



ELKB

VBVmag

MAGAZIN DER VEREINIGUNG BAYERISCHER VIKAR*INNEN UND PFARRER*INNEN IM PROBEDIENST
NUMMER 48

SEPTEMBER 2018

Über den Tellerrand

Das Vikariat in anderen Landeskirchen

Inhalt

- 4 Zur Sache:
Über den Teller-
rand *Oliver Heinrich guckt bei den
anderen Landeskirchen in die
Kochtöpfe.*
- 10 Unterm Talar:
Familienfreundlich? *Esther Jumel-Rein nimmt einen
landeskindlichen Vergleich vor.*
- 14 Unter uns:
Das Vikariat in
Württemberg *Christian Leidig macht uns
den Mund wässrig.*
- 18 Interview:
Stefan Reimers *Esther Jumel-Rein trifft den
neuen Personalchef der ELKB.*
- 21 Studententag zu PuK *Philipp Roß berichtet über den
Tag im Ecksteinhaus Nürnberg.*
- 22 Wind of Change *Katharina Bach-Fischer erzählt
Euch das Neueste aus der VBV.*

Editorial



Katharina Bach-Fischer

IMPRESSUM

Das VBVMag wird herausgegeben von der Vereinigung Bayerischer Vikarinnen und Vikare.

Geschäftsführung:
Hendrik Meyer-Magister
Evang.-Luth. Kreuzkirche
Hiltenspergerstr. 55
80796 München

Redaktion: Esther Jumel-Rein, Roswitha Schiling, Philipp Stoltz

Mit dieser Ausgabe wollen wir den „Blick über den Tellerrand“ wagen. Das Redaktionsteam hat eine bunte Mischung an Beiträgen zusammengetragen, die sich einerseits damit beschäftigen, wie das Vikariat in anderen Landeskirchen abläuft und andererseits danach fragen, wie Vikar*innen über die Grenzen der Landeskirchen zusammenarbeiten.

Im Alltag des Vikariats sind wir alle oftmals damit beschäftigt die Suppe auszulöffeln, die nun einmal vor uns steht. Das ist gut. Das ist pragmatisch. Und bisweilen schmeckt es ja auch nicht schlecht, das Vikariat in Bayern.

Wenn es darum geht, das Vikariat und seine Zukunft zu gestalten, sei es das eigene Vikariat oder das bayerische Vikariat als solches, dann lohnt es, den Blick von der eigenen Suppe zu heben und über den Tellerrand zu blicken. Offen zu hören und zu sehen, was den Vikar*innen in Deutschland alles so serviert wird von ihren Landeskirchen. So können wir voneinander lernen und Ideen und Impulse für unser eigenes Arbeiten erlangen.

Im Namen des Ständigen Teams bedanke ich mich herzlich bei der Redaktion dieser Ausgabe für die gewohnt zuverlässige und kreative Arbeit und wünsche Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine unterhaltsame und gewinnbringende Lektüre!

Über den Tellerrand

*Oliver Heinrich guckt bei den anderen Landeskirchen in die Kochtöpfe:
Wie lange dauert dort die Ausbildung? Und was verdient man dort?
Vor allem: Wie können die Landeskirchen attraktive Arbeitgeber sein?*

Nachwuchs zu gewinnen ist die Aufgabe jeder Institution, nicht nur der Kirche. Schließlich geht es dabei in allen Gruppen um nichts weniger als ums Überleben und um das Weitergeben von Werten materieller und ideeller Art. Denn ohne Nachwuchs sterben Gemeinschaften aus. Dabei bewegen sich alle Gruppen auf der Linie zwischen Bedingung als Voraussetzung zur Aufnahme und Teilhabe auf der einen Seite und Werbung für die eigene Sache auf der anderen. Es geht also immer darum einerseits die vorhandenen Werte zu bewahren, indem die Gruppe sie weitergibt, und andererseits würdige

Nachfolger zu finden, die das Werk in einer vorgestellten Weise weiterführen und -entwickeln.

