

Kooperation im praktischen Vorbereitungsdienst (Vikariat) und Konzept der Ausbildung

Einbringung auf der Synode durch:

OKR Dr. Ludwig; Prof. Dr. Rebecca Müller

Dieser Bericht antwortet auch auf den Antrag 20 aus der 4. Tagung von Karin Klaffehn zu TOP 3.3 sowie auf den Antrag 3 aus der 10. Tagung von Hans-Jörg Wahl für den Ausschuss JuBEL zu TOP 3.1 Bericht der Kirchenleitung.

Gemeinsam Lernen für die Kirche von morgen: Drei Kirchen – ein Vikariat – maximal gemeinsam!

I. Zum Stand der Kooperation

Bereits im Jahr 2011 wurde eine Zusammenarbeit im Bereich der theologischen Ausbildung im Kooperationsvertrag vereinbart (vgl. [Drs. 75/11](#)). Diese bezog sich damals allerdings nicht auf eine gemeinsame zweite Ausbildungsphase für den Pfarrdienst. Überlegungen für ein gemeinsames Theologisches Seminar, wie sie in den Szenarien der Jahre 2008 und 2009 angedacht worden waren, wurden damals nicht weitergeführt – auch weil die Anzahl der Interessierten für den Pfarrdienst für den Start von zwei Kursen im Jahr am Theologischen Seminar Herborn damals wieder ausreichend war. Seitdem werden in der EKHN gegenwärtig durchschnittlich 30 Personen pro Jahr (inkl. 2026) neu in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen. Es steht jedoch zu vermuten, dass künftig diese Zahl weder erreicht noch ab etwa 2030 benötigt wird, so dass der Start von zwei Kursen pro Jahr für die EKHN alleine weder wahrscheinlich noch sinnvoll sein wird. Ebenfalls sind auch aufgrund des Wegfalls einer Professur am Theologischen Seminar Herborn konzeptionelle Anpassungen vorzunehmen (vgl. [Drs. 60/23](#)).

In der Marburger Konferenz wurde 2022 verabredet, dass die Möglichkeit und Praktikabilität einer gemeinsamen zweiten Ausbildungsphase (Vikariat) sowohl hinsichtlich erwünschter Synergieeffekte und inhaltlich-konzeptioneller Konsequenzen geprüft werden soll. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der EKKW und der EKHN begann 2023 mit weiteren Sondierungsgesprächen.

Es wurde deutlich, dass aufgrund inhaltlicher Übereinstimmungen in den Grundansichten zur Ausbildung, eine Kooperation zwischen EKHN und EKKW vorstellbar ist. Gleichzeitig wurde überlegt, ob der Kooperationsrahmen sinnvollerweise nicht erweitert werden müsste. Ende 2024 wurde daher die Evangelische Kirche der Pfalz mit einbezogen.

Mit der Absichtserklärung vom 12. August 2025 haben die Kirchenleitungen der Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, der Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck und der Evangelische Kirche der Pfalz beschlossen, nach einer ersten Sondierungsphase in eine konkrete Planungsphase einzutreten und ein Konzept für eine gemeinsame zweite Ausbildungsphase auszuarbeiten. In einer zweiten Absichtserklärung vom Juni 2026 haben sich die entsprechenden Gremien der Kirchen auf Eckpunkte verständigt. Die bereits in der Absichtserklärung vom 12. August 2025 benannte Grundidee mit gemeinsamen und gliedkirchenpezifischen Modulen zu arbeiten, wurde nun konkretisiert.

II. Das „Gemeinsame Theologische Seminar“

1. Ein „dritter Ort“ – Kirchliche Anstalt öffentlichen Rechts (AöR)

Für das Zustandekommen der Kooperationsüberlegungen war es wichtig, dass keine Kirche an ihren „geprägten“ Orten (Herborn, Landau, Hofgeismar) festhält, sondern ein freies Denken über Konzepte und Orte möglich ist. Darum muss für die gemeinsamen Module ein „dritter Ort“ geschaffen werden: Das „Gemeinsame Theologische Seminar“.

Dieses wird als gemeinsame Einrichtung aller drei Kirchen rechtlich selbständig in der Form einer „Kirchlichen Anstalt des öffentlichen Rechts“ mit Beschluss der Kirchenleitung der EKHN vom 27. August 2026 gemäß Art. 50 KO zum 1. Januar 2027 errichtet.

Die Evangelische Kirche der Pfalz wird sich der Anstalt durch ein Zustimmungsgesetz anschließen, die EKKW durch einen Beschluss des Rates der Landeskirche. Die Rechtsaufsicht wird die EKHN führen. Die Errichtung tritt allerdings erst nach Abschluss der Finanzierungsvereinbarung und der Zustimmung der anderen beiden Kirchen in Kraft. Die Finanzierungsvereinbarung soll bis Ende 2026 erarbeitet werden, so dass die Mittel im nächsten Doppelhaushalt 2028/2029 vorgesehen werden können.

Das „Gemeinsame Theologische Seminar“ hat eine eigene Satzung. Für die gemeinsam anteilig zu tragenden Kosten (Overheadkosten wie Miete, Geschäftsbedarf u.ä.) hat das Gemeinsame Theologische Seminar einen eigenen Haushalt. Die genaue Kostenverteilung wird in der Finanzierungsvereinbarung festgelegt. Angedacht ist ein Finanzierungsschlüssel für die gemeinsam zu tragenden Kosten von 60% EKHN, 25% EKKW, 15 % Pfalz. Dieser Schlüssel entspricht grob einem möglichen Verhältnis der jährlich auszubildenden Vikar*innen: 20 EKHN, zehn EKKW, fünf Pfalz. Alle personenbezogenen Kosten (wie Bezahlung der Vikar*innen, Reisekosten von Vikar*innen, Lehrpfarrer*innen, Kinderbetreuungszuschuss etc.) werden pro Person von der jeweiligen Kirche finanziert und sind nicht Teil des gemeinsamen Haushalts. Die Vikar*innen bleiben im Dienstverhältnis ihrer Kirche nach deren jeweiligen rechtlichen Bestimmungen.

Das Seminar wird durch das Kollegium der von den Kirchen entsandten Dozent*innen geleitet, die eigenständig im Rahmen der geltenden Ordnung der beteiligten Kirchen agieren. Durch die vorgesehene Begleitung durch ein mit den Leitenden Geistlichen und den Referatsleitungen für Ausbildung besetztes Kuratorium ist es direkt an die Kirchenleitungen der beteiligten Kirchen angebunden. Die Zuordnung des Theologischen Seminars zur Kirchenpräsidentin (Artikel 52 Absatz 4 KO) und die Lehrfreiheit wie sie für die EKHN in Artikel 60 KO festgelegt ist, bleibt so auch für das „Gemeinsame Theologische Seminar“ in Geltung. Ebenfalls bleiben die von den beteiligten Kirchen entsandten Dozent*innen (geplant: EKHN zwei bis drei, EKKW und Pfalz je eine Person) im Dienstverhältnis und unter der Dienstaufsicht ihrer jeweiligen Kirche. Sie werden zum Unterricht in den gemeinsamen Modulen am „Gemeinsamen Theologischen Seminar“ beauftragt.

Im Unterschied zum Religionspädagogischen Institut oder dem Zentrum Ökumene geht es hier nicht um eine Fusion bestehender Einrichtungen, sondern durch die Errichtung des „Gemeinsamen Theologischen Seminar“ wird eine neue gemeinsame Einrichtung geschaffen.

2. Der Standort

Das „Gemeinsame Theologische Seminar“ soll nach Möglichkeit seine Heimat im Dominikanerkloster in Frankfurt a. M. finden.

Der Standort Frankfurt hat strukturell und inhaltlich einige Vorteile:

- Er ist für Vikar*innen aller drei Kirchen gut erreichbar.
- Vikar*innen, denen es verkehrstechnisch möglich ist, können (wie viele andere Arbeitnehmer*innen auch) nach Frankfurt pendeln und müssen nicht übernachten. Das fördert die Familienfreundlichkeit und die Eigenverantwortung. Es entspricht aus unserer Sicht auch eher spätmodernen Lebensrealitäten und den unterschiedlichen biographischen Punkten, an denen sich die Vikar*innen befinden.

- Frankfurt bietet viele kirchliche und gesellschaftliche Vernetzungsmöglichkeiten für die Ausbildung. Das Zentrum Ökumene der EKHN und der EKKW, die Diakonie Hessen, die Evangelische Akademie, die Regionalstelle des RPI EKHN-EKKW, die Frankfurter Kasualagentur „MainSegen“, das Zentrum Verkündigung der EKHN und die Goethe-Universität sind nur einige Institutionen, mit denen sich das Gemeinsames Theologisches Seminar schnell verbinden kann.

Wenn man ein Vikariat auch als eine Art „Traineeprogramm für die Organisation Kirche“ (Jan Hermelink) sieht, bei dem es u.a. darum geht Unterstützungssysteme und -personen für den Dienst kennenzulernen, dann kann das Gemeinsames Theologisches Seminar an seinem neuen Standort „aus dem Vollen schöpfen“, natürlich ergänzt durch das Kennenlernen regionalspezifischer Angebote und Einrichtungen in den jeweiligen Kirchen.

Im Dominikanerkloster Frankfurt können zwei Tagungsräume und drei Büroräume dauerhaft angemietet werden. Für die Übernachtungen hat das Hotel Spenerhaus ein Kontingent von zehn Zimmern zu einem festen Preis zugesagt. Weitere Zimmer sollten durch ein mit dem Hotel Spenerhaus kooperierendes Hotel als Abrufkontingent zur Verfügung gestellt werden. Aufgrund des Wechsels des Eigentümers des kooperierenden Hotels ist dieses Angebot nun nicht mehr verfügbar. Daher wird gegenwärtig zusammen mit dem Hotel Spenerhaus nach einer finanzierbaren Alternative gesucht. Übernachtungs- und Verpflegungskosten für Vikar*innen können mit dem ggw. vorhanden Budget finanziert werden, sofern für die weiteren benötigten Zimmer eine Alternative gefunden wird, die sich im zunächst angedachten Rahmen bewegt. Einsparungen werden erzielt, wenn Vikar*innen zu den Modulen pendeln und nicht übernachten.

III. Zum Konzept der Ausbildung

„Gemeinsam lernen. Für die Kirche von morgen“: Drei Kirchen – ein Vikariat – maximal gemeinsam!

Das folgende unter III. dargestellte Konzept wurde in einer aus Mitgliedern aller drei Kirchen besetzten Arbeitsgruppe erarbeitet und abgestimmt. Zur Arbeitsgruppe gehörten: Dr. Sigrun Welke-Holtmann, Leiterin des Protestantischen Predigerseminars in Landau, Evangelische Kirche der Pfalz; Prof. Dr. Rebecca Müller, Direktorin des Theologischen Seminars Herborn, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau; Prof. Dr. Regina Sommer, Direktorin des Evangelischen Studienseminars Hofgeismar, Evangelische Kirche in Kurhessen und Waldeck und Pfarrerin Meike Westhelle, Studienleiterin, Evangelische Kirche in Kurhessen und Waldeck (bis Frühjahr 2026) sowie Pfarrerin Dr. Ann-Cathrin Fiß, Studienleiterin, Evangelische Kirche in Kurhessen und Waldeck (ab Sommer 2026).

1. „Was man von hier aus sehen kann“ - Theoretische Grundlegungen

Das Vikariat bereitet auf den Pfarrberuf vor und der Pfarrberuf verändert sich. Das ist keine neue Einsicht. Pastoraltheologie und Kirchentheorie hängen zusammen. Verändert sich die Kirche, verändert sich auch das Verständnis des Pfarrdienstes. Alle Gliedkirchen der EKD befinden sich aktuell in Transformationsprozessen: die kleinteilig-territoriale Struktur der Kirchengemeinden ist angefragt, größere Körperschaften und Regionen entstehen. Funktionale Dienste und Institutionen stehen auf dem Prüfstand. Es entstehen andere Bilder von Kirche und Gemeinde. Wir sprechen von „kirchlichen Orten“ (Uta Pohl-Patalong), einer „regiolokalen Kirche“ (Michael Herbst/ Hans-Hermann Pompe), oder einer „transparochialen Kirche“ (Julia Koll).

Gemeinsam ist vielen Modellen, dass sie anders über den Gemeindebegriff nachdenken: Dort, wo Menschen mit der frohen Botschaft in Wort und Tat in Kontakt kommen, wo sie vom Heiligen Geist

angerührt, inspiriert und getröstet werden, dort ist Kirche. Kirchliches Leben vollzieht sich in Gottesdienst, Seelsorge, Diakonie oder Bildungshandeln und überall da, wo „zwei oder drei in Gottes Namen versammelt sind“ im Gemeinwesen/Sozialraum, vernetzt mit anderen Akteur*innen der Zivilgesellschaft.¹

Evangelische Landeskirche als öffentlich wirksame Kirche darf unterschiedlich gedacht und gestaltet werden: auf dem Land und in der Stadt, in homogenen oder diverseren Nachbarschaften, in verschiedenen sozialen und kulturellen Milieus. Gleichzeitig bleibt es wichtig, nah bei den Menschen zu sein, um Beziehungen zu pflegen und Bedürfnisse wahrzunehmen.

In der spätmodernen Gesellschaft, die je nach Theorie als „säkular“ (D. Pollack), „beschleunigt“ (H. Rosa), geprägt von Singularität (A. Reckwitz), „superdivers“ (A. El Mafaalani) oder gar als „überfordert“ (A. Nassehi) beschrieben wird, ist diese Gestaltung eine komplexe Aufgabe für alle, die in der Kirche tätig sind.

Die EKP, die EKKW und die EKHn sind in ihren Kirchenreformprozessen nicht gleichförmig. Auch die Frage, wie Pfarrer*innen in Zukunft angestellt werden sollen (privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich), beantworten die Kirchen unterschiedlich.

Trotzdem kann eine gemeinsame Ausbildung auf der Grundlage folgender Eckpunkte, über die Konsens besteht, gelingen:

a) Der Pfarrberuf...

- *...ist ein anspruchsvoller theologischer Leitungsberuf.* Leitung wird hier nicht im engeren Sinne verstanden als „Gemeindeleitung“ oder „hierarchische Leitung“. Theologische Leitung bedeutet, „den Kontext und die Herausforderungen vor Ort mit theologisch-hermeneutischer Kompetenz wahrzunehmen und daraus Folgerungen für die Kirchenentwicklung zu ziehen.“² Pfarrpersonen sind durch ihre theologische Ausbildung in besonderer Weise „befähigt, theologisch-religionshermeneutische Perspektiven orientierend in die kirchliche Arbeit einzubringen. Damit übernehmen sie theologische Verantwortung für die Gestaltung und Ausrichtung der kirchlichen Praxis.“³
- *... ist interprofessionell eingebunden in Teams von haupt- und ehrenamtlichen kirchlichen Akteur*innen.* Kirche in Gegenwart und Zukunft braucht unterschiedliche Perspektiven. Ehrenamtliche tragen Erfahrungen aus anderen Berufsfeldern und verschiedenen gesellschaftlichen Funktionsbereichen (Unternehmen, Forschung, Nichtregierungsorganisationen, Landwirtschaft, Verwaltung, etc.) in kirchliches (Leitungs-)Handeln ein. Hauptamtliche kirchliche Mitarbeitende unterschiedlicher Professionen (pädagogische, künstlerische, Verwaltung, Digitalität, u.v.a.m.) arbeiten jeden Tag daran, gute Rahmenbedingungen für die „Kommunikation des Evangeliums“ zu schaffen. Es gibt im Grunde keine Tätigkeit in Seelsorge, Bildung, gottesdienstlichem Handeln, Diakonie oder dem konkreten Leitungshandeln, die nicht auch von anderen Professionen oder dem Ehrenamt ausgeübt werden kann und auch schon ausgeübt wird.

¹ „Dass Menschen miteinander Evangelium feiern, lehren und lernen, leben und ihre Zugehörigkeit dazu zum Ausdruck bringen, konstituiert Gemeinde.“ (aus: Vorlage zum Gemeindeverständnis der neuen Grundordnung der EKKW, Frühjahr 2024).

² Kirchenleitung der EKHn 2025, Auf dem Weg zu einer neuen Gestalt des Pfarramtes im Nachbarschaftsraum. Drucksache 50/2025, 3.

³ Evangelische Kirche von Kurhessen, Waldeck, Vorlage Pfarrberufsprofil.

- ... ist ein Beruf auf der Schwelle (Wagner-Rau). Pfarrer*innen bewegen sich in Zwischenräumen: zwischen Bewahrung und Erneuerung, zwischen biblischer Tradition und der Lebenswelt der Menschen, zwischen hochverbundenen und distanzierteren Mitgliedern, zwischen Gemeindehaus und Marktplatz in einer zunehmend säkularen Gesellschaft. Spannungen müssen gehalten und bearbeitet werden. Dazu braucht es Pluralitätskompetenz und Dialogfähigkeit, eine resiliente Haltung und eine gute Kenntnis der eigenen Person.

b) Der praktische Vorbereitungsdienst - das Vikariat...

- ... ist die *zweite Ausbildungsphase* zum Pfarrberuf. Es baut auf einem Theologiestudium mit Magister- oder Masterabschluss nach der Rahmenordnung der EKD an einer staatlichen Universität auf.
- ... bereitet auf einen *Pfarrberuf in einer sich verändernden Kirche* vor. Pfarrer*innen müssen mit komplexen kirchlichen und gesellschaftlichen Anforderungssituationen umgehen können (s.o.). Sie sind theologisch gebildete Zeitgenoss*innen.
- ...legt die *Basis für den Start in den Beruf*. In 22 Monaten können nicht alle Bereiche kirchlichen Handelns vollständig behandelt werden. Die Vikar*innen erarbeiten sich das grundlegende Handwerkszeug in den Feldern: Gemeinschaftlich feiern, Lehren und Lernen und Helfen zum Leben, beziehungsweise Bildung, Seelsorge, Diakonie und gottesdienstlichem Handeln. Als Klammer dienen Kirchentheorie, Pastoraltheologie und die „Kasualisierung“ des Kirchenbezugs (P. Bubmann). Die Vikar*innen arbeiten projektorientiert und empirisch (z.B. bei Sozialraumanalysen). Sie sind verantwortlich für ihren eigenen Lernprozess und werden in diesem durch die Ausbildungsverantwortlichen unterstützt. Reflexionsvermögen und Transferleistungen werden gefördert. Die Vikar*innen bekommen die Möglichkeit, die Vielfalt des Pfarrberufes kennenzulernen und ihre eigenen Begabungen zu entdecken.
- ...ist *eingebunden in landeskirchliche Fort- und Weiterbildungskonzepte*. Die Veränderungen in den kommenden Jahren und Jahrzehnten machen es unerlässlich, dass Berufstheorie und -praxis immer wieder reflektiert und weiterentwickelt werden. Hierzu dienen die „Fortbildung in den Ersten Amtsjahren“ (FEA), die die Entwicklung einer berufsspezifischen Professionalität begleiten und weitere Bildungsangebote, die im Sinne lebenslangen Lernens berufliche Weiterentwicklung befördern.
- ...*findet in der Region statt*. Vikar*innen werden, wenn möglich, in Regionen eingesetzt und ausgebildet, in denen Teamarbeit geschieht und unterschiedliche Gemeindeformen erlebt und reflektiert werden können. Die Praxis, dass *ein/e* Lehrpfarrer*in / Mentor*in für die Reflexion der Berufsrolle und die Begleitung im Lernprozess zuständig ist, wird beibehalten. Gleichzeitig sollen im Vikariat möglichst viele Kontakte zu Pfarrkolleg*innen, anderen Professionen, Ehrenamtlichen und anderen Akteur*innen der Zivilgesellschaft gesucht und gepflegt werden.
- ...ist „*maximal gemeinsam*“. Die Vikar*innen werden in Kirchengemeinden der jeweils eigenen Landeskirche eingesetzt. Der Großteil der Module findet zusammen im „Gemeinsamen Theologischen Seminar“ statt. Daneben gibt es landeskirchliche Module, um spezifische regionale Besonderheiten kennenzulernen (Agendenarbeit, Kirchenrecht, regionalspezifische Kirchengeschichte, IT, Verwaltung, Unterstützungssysteme in den Handlungsfeldern)
- ...ist *familienfreundlich*. Es wird die Möglichkeit eines Teilzeitvikariates geben. Der Standort Frankfurt wird es einigen Vikar*innen ermöglichen, zu den Kursmodulen zu pendeln.

- ...*wird ständig weiterentwickelt*. Wir starten mit einem gemeinsamen Modell am 1. September 2027. Dieses Modell wird zu gegebener Zeit evaluiert. Es ist klar, dass Kirche und Gesellschaft sich schnell verändern. Konnten frühere Vikariatsmodelle für viele Jahre (und zum Teil Jahrzehnte) bestehen, wird es zukünftig regelmäßig nötig sein, die Theorie und Praxis der Ausbildung zu bedenken.

2. Zwischenraum

Aus diesen Überlegungen heraus leiten uns vier Grundeinsichten. Vikar*innen sind Hoffnungsträger*innen⁴, die verantwortungsvoll

Evangelium gestalten,
Leben deuten,
Kontexte wahrnehmen,
Prozesse begleiten

für die Kirche von heute und morgen!

3. Formale und methodische Grundentscheidungen

a) Start und Dauer

Der erste Kurs des gemeinsamen Vikariates soll zum 1. September 2027 beginnen. Durch die Kooperation bleibt es auch künftig möglich, dass mittelfristig zwei Kurse pro Jahr beginnen können (1. März und 1. September). Das Vikariat dauert 22 Monate bis zur Zweiten Theologischen Prüfung. Offen ist noch, an welcher Stelle des Vikariates die Lehrpfarrvertretung/Amtswochen/Vertretung angesiedelt wird. Je nach landeskirchlichen Gegebenheiten kann sich das Spezialvikariat oder der Probendienst anschließen.

b) Wechsel zwischen Gemeindevikariat, Schulvikariat und Modulen im „Gemeinsamen Theologischen Seminar“.

Die Vikariatszeit bis zur Zweiten Theologischen Prüfung teilt sich grob in drei Teile ein: In den ersten fünf bis sechs Monaten sind die Vikar*innen vornehmlich in der Kirchengemeinde/Region eingesetzt. Daran schließt sich ein sechsmonatiges Schulvikariat an, in dem das Thema Religionsunterricht und das Kennenlernen des Systems Schule im Fokus steht (80 % Schule, 20 % Arbeit in der Kirchengemeinde/Nachbarschaftsraum). Am Ende dieser Phase steht auch das Examen im Bereich „schulische Religionspädagogik“. Die verbleibenden zehn bis elf Monate verbringen die Vikar*innen wieder in den Kirchengemeinden. Hier sind sie nun mehr und mehr selbständig tätig.

Ergänzt werden die Phasen vor Ort durch vierzehn Module im „Gemeinsamen Theologischen Seminar“ (Di.-Fr.), landeskirchliche Module und Studientage (digital und analog).

*c) Qualifikation und Begleitung von Lehrpfarr*innen / Mentor*innen*

Lehrpfarrer*innen / Mentor*innen begleiten die Vikar*innen in den Gemeindephasen vor Ort. Dabei agieren sie in unterschiedlichen Rollen (z.B. Coach, fachliche Expertin, Vorbild, Vorgesetzte, ...). Sie bieten Hospitationen an, erschließen Lernfelder und leiten zum eigenverantwortlichen Arbeiten in den kirchlichen Handlungsfeldern an. Sie unterstützen die Vikar*innen beim Finden einer eigenen

⁴ Frei nach: 1. Petrus 3,15, Seid jederzeit bereit, Rechenschaft abzulegen über die Hoffnung, von der ihr erfüllt seid.

Berufsidentität. Dazu erhalten sie vom „Gemeinsamen Theologischen Seminar“ Unterstützung in Form von Fortbildungsmodulen, regelmäßigem Austausch und Supervision.

*d) Dozent*innenmodell, Lernprozessbegleitung und Portfolioarbeit*

Das „Gemeinsame Theologische Seminar“ wird von einem Kollegium aus Dozent*innen geleitet, die aus den drei beteiligten Kirchen entsandt werden. Diese Personen verantworten die inhaltlichen und methodischen Grundentscheidungen in der Ausbildung und lehren selbst in den Modulen, die am Gemeinsamen Theologischen Seminar stattfinden. Durch die Kooperation bleibt es – trotz des Entfalls einer Professur am Theologischen Seminar Herborn ab 2030 – möglich, dass die grundlegenden Bereiche der Ausbildung – auch die Religionspädagogik – von entsprechenden Dozent*innen verantwortet werden.

Das Kollegium fragt bei Bedarf Referent*innen und Kooperationspartner an, die ihre fachliche Expertise zu einzelnen Themen und Handlungsfeldern einbringen.⁵

Im Laufe der Ausbildung treffen sich die Dozent*innen mit den Vikar*innen zu drei Gesprächen zur Lernprozessbegleitung. Bei mindestens einem Gespräch ist auch der/die Lehrpfarrer*in bzw. Mentor*in beteiligt.

Die Dozent*innen prüfen im Zweiten Theologischen Examen und geben nach den Vorgaben der jeweiligen Kirche Stellungnahmen zur persönlichen Eignung ab.

Die Vikar*innen führen ein Portfolio über ihre Tätigkeiten und Reflexionen in der Ausbildung.

e) Inhaltliche Grundentscheidungen für die gemeinsamen Module

Es wird vierzehn gemeinsame Module geben. Sie orientieren sich an den kirchlichen Grundvollzügen (s.o.). Die inhaltlichen Konkretionen liegen beim Kollegium. Sie orientieren sich an einem gemeinsam verabredeten Grundcurriculum, werden aber gleichzeitig immer wieder an die aktuell gegebenen kirchlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen angepasst (z.B. Umgang mit Rechtspopulismus, Veränderungen im Bereich des konfessionellen Religionsunterrichtes, Herausforderungen in der Friedensethik, o.ä.). Digitale Angebote sind didaktisch mit gemeinsamem Lernen in Präsenz vor Ort verschränkt.

f) „Vocal Work“ und Kirchenmusik

Gute körperliche und stimmliche Präsenz sind wichtige Voraussetzungen für den Pfarrberuf. Deswegen gehört Stimmbildung, Rhetorik, liturgische und öffentliche Präsenz sowie Kirchenmusik grundlegend zur Ausbildung dazu.

Durch die Kooperation kann das Gemeinsame Theologische Seminar hier auf unterschiedliche personelle Ressourcen aus den einzelnen Kirchen zugreifen.

g) Gewaltprävention

Das Gemeinsame Theologische Seminar gibt sich selbstredend ein Schutzkonzept gegen sexualisierte und andere Gewaltformen. Das Thema Gewaltprävention zieht sich als Querschnittsthema durch die gemeinsamen und die landeskirchlichen Module. Ein expliziter Studientag zum Thema wird von den

⁵ Vgl. §5 (1), (2) und (5) 3. der Satzung des „Gemeinsamen Theologischen Seminars“: „(1) Das Kollegium verantwortet die Ausbildung der Vikarinnen und Vikare am Gemeinsamen Theologischen Seminar.

(2) Die Lehrfreiheit des Kollegiums am Gemeinsamen Theologischen Seminar ist im Rahmen der jeweiligen Ordnungen und Bekenntnisse der beteiligten Kirchen gewährleistet.

(5) 3. Das Kollegium hält „die Verbindung zu weiteren Einrichtungen der beteiligten Kirchen, die Teile der Ausbildung übernehmen und die Beauftragung und Koordination dieser Ausbildungsteile.“

„Fachstellen gegen sexualisierte Gewalt“ der einzelnen Kirchen verantwortet. Die Vikar*innen unterschreiben Selbstverpflichtungserklärungen bei Ihren Landeskirchen.

h) Supervision, kollegiale Intervention, geistliche Begleitung

Die Dozent*innen des Gemeinsamen Theologischen Seminars prüfen die Vikar*innen in der Zweiten Theologischen Prüfung. Die Lehrpfarrer*innen / Mentor*innen geben je nach landeskirchlicher Vorgabe eine Stellungnahme zur persönlichen Eignung für den Pfarrdienst ab.

Für viele stellt sich im Vikariat auch die existentielle Frage: bin ich bereit und fähig, diesen Dienst auszuüben? Diese und andere Fragen, die eine Arbeit an der Person erfordern, können nur im geschützten Raum beantwortet und bearbeitet werden. Dafür stellt das Gemeinsame Theologische Seminar im Vikariat unterschiedliche Instrumente bereit. Die Vikar*innen haben so die Möglichkeit, für sich zu erproben und zu entscheiden, was ihnen hilft und guttut.

i) Zweites Theologisches Examen und persönliche Eignung

Das Vikariat endet mit dem Zweiten Theologischen Examen und dem Übergang in den Probendienst. Eine gemeinsame Prüfungsordnung der drei Kirchen ist in Planung. Mit dem Zweiten Theologischen Examen wird die „fachliche Eignung“ für den Pfarrdienst festgestellt.

Auch die Verfahren zur Feststellung der „persönlichen Eignung“ sollen, wenn möglich, angeglichen werden.

IV. Das Theologische Seminar Herborn

Das „Gemeinsame Theologische Seminar“ soll das „Theologische Seminar Herborn“ weder ablösen noch soll es überführt werden.

Das Tagungshaus Schloss Herborn bleibt Sitz des Theologischen Seminars der EKHN, da weiterhin die EKHN-spezifischen Module der Ausbildung der Vikar*innen der EKHN hier stattfinden. Der überlieferte Rechtsstatus des Theologischen Seminars bleibt dadurch erhalten.

So wird auch die Causenuis'sche und Heidfeld'sche Stiftung mit der die „alte Bibliothek“ verbunden ist, nicht gefährdet.⁶ Das Theologische Seminar Herborn ist gemäß der herzoglich-nassauischen Edikte vom 29.3. 1817 (Nass. Verordnungsblatt 1817, S. 52), vom 11.08.1817 (Unionsedikt, Nass. Verordnungsblatt 1817, S. 170) und vom 27.08. 1818 (Nass. Verordnungsblatt 1818, S. 149) die Rechtsnachfolgerin der Theologischen Fakultät der „Hohen Schule“. Diese Rechtsnachfolge ist weiterhin in Kraft.

Das Schloss Herborn gehörte im 19. Jahrhundert der Staatsdomäne des Großherzogtums Nassau. 1869 – nachdem Nassau preußisch geworden war – wurde es durch „allerhöchste Ordre“ [i.e. Wilhelm, König von Preußen] vom 1. Mai 1869 dem theologischen Seminar überlassen, das durch den Nassauischen Zentralkirchenfond finanziert wurde.⁷ Mit Erlass vom 11. März 1887 des Kultusministers wurde das

⁶ Vgl. dazu Emil K.W. Knodt, Gründung und Eröffnung des Theologischen Seminar 1818, in: H. Ludwig/P. Scherle, Die Ausbildung für den Pfarrdienst im Wandel der Zeiten. 200 Jahre Theologisches Seminar Herborn, Münster 20, S. 32f.

⁷ In der Ordre des Preußischen Königs vom 1. Mai 1869 an den Finanzminister und Minister für geistliche Angelegenheiten heißt es: „... will Ich hierdurch genehmigen, dass das der Domänen-Verwaltung gehörige Schloss in Herborn ... mit den dazugehörigen Ländereien ... dem dortigen Predigerseminar gegen Überweisung der von letzteren gegenwärtig im Hohenschulgebäude benutzten Räume an die Domänenverwaltung überlassen werde“.

Schloss Herborn dann mit Zustimmung des Finanzministers dem Zentralkirchenfonds für *die Zwecke des Seminars* mit allen Eigentumsrechten übertragen.⁸

Neben seiner Funktion als Ort der EKHN-Module für die Vikar*innen könnte das Schloss künftig stärker – vergleichbar mit dem Martin-Niemöller-Haus in Arnoldshain – als Tagungshaus geführt werden. Schulungen, Fort- und Weiterbildungen der EKHN könnten – neben Arnoldshain – künftig vorrangig in Herborn stattfinden.

Wichtiger noch kann aber die Weiterentwicklung des Theologischen Seminars im Tagungshaus Schloss Herborn zum Ort für „Schulungen, Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende in der EKHN“ sein.

Die durch die gemeinsamen Module künftig entfallenden Übernachtungen der Vikar*innen könnten dadurch ausgeglichen werden. Gleichzeitig erhält das Tagungshaus durch den Entfall der meist zwei bis drei Jahre im Voraus gebuchten Zeiten für die Vikarsausbildung mit unbekannten Teilnehmerzahlen eine größere Flexibilität zur besseren Auslastung.

Die umfangreiche Öffnung der Arbeitsverhältnisse durch das Arbeitsgesetz nötigt zur Entwicklung eines umfassenden Konzeptes zur evangelischen Profilbildung für Mitarbeitende in der EKHN. Was heißt es „evangelisch zu arbeiten“ – was bedeutet es, für und in der EKHN zu arbeiten?

Eine systematische Begleitung (Onboarding) von Mitarbeitenden durch verpflichtende Einführungstage ist im Rahmen des Projektes Mitarbeitendenbindung und- Gewinnung (MaBiG) zurzeit in der Entwicklung. Es wird davon ausgegangen, dass jährlich etwa 50 ein- bis zweitägige Einführungsseminare für Mitarbeitende zur Verfügung gestellt werden müssten. Für das Tagungshaus hieße das etwa 100 sicher ausgebuchte Tage im Jahr, was den Entfall durch die teilweise Verlagerung der Vikarsausbildung kompensieren würde.

Das Projekt MaBiG befasst sich im Rahmen der Attraktivitätssteigerung der Kirche als Arbeitgeberin mit Konzepten, wie solche Qualifizierungsmaßnahmen für unterschiedliche Berufsgruppen gestaltet werden könnten. Hierzu können – neben verpflichtenden Schulungen – auch Angebote freiwilliger Regenerationstage für das Bestandspersonal gehören – mit Workshopcharakter, Zeiten der Ruhe und Stille, geistlichen Impulsen, seelsorgerlicher Begleitung und Angeboten zur Klärung der eigenen Haltung und Rolle im Arbeitsalltag. Auch auf diese Weise kann deutlich werden, was „evangelisch arbeiten“ bedeuten kann.

Als Ort für diese Maßnahmen bietet sich – auch aufgrund seiner besonderen Atmosphäre und Tradition – das Tagungshaus Schloss Herborn an, das so als Aus- und Fortbildungszentrum für Mitarbeitende der EKHN weiterentwickelt und durch planbare Belegung besser ausgelastet werden könnte. Das Theologische Seminar als Ort für Schulungen, Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende in der EKHN könnte so ein wesentlicher Baustein zur Umsetzung des strategischen Ziels 10 in ekhn2030 („Personalgewinnung und Personalentwicklung werden entsprechend der zukünftigen Erfordernisse der EKHN organisiert...“) sein.

Die Kirchenleitung hat dazu eine Arbeitsgruppe beauftragt, die in Zusammenarbeit mit dem Projekt Mitarbeitendenbindung und-gewinnung (MaBiG) die Weiterentwicklung des Theologischen Seminars Herborn zum Ort für „Schulungen, Aus- und Fortbildungen für Mitarbeitende in der EKHN“ prüfen soll.

⁸ Wörtlich heißt es in dem Erlass: „...das von dem theologischen Seminar zu Herborn benutzte Schloß nebst Zubehör daselbst nunmehr im Verfolg der Allerhöchsten Ordre vom 1. Mai 1869 dem nassauischen evangelischen Central-Kirchenfonds für die Zwecke des genannten Seminars mit allen Eigentumsrechten zu übertragen.“