus - gekennzeichnet. Diese beschreiben fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler. Diesen Kompetenzen sind in Form eines Kerncurriculums Inhalte zugeordnet, die so ausgewählt sind, dass sie in rund zwei Dritteln der verfügbaren Unterrichtszeit erarbeitet werden können. Sie sind Grundlage für die zentralen Prüfungen. Ansonsten wird das Erreichen der Bildungsstandards in den weiterführenden Schulen unter anderem mit zentral gestellten Vergleichsarbeiten auf der Basis des Kerncurriculums überprüft.“ www.bildung-staerkt-menschen.de/schule_2004/bildungsplan_kurz (Zugriff am 2.5.2009). Vgl. zur Qualitätssicherung der Lehrerfortbildungsseminare: Ministerium für Kultur, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Hg.): Qualitätsrahmen für die Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation an den Seminaren in Baden –Württemberg, Stuttgart 2008, unter www.schule-bw.de/entwicklung/qualieval/sem/Broschuere_Q-Rahmen_Seminare.pdf.

ten in den Hintergrund. Qualität von Bildung wird nun anhand von Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Corporate-Identity-Konzepten, Teilnehmerzahlen und Zufriedenheit der Teilnehmer gemessen. Dies verändert den Bildungsprozess inhaltlich und methodisch.⁴

2. Fortbildung und Weiterbildung sind zu unterscheiden.

„Fortbildung dient der Festigung und Vertiefung der persönlichen Fähigkeit zur auftragsgemäßen, professionellen Führung des Amtes“, so Hassieppen und Herms 1993.⁵ Im gleichen Sinn definiert das Fortbildungsgesetz der Hannoverschen Landeskirche aus dem Jahr 2000: „Fortbildung dient dem Erhalt, der Erweiterung sowie der Verbesserung der theologisch-pastoralen Kompetenz sowie dem Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen, die für die berufliche Tätigkeit von Bedeutung sind.“⁶ Fortbildung ist damit integraler Bestandteil des pastoralen Dienstes.

Weiterbildung hingegen vermittelt auf der Basis der Grundausbildung eine spezielle Qualifikation (z.B. Ausbildung zur Supervisorin, zur Klinikseelsorgerin, zum Gemeinderberaterin, zur geistlichen Begleiterin). Sie kann zum Wechsel des Berufsfeldes führen. In diesem Zusammenhang kommen andere Inhalte, Methoden und Standards in den Blick. Es geht um prüfbares Wissens- und Kompetenzerwerb, es geht um vergleichbare Curricula, Abschlüsse und Zertifikate.

In der Debatte über Profil und Standards von Fortbildung für den pastoralen Dienst wird m.E. zu wenig zwischen beruflicher Fort- und beruflicher Weiterbildung unterschieden. Diese Felder in der dritten Bildungsphase von Pfarrerinnen und Pfarrer haben verschiedene Aufgaben, Ziele und Methoden und orientieren sich demzufolge an verschiedenen Standards. Aber es gibt auch Überschneidungen und Unschärfen. Mancher Pfarrer, manche Pfarrerinnen sucht im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung neuen Zugang zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Gemeindepfarramt. Mancher, der Fortbildung intensiv in Anspruch nimmt, wäre in einer strukturierten Weiterbildung besser aufgehoben. Zertifizierte Langzeitfortbildungen scheinen in der Pfarrerschaft derzeit auf großes Interesse zu stoßen.⁷ Könnte dies ein Hinweis dafür sein, dass Pfarrerinnen und Pfarrer verbindlichere Formen von berufsbegleitender Fortbildung suchen, auch ohne einen Berufsfeldwechsel anzustreben?

3. Fortbildung für Gemeindepfarrerinnen und – pfarrer vollzieht sich auf mindestens drei Ebenen⁸:

- a) Pfarrerinnen und Pfarrer bilden sich fort durch theologisches Selbststudium (Lektüre, Kontaktstudium, Sabbatical), durch Einzelsupervision und Coaching.
- b) Pfarrerinnen und Pfarrer bilden sich im Rahmen ihrer Arbeitszusammenhänge fort z.B. im Rahmen von Konventarbeit, durch Mitarbeit in theologischen Arbeitskreisen, durch Projektarbeit, durch kollegiale Beratung und Gruppensupervision.
- c) Pfarrerinnen und Pfarrer bilden sich fort durch Teilnahme an Veranstaltungen von kirchlichen und anderen Fortbildungseinrichtungen (Pastoralkollegs, Fortbildungsinstitute).

⁴ Vgl. diess.: Der marginalisierte Diskurs – Qualitätssicherung in der Weiterbildung, in Weber, S. u.a. (Hg.): Gouvernementalität und Erziehungswissenschaft. Wissen-Macht-Transformation, Wiesbaden 2006, 219-232, 227-231. Vgl. Franz, Julia: Die Regierung der Qualität. Qualitätsmanagement und Machtpraktiken in der Erwachsenenbildung, Saarbrücken 2008.

⁵ Vgl. diess.: Grundlagen der theologischen Ausbildung und Fortbildung im Gespräch, Stuttgart 1993, 13-80.

⁶ FortbildungsRichtl. Pfarrer §3 vom 26.1.2000, geändert am 5.10.2006, Rechtssammlung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers 402-12.

⁷ So die Erfahrungen des Fortbildungsinstituts in Villigst. In Nordelbien hält sich die Teilnahme an dieser Form der Fortbildung gemessen an den Zahl der Zuschussanträge in Grenzen, vgl. Vetter, 10, A.48.

⁸ Vgl. dazu auch die Formulierung im Pfarrerdienstgesetz der VELKD §400 §39.3.

Für die Fortbildung auf diesen verschiedenen Ebenen gelten verschiedene Standards. Es fällt auf, dass in der Fortbildungsdebatte vor allem die Angebote von Fortbildungseinrichtungen im Blick sind. Wie Fortbildung angemessen, gewinnbringend und befriedigend auf den anderen beiden Ebenen gefördert und gestaltet werden kann, kommt selten in den Blick.

4. Wie die Debatte um die Qualität von Gottesdiensten zeigt⁹, geht es bei Kerntätigkeiten des pastoralen Dienstes um Kommunikation, um Beziehungen, um Ästhetik, um Hermeneutik. Kriterien für die Beurteilung dieser Ausdrucksformen können nur in sich spannungsvolle Kriterien sein, so Michael Meyer-Blank. Es gibt hier kein einfaches gut und schlecht.