Kirche und die Megatrends dieser Welt

Kirche in der Welt muss sich, wenn sie Nachwuchs gewinnen will, mit den Megatrends des 21. Jhds auseinandersetzen. Der demografische Wandel stellt zusammen mit der Säkularisierung der Gesellschaft, die die Relevanz des Glaubens nicht nur infrage stellt, sondern sogar grundsätzliche Vorbehalte zu Religion im Allgemeinen formuliert, die verfassten Kirchen vor große Herausforderungen. Es ist heute



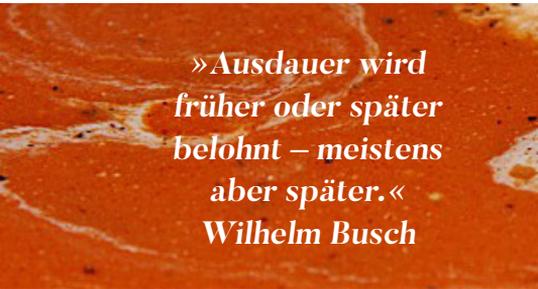
nicht mehr selbstverständlich einer Kirche anzugehören, im Gegenteil. Heute kehrt sich die Beweislast um. Heute muss das Kirchenmitglied sich vor der Gesellschaft für seine Haltung zur Kirche (und für ihre vorgestellte Geschichte) rechtfertigen.

Wenn Kirche also angehende Pfarrer sucht, so sucht sie nach Menschen mit bestimmten Eigenschaften und Fähigkeiten. Im weiteren Verfahren formt sie zusätzlich die Anwärter, ihre Vikare, nach ihrem Leitbild und hilft einerseits die Bedingungen zur Aufnahme in den Kreis der Ordinierten zu erreichen, kontrolliert andererseits den Erfolg dieses Prozesses mit

mehreren Prüfungen. Ihr werbendes Versprechen besteht darin, nach diesem Prozess den eigenen (rechtverstandenen) Glauben öffentlich im Namen der Kirche weitergeben zu können und dabei von der Sorge um das tägliche Brot enthoben zu sein.

Pfarrer sind der Kirche dabei Mittel und Zweck zugleich. Sie sind insofern Mittel, indem sie den Glauben fördern und Gemeinden formen und leiten. Sie schaffen so, mit Gottes Hilfe und vielen anderen fleißigen Menschen, die Grundlagen ihrer eigenen Existenz und der der Kirche. Und sie sind Zweck, indem Kirche ihre Existenz und ihre Entwicklung fördert und

sie nicht nur als Träger der Verkündigung, sondern auch darüber hinaus wahrnimmt und wertschätzt.



**»Ausdauer wird
früher oder später
belohnt – meistens
aber später.«
Wilhelm Busch**

Kirche auf der Suche nach sich selbst

Doch das bisherige Gleichgewicht zwischen Bedingung und Werbung verschiebt sich deutlich hin zur Werbung. Damit verbunden ist hier in Bayern eine steigende Bereitschaft auf den Nachwuchs, Abiturienten, Studenten, Vikare und Probeprediger zuzugehen, Ideen, Wünsche und Problemanzeigen wahrzunehmen und sich dazu konstruktiv zu verhalten. Auch EKD-weit vernetzen sich die Verantwortlichen stärker mit den Vikarsvertretungen ihrer Landeskirche, denn sie haben erkannt, wie wertvoll

es ist, wenn der Nachwuchs selbst zum Aufbau der Kirche beiträgt. So ist z.B. die (Wieder-)Gründung der IVEKD (Interessenvertretung der Vikare und Vikarinnen sowie der Pfarrerinnen und Pfarrer auf Probe der EKD-Gliedkirchen) 2016 von vielen Kirchenleitungen sehr positiv aufgenommen worden. Es wird mittlerweile geschätzt ein Gegenüber zu haben, das für den Nachwuchs sprechen kann und will und das Haltungen und Wahrnehmungen der jüngeren Generation kommunizieren kann und so den Diskurs innerhalb der Kirchen bereichert. Ausdruck findet das in der Einladung eines Vertreters der IVEKD zur EKD-Fachkommission I der Gemischten Kommission zur Reform des Theologiestudiums mit beratender Stimme.



