
»Pastoren bilden Pastoren aus«

Ein Entwurf für eine zeit- und sachgemäße theologische
Ausbildung im Bund Evangelisch-Freikirchlicher
Gemeinden in Elstal*

Kim Strübind

Vorbemerkung

Die nachstehenden Ausführungen hinsichtlich einer Reform unserer theologischen Ausbildung in Elstal gehen auf Überlegungen zurück, die von einigen Mitgliedern der »Theologischen Sozietät« angestellt wurden. Ich habe diese Gedanken aufgegriffen und unter Berücksichtigung von Gesichtspunkten, die ich im Gespräch mit Hochschullehrern gewonnen habe, zu einer Konzeption verdichtet, die ich innerhalb der Abteilung »Theologisches Seminar« und weiterer Ausschüsse der Bundesleitung im vergangenen Jahr zur Diskussion stellte. Das Konzept versucht, Einsichten für eine zukunftsorientierte theologische Ausbildung innerhalb unseres Gemeindebundes zu formulieren und ihre praktischen Konsequenzen aufzuzeigen. Die Vorteile dieses Ausbildungskonzepts verbinden m.E. eine inhaltlich bessere berufliche Pastorenausbildung mit beachtlichen finanziellen Einsparmöglichkeiten für unseren Gemeindebund. In einer Zeit knapper werdender Mittel ist dies kein unerhebliches Argument.

Viele Gesichtspunkte des nachstehenden Entwurfes werden durch ein bisher nicht veröffentlichtes Gutachten des von der Bundesleitung eingesetzten »Arbeitskreises Pastoren« unterstützt, das ähnliche Beobachtungen und Ergebnisse im Blick auf unser Ausbildungskonzept formuliert, die unabhängig von diesen Ausführungen entstanden sind. Die Auswertung zweier großräumiger Umfragen unter Gemeindevertretern und innerhalb der Pastorenschaft brachte zudem die nicht unerheblichen Defizite unserer derzeitigen Pastorenausbildung ans Licht, die vor allem die berufspraktischen Aspekte betreffen.

Weil wir nicht aus der Angst vor womöglich notwendigen Veränderungen, sondern nur aus dem Glauben an die Gegenwart Gottes und damit in der Bereitschaft zum stetigen Aufbruch leben können, veröffentliche ich meine Überlegungen in evangelischer Freiheit. Ich verbinde damit die Hoffnung auf eine vorurteilsfreie Prüfung, ob das hier entwickelte, sehr

* Verfasst am 13. September 2000 (Überarbeitung vom 30. Oktober 2000).

flexible und m.E. in vielfacher Weise attraktive Konzept eine sachgemäße Alternative zu unserem bisherigen theologischen Ausbildungssystem darstellen könnte.

1. Zum Ausbildungsziel des Theologiestudiums in Elstal

Unser gemeinsames Ziel innerhalb des BEFG besteht in einer qualifizierten Ausbildung von Schwestern und Brüdern für den Pastorendienst in den Gemeinden unseres Bundes.¹ Mit dem Angebot einer qualifizierten Ausbildung möchte der BEFG den spezifisch geistlichen Voraussetzungen zur Verkündigung des Wortes Gottes und zugleich den Erwartungen bzw. Bedürfnissen unserer Gemeinden im Blick auf diesen besonderen Dienst des Pastors/der Pastorin gerecht werden.

Unsere Erfahrung der letzten Jahre belegt einen kontinuierlichen Rückgang der Zahl der Studierenden, der ohne die Zunahme von Gast- und Zusatzstudierenden sowie durch die Aufnahme von Studierenden aus anderen Freikirchen noch stärker ausfallen würde.

Auch an den theologischen Fakultäten der Universitäten ist die Zahl der Theologiestudierenden stark rückläufig. Dort ist dieser Rückgang überwiegend durch die mangelnden beruflichen Perspektiven innerhalb der Landeskirchen bedingt.² Im Unterschied dazu bietet der BEFG seinen Absolventen ein ausgesprochen hohes Maß an Vermittlungssicherheit. Dass eine freikirchliche theologische Ausbildung, die Reflexion und Praxis, Leben und Lehre verbindet, nach wie vor geschätzt und dem universitären Betrieb sogar oft vorgezogen wird, belegen die Zahlen anderer Ausbildungsinstitute (u.a. Theologische Hochschule Friedensau, Wiedeneck, FTA). Der Rückgang Theologiestudierender am Theologischen Seminar ist dagegen im Vergleich ungewöhnlich hoch.³

Trotz der hohen Qualität unserer Ausbildung in Elstal und dem persönlichen Engagement unseres Dozentenkollegiums ist unsere Bundesgemeinschaft herausgefordert, nach Wegen zu suchen, den sich ändernden Bedürfnissen und Erwartungen an ein Theologiestudium Rechnung zu tragen. Nach längerer Beobachtung der Entwicklungen in unseren Bundesgemeinden und in dem mir ebenfalls vertrauten universitären Studienbetrieb, halte ich grundlegende Änderungen für dringlich. Da wir

¹ Zur Kernausbildung gehören v.a. folgende Bereiche: Die Entfaltung kognitiv-intellektueller (theologische Allgemeinbildung), beratender (Seelsorge), kerygmatischer (Predigt / Lehre), kybernetischer (Leitung), sozialer bzw. kommunikativer (Gemeinschaft) und repräsentativer (Vertretung) Kompetenzen.