5. Der pastorale Dienst hat es in seinem Kern mit geistlichen Dimensionen und Vollzügen zu tun. Dieses zu reflektieren und nach sachlich angemessenen und zeitgemäßen Inhalten und Ausdruckformen geistlicher Vollzüge zu suchen, ist Aufgabe von Fortbildung für den pastoralen Dienst. Geistliche Vollzüge und Dimensionen entziehen sich naturgemäß einem unmittelbaren Zugriff von Machbarkeit. Dennoch gibt es, so meine Überzeugung, Kriterien und Standards spezifischer Art für die Beurteilung von geistlichen Vollzügen. Zu berücksichtigen ist weiter, dass die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern selbst ein geistliches Geschehen ist. Die für Fortbildung in diesem Zusammenhang geltenden Standards müssen dies widerspiegeln.

6. Die Standards für die berufsbegleitende Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern müssen drei Dimensionen im Blick haben: Sie müssen Raum geben, berufliche Erfahrungen zu reflektieren, in Frage zu stellen und nach neuen Erfahrungszugängen zu suchen. Sie müssen zweitens vorhandenes Wissen und vorhandene Kompetenzen vertiefen und neue Kompetenzen und neues Wissen vermitteln. Sie müssen drittens die geistliche Dimension im Blick auf Person und pastoralem Dienst thematisieren. So arbeitet berufliche Fortbildung sowohl personenspezifisch als auch handlungsorientiert.

2. Standards von Fortbildung für Pfarrerinnen und Pfarrern aus Sicht der Fortbildenden

Ich beschränke mich auf Selbstverständnis, Methoden und Ziele der Arbeit der Pastorkollegs und auf ein Beispiel aus dem Bereich berufliche Weiterbildung, nämlich auf die Qualitätsbeurteilung der Seelsorgeausbildung.

a) Die Pastorkollegs in den EKD-Landeskirchen haben verschiedene Profile und Schwerpunkte. Aber sie arbeiten im Blick auf Selbstverständnis, Methoden und Zielen nach Standards, die alle weitgehend teilen. Dazu zählen folgende:

Es geht um die Arbeit an der Person der jeweiligen Pfarrein, des jeweiligen Pfarrers. Dabei soll der eigene Standort bestimmt werden, das eigene Tun aus der Distanz betrachtet und neue Perspektiven entwickelt werden – zusammengefasst: die pastorale Identität soll bedacht werden. Die Teilnehmenden an der Fortbildung sollen individuelle Gaben und Interessen entfalten. Selbständiges theologisches Arbeiten an eigenen Fragestellungen wird gefördert. Rekreation ist bewusster Teil der Fortbildung. Dem persönlichen und gemeinsamen Schriftstudium kommt grundlegende Bedeutung zu. Geistliches Leben wird bewusst gestaltet und ist integraler Bestandteil der Fortbildung. Die Fortbildung wird als Arbeit in zumeist kleinen Gruppen vollzogen. Dazu gehört kollegialer Austausch zur pastoralen Praxis, zu theologischen und

⁹ Vgl. Meyer-Blank, Michael: Fragen – Erträge – Folgerungen, in „Von anderen lernen“ – Dokumentation eines Workshops des Rates der EKD am 22. und 23.2.2008 in Hannover zum Thema „Qualitätsentwicklung von Gottesdiensten“, epd-Dokumentation 18/2008, 33-35, 33.

anderen Fragen. Durch die Arbeit in Gruppen soll ein Gemeinsamkeitsgefühl befördert werden. Theologisch geht es darum, in der wechselseitigen Vermahnung und Ermutigung der Geschwister dem Evangelium zu begegnen. Die Arbeit in den Kollegs umfasst wissenschaftliche Reflektion und Orientierung, Arbeit an berufsgruppenspezifischen Themen, Erprobung von Praxismodellen in Workshops und Konsultationen, Lernen vor Ort und Wahrnehmung berufsübergreifender Themen. Die Kurse werden in der Regel prozessorientiert geleitet. Ein wesentlicher Teil der Pastoralkollegarbeit orientiert auf die Erweiterung handlungsfeldbezogener Kompetenzen. Die theologische Kompetenz im Blick auf die pastorale Arbeit soll erhalten, vertieft und ausgeweitet werden. Zu den Aufgaben der Fortbildung in den Pastoralkolleg gehört, neue Entwicklungen in Gesellschaft, Kultur und Religionen wahrzunehmen.¹⁰

So beschreiben die Pastoralkollegs ihre Arbeit selbst. Ob und wie Fortbildung entsprechend diesen Standards in der Praxis stattfindet, wäre zu prüfen. Nach meiner Wahrnehmung können diese Standards dem Dreischritt von Erfahrung reflektieren – Wissen und Kompetenz erweitern und geistlich Leben zugeordnet werden.

Aufgabe der Fortbildung in Pastoralkollegs ist zu bedenken, was eine Pfarrerin, ein Pfarrer als Erstes und Wichtigstes zu tun hat¹¹, so Jörn Halbe, bis 2006 Rektor des Ratzeburger Pastoralkollegs. Das Pastoralkolleg bietet Raum, um nach dem Woher der Kirche und nach dem Grund pastoralen Handelns zu fragen und von daher Ziele des Handelns zu entwerfen. Pfarrerrinnen und Pfarrer brauchen Orte der Unterbrechung von der Alltagsroutine und den Zwängen der Organisation, sie sollen selbst Hörer des Wortes vom Heil in Christus sein können. Im Mittelpunkt der Fortbildungsarbeit der Pastoralkollegs steht somit die pastorale Vergewisserung, nicht die Fortbildung im Sinne des Erwerbs neuer Fähigkeiten und Kompetenzen.¹²

b) Qualität von Seelsorge

Die Qualifikation zur Tätigkeit im Berufsfeld der Klinik- oder anderer Spezialseelsorge erwerben Pfarrerrinnen und Pfarrer durch berufliche Weiterbildung.

Die Qualität von Seelsorge, so Michael Klessmann, ist unter den besonderen theologischen und empirischen Gegebenheiten einer Dienstleistung, die die Kirche erbringt, zu beurteilen. Dabei kann, wie auch bei der Qualitätsbeurteilung anderer Dienstleistungen, zwischen Konzept-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität unterschieden werden. Klessmann unterscheidet weiter zwischen Alltagsseelsorge z.B. im Rahmen des Gemeindepfarramtes und professioneller seelsorgerlicher Beratung. Für beide pastorale Handlungsfelder gelten professionelle Standards. In der Seelsorge werden Fragen der Lebensdeutung thematisiert und prozesshaft zwischen Suche, Frage, Antwort und Entwicklung neuer Perspektiven bedacht. Wie die Seelsorgerin/der Seelsorger als Person in diesem Prozess beteiligt ist, ist aus formal-methodischer und theologisch-inhaltlicher Perspektive zu beurteilen.¹³ Zu beurteilen ist z.B., ob sich ein Deutungsangebot an reformatorischen Einsichten wie der Rechtfertigung aus Glauben, nicht aus Werken, und der Ermutigung zum Neuanfang orientiert. So kann Schuld benannt und besprochen werden und dennoch die Wertschätzung der Person zum Ausdruck kommen. Zu beachten ist, dass bei solchen Prozessen Wirkungen im Spiel sind, die sich unserem Zugriff entziehen: „Es ist mit der Möglichkeit zu rechnen, dass ein nach methodischen und inhaltlichen Qualitätskriterien auf hohem Niveau verlaufendes Gespräch wenig Wirkung zeigt, während eine als problematisch zu beurteilende Begegnung trotzdem einen tiefen Eindruck hinter-

¹⁰ Das inhaltlich anspruchsvollste Konzept hat jüngst das Pastoralkolleg der EKM in Drübeck vorgelegt. Vgl. die Konzeptionen auf den hompages der Pastoralkollegs in Neuendettelsau, Meißen, Loccum, Ratzeburg, Wuppertal, Hofgeismar, Denkendorf und Villigst.

¹¹ Ders.: Das Pastoralkolleg. Ein institutionalisiertes Überraschungsrisiko, PTh 2007, 172-184, 178. Vgl. dort auch zu Geschichte der Pastoralkollegs in Deutschland und Literatur zum Thema.

¹² Vgl. aaO., 177.

¹³ Vgl. ders.: Qualität in Seelsorge und Beratung, PTh 2009, 119-132, 129f.

lässt.“¹⁴ Um eine der Sache angemessene Qualität von Seelsorge zu leisten, bedarf es geeigneter Aus- und Fortbildung. Um die Qualität von Seelsorge zu beurteilen, sind die Beurteilungsvollzüge selbst zu evaluieren. Visitation und Mitarbeitendengespräch können dies nicht leisten, hier sind umfängliche Prozesse von Supervision innerhalb eines Berufslebens unabdingbar.¹⁵

3. Aufgaben und Standards von Fortbildung aus kirchenleitender Sicht

Fort- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer ist ein wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung und systemisch mit dem Leitungshandeln der Kirche zu vernetzen, so Herbert Lindner im einschlägigen RGG-Artikel aus dem Jahre 2000.¹⁶ Hier klingt an, dass kirchenleitende Instanzen in besonderer Weise auf pastorale Fort- und Weiterbildung schauen, spezifische Erwartungen an Fortbildung haben und spezifisch kirchenleitende Interessen im Bereich Pfarrervorbildung verfolgen.

a) Regelmäßige Fortbildung ist Dienstpflicht und Recht von Pfarrerinnen und Pfarrern, so die Fortbildungsrichtlinie für Pfarrerinnen und Pfarrer der Hannoverschen Landeskirche aus dem Jahr 2000. Fortbildung dient dem Erhalt, der Erweiterung und der Verbesserung der theologisch-pastoralen Kompetenz. Diese Aufgabenbestimmung von Fortbildung stellt zugleich das Kriterium für die Anerkennung von Fortbildungsveranstaltungen anderer Träger als Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern dar. Zuständig für die Auswahl von Fortbildungsveranstaltungen sind zunächst Pfarrerinnen und Pfarrer selbst. Superintendentinnen und Superintendenten sollen Anregungen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen geben. Sie können in Absprache mit dem Pfarrkonvent zur Teilnahme an bestimmten Fortbildungsveranstaltungen verpflichten, „wenn die Teilnahme zur sachgerechten Erfüllung übergemeindlicher Aufgaben im Kirchenkreis auf den Gebieten der Verkündigung, des Erziehungs- und Bildungswesens, der Diakonie und Mission sowie der ökumenischen Arbeit und der Öffentlichkeitsarbeit erforderlich ist.“¹⁷ Die Entscheidungshoheit des Ortspfarrers umfasst somit auch die Auswahl seiner Fortbildungsveranstaltungen. Inwieweit Mängel in der Dienstausbildung über die Verpflichtung zur Fortbildung behoben werden können, wäre zu prüfen. Das Gesetz schreibt vor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer innerhalb von 3 Jahren 5 Tage an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen sollen und dafür dienstbefreit werden.

b) Das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ überträgt Muster der Ökonomie auf die Organisation Kirche im Sinne der Neuen Institutionenökonomie (New Public Management).¹⁸ Um Flexibilität, Kostenbewusstsein und Servicequalität der Organisation Kirche zu erhöhen und in der Konkurrenz mit anderen Leistungsanbietern zu bestehen, geht es um Kontraktmanagement mit Zielvereinbarung, Outputorientierung, Controlling, Kosten- und Leitungsrechnung, Berichtswesen, Budgetierung, Kundenservice, prozessorientierte Organisation, Qualitätsmanagement und Benchmarking.¹⁹ Dem Soziologen Richard Münch zufolge dienen hier nicht

¹⁴ AaO., 130.

¹⁵ Vgl. aaO., 131f.

¹⁶ Ders., Art. Fort- und Weiterbildung, II.praktisch-theologisch, in RGG, 4.Aufl., Bd. 3 (2000), 199f.

¹⁷ Fortbildungsrichtl. Pfarrer §7 vom 26.1.2000, geändert am 5.10.2006, Rechtssammlung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers 402-12.

¹⁸ Vgl. Münch, Richard: Globale Eliten, lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaften unter dem Regime von PISA, McKinsey&Co., Frankfurt a.M., 2009, 13-21. Vgl. weiter Wegner, Gerhard: Selbstorganisation als Kirche? Probleme geistlicher Leitung im Protestantismus, in Hermelink, J. und Wegner, Gerhard (Hg.): Paradoxien kirchlicher Organisation. Niklas Luhmanns frühe Kirchensoziologie und die aktuelle Reform der evangelischen Kirche, Würzburg 2008, 277-332, 314-318.