**»Damit das Mögliche entsteht,
muss immer wieder das
Unmögliche versucht werden.«
Hermann Hesse**

Kirche im Gespräch

Für den Nachwuchs ist die Aussicht gehört zu werden jedoch auch mit der Aufgabe verbunden, sich selbst zu klären und die eigenen Anliegen auf eine gute Weise zu kommunizieren. Hier in Bayern führt die VbV regelmäßig Kontaktgespräche mit Abteilung F des Landeskirchenamts, mit dem Predigerseminar und mit der FEA. Sie kooperiert außerdem mit dem Pfarrerverein

und der Pfarrerkommission. Mitbestimmung organisieren die Landeskirchen ganz unterschiedlich. Die Nordkirche schickt Vertreter der Vikare in den Ausbildungsausschuss und in die Landessynode. Innerhalb der EKBO hat die Vertretung ebenfalls eine Stimme im Ausbildungsausschuss. In Westfalen haben Vikarsvertreter sogar ein Rederecht auf der Synode. Württemberg gewährt ein Mitspracherecht im Konvent und im Kuratorium des Predigerseminars. In der Lippischen Kirche sind die Vikare in fast allen Ausschüssen vertreten, dabei gibt es jedes Jahr zwei Fragestunden des Konvents mit dem Landessuperintendenten.

Lange war das zentrale Thema der IVEKD die Synopse (abrufbar unter: ivekd.de/synopse). Dabei werden in einer Tabelle die Bedingungen des Vikariats in verschiedenen Landeskirchen kurz erläutert. Mittlerweile haben einige Landeskirchen die Vorteile einer solchen Vergleichbarkeit erkannt und lassen die Tabelle von den Ausbildungsreferenten befüllen (u.a. Baden, Bremen, Bayern, EKBO, Württemberg, Pfalz). Es ist schließlich auch eine um den Nachwuchs werbende Form sich selbst darzustellen.

Pfarrer gesucht

Wesentliche Aspekte des Vikariats sind sicher neben dem Zugang, die Länge, Vergütung, die Struktur des zweiten Examens und der Übergang in den Probendienst. Dabei kennen einige Landeskirchen alternative Zugänge neben dem klassischen ersten theologischen Examen. Die EKBO erkennt Absolventen des Masterstudiengangs der Ev. Hochschule Berlin an. Württemberg und Baden die des Marburger und des Heidelberger Masters. Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau ebenfalls den Marburger Master. Die mitteldeutsche Kirche lässt Gemeindepädagogen zu. Ein Auswahlgespräch oder ein Kolloquium ist in vielen Kirchen dabei obligatorisch, auch nach dem klassischen ersten theologischen Examen.



Zwischen Alimentierung...

Vergütung während des Vikariats kann ja durchaus über Wohl und Wehe für zweieinhalb Lebens- und Ausbildungsjahre entscheiden, gerade, wenn der Mensch nicht mehr alleine ist. Hier in Bayern sind dabei vielfältige Regelungen für diverse

Bedürftigkeiten in Gebrauch. Der Verdienst liegt hier mit ca. 1400€ nominell etwas über dem Durchschnitt. In Bremen und in Kurhessen-Waldeck wird schon im Vikariat ein Dienstrechner gestellt, genauso wie auch in Württemberg. Dort, einmalig innerhalb der EKD, hat ein Vikar sogar einen Anspruch auf eine Dienstwohnung, was in den Städten sehr praktisch ist. Auf dem Land kann sich der Vikar aber durchaus schon einmal in seiner Wohnung verirren.

...Predigerseminar...

Die Anzahl an Ausbildungswochen in den Predigerseminaren ist weit gestreut innerhalb der EKD. Die Nordkirche verlangt 26 Kurswochen, die bayerische und die pfälzische Kirche nur 19. Kurhessen-Waldeck investiert 27 Wochen Zeit im Predigerseminar und spendiert vier Wochen Vorbereitungszeit auf den Probedienst.

...und Schwerpunkten...

Die meisten Ausbildungskonzepte umfassen diverse Schwerpunktphasen. Während hier in Bayern immer ein Grundprogramm läuft, zu dem zusätzlich die Schwerpunktphase abgearbeitet wird, trennen

andere Landeskirchen die Phasen komplett. Die meisten beginnen nach einer Einführung ins Vikariat mit einer religionspädagogischen Schwerpunktphase, die am Predigerseminar beginnt und sich dann in einen Einsatz an ein oder mehreren Schulen fortsetzt. Die mitteldeutsche Kirche und andere fügen sofort danach die erste Prüfung des zweiten Examens an, noch bevor andere Phasen beginnen. In Sachsen dauert diese Phase sechs Monate und nennt sich Pädagogikum. Die rheinische Kirche verfolgt einen mittleren Weg, nach drei Monaten vollzeitlichem Dienst in der Schule folgen die anderen Phasen innerhalb derer die VikarInnen weiterhin zwei Schulstunden pro Woche geben. (Weitere Informationen zur möglichen Schwerpunktphasen finden Sie in einem Artikel aus der ELKWüe, die eine besondere Schwerpunktphase in Bezug zu Kirche in der Arbeitswelt implementiert hat.)