² In einigen Landeskirchen müssen examinierte Kandidaten derzeit bis zu drei Jahre auf eine Vikariatsstelle warten. Nach dem Vikariat und einer ebenfalls längeren Wartezeit ist eine endgültige Vermittlung in ein Pfarramt bzw. die grundsätzliche Übernahme in den kirchlichen Dienst auch dann noch ungewiss.

³ Vgl. die dazu veröffentlichten aktuellen Zahlen in *idea-spektrum* 41 (2000), 15.

gegenwärtig intensiv nach der »Zukunftsfähigkeit« unserer Freikirche fragen, sollten wir den Mut aufbringen, dies auch im Blick auf unser Bildungskonzept zu tun und die erforderlichen innovativen Schritte einzuleiten, um unser modernes und großzügig gebautes Bildungszentrum auch inhaltlich zu modernisieren.

Um Elstal langfristig für ein Studium attraktiv zu machen, muss das BZE (und das Theologische Seminar) ein eigenes attraktives Profil entwickeln und gleichzeitig die Vorteile der anderen Anbieter (Fakultäten und Bibelschulen) in sich soweit wie möglich aufnehmen (akademisches Studium) bzw. überbieten (geistliche Lern- und Lebensgemeinschaft).

Um eine Optimierung unserer Möglichkeiten zu erzielen, wird nachstehend empfohlen, den Studienbetrieb in zweifacher Weise zu reformieren:

1. Durch die Einführung eines so genannten »Referentenmodells«.
2. Durch die Umwandlung des Theologischen Seminars in eine staatlich anerkannte (Fach-)Hochschule mit entsprechend anerkannten Studienabschlüssen.

2. Eine kritische Reflexion des bisherigen Personalkonzepts

1. Die Ausbildung liegt bisher ganz überwiegend in der Hand eines aus 7-9 Personen bestehenden und vom Gemeindedienst freigestellten Dozentenkollegiums, das nach einem Planstellenprinzip organisiert ist. Aufgrund des arithmetischen Verhältnisses von Lehrenden und Lernenden bietet das Seminar prinzipiell die Möglichkeit einer ausgeprägt individuellen Betreuung der Studierenden (7-9 Dozenten für ca. 50-60 Studierende).⁴ Die Chancen einer persönlichen Betreuung der Auszubildenden würden sich allerdings erst im Rahmen einer bisher nicht voll realisierten »echten« Campuslösung entfalten lassen, die eine prinzipielle Residenzpflicht von Lehrenden und Studierenden voraussetzt.⁵
2. Das bisherige Planstellenprinzip bietet nur eine begrenzte Vielfalt und Variabilität innerhalb der einzelnen Unterrichtsfächer, die in Elstal (im Unterschied zu Fakultäten!) aus Kostengründen nur *einfach* besetzt sind. Dies ist gerade für eine Freikirche mit vielen theologischen und spirituellen Facetten problematisch und birgt stets die Gefahr von Einseitigkeiten (»theologischer Reduktionismus«).

⁴ Im Vergleich dazu sei auf das ungefähre Verhältnis an staatlichen Fakultäten verwiesen: Ca. 10-15 Professoren (2-3 pro Fach), ferner Privatdozenten und Assistenten sind dort für etwa 700-2000 Studierende verantwortlich.

⁵ Dass die ursprünglich vorgesehene und mit missionarischem Eifer propagierte »Campuslösung« nach dem Vorbild amerikanischer Seminare und Hochschulen, die eine prinzipielle Residenzpflicht von Lernenden und Lehrenden (Lernen und Wohnen auf dem Campus) vorsieht, von der damaligen Bundesleitung zunächst propagiert, schließlich aber nicht durchgesetzt wurde, halte ich für einen kardinalen kirchenpolitischen Fehler.

3. Auf studentischer Seite entsteht bei der Fixierung jeder Disziplin auf eine einzelne Lehrkraft mit fortschreitender Studiendauer der Wunsch, sich auch mit anderen theologischen Meinungen und Einsichten näher auseinander zu setzen. Da sich die eigene Urteilsbildung immer auch durch mündliche diskursive Prozesse vollzieht (am intensivsten im Rahmen von Seminaren), ist es didaktisch auf Dauer unbefriedigend, andere Meinungen überwiegend nur über die Fachliteratur und über die Vermittlung durch eine einzelne Lehrkraft kennen zu lernen.
4. Aufgrund der je eigenen Prägung einzelner Dozenten, der individuellen Frömmigkeit und ihrer Bewertungsgrundlagen sowie der nach heute gültigen wissenschaftlichen Maßstäben immer sehr begrenzten individuellen fachlichen Kompetenz ist eine einfach besetzte Dozentur für eine umfassende theologische Ausbildung nicht optimal. Hier ist das staatliche bzw. halbstaatliche Fakultätenmodell (Kirchliche Hochschulen) für Studierende wesentlich attraktiver und interessanter.
5. An den theologischen Fakultäten ist es allgemeiner Brauch, mindestens einmal im Laufe des Studiums den Studienort und damit den ggf. »prägenden« Einfluss eines Dozentenkollegiums zu wechseln. Da der deutsche Baptismus außerhalb von Elstal derzeit keine analoge theologische Ausbildungsstätte besitzt, kann die theologische Vielfalt innerhalb der Disziplinen am besten durch ein erweitertes Dozentenkollegium intensiviert werden. Sich diesem Konzept zu verweigern hieße, die durchaus erhöhbare Attraktivität Elstals als Studienort zu verringern.
6. »Prägungen« im Sinne eines Lehrer-Schüler-Verhältnisses büßen in unserer Zeit ihre bisherige Exklusivität ein und verteilen sich in einem zeitgemäßen wissenschaftlichen Studiensystem auf eine Vielzahl unterschiedlicher Einflüsse und Erkenntnisse, die insgesamt als Reichtum empfunden werden.⁶ Die Ansicht, derzufolge einzelne Dozenten einen die Persönlichkeit der Studierenden insgesamt »prägenden« Einfluss ausüben, verliert dagegen in einer pluralistischen »postmodernen« Gesellschaft zunehmend an Gewicht. Zu überlegen wäre, ob die seelsorgerliche Begleitung der Studierenden nicht vor allem durch (einen) von Lehre und Prüfungen entbundene(n) »geistlichen Berater« geleistet werden könnte und sollte.⁷

⁶ Ein Beleg dafür ist etwa, dass sich innerhalb der theologischen »Schulen« und Richtungen bei aller Unterschiedlichkeit zunehmend inhaltliche Interdependenzen und Konvergenzen ergeben. Innerhalb der Theologie ist allgemein festzustellen, dass die prägende Kraft bestimmter »Schulen«, die bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts vorherrschten, erkennbar abgenommen hat.

⁷ Gegenwärtig gewinnen die fachliche Ausbildung ergänzende, aber von ihr zu trennende Konzepte der Persönlichkeitsentwicklung (wie »Coaching« oder »Mentoring«) zunehmend an Bedeutung. (Vgl. das traditionelle Institut des »Beichtvaters« oder den immer noch gebräuchlichen »Spiritual« in der katholischen Ausbildung.) Dabei ist auch an studentische Varianten der Begleitung zu denken (Seniorstudenten – Juniorstudenten; Vertrauensstudenten / Tutoren).

7. Das Planstellenprinzip basiert ferner auf dem auch theologisch problematischen Grundsatz der »Auswahl« aus den vorhandenen Kräften und Begabungen. Damit bleiben die Fähigkeiten anderer dem Bund zur Verfügung stehender Fachkräfte weitgehend unberücksichtigt. Denn unser bisheriges Planstellensystem geht zwangsläufig nicht von allen *vorhandenen* Begabungen und Berufungen Jesu Christi (!) in unserem Bund, sondern von den zur Erfüllung eines Besetzungsplans *benötigten* Begabungen aus. M.a.W.: Der Stellenplan und nicht die tatsächlich vorhandenen und von Christus geschenkten Charismen bestimmen daher wesentlich unsere »Zurüstung der Heiligen zum Dienst« (Eph 4,12).
8. Nach 1Kor 3,21-23 und 1Kor 12 gründet das geistliche Prinzip der Charismen nicht auf einer Auswahl und damit auf Konkurrenz, sondern auf der Ergänzung vorhandener und von Christus geschenkter Begabungen. Dieses Prinzip wird durch die anderen Kirchen sowie durch den Staat über eine Vielzahl theologischer Fakultäten und Hochschulen wesentlich besser realisiert als in unserem Bund. Zwar wird formal und verbal in unseren Reihen gerne die Vielfalt der Begabungen zum Prinzip unseres freikirchlichen Lebens erklärt. Innerhalb unserer Ausbildung wird es aber durch das Planstellenprinzip im Grunde nicht realisiert bzw. nicht konsequent umgesetzt.
9. In der Vergangenheit war es sicherlich notwendig, Seminarlehrer im Rahmen eines Planstellenprinzips zu berufen, da es nur relativ wenige theologisch entsprechend vorgebildete Schwestern und Brüder gab, die dem anspruchsvollen Lehrdienst an einem Theologischen Seminar gerecht werden konnten. Das hat sich grundlegend verändert. Das gegenwärtige (und wohl auch zukünftige) Anwachsen an freikirchlichem akademischen Nachwuchs sowie anderer nichtakademischer aber äußerst nützlicher Begabungen und Kenntnisse legt ein anderes, moderneres Unterrichtsparadigma nahe, das im Bereich der Aus- und Weiterbildung nicht auf einem »Auswahlprinzip« basiert.
10. Die grundsätzliche Freistellung der Dozenten vom hauptamtlichen Pastorendienst birgt auf Dauer die Gefahr einer gewissen Ferne, wenn nicht gar Entfremdung von den realen beruflichen Anforderungen an diesen sehr spezifischen Dienst. Dies könnte neben anderen Gesichtspunkten ursächlich für die Beobachtung sein, dass junge Kollegen und Kolleginnen sich unter ihrer beruflichen Tätigkeit oft etwas anderes vorstellen, als das, was sie im konkreten Dienst tatsächlich erwartet (und was von ihnen erwartet wird!). Der Nachweis einer guten wissenschaftlichen Ausbildung ist eine elementare Voraussetzung, aber noch keine Gewährleistung pastoraler bzw. seelsorgerlicher Kompetenz.
11. Die Dozenten haben, wie die Pastorenliste belegt, meist relativ kurze Erfahrungen als Gemeindepastoren. Die eigenen Erfahrungen des aktiven Pastorenlebens verblassen notwendigerweise mit zunehmender Zeit, selbst wenn die Lehrkräfte weiterhin ehrenamtlich in eine Orts-

gemeinde eingebunden bleiben. Außerdem werden Veränderungen im pastoralen Berufsbild nicht mehr hinreichend wahrgenommen und für die Ausbildung berücksichtigt. Fazit: Ein Planstellensystem, das fast ausnahmslos alle sechs Jahre bis zum Erreichen der Ruhestandsgrenze fortgeschrieben wird, behindert eine effiziente Rückkoppelung an den konkreten pastoralen Gemeindedienst. Andererseits wird gerade der Wunsch nach einer die theologisch-sachliche Kompetenz ergänzenden Basisnähe zum konkreten Pastorenberuf von unseren Gemeinden verstärkt – und mit Recht – eingefordert. Gehen diese doch davon aus, dass das Studium am Theologischen Seminar nicht nur (weiterhin notwendige!) akademische Grundlagen schafft, sondern für einen konkreten Beruf ausbildet. Daher ist die Forderung nach einer Praxisnähe durchaus gerechtfertigt.

12. Das komplementäre Element von wissenschaftlicher und praktischer Ausbildung wird bei den Landeskirchen über ein zweiphasiges sukzessives Ausbildungssystem gewährleistet.⁸ Unsere theologische Ausbildung in Elstal erhebt dagegen und im Unterschied zu den Universitäten den Anspruch, »Wissen, Sein und Tun« im Ausbildungsverlauf gleichzeitig und in gleicher Weise auszubilden und zu formen. Das sich an die Ausbildung anschließende Vikariat hat zudem einen anderen Charakter als das Ausbildungssystem der Landeskirchen. Die praktischen Anforderungen an einen Vikar/eine Vikarin sind im Vikariat wesentlich höher als in den Landeskirchen. Eine vergleichbare Begleitung und Weiterbildung etwa über ein »Predigerseminar« findet nicht oder nur in begrenztem Umfang statt (jährliche Fortbildungswochen).
13. Das Planstellensystem verwendet auch die für die Ausbildung zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nicht effektiv genug und damit suboptimal. Eine volle Dozentenstelle am Theologischen Seminar kostet ca. 110000 bis 120000 DM im Jahr an reinen Gehaltskosten (ohne Sachmittel).⁹ Die vorlesungsfreien Zeiten (ca. fünf Monate im Jahr), in denen die Studierenden manchmal Praktika absolvieren oder schriftliche Hausarbeiten verfassen, sind für den Ausbildungszyklus m.E. zu lang und belasten unseren Bundeshaushalt in erheblichem und unnötigem Maße.
14. An den Universitäten hat die vorlesungsfreie Zeit gerade auch den Sinn, einen auf Lehre *und* Forschung basierenden gesellschaftlichen Wissenschaftsauftrag zu erfüllen. Die langen vorlesungsfreien Zeiten an den Universitäten (5-6 Monate) bieten der Forschung überhaupt erst die wissenschaftlichen Freiräume, die während des Lehrbetriebs

⁸ Das Ausbildungssystem der Landeskirchen unterscheidet die akademische Vorbildung (Universität) von der praktischen Ausbildung zum Pastor. Letztere wird durch das Vikariat sowie eine begleitende und auf die gemeindliche Praxis ausgerichtete Weiterbildung an einem »Predigerseminar« gewährleistet.

⁹ Dies entspricht einer Gehaltszulage von 50 % zum so genannten »Richtliniengehalt«.

- aus Zeitgründen oft zu kurz kommen.¹⁰ Elstal hat jedoch keinen wissenschaftlichen Forschungsauftrag, sondern ist ein reines Ausbildungsinstitut. Eine ca. fünfmonatige vorlesungsfreie Zeit ist für die Lehrenden im bisherigen Umfang daher nicht erforderlich, auch wenn diese Zeit partiell der Unterrichtsvorbereitung zugute kommt.¹¹
15. Die Attraktivität anderer theologischer Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten wird durch das Theologische Seminar bisher kaum kompensiert oder gar überboten. Zu den Vorteilen des staatlichen Fakultätssystems gehören u.a. eine große Vielfalt an Studienmöglichkeiten, eine jederzeit freie Wahl der Studienorte, Begegnung mit (inter-)nationalen wissenschaftlichen Kapazitäten, ein geringer finanzieller Aufwand (keine Studiengebühren, häufig auch die Möglichkeit, weiterhin bei den Eltern zu wohnen), Einbettung in die universitäre Infrastruktur, Austausch mit Studierenden anderer Fakultäten, interdisziplinäre Seminare sowie staatlich anerkannte Studienabschlüsse.
 16. Die ungünstige geographische Lage Elstals (die z.B. eine Nutzung des Lehrangebots der »Humboldt-Universität zu Berlin« erschwert), stellt eine besondere Herausforderung an die Attraktivität des BZE dar, zumal die noch nicht gelungene Anbindung an das Nahverkehrsnetz als Standortnachteil negativ zu Buche schlägt.

3. *Das Referentenmodell – eine Skizze*

1. Das hier vorgeschlagene Referentenmodell, das bereits andernorts praktiziert wird (Bibelschulen im In- und Ausland, vgl. Kursk), beruht auf einer zeitlich und inhaltlich begrenzten Beauftragung möglichst vieler begabter Schwestern und Brüder. Es nimmt innerhalb (und außerhalb) unseres Bundes vorhandene Charismen und spezifische Lehrkompetenzen konsequent in den Dienst der Pastorenausbildung. Ein solches System kann flexibel und sensibel sowie zeitnah auf Erfordernisse und Erfahrungen reagieren, ohne auf den klassischen »Fächerkanon« und die (begrenzte) individuelle Befähigung eines einzelnen Dozenten angewiesen zu sein.
2. Eine Gastdozentur kann zeitlich unterschiedlich befristet sein und richtet sich nach den spezifischen Erfordernissen der jeweiligen Unterrichtseinheiten: Sie kann z.B. zwei, vier oder sechs Wochen dauern (Blockseminar oder -vorlesung), im Einzelfall auch ein ganzes Semes-

¹⁰ Aus diesem Grund finden wissenschaftliche Symposien meist in den Semesterferien statt.

¹¹ M.E. vermag auch das Argument, die Dozenten würden in den Semesterferien viele »Aufgaben im Auftrag des Bundes« übernehmen, nicht voll zu überzeugen. Denn ein guter Teil dieser Dienste kann ehrenamtlich wahrgenommen werden und ist zudem nicht verpflichtend an Mitglieder des Dozentenkollegiums gebunden.

- ter umfassen. (Analoge Unterrichtsmodelle in Form von Wochenseminaren gibt es bereits im Rahmen der derzeitigen Seminausbildung).
3. Für die institutionelle Stabilität des Seminars käme man mit deutlich weniger fest angestellten Dozentenstelle(n) aus (s.u.). Ein »Rektor« müsste das Theologische Seminar sicher auch weiterhin nach außen und innen vertreten und gleichzeitig angemessen am Unterrichtsbetrieb beteiligt werden. Ihm (bzw. ihr) unterliegt auch die Supervision des Seminars im laufenden Semester. Darüber hinaus könnten ein oder zwei weitere feste Stellen für die ggf. nötige Stabilität sorgen.
 4. Der Lehrplan kann vom Gesamtkollegium aller am Unterricht beteiligten Dozenten nach ihren Fachgebieten – z.B. im Rahmen einer Semester- oder Jahreskonferenz – festgelegt und im Bedarfsfall durch einzelne Fachvertreter koordiniert werden. Ein Gesamtkollegium legt eigenverantwortlich die Modalitäten des je individuellen Einsatzes fest (z.B. wer wann welche Unterrichtseinheiten anbietet oder Prüfungen abnimmt und andere Leistungen bescheinigt).
 5. Der Bund bezahlt den Gemeinden die Ausfallzeiten der für die Ausbildung eingesetzten Pastoren und anderer hauptamtlicher Mitarbeiter oder sorgt ggf. für einen Vertretungsdienst innerhalb des entsprechenden Zeitraums.

4. Vorteile eines Referentenmodells

1. Das Referentensystem entspricht theologisch dem Verständnis des Neuen Testaments im Blick auf »Berufungen« besser als das Planstellensystem (s.o.). Es wählt nicht aus vorhandenen Begabungen eine individuelle Person aus, sondern addiert und bündelt vorhandene Charismen. Es anerkennt damit die ganze Bandbreite erkennbarer Berufungen durch Jesus Christus unter uns, wie wir sie besonders in den letzten Jahren durch die zunehmende Qualifizierung innerhalb der Pastorenschaft erfahren. Unsere Berufungspraxis muss sich an den erkennbaren Begabungen orientieren, nicht umgekehrt.
2. Das auf Ergänzung statt auf Auswahl beruhendem Referentensystem entspricht damit ekklesiologisch wesentlich besser unserem Gemeindeverständnis als das Planstellensystem. Um es pointiert auszudrücken: Unser derzeitiges Berufungsprinzip orientiert sich nicht am Priestertum aller Gläubigen, sondern an der Besetzung von Planstellen, die bisher ohne Evaluierung bis zum Erreichen der Altersgrenze fortgeschrieben wird.
3. Die notwendige Identifikation mit Elstal könnte durch das Referentenmodell qualitativ und quantitativ erheblich gesteigert werden, wenn es den Anspruch erhebt, nicht nur Bildungszentrum des Bundes sondern unserer *Bundsgemeinschaft* zu sein. Eine möglichst breite Beteiligung wirkt, wie wir aus der Gemeindegemeinschaft wissen, identitätsstiftend und fördert die »corporate identity«. Die gilt sicher auch für das BZE.

- Die beteiligten Lehrkräfte könnten als Gastdozenten und Gemeindemitarbeiter/innen über ihre Gemeinden viel intensiver als Multiplikatoren wirken. Dadurch würden die Gemeinden zugleich besser und vor allem unmittelbar in das Bildungskonzept einbezogen.
4. Spezielle Begabungen, aktuelle theologische Forschungen und das Spezialwissen der Schwestern und Brüder unserer Bundesgemeinschaft könnten durch das Referentenmodell besser genutzt und vertieft werden (zumal das Wissen jedes Theologen selbst in seinem eigenen Fachgebiet immer begrenzt ist!).
 5. Das Referentensystem erlaubt auch ein problemloses Outsourcing von Bildungsbereichen, die wir nicht oder nur mit Mühe selbst bedienen können. Dies geschieht bereits an manchen Stellen (Sprecherziehung, Sprachunterricht). Dies kann auch auf andere theologische Fächer ausgeweitet werden. Zudem kann der Bund jederzeit Ausbildungskompetenz, die unter uns nicht vorhanden ist, als Dienstleistung auch aus dem Bereich anderer (Frei-)Kirchen und Gemeinschaften erwerben. Dies wäre auch nicht nur unter ökonomischen, sondern auch unter ökumenischen Gesichtspunkten interessant.
 6. Durch das Referentensystem können die bisherigen Synergieeffekte fortgesetzt und möglicherweise sogar noch intensiviert werden. Der Dienst von Gastdozenten könnte intensiv und extensiv genutzt werden: Für die Zeit ihres Dienstes können sie in allen Ausbildungssparten und Instituten mit ihren Kompetenzen eingesetzt werden (wie es auch bereits praktiziert wird).
 7. Unsere künftigen Pastor(inn)en können von diesem Zuwachs an Ausbildungskompetenz am meisten profitieren: Denn es könnten nicht nur Einheiten im Rahmen der fünf klassischen bzw. sechs in Elstal angebotenen theologischen Disziplinen unterrichtet werden,¹² sondern auch Fähigkeiten, die Gemeinden oder Pastoren manchmal an der Pastorenausbildung vermissen (z.B. Leitungserfahrung, Mitarbeiterführung, spezielle diakonische und seelsorgerliche Fähigkeiten). Zudem könnten verstärkt Nichttheologen und ihr Erfahrungswissen an der theologischen Ausbildung beteiligt werden, um der oft beklagten Entfremdung von Theologie und Praxis besser zu begegnen. Die Bandbreite an vorhandenen kollektiven Begabungen kann von einer individuell besetzten Dozentur nicht in gleicher Weise erwartet werden.
 8. Neben der theologischen Vielfalt käme auch die Vielfalt an Frömmigkeitsstilen und Glaubenserkenntnissen innerhalb unseres Bundes besser zum Tragen. So könnten alle Frömmigkeitsrichtungen unseres Bundes *innerhalb* – und nicht wie bisher lediglich *zwischen* – der einzelnen Fächer und Disziplinen gleichberechtigt berücksichtigt werden.

¹² Die fünf klassischen theologischen Disziplinen (Altes Testament, Neues Testament, Kirchengeschichte, Systematische Theologie, Praktische Theologie) erfahren durch das Fach »Diakonie und Missionswissenschaft« eine beträchtliche und erfreuliche Erweiterung.

9. Die Studierenden würden durch ein abwechslungsreiches Programm zusätzlich motiviert. Kleinere Unterrichtseinheiten und wechselnde Dozenten fördern erfahrungsgemäß das innovative Interesse der Studierenden (Neugier) und bewirken meistens eine höhere Lern-Konzentration als eine sich über ein ganzes Semester erstreckende Veranstaltung.¹³ Für die notwendige »Reifung« theologischer Erkenntnisse sorgt ein fünfjähriges Studium und der im curricular angelegte Erkenntnisfortschritt ohnehin von selbst. Neuere Erfahrungen scheinen mit großer Deutlichkeit zu belegen, dass eine stärkere Konzentration des Studiums (z.B. durch »Trimesterlösungen«) zu besseren Studienergebnissen führt und motivationsfördernd wirkt.
10. Das bisherige sehr verschulte »Klassensystem« des Seminars könnte in ein modernes Kurssystem verwandelt werden, wie es an den Gymnasien (Oberstufenreform) Universitäten und Fachhochschulen besteht: Den Studierenden wird ermöglicht – bei Berücksichtigung von bestimmten Pflichtveranstaltungen – sich ihr persönliches Unterrichtsprofil zusammenzustellen, das ihrer individuellen Lernfähigkeit, ihren Begabungen und ihrem Arbeitsstil entspricht.¹⁴
11. Je nach Begabung und Kompetenz, die sich durch Veranstaltungen und Prüfungen belegen lassen, könnte die theologische Ausbildung, analog zu den Seminaren in den USA, unterschiedliche Grade und Abschlüsse ermöglichen. Beispiel: a) Diakonat, b) christliche Musikpädagogik (»Musikpastor«), c) spezielle pastorale Tätigkeiten (Apostel, Propheten, Hirten, Lehrer, Evangelisten, Missionare) usw. Die Alterspyramide zeigt zudem, dass die diakonischen Anforderungen an den pastoralen Dienst steigen werden, was das Berufsbild der Pastoren/Pastorinnen nachhaltig verändern wird. Der im Aufbau befindliche Diakonat und spezielle Kenntnisse der Geriatrie werden für eine künftige seelsorgerliche Begleitung von Senioren an Gewicht zunehmen.
12. Der Vorteil der Basisnähe dieser Weise der (Pastoren-)Ausbildung ist unübersehbar: Alle Dozenten sind gleichzeitig Gemeindepastoren (oder in der Gemeindegemeinschaft verankerte Mitarbeiter/innen) nach dem Grundsatz: »Pastoren bilden Pastoren aus«.¹⁵ So kann einer oft beklagten Entfremdung von Gemeinde und theologischer Ausbildung wirkungsvoller begegnet werden. Die Frage nach der Relevanz theo-

¹³ Wo es um der Inhalte willen notwendig ist, Kurse über ein ganzes Semester durchzuführen, könnten diese im Rahmen des Referentensystems weiterhin durchgeführt werden. Zu erwägen wäre hier besonders die Einbindung der verbliebenen fest angestellten Dozenten oder ortsnaher Referenten.

¹⁴ Gewisse Regulative wie Pflichtveranstaltungen für einzelne Semester müssten, sofern ihr derzeitiger Umfang sinnvoll ist, selbstverständlich beibehalten werden.

¹⁵ Auch die Dozenten des Seminars sind Pastoren, freilich, wie bereits dargelegt, nicht im aktiven Gemeindedienst.

- logischer Erkenntnisse kann durch zeitnahe Erfahrungen aus den Bereichen Verkündigung und Seelsorge besser vermittelt werden. Diese Basisnähe kann durch das Referentenmodell andererseits mit der vorhandenen – bleibend notwendigen! – qualifizierten theologischen Allgemeinbildung verbunden werden, die aufgrund des allgemeinen Bildungsstandes in unserer Bevölkerung und auch in unseren Gemeinden nicht reduziert werden sollte.
13. Auch für die an der Ausbildung beteiligten Theologen bietet das Modell Vorteile: Sie bleiben auch wissenschaftlich ihrem Fach bzw. ihrer Disziplin verbunden, praktizieren ihre Gaben und bilden sich ständig fachlich weiter. Das könnte auch zu einer Steigerung der theologischen und pädagogischen Kompetenz in unserer gesamten Bundesgemeinschaft führen. Das Verhältnis von Erkenntnis und Praxis würde sich in ganz anderer Weise gestalten lassen als bisher.
 14. Das Referentenmodell lässt sich ohne Schwierigkeiten mit einer Residenzpflicht der Lehrenden verbinden: Für die Dauer des zeitlich befristeten Lehrauftrags ist das gemeinsame Wohnen mit den Studierenden auf dem Campus sinnvoll und sollte unbedingt zur Bedingung gemacht werden. Damit würden wir auch dem angestrebten Ziel einer Campuslösung näher kommen (bisher haben wir nur einen Campus, aber noch keine Lösung).
 15. Die Residenzpflicht für Lehrende (und für Studierende!) ermöglicht eine höhere Planungssicherheit für die Verwaltung des BZE und könnte die Gefahr eines Leerstands der Immobilien in Elstal verringern.
 16. Trotz der gestiegenen Gebäudekosten (einschl. der Zins- und Tilgungsleistungen) ist es durch das bisher hohe Spendenaufkommen möglich gewesen, die Anzahl der Dozentenstellen zu erhöhen. Diese hohe Bereitschaft unserer Gemeinden, die Bildungsarbeit des Bundes auch finanziell zu unterstützen, verpflichtet uns, mit den anvertrauten Mitteln im besten Sinne »haushalterisch« umzugehen und diese optimal einzusetzen.
 17. Der finanzielle Vorteil des Referentensystems besteht darin, dass der Bund nur das an Personalkosten für die Ausbildung bezahlt, was tatsächlich an Unterricht geleistet wird. Vorlesungsfreie Zeiten belasten den Haushalt weniger als bisher und die ebenfalls Kosten trächtigen Freisemester entfallen ganz.

5. Umwandlung des Theologischen Seminars in eine staatlich anerkannte (Fach)Hochschule

Unsere Erfahrungen in den Gemeinden und Hochschulen bestätigen, dass sich eine beträchtliche Anzahl von Theologiestudierenden aus unseren Gemeinden von vornherein für ein Hochschulstudium entscheiden, weil

sie einen staatlich anerkannten Abschluss in unserer Zeit für unabdingbar halten.¹⁶

Wir sollten daher für unsere theologische Ausbildung den Status einer »Privaten Fachhochschule« anstreben. Dies ist nach Meinung von Fachleuten (z.B. Fred Pieneck, Alwin Porak¹⁷) aussichtsreich.

1. Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen kann davon ausgegangen werden, dass künftige Bewerber(innen) für ein Studium am Theologischen Seminar die allgemeine Hochschulreife oder ein Fachabitur besitzen. (Andernfalls müsste durch einen Eingangstest nachgewiesen werden, dass die Betroffenen den Anforderungen eines solch anspruchsvollen Studiums gewachsen sind.)
2. Die Kooperation mit Wales (B.A. und M.A.) ist aufgrund des angelsächsischen Studiensystems nicht unproblematisch und bleibt langfristig problematisch, wie gerade die Fragen des komplizierten Leistungsnachweises zeigen. Der Umweg über Wales scheint allerdings für die Anerkennung von Studienabschlüssen nicht unbedingt erforderlich. Mit Entschlossenheit sollte daher über eine Vernetzung des Seminars mit den akademischen Verhältnissen in Deutschland nachgedacht werden. M.E. verfügt unser Bund bereits über eine ausreichende Anzahl von promovierten und sogar habilitierten Kräften, um eine Anerkennung als »Private (Fach-)Hochschule« in absehbarer Zeit erreichen zu können.
3. Die Überlegungen in unserer Gesellschaft bezüglich einer Hochschulreform gehen überdies derzeit dahin, die Habilitation abzuschaffen, was für eine staatliche Anerkennung Elstals förderlich wäre. Im Bedarfsfall könnten auch habilitierte Personen deutscher Universitäten, die mit unserer Freikirche verbunden sind, für den wissenschaftlichen Qualitätsnachweis kooptiert werden (als Fachschaftsvertreter, die den Dozenten de jure vorstehen). Ferner könnten wir auch Anreize schaffen, um Habilitationen in unseren Reihen zu fördern.

¹⁶ Dass eine solche Umwandlung aussichtsreich ist belegt u.a. die staatliche Anerkennung der Adventistischen Hochschule Friedensau. Das jüngste Beispiel für eine erfolgreiche Anerkennung ist die »Evangelischen Akademie für Kirchenmusik« in Bamberg, die mit nur 25 Studierenden in eine Fachhochschule umgewandelt wurde, die vom bayerischen Staat vor Kurzem anerkannt wurde (Bezugsquelle: Sendung des bayerischen Rundfunks vor etwa 14 Tagen). Ausgangspunkt war die vom bayerischen Staat akzeptierte Einsicht, dass in der heutigen Zeit eine staatliche Anerkennung für eine qualifizierte Berufsausbildung unerlässlich sei.

¹⁷ Von A. Porak liegt eine das vorliegende Konzept unterstützende gutachterliche Stellungnahme vor.

6. Anfragen, Probleme und Lösungsvorschläge

1. Schwierigkeiten könnte es im Blick auf einen organisierten Vertretungsdienst in den Gemeinden geben. Allerdings: Was bisher schon an anderen Orten und Einrichtungen funktioniert (z.B. in Kursk), kann auch in Elstal gelingen.
2. Das Referentensystem erfordert eine gut durchdachte Planung hinsichtlich der erforderlichen Unterrichtseinheiten durch ein breit gefächertes Kollegium, das durch seine Größe auch Spannungen und einen erweiterten Gesprächsbedarf mit sich bringt (Anstieg der Diskursivität).
3. Weitere Bezugspersonen für die Studierenden oder Klassenverbände (»Tutorien«) müssten die bisher ausschließlich von den Dozenten geleistete Arbeit übernehmen. Die Hauptverantwortung würde hier bei dem Rektor und/oder dem/der Studienleiter/in liegen. Zu erwägen wäre daher, ob nicht ein hauptamtlicher Seelsorger (analog zu den Studentenpfarrern) für das gesamte Bildungszentrum eine solche Bezugsperson für die Studierenden (und darüber hinaus auch für die übrigen Bewohner des BZE) sein könnte. Dies ist m.E. auch unter fachlichen Gesichtspunkten der Studienbegleitung sinnvoller als die bisherige Begleitung über Tutorien durch die Dozenten.
4. Für die im engeren Sinne fachliche Begleitung könnten auch die modernen Kommunikationsmittel wie das Internet verstärkt genutzt werden, wie es von Studierenden und Lehrenden heute vorausgesetzt werden kann. Der persönliche Kontakt kann und soll dadurch jedoch nicht ersetzt werden.
5. Es ist zu erwarten, dass die derzeit angestellten hauptamtlichen Dozenten aus nachvollziehbaren Gründen das Referentensystem zunächst nicht favorisieren werden. Die (sicherlich auch emotionalen) Widerstände, mit denen hier zu rechnen ist, können allerdings auch dazu beitragen, das hier vorgelegte Referentenmodell weiter zu verbessern und auf Schwachstellen zu durchleuchten.
6. Um die Praxisnähe von Studium und Beruf zu fördern, sollte der Übergang von einer Semester- auf eine Trimesterlösung des Studienbetriebs bedacht werden. Die bisherigen Erfahrungen mit diesem Modell (v.a. im Ausland, aber auch an Universitäten wie der – sehr modernen! – Bundeswehruniversität in München) finden eine durchweg positive Resonanz. Die Studienzeiten werden intensiver genutzt, die Studiedauer sinkt bei gleichzeitiger Anhebung der durchschnittlichen Leistungen. In unserem Ausbildungskontext könnte jeweils ein Trimester für das Erstellen von Qualifikationsarbeiten (wissenschaftliche Hausarbeiten) und Gemeindepraktika genutzt werden.
7. Die größten Schwierigkeiten würden sich für die Übergangszeit vom Planstellen- zum Referentenmodell ergeben, in der bis zum Auslaufen der bestehenden Zeitverträge zwei Modelle miteinander koordiniert werden müssten. (Für diese Zeit könnte die Bundesleitung einen per-

manenten – und zugleich zeitlich befristeten – Ausschuss einrichten, der als externe Instanz das Kollegium berät und begleitet.)

8. Die Einführung des Systems müsste in geeigneter Form auch mit den Studierenden erörtert werden, um mit ihnen die Vorteile, Chancen und Probleme des neuen Systems zu diskutieren.