¹⁹ Vgl. Münch, 18.

einfach bessere Mittel dem Erreichen gegebener Ziele. Diesem Ansatz liegt die Konstruktion einer neuen sozialen Realität zugrunde, die ihre eigene Sprache hat. Aus der Perspektive dieser neuen sozialen Realität wirkt die bisherige Institution Kirche leistungsschwach, kostenintensiv, bürokratisch und wenig serviceorientiert. Die Mitarbeiter stehen im Verdacht, innerlich gekündigt zu haben. Will man die Institution Kirche zu einer im Sinne der Neuen Institutionenökonomik effizienten Organisation umbauen, spielen die Erhebung von Qualitätsstandards und die Umsetzung eines Qualitätsmanagements eine zentrale Rolle. Auf diesem Hintergrund wird die zentrale Rolle des Begriffs Qualität im Reformpapier verständlich. Die Fort- und Weiterbildung der Schlüsselperson Pfarrerin/Pfarrer dient der Internalisierung dieses neuen Verständnisses von Kirche als zielorientiert handelnde Organisation. Fort- und Weiterbildung soll weniger den Berufsalltags unterbrechen und Zeit für die Reflektion der pastoralen Existenz und die Erschließung geistlicher Kraftquellen bieten. Mit Fort- und Weiterbildung sollen vielmehr vergleichbare Qualitätsstandards durchgesetzt, verlässliches Qualitätsmanagement realisiert, eine faire Beurteilungskultur im Blick auf geistliche Qualität implantiert, Leistungsfähigkeit, Führungsqualität und Vorbildwirkung der Pfarrerschaft durch Zielvereinbarung und Controlling gefördert werden.²⁰ Die Entscheidung über Form und Inhalt der Fortbildung liegt nicht im Befinden der Pfarrerin/des Pfarrers, sondern wird von der Organisation vorgegeben. Daraus folgt: Wer sich der Fortbildung entzieht, hat mit Konsequenzen zu rechnen.²¹

Das Reformpapier schaut aus kirchenleitender Perspektive auf das Aufgabenfeld von Pfarrern und Pfarrerinnen und betont Aspekte, die im derzeitigen allgemeinen gesellschaftlichen Diskurs über Großorganisationen besonders wichtig sind: Außenwirkung, (Selbst-)Optimierung und zielbewusste und begeisternde Führung, Motivation und Qualifikation der Mitarbeitenden. Pastorales Wirken, das eher im Verborgenen geschieht, und der Organisation auf den ersten Blick nicht direkt dient, wird zurückgestellt. Jan Hermelink vermutet, dass die Verfasser des Impulspapiers als kirchenleitend tätige Personen ihre eigenen Erfahrungen, „nämlich die eines schwindenden kirchlich-organisatorischen Einflusses in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit, auf die Pastoren vor Ort projizieren.“²²

Es fällt auf, dass das Impulspapier vor allem äußere Kriterien zur Beurteilung pastoralen Handelns thematisiert (Wiedererkennbarkeit, Verlässlichkeit, Stilbewusstsein, Zugewandtheit).²³ Man beschränkt sich auf die Erhebung von formalen Qualitätsstandards, über die man sich verständigen kann, in dem Wissen, dass sich das Kerngeschehen von Kirche der Regulierung durch Medien entzieht und qualitativ nicht gemessen werden kann. So schlussfolgert Gerhard Wegner: „Durch das Insistieren auf formaler Qualität – die sich nicht nur überprüfen lässt, sondern an der auch die in der Kirche Arbeitenden ein intrinsisches Interesse haben müssen – kommt der lange strukturell vernachlässigte Bezug der kirchlichen Arbeit auf die Interessen der Mitglieder in den Blick. Über die Motivation zur Qualität ihrer eigenen Arbeit stellt sich ein neues Interesse an in der Gesellschaft herrschende Standards der Kommunikation ein. ... Es ist in diesem Bemühen geistlich gesehen sozusagen „nichts drin“ – aber gerade das macht es möglich, es zu mobilisieren.“²⁴

²⁰ Vgl. Kirche der Freiheit (Druckfassung), 51f, 73.

²¹ Vgl. aaO., 73.

²² Ders., Pastorales Wirken im Spannungsfeld von Organisation, Person und ‚geistlicher‘ Darstellung, PTh 2008, 384-403, 398f.

²³ Vgl. Kirche der Freiheit, 50; Wegner, Gerhard: Exkurs: Der Qualitätsdiskurs in der Kirchenreform, in ders.: Selbstorganisation als Kirche? Probleme geistlicher Leitung im Protestantismus, in Hermelink, J. und Wegner, Gerhard (Hg.): Paradoxien kirchlicher Organisation. Niklas Luhmanns frühe Kirchensoziologie und die aktuelle Reform der evangelischen Kirche, Würzburg 2008, 277-332, 312-319, 313.

²⁴ Vgl. aaO., 319.

Die Debatte um eine Reform der Kirche geht weiter. Das Impulspapier hat in dieser Debatte einen pointierten Beitrag geliefert.²⁵ Die EKD-Synode hat im Fortgang der Debatte inhaltlich gefüllte Leitkriterien zur Beurteilung des Tuns und Lassens der evangelischen Kirche auf der Dresdner EKD-Synode im Herbst 2007 formuliert.²⁶ Die Kundgebung der Synode benennt vier Kriterien, an denen sich alle kirchliche Arbeit orientieren soll:

1. Begegnung mit dem lebendigen Gott
2. Lebenserneuerung als Frucht der Gottesbegegnung.
3. Biblisch profilierte Zeitgenossenschaft im Gespräch mit Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft, Bildung, Politik.
4. Der Gemeinschaft der eigenen Lehre entsprechend leben.

Auf Grundlage dieser Kriterien lassen sich Standards pastoraler Arbeit auch aus kirchenleitender Perspektive entwickeln: Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gottes Wort in der Bibel suchen und seine Relevanz für die Lebensfragen heute erschließen. Sie sollen im Wort der Verkündigung die Begegnung mit Gott ermöglichen. Ihre Verkündigung soll der Lebenserneuerung aus Gottes Geist dienen und sie sollen Gemeinschaft im Geist Gottes befördern. Fortbildung unterstützt Pfarrerinnen und Pfarrer in diesem Wirken.

c) Die Konferenz der Referentinnen und Referenten für Fortbildung in den Gliedkirchen der EKD erarbeitet derzeit Handlungsoptionen für die zukünftige Ausrichtung von pastoraler Fort- und Weiterbildung.²⁷ Das dazu vorliegende Positionspapier beschreibt Herausforderungen und Chancen sowie Bereiche, Themenfelder und Phasen pastoraler Fortbildung aus kirchenleitender Sicht. Die Kirchenleitung sieht ihre Aufgabe darin, dafür zu sorgen, dass „die richtigen Menschen mit richtigen Fähigkeiten am richtigen Ort zur richtigen Zeit sind“.²⁸ Fortbildung soll an den Begabungen und Stärken (nicht an den Schwächen) der einzelnen Personen anknüpfen und diese differenziert fördern.²⁹ Dem dienen Potenzialanalysen und Kompetenzmanagement, kollegiale Beratung und externe Supervision und spezifisch zugeschnittene Studienmöglichkeiten. Fortbildung erwächst aus der Fürsorgepflicht der Kirche für die Schlüsselpersonen im Amt, soll helfen, die Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern auf die pastorale Arbeit zu konzentrieren und muss der Vielfalt von Diensten und Handlungsfeldern auf den verschiedenen Ebenen entsprechen. Um dies zu leisten, braucht Fortbildung ausreichende finanzielle Ausstattung und sollen sich die Fortbildungseinrichtungen der Kirche „den fortbildungsrelevanten Herausforderungen der gegenwärtigen Zeit entschlossen stellen“.³⁰ Pastorale Fortbildung soll sich auf die klassischen Handlungsfelder (Gottesdienste, Seelsorge, Bildung, Gemeindeleitung usw.) konzentrieren, die Einarbeitung in spezielle Handlungsfelder ermöglichen und Kompetenzen zur Bewältigung neuer Herausforderungen vermitteln. Die aktuelle Aufgaben pastoralen Handelns beschreibt die FRK mit den vier Stichworte aus dem EKD-Impulspapier: Amtshandlungskompetenz, missionarische Innovationskompetenz, Motivations- und Qualifikationskompetenz im Umgang mit ehrenamtlich Mitarbeitenden und

²⁵ Vgl. Cornelius-Bundschuh, J. u. Scherle, P.: Die zweite Theologische Ausbildung im Horizont der Bildung für den Pfarrdienst, ThP 12/2008, 420-436, 421f.

²⁶ Vgl. unter www.ekd.de/synode2007/beschluesse/beschluss_kundgebung.html. Diese Stichwortreihe hat Peter Bukowski in einem Interview zur Frage nach der Güte eines Gottesdienstes entwickelt, vgl. ders.: Gottesdienste leiten lernen – Fragen an Peter Bukowski, in Arbeitsstelle Gottesdienst und Kindergottesdienst der Ev. Kirche im Rheinland (Hg.): Der Gottesdienst in der „Kirche der Freiheit“. Zum Impulspapier des Rates der EKD, Reihe Thema: Gottesdienst 25 /2006, 1621,18-20. Diese Stichworte führen auch die „9 Worte der Verlässlichkeit“ an, die Wolfgang Huber auf der Zukunftswerkstatt der EKD am 26.9.2009 in Kassel vorstellte, vgl. unter [/kirche-imaufbruch.ekd.de/zukunftswerkstatt/texte/vortraege/090926_huber_einfuehrung_worte_verlaesslichkeit.html](http://kirche-imaufbruch.ekd.de/zukunftswerkstatt/texte/vortraege/090926_huber_einfuehrung_worte_verlaesslichkeit.html).

²⁷ Siehe den Entwurf „Pastorale For- und Weiterbildung für die Kirche der Zukunft“ der Arbeitsgruppe der FRK vom Herbst 2008.

²⁸ AaO., 3.

²⁹ Vgl. ebd.

³⁰ AaO., 3.

(geistliche) Führungskompetenz.³¹ Zudem sei die Reflexion theologischer Existenz als Teil der pastoralen Identität wichtige Aufgabe von Fortbildung. Theologisches Wissen, Einsichten, Einzelkompetenzen und individuelle Lebensführung verbinden sich zu einer persönlichkeits-spezifischen pastoralen Identität, so das Papier, aus der sich eine umfassende „Amtskompetenz“ entwickelt.

Insgesamt ist die Absicht erkennbar, Pfarrerinnen und Pfarrer positiv zur aktiven Gestaltung von Fortbildung zu motivieren, indem man von den Stärken und Interessen der Person her denkt, eine Vermittlung von Interessen der Kirche und der Person anstrebt, ein fortbildungsfreundliches Klima in den Gemeinden, in der Pfarrerschaft und in kirchenleitenden Gremien schafft und Zeit und Ressourcen zur Verfügung stellt. Berufliche Fortbildung wird als integraler Bestandteil von Berufstätigkeit gesehen, die dem Erhalt und der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation dient. Sie ist weder Luxus noch Strategie zur Arbeitsvermeidung, sondern Dienstpflicht und Voraussetzung für qualitativ hochwertige Arbeit.³²

Ich sehe in dem Ansatz bei den Gaben und Stärken von Pfarrerinnen und Pfarrern, der Sensibilität für differenzierte Angebote und in der Aufmerksamkeit für die besondere Rolle der pastoralen Identität das Bemühen, den besonderen Bedingungen für berufliche Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern gerecht zu werden.

Angemerkt sei, worauf das Papier aus meiner Sicht zu wenig eingeht:

- Thematisierung der inhaltlichen Fragen von Evangeliumsverkündigung
- Sensibilisierung und Reflektion der geistlichen Dimension pastoralen Handelns
- Berücksichtigung der verschiedenen Ebenen beruflicher Fortbildung. Anders gefragt: Wie kann die persönliche Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern kirchenleitend motiviert und unterstützt werden? Wie kann die fortbildende theologische Arbeit in den Konventen gefördert werden?
- Förderung des Gemeindepfarramtes durch zugeschnittene Fortbildung: spezifische Kompetenzen vermitteln und strukturelle Unterstützung ausbauen.

Das Papier geht auch auf die Frage nach der Verbindlichkeit pastoraler Fortbildung ein. Es fordert einen direkteren Zugriff von Leitungspersonen auf die Entscheidung über Umfang, Themen und Formen der Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern: In Jahresgesprächen werden Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zwischen zuständigen Leitungspersonen und Pfarrerinnen und Pfarrern „verbindlich“ vereinbart. Leitungspersonen sollen Mitarbeitende zur Teilnahme an bestimmten Fortbildungsveranstaltungen verpflichten können. Die Teilnahme an Fortbildung wird kollegial koordiniert, über Fortbildung soll pflichtmäßig berichtet werden. Setzt man dies mit den Regelungen des Hannoverischen Fortbildungsgesetzes in Beziehung, so deuten diese Forderungen auf eine Veränderung der Stellung des Pfarrers/der Pfarrerin im System Kirche und ihrem Fortbildungsgeschehen hin: Ihm/ihr wird ein Teil der Entscheidungshoheit über die Fortbildung entzogen und sie werden zu Objekten von zielorientierten Fortbildungsmaßnahmen der Organisation Kirche. Im Mittelpunkt kirchlichen Handelns steht nicht mehr die Kompetenz und Entscheidung der Pfarrerin/des Pfarrers, sondern die zuständiger Leitungspersonen, sprich übergeordneter Kirchenleitung. Und dies bezieht sich nicht nur auf Fälle von unzureichender Dienstausbildung, sondern auf die Pfarrerschaft insgesamt.³³

³¹ Vgl. aaO., 4.

³² Vgl. aaO., 5. Daraus folgern Forderungen zur Ressourcenzuteilung, Verbindlichkeit der Teilnahme und Kooperation verschiedener Einrichtungen.

³³ Anders hört sich dies an, wenn kirchliche Personalentwicklung darin besteht, „Handlungs- und Fortbildungsziele so auszuhandeln, dass Leitende und Geleitete sie aus eigener, geistlich begründeter Einsicht bejahen und sich wechselseitig darauf behaften können.“, Hermelink, J.: Organisation der christlichen Freiheit. Beispiele, Tendenzen und Programme gegenwärtiger Kirchenreform, ThLZ 128 (2003), Sp. 127–138, 138.

4. Fortbildung aus der Sicht von Pfarrerinnen und Pfarrern

Aktuelle Umfragen unter Pfarrerinnen und Pfarrern nehmen auch das Thema berufliche Fortbildung in den Blick.³⁴ Eine eingehende Umfrage zur Arbeit des Pastoralkollegs Ratzeburg wurde 2008 unter den Pfarrerinnen und Pfarrern in Nordelbien, Pommern und Mecklenburg durchgeführt. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sehen den Zweck einer Fortbildung darin, berufliche Kompetenzen zu erweitern (96%), sich persönlich zu entwickeln (86%), den beruflichen Alltag zu unterbrechen (68%) und geistlich einzukehren (66%).³⁵ Fragen des beruflichen Aufstiegs oder beruflicher Verpflichtung spielen dagegen eine zu vernachlässigende Rolle. Thematisch stehen Methoden pastoralen Handelns (81%), persönliche Entwicklung (80%), theologisches Orientierungswissen (74%), Spiritualität (72%) und Fragen des Verhältnisses von Kirche und Gesellschaft (68%) im Vordergrund. Die Teilnehmer der Befragung gaben an, ihre Fortbildung als Teil ihres Berufslebens bewusst zu planen. Fast alle Antwortende hatten in den letzten drei Jahren mehre Tage zur Fortbildung verwendet. Kursinhalt, gute Kursatmosphäre und gute Inhaltsvermittlung durch Referentinnen und Referenten werden wertgeschätzt. Methodisch erfreuen sich Gespräche, Diskussionen, Gruppenarbeit und Kurzvorträge hoher Beliebtheit.³⁶

Die Umfrageergebnisse zeigen, so der Leiter des Ratzeburger Pastoralkollegs Martin Vetter auswertend, dass Pfarrerinnen und Pfarrer sehr heterogene Interessen haben. Eine einheitliche kollektive berufliche Identität im Pfarrberuf, ob ekklesiologisch oder pastoraltheologisch bestimmt, sei nicht erkennbar.³⁷ Er schlussfolgert, dass auf diese Heterogenität nur eine „pluralitätsbezogene pastorale Fort- und Weiterbildung“ eingehen könne.³⁸

Die Umfrage zeigt m.E. deutlich, dass Pfarrerinnen und Pfarrer hohes Interesse an thematisch orientierter, auf ihre pastorale Praxis bezogener und diese reflektierende Fortbildung haben. Sie wollen in der Fortbildung nicht ihre speziellen Einzelinteressen verfolgen oder ihre Karriere voranbringen, sondern sind am Austausch über das pastorale Handeln in der eigenen Berufsgruppe interessiert. Sie haben hohes Interesse an Grundfragen pastoraler Existenz, theologischem Orientierungswissen, Persönlichkeitsentwicklung und Spiritualität.³⁹ Die Pfarrerinnen

³⁴ Vgl. Becker, Dieter: Potenziale für die Pfarrberufe. Aus-, Fort- und Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit, in Becker, D. u. Dautermann, R. (Hg.): Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf, Frankfurt 2005, 193-216.

³⁵ Vgl. Vetter, Martin: Fortbildung im Pfarrberuf. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Bildungsplanung, in Pastoralkolleg Ratzeburg (Hg.): Befragung zur Fortbildung im Pfarrberuf, Ratzeburg 2008 (veröffentlicht unter www.pastoralkolleg-rz.de/pdf2009/Fragebogenergebnisse2008.pdf), 2-16, 6. Dieser Befund deckt sich überraschend deutlich mit den Angaben der hannoverschen Pfarrerinnen und Pfarrer zum Zweck von beruflicher Fort- und Weiterbildung: Kompetenzerweiterung (89,7%); Reflexion pfarramtlichen Handelns (78,9%), persönliche Weiterbildung (73,7%), Unterbrechung vom Alltagsstress (56,4%). Abgeschlagen: Aufstiegschancen (9%), Pflichtveranstaltung (3,5%).

³⁶ Vgl. aaO., 7.

³⁷ Vgl. aaO., 10.

³⁸ Vgl. aaO., 3f.10.

³⁹ Vgl. dazu auch die Ergebnisse der PfaZi in Tabelle 4.2 und 4.4, Becker, Potenziale, 199.201.205. 58% der Befragten halten den eigenen theologischen Standpunkt für eine der wichtigsten Fähigkeiten eines Pfarrers/einer Pfarrerin (Platz 2 nach seelsorgerliche Kompetenz), 75 % der Befragten fordern, dass auf die Arbeit am eigenen theologischen Standpunkt größeres Gewicht bei der Fortbildung gelegt werden sollte (Platz 7), 23,5% der Befragten erwarten eine bessere Fortbildung in pastoraltheologischen Feldern (Seelsorge, Kasualien, Supervision, Gottesdienst ...) (Platz 1, danach deutlich abgesetzt Managementkompetenz). Becker schätzt ein: „Seelsorge, Leitung und Pädagogik werden als die wichtigsten pastoralen Felder dargestellt. Verkündigung (kompetente Schriftauslegung) findet sich hier nicht.“, vgl. aaO., 207. Ich meine, dass die Ergebnisse für ein starkes Interesse der Pfarrerschaft an personenbezogener, existentiell relevanter und auf konkrete pastorale Handlungsfelder bezogener theologischer Reflektion spricht, was Verkündigung als Querschnittsaufgabe einschließt.

nen und Pfarrer in den drei norddeutschen Kirchen konzentrieren sich institutionell auf das Pastoralkolleg Ratzeburg.⁴⁰ Sie bewerten die Arbeit des Pastoralkollegs positiv und integrieren Fortbildung in ihr berufliches Handeln.

5. Fazit und Ausblick

Was ist ein guter Pfarrer, eine gute Pfarrerin? Welche spezifische Art von Fortbildung befördert ihr berufliches Handeln? Wir haben drei Perspektiven in den Blick genommen, aus denen auf die Fortbildung im pastoralen Dienst geschaut wird. Die Ergebnisse dieser Analyse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

a) Die EKD-Pastoralkollegs arbeiten im Blick auf Selbstverständnis, Ziele und Methoden nach Standards: Arbeit an der Person der Pfarrerin/des Pfarrers, Schriftstudium, gemeinsames geistliches Leben, prozessorientierte Arbeit in Gruppen, Vertiefung theologischer Kompetenz durch Rezeption wissenschaftlicher Arbeit und handlungsfeldbezogene Praxisreflektion. Einen Schwerpunkt der Arbeit bildet die pastorale Vergewisserung im Blick auf dem Woher der Kirche, dem Grund pastoralen Handelns und den davon abzuleitenden Zielen.

Bei der Bestimmung der Qualität der spezifisch kirchlichen Dienstleistung Seelsorge ist zwischen Konzept-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität zu unterscheiden. Die Beteiligung der Seelsorgerin/des Seelsorgers an einem Seelsorgeprozess, in dem Lebensdeutung thematisiert wird, kann und muss auch theologisch-inhaltlich beurteilt werden (Deutungsangebot aus reformatorischen Einsichten). Im Seelsorgeprozess wirken geistliche Kräfte, die sich einem unmittelbaren Zugriff entziehen.

b) Den geltenden Fortbildungsgesetzen z.B. der hannoverschen Landeskirche zufolge ist Fortbildung Dienstpflicht. Die Entscheidung über Thema, Form und Dauer der Fortbildung liegt bei den Pfarrerinnen und Pfarrern selbst. Vorgesetzte können nur dann zur Teilnahme an bestimmten Fortbildung verpflichtet, wie diese für die sachgemäße Ausübung überregionaler Dienste der Pfarrerin/des Pfarrers erforderlich sind.

Im EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“ dient die Fort- und Weiterbildung der Schlüsselperson Pfarrerin/Pfarrer der Internalisierung des Verständnisses von Kirche als eine auf Wachstum orientierte Organisation, soll vergleichbare Qualitätsstandards durchsetzen und verlässliches Qualitätsmanagement realisieren. Auf Grundlage der inhaltlichen Kriterien Gottesbegegnung, Lebenserneuerung, biblisch profilierte Zeitgenossenschaft und lebendige Gemeinschaft zur Beurteilung kirchlicher Arbeit (Kundgebung der EKD-Synode im Herbst 2007) lassen sich Standards pastoraler Arbeit entwickeln: Gottes Wort in der Bibel suchen und seine Relevanz für die Lebensfragen heute erschließen, Gottesbegegnung im verkündigten Wort ermöglichen. Lebenserneuerung und Gemeinschaft aus Gottes Geist befördern.

Aktuelle Handlungsoptionen für die zukünftige Ausrichtung von pastoraler Fort- und Weiterbildung der Konferenz der Referentinnen und Referenten für Fortbildung in den Gliedkirchen der EKD wollen Pfarrerinnen und Pfarrer positiv zur Gestaltung von Fortbildung motivieren, indem man von den Stärken und Interessen der Person her denkt, eine Vermittlung von Interessen der Institution und der Person anstrebt, ein fortbildungsfreundliches Klima in Gemeinden, Pfarrerschaft und kirchenleitenden Gremien schafft und Zeit und Ressourcen zur Verfügung stellt.

Vgl. dazu auch die Ergebnisse der Umfrage unter Hannoverschen Pfarrerinnen und Pfarrern: Ihre Haupttätigkeit sind Gottesdienst, Predigt, Seelsorge und Konfirmandenarbeit (17), Fortbildung soll der beruflichen Kompetenzerweiterung, der Reflexion pfarramtlichen Handelns und der persönlichen Weiterbildung dienen (30), für die Zukunft der Kirche setzen Pfarrerinnen und Pfarrer an erste Stelle eine theologische begründete Prioritätensetzung (37), Institut für Wirtschafts- und Sozialethik Marburg (Hg.): Antworten-Fragen-Perspektiven. Ein Arbeitsbuch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, Hannover 2005.

⁴⁰ Vgl. die geringe Zahl von 123 Anträgen auf Zuschüsse für Langzeitfortbildung und Supervisionen in Nordelbien im Jahr 2007, Befragung Ratzeburg, 10, A.48.

Eine wichtige Aufgabe von Fortbildung wird der Reflexion der theologischen Existenz als Teil der persönlichkeitspezifischen pastoralen Identität zugeschrieben, wobei sich persönliche Einsichten und Haltungen, theologisches Wissen, Einzelkompetenzen und individuelle Lebensführung verbinden.

c) Umfragen unter Pfarrerinnen und Pfarrern zur Fortbildung zeigen: Pfarrerinnen und Pfarrer haben hohes Interesse an thematisch orientierter, auf ihre pastorale Praxis bezogene und diese reflektierende Fortbildung. Sie sind am Austausch über das pastorale Handeln in der eigenen Berufsgruppe interessiert. Sie haben hohes Interesse an Grundfragen pastoraler Existenz: theologisches Orientierungswissen, Persönlichkeitsentwicklung, Spiritualität. Sie bewerten die Arbeit der überwiegend Pastoralkollegs positiv und integrieren Fortbildung in ihr berufliches Handeln.

Berufliche Fortbildung soll Ort, Zeit und Raum bieten, Erfahrungen pastoralen Handelns sowohl mit Kolleginnen und Kollegen als auch mit externen Sachverständigen zu reflektieren. Zugleich sollte im Rahmen von beruflicher Fortbildung Zugang zu neuen Erfahrungen pastoralen Handelns möglich sein (z.B. Ausprobieren neuer liturgischer Formen). Berufliche Fortbildung soll vorhandenes Wissen und vorhandene Kompetenz aufgreifen, vertiefen, entfalten helfen und neues Wissen und neue berufliche Kompetenz vermitteln.

Aus kirchenleitender Sicht wird gegenwärtig gefordert, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen verbindlich vorzuschreiben. Dabei ist zu bedenken, dass sich damit Stellung und Selbstverständnis von Pfarrerinnen und Pfarrern verändern. Wenn Pfarrerinnen und Pfarrer die wesentliche Verantwortung für rechte Evangeliumsverkündigung in ihren Gemeinden tragen, sollten sie über Inhalt und Form der für sie passenden Fortbildung entscheiden. Zu fördern ist m.E. das Bewusstsein, dass Fortbildung grundsätzlich Bestandteil des pastoralen Dienstes ist. Dementsprechend müssen Ressourcen, vor allem im Blick auf Vertretungsregelungen, zur Verfügung gestellt werden. Dabei sind kirchenleitende Entscheidungen wichtig und unabdingbar. Inwieweit Defizite in der Dienstausbildung über die verbindliche Teilnahme an Fortbildungen zu beheben sind, bedarf weiterer Reflektion. Dabei steht eine grundlegende und umfassende Auseinandersetzung mit der Frage nach dem Umgang mit Defiziten bei Pfarrerinnen und Pfarrern an. Die Verpflichtung zur Fortbildung im Handlungsfeld mit Defiziten kann eine Folgemaßnahme sein, der eine Analyse der Defizite, Gespräche mit Betroffenen, Gemeinde und Umfeld sowie Abstimmungen über Maßnahmen vorausgeht.

Eine Schlüsselrolle in der Beurteilung von Qualität pastoraler Fortbildung spielt die Frage, in welcher Weise die geistliche Dimension des Berufes thematisiert, erschlossen und entwickelt wird. Dazu sollen hier einige Stichworte genannt werden, die im einzelnen ausführlicher reflektiert werden müssten:

Die geistliche Dimension steht nicht separat neben anderen Kompetenzen und Fähigkeiten, sie durchzieht alle persönlichen, handlungsorientierten und wissensbezogenen Sphären der pastoralen Existenz.⁴¹

Jörn Halbe verortet die spezifische fortbildende Arbeit des Pastoralkollegs in dem Dreiklang von vergewisserndem und entdeckendem Schriftstudium, Gebet und Andacht und Wissensvermittlung, die in der „Weltbetroffenheit“ eines jeden Christen gründet.⁴² In diesem Spannungsfeld ist die geistliche Dimension pastoraler Arbeit wahrzunehmen. Wenn sich diese drei Aspekte gegenseitig durchdringen, korrigieren und anregen, kann der unverfügbare, aber unabdingbare Geist Gottes erfahren werden.

⁴¹ Rolf-Walter Becker beleuchtet z.B. den Zusammenhang von Zeitmanagement und Spiritualität im pastoralen Alltag, vgl. ders. unter gleichlautendem Titel in Rammenzweig, Guy W.: Coram. Ein Handbuch für die Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern auf dem Weg ins nächste Jahrhundert, Düsseldorf 2001, 140-152. Vgl. weiter den Abschnitt Geistliche Begleitung für den Pfarrberuf in Greiner, D. u.a. (Hg.): Wenn die Seele zu atmen beginnt ..., Geistliche Begleitung in evangelischer Perspektive, Leipzig 2007, 277-298.

⁴² Vgl. ders., Pastoralkolleg, 179f.

Klaus Raschzok hat angeregt, die spirituelle Bedeutung der Ordination für die pastorale Existenz von Pfarrerinnen und Pfarrern neu zu erschließen.⁴³ Die spezifische geistliche Leistung von Pfarrerinnen und Pfarrern sieht er darin, andere in das Kraftfeld Christi zu führen und dabei auch Veränderungen der eigenen Person im Kraftfeld Christi zuzulassen.⁴⁴ Unter Ordination versteht er eine lebenslange Integrationsleistung von göttlicher Berufung, theologischer Qualifikation, Persönlichkeit und Situation im lebendigen Kontakt mit Menschen.⁴⁵ Gute Fortbildung für Pfarrerinnen und Pfarrern thematisiert diese Prozesse, gibt Raum zur Reflektion und Orientierung der verschiedenen Lebenssituationen und fragt nach dem Gelingen und Misslingen beim Bemühen, andere in das Kraftfeld Christi zu führen und selbst verändert zu werden.

Eine wichtige geistliche Ressource in der Fortbildungsarbeit bildet die Gemeinschaft der Getauften und Ordinierten im Geist Jesu. Hier geschieht mehr als Erfahrungsaustausch, kollegiale Beratung und gegebenenfalls gegenseitige Korrektur. In der Gemeinschaft wird die Gegenwart Christi anders erfahrbar, als in Schriftstudium, Meditation und Gebet des/der Einzelnen. Dies liegt in der Unverfügbarkeit des Evangeliums für den Einzelnen begründet: „Der Christus in unserem eigenen Herzen ist schwächer als der Christus im Worte des Bruders; jener ist ungewiss, dieser ist gewiss. Damit ist zugleich das Ziel aller Gemeinschaft der Christen deutlich: sie begegnen einander als Bringer der Heilsbotschaft. ... Darum braucht der Christ den Christen, der ihm Gottes Wort sagt, er braucht ihn immer wieder, wenn er ungewiss und verzagt wird; denn aus sich selbst kann er sich nicht helfen, ohne sich um die Wahrheit zu betrügen.“⁴⁶

Die geistliche Qualität pastoraler Fortbildung zeigt sich nicht zuletzt darin, ob solche Gemeinschaft erfahrbar wird und die Zusage des Evangeliums für den Einzelnen in seiner pastoralen Existenz hörbar wird. So kann im besten Fall Kirche als Raum, in dem sich die Kommunikation des Evangeliums ereignet, im Fortbildungsgeschehen erfahren werden.

⁴³ Vgl. ders., Ordination als Berufung und Lebensarbeit. Zu einem vernachlässigten Aspekt gelebter Spiritualität im Pfarrberuf, in *TheolBeiträge* 2002, 138-154.

⁴⁴ Vgl. aaO., 151.

⁴⁵ Vgl. aaO., 150.

⁴⁶ In Bonhoeffer, Dietrich, *Gemeinsames Leben*, in Bethge, Eberhard u.a. (Hg.): *Dietrich-Bonhoeffer-Werke* Bd. 5, München 1987, 19f.