...formen (sich) Vikare...

Die Dauer des Vikariats insgesamt schwankt innerhalb der EKD zwischen 24 (Hessen-Nassau, Baden, Sachsen) und 30 Monaten (Bremen, Rheinland, Mitteldeutschland, Westfalen und Bayern - noch).



*»Werte kann man nicht
lehren, sondern nur
vorleben.«
Viktor Frankl*

Auch der Übergang in die Probepredigerzeit wäre noch zu diskutieren. Die meisten Landeskirchen sind dabei dem Sendungsprinzip verhaftet. Dabei können jedoch Wünsche angegeben werden. Inwieweit sich diese realisieren lassen und wie die vorgenommenen Sendungen kommuniziert werden, bestimmt dabei die Wahrnehmung der Gesendeten erheblich. Zugegebenermaßen sind die Kirchenleitungen dabei von vielfältigen Zwängen und Bedürfnissen in ihren Entscheidungen beeinflusst.

Dennoch ist es gerade dann, wenn ein nicht erfüllter Wunsch Menschen aus ihrer sozialen Umgebung reißt und manchmal auch verzweifeln lässt, die besondere Pflicht eines Arbeitgebers mit Monopolstellung, sich dieser Menschen in besonderer Weise anzunehmen. Denn in der Regel ist die Beschäftigung bei der Kirche für die Bewerber alternativlos und damit auch existenziell.

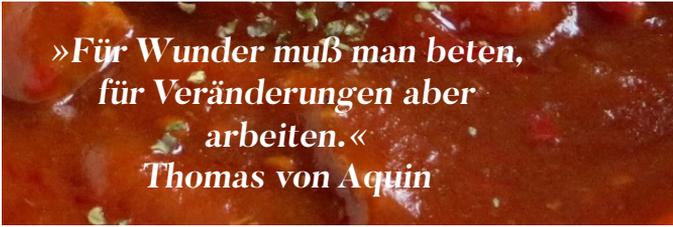
Es ist zu wünschen, dass an dieser Schnittstelle, die Kirchenleitungen sich ihrer Verantwortung bewusst werden und diese wahrnehmen. Auch aus eigenem Interesse, denn wenn ProbepredigerInnen ihre Erfahrungen mit Residenzpflicht und Entsendungsprinzip

traumatisch erleben, dann sinkt das Vertrauen und die Loyalität gegenüber ihrer Kirche. Begeisterung sieht anders aus.

...(für) ihre Kirche!

Gerade Kommunikation, die Kirche als eine ihrer Stärken empfindet, könnte sich da noch verbessern, indem die Verantwortlichen sich bemühen von der anderen Seite her zu denken.

Wenn die Probepredigerstellenvergabe dann selbst für alle(!) zum guten Lernort wird, gewinnt Kirche insgesamt.



**»Für Wunder muß man beten,
für Veränderungen aber
arbeiten.«**

Thomas von Aquin

Die Kirchenleitung weiß um den Wert ihres Nachwuchses. Das ist eine gute Nachricht. Trotzdem gibt es noch viel zu tun, damit es innerhalb der EKD nicht zu solchen Einbrüchen in der Kirchenmitgliedschaft kommt wie in den Niederlanden. Hier waren nach dem Krieg die meisten Menschen evangelisch. Heute ist es nur noch ein Bruchteil der Bevölkerung. Eine typische Frage niederländischer Touristen beim Besuch einer Kirche in Deutschland lautet: „Is still a church?“ - Ja, Gott sei Dank!

In diesem Zusammenhang spricht Jesus zu seinen Jüngern: „Die Ernte ist groß, der Arbeiter aber sind wenige. Darum bittet den Herrn der Ernte, dass er Arbeiter aussende in seine Ernte.“

UNTERM TALAR FAMILIEN- FREUNDLICH?

Es war bei diesem Thema gar nicht so leicht, über den Tellerrand der ELKB zu blicken, weil sich viele lieber nicht zu ihrer eigenen Situation äußern wollten. Aber auffällig ist, dass das Predigerseminar in Locom (Hannoversche Landeskirche) immer sehr positiv erwähnt wird, wenn es um eine familienfreundliche Ausbildung geht. Hier gibt es eine ganztägige Tagespflegestelle mit Tagesmutter für Kinder bis zu 6 Jahren und die Möglichkeit jemanden mitzubringen, um

die Kinder dort einzugewöhnen. Es stehen familienfreundliche Zimmer und Kinderausstattung wie z.B. Hochstühle und Kindergeschirr zur Verfügung. Darüber hinaus tut die Hannoversche LaKi noch mehr, um ihrem selbstgewählten Titel „familienfreundliche Landeskirche“ gerecht zu werden: So werden Vikar*innen in Elternzeit die Beiträge für die private Krankenversicherung erstattet (allerdings muss man diese Information aktiv nachfragen),



Esther Jumel-Rein macht den landeskindlichen Vergleich.

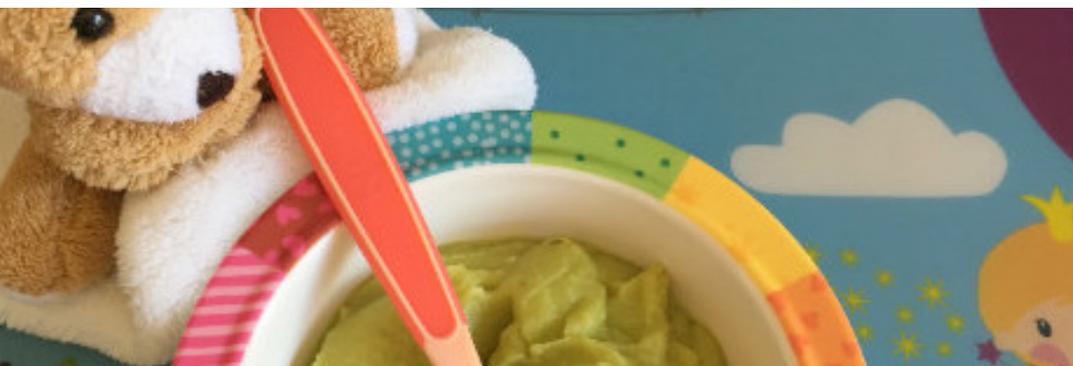
Vikariatsanwärter*innen mit Kind(ern) erhalten oft schon im Vorfeld Garantien für Vikariatsstellen in der Nähe des PS und Mentor*innen nehmen so weit möglich Rücksicht auf die familiäre Situation ihrer Vikar*innen. Es scheint allenortens in der hannoverschen LaKi viel Verständnis dafür zu geben, dass Vikar*innen nach einem so langen Theologiestudium Familien gründen und damit nicht bis nach dem Vikariat warten wollen.

Anders sind die Erfahrungen im Probedienst, wo reguläre Stellen besetzt werden. Die Reaktionen auf eine Schwangerschaft können sehr unterschiedlich sein, bis hin zu: „Hättet ihr euch nicht noch zurückhalten können?“ In diesem Fall befürchtete die Gemeinde, die Pfarrerin würde nun 3 Jahre zu Hause bleiben und ihre Stelle damit blockieren.

Und wenn wir nun nochmal auf unseren eigenen ELKB-Teller blicken? Vikar*innen haben Möglichkeit ihren Nachwuchs inkl. Betreuungsperson mit ins PS zu nehmen. Allerdings gibt es mehr PS-Tage in einem Jahr als deutsche Arbeitnehmer*innen Urlaub nehmen können, es brauch dafür also mehrere enge Vertraute. Für Männer ist diese Möglichkeit im Übrigen nicht vorgesehen, auch wenn es den Wunsch schon mehrfach gab. Für alle Eltern gibt es pro PS-Tag einen Zuschuss, damit auch

die Eltern von schulpflichtigen Kindern sich zu Hause eine Betreuung zumindest zum Teil leisten können. Alleinerziehende Vikar*innen bekommen auf Wunsch eine Stelle in Nürnberg oder im Heimatort, damit die Tagesbetreuung organisierbar und in Nürnberg die Übernachtung zu Hause möglich ist. Es gibt die Möglichkeit des Teilzeitvikariats, wenn man es sich finanziell leisten kann. Denn gerade Alleinerziehende wären z.T. froh gewesen, die Arbeitslast in der Ausbildung zugunsten der erhöhten Verantwortung zu Hause anders zu verteilen, können es sich aber finanziell als Alleinverdienende nicht leisten.

Die weitere Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung hängt stark davon ab, wie kooperativ Mentor*innen sind. Hier variieren die Geschichten erheblich: Von Rücksicht auf die Bedürfnisse einer Familie mit kleinen Kindern reichen die Erfahrungen bis hin zu völligem Unverständnis und Kommentaren von Mentoren, dass Frauen mit Kindern in der ELKB keine Zukunft als Pfarrerin hätten und auch nicht gebraucht würden,





Die KiTa "Klostergärtchen" im Predigerseminar Loccum (Bild: Roger Heimann)

aber auch mal von Mentorinnen, die schließlich auch ohne Sonderbehandlung ausgekommen seien. Ebenso stark unterscheiden sich die Reaktionen und das Verständnis der Gemeinden. Dies hängt auch davon ab, wie viel Erfahrung mit Vikar*innen die Gemeinden und Mentor*innen bereits haben.

Im Probendienst sind die Reaktionen auf eine Schwangerschaft im Übrigen zunächst mal sehr positiv. Die meisten haben Verständnis dafür, dass junge Pfarrer*innen spätestens nach der abgeschlossenen Ausbildung an Familienplanung denken. Da ist die Freude auf ein zu erwartendes Pfarrerskind groß. Doch nach weiterem Nachdenken befallen Gemeinden und KollegInnen oft Ängste, in Hinsicht auf die Vertretung und eine längere Auszeit.

An dieser Stelle ist die ELKB durchaus noch gefragt: Mehr Informationen für alle! Für Auszubildende (In PS und Gemeinde) zu den Rechten von und Hilfen für Schwangere und junge Eltern, damit sie

diese weitergeben, aber auch für alle in Ausbildung, damit sie ihre Rechte auch einfordern können. Wünschenswert wäre ein Konzept für Familienfreundlichkeit, das z.B. für die Ausbildung Spielräume aufzeigt, wo Flexibilität möglich ist, z.B. wenn das Kind erkrankt oder wenn Schwangere nur bedingt leistungsfähig sind. Und dann sollte es insgesamt eine Kultur geben, die es Schwangeren und Eltern ermöglicht, ohne Schuldgefühle wem auch immer gegenüber ihren Familien gerecht zu werden oder sie einfach nur zu genießen. Damit Vikar*innen und Pfarrer*innen im Probendienst gut, gerne und wohlbehalten ihren Beruf ausüben und auch Familienmenschen sein können.

Unter uns

DAS VIKARIAT IN WÜRTTEMBERG

Auf den ersten Blick wirkt das Vikariat in der Nachbar-Landeskirche ganz vertraut: Es gibt Bodenbilder und Kurswochen. Und doch bietet es kulinarische und konzeptionelle Besonderheiten! Christian Leidig macht uns den Mund wässrig.

Mein Name ist Christian Leidig, ich bin noch bis Ende August Studienassistent am Pfarrseminar. Hier in Württemberg ist das eine Möglichkeit den dreijährigen Probedienst nach der Ordination zu leisten. Als Studienassistent konzipiere und leite ich wie meine derzeit acht Kolleginnen die Kursarbeit des württembergischen Pfarrseminars. Der Gedanke ist, dass zu den Studienleiterinnen/direktoren, die ja langjährige pfarramtliche Erfahrung mitbringen, mit meiner Stelle auch eine Kollegin ins Boot geholt wird, die frisch aus der Ausbildung kommt und entsprechend andere Akzente in die



Kursarbeit einbringen kann. Neben diesen Lehraufgaben leite ich noch den Vorbereitungskreis der Herbstkonferenz und kümmer mich um die Geschäfte (s.u.). Hier drei wichtige Aspekte:

1. MIT UND OHNE BUTTER, NIE BELEGT - Württembergische Brezeln

Wo viele Vikare sind, da geht's ohne Brezeln nicht ab. (Sprüche 10,19). In keiner anderen Landeskirche werden so viele Brezeln gegessen wie in Württemberg, das ist zahlreich belegt. Um mit dem sprunghaft steigenden Brezelkonsum als Pfarrerin klarzukommen, werden Vikarinnen und Vikare auch bei allen Kursen im Pfarrseminar und im Pädagogisch-

Theologischen Zentrum in Stuttgart behutsam mit der Materie vertraut gemacht: Die allererste Kurswoche im Vikariat beginnt mit einem gemeinsamem Brezelmahl. Auch die „Kommunikationswoche“, in der je zwei Tage Sprecherziehung und zwei Tage GfK und TZI trainiert werden startet mit Smalltalkübungen bei Brezel. Alle drei „Kurswochen für Gottesdienstgestaltung“ und der einwöchige „Kasualkurs“ - je mit Brezel. Für die zwei Kurswochen Seelsorge: Mach feste Butter drauf! Elementar, d.h. ohne Butter, werden die Brezeln für die insgesamt vier Kurswochen „Bildung in Schule und Gemeinde“ gereicht. Weil gegen Ende alle Vikarinnen schon an die neue feste Speise gewöhnt sind, gibt es zu Beginn des einwöchigen Kurses für Pastoraltheologie und der je drei Tage





dauernden Kurse „Kirche in der Welt I und II“ pro Vikarin die doppelte Ration. Ob es wirklich stimmt, dass wir hier EKD-weit die besten Brezeln genießen? Aus eigener Erfahrung sage ich: ja!

2 CROSSING ALL OVER - die Ergänzungs- und Vertiefungsphase

Zwei bis drei Monate im letzten Drittel des Vikariats hat jede Vikarin die Möglichkeit, die bisher gemachten Lernerfahrungen in einer Cross-overphase zu „ergänzen und vertiefen“. Ziel ist es, möglichst abseits von klassisch-pfarramtlichen Betätigungsfeldern Außenwahrnehmungen auf und für Kirche zu sammeln. Diese Außenwahrnehmungen sollen helfen, die zukünftigen Leitungsaufgaben im Pfarramt kompetent, umsichtig und weltgewandt zu meistern.

Bei der Suche und Auswahl ihres Einsatzortes sind Vikarinnen frei. Zwei Coachinggespräche im Vorfeld helfen zur Zielfindung. Ich weiß von Kolleginnen, die Ihre EV-Phase bei einem großen Verlag in Hamburg, im baden-württembergischen Staatsministerium, beim Bürgermeister im Nachbarort oder auch bei einer Reederei absolviert haben. Ein freies Theater in einer Kleinstadt, ein Kulturinstitut in Kuba, die Personalberatung eines Unternehmens, beschützende Werkstätten, eine Werbeagentur oder ein Krankenhaus für Menschen mit HIV in Russland. Auch das sind Orte, die sich Vikarinnen für Ihre EV-Phase wählen. Weil das Vikariatsgehalt weiter bezahlt und auch ein relevanter Zuschuss für Fahrten und die Wohnung am anderen Ort gewährt wird, sind auch weiter entfernte Einsatzorte möglich. Im Verlauf ihres Einsatzes entwickeln die Vikarinnen eine passende theologische Themenstellung für eine Hausarbeit, die sie nach Ablauf der zehn Wochen abgeben. Eine mündliche Prüfung in den Themen Kybernetik oder



Gemeindebau schließt den Einsatz ab. Die gesamte Ausbildungsphase ist umrahmt von zwei Kursen (Kirche in der Welt I und II). In der gesamten EV-Zeit erhalten Vikarinnen einen wertvollen und profunden Einblick in gesellschaftlich relevante Systeme – weit über den eigenen „Kirchturm“ hinaus.



3 JEDES JAHR ANDERS - die Herbstkonferenz

Jedes Jahr treffen sich so um die 120 VikarInnen und Probedienstler (also grob geschätzt die Hälfte aller Eingeladenen) vier Tage zur Herbstkonferenz in Bad Boll, die sich über mehrere Jahrzehnte hinweg zu einer festen Größe im Ausbildungsjahr etabliert hat. (www.herbstkonferenz.info)

Jeweils am Ende einer Konferenz wird in einem sehr demokratischen Verfahren für das nächste Jahr ein neues Thema gewählt. Jede kann dafür einen Themenvorschlag machen, muss dafür dann aber auch eine Überzeugungsrede halten. Die Plakate geben einen Einblick in die Themen der vergangenen

Jahre. Um an der neuen Konferenz zu tüfteln und diese vorzubereiten, konstituiert sich dann jeweils spontan ein neuer Kreis. In der inhaltlichen wie konzeptionellen Ausgestaltung der Tage sind wir komplett frei, was die Herbstkonferenz auch regelmäßig zu einem Experimentierfeld für selbst ausgedachte oder weniger etablierte Großgruppenmethoden macht. Momentan sind wir gerade dabei, zu zehnt die HK 2018 zum Thema Scheitern fertig vorzubereiten. Geplant sind täglich zwei Tagzeiten-Scheiterliturgien, ein Lego-Bauworkshop „der Turmbau zu Ba-Bol“, mehrere Stunden Improtheater mit 120 Teilnehmern oder auch ein ganzer Vormittag zum Brunchen. Gelegentlich darf auch der eine oder andere Vortrag sein. Allgemein geschätzt wird auch die Chance, einmal im Jahr mit einer Horde gleichaltriger Kollegen wild zu tanzen und bei Dancefloorhits und schludrig-wirkungsvoll gemixten Cocktails sich die Verspannungen pastoraler Existenz herauszulösen. Die bilden sich, offen gesagt, auch bei uns. Trotz Brezel.



STEFAN REIMERS

Ist das ein Déjà-vu? Im letzten Heft hatte Stefan Reimers als scheidender Dekan von Fürstenfeldbruck über seine Erfahrungen mit PuK geschrieben. Nun interviewt ihn Esther Jumel-Rein als neuen Personalchef.



Herr Reimers, wie sind Sie dazu gekommen sich für den Posten des Personalchefs im LKA zu bewerben?

Personalführung war für mich immer ein zentrales Thema, schon als Pfarrer in einer Gemeinde mit viel Personalverantwortung und auch später als Dekan. Ich hatte immer mit vielen verschiedenen Berufsgruppen zu tun und kenne ihre Anliegen. Mir geht es aber auch um die gemeinsamen Themen und Perspektiven und um die Frage, wie gewinnbringend gemeinsam geplant werden kann, in der Gemeinde, im Dekanat oder auch im Diakonischen Werk.

Meine eigene Kirchlichkeit habe ich persönlich über den Kontakt mit Menschen entdeckt, die mich fasziniert und gestärkt haben. Deshalb sind Kirche und Gemeinde für mich immer ein Beziehungsgeschehen. Mein Interesse an dieser neuen Stelle liegt stark daran, wie wir Menschen nicht nur aus- und weiterbilden, sondern in ihrer Persönlichkeit stärken, so dass sie ein interessantes Gesicht von Kirche darstellen können.

Wollten Sie schon immer eine so entscheidende Stelle in der Landeskirche innezuhaben? Wenn ja, wieso?

Ich wollte immer Pfarrer sein, weil ich gerne mit Menschen zusammen leben wollte. Ich habe nie davon geträumt, in der Hierarchie aufzusteigen. Es ist tatsächlich eher so, dass die Freude daran, Dinge grundlegend zu verändern, konzeptionell zu denken und zu handeln, mit der Zeit gewachsen ist. Es gab immer wieder in meiner Dienstzeit Steine, die mich im Arbeiten behindert haben. Sie wurden dann für mich zur Motivation, an Schaltstellen zu kommen und etwas zu verändern. So wollte ich z.B. irgendwann Dekan werden, weil ich von Kooperationen und der Vielfalt von Gemeinden fasziniert bin und dafür Verantwortung übernehmen wollte. Langsam haben sich so meine Kompetenzen und mein Selbstbewusstsein auch im Blick auf meine neue Herausforderung entwickelt.

Sie meinten, Sie sind gerade dabei sich einzuarbeiten, ein Netzwerk aufzubauen und Leute kennenzulernen. Welchen Eindruck haben Sie bisher von Ihrer neuen Aufgabe?

Kurz gesagt: sie ist extrem vielfältig und bietet viele unterschiedliche Perspektiven. Da geht es z.B. um Hochschulpolitik, PfarrverwalterInnen, Vikare und Vikarinnen, Studierende, Examensvollzüge. Es geht darum, wo und mit welcher Konzeption Stellen verortet werden, auch gerade mit Blick auf PuK und die neue Landesstellenplanung. Das hört auch nicht auf bei der Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen oder der verschiedene Ebenen und Gremien der Landeskirche oder bei einer funktionierenden Verwaltung ...

Meine neue Stelle bietet eine riesige Palette. Das flößt mir auch Ehrfurcht ein und die Frage danach, wie das alles zu schaffen ist? Aber ich lerne ein großes Team an Mitarbeitenden und ReferentInnen kennen und erlebe dort große Offenheit für den Neuen. Das sind alles hervorragende Fachleute und tolle Menschen – d.h. ich freue mich auf diese neue Aufgabe!

Aber da gibt es im Moment auch noch den Abschied – vom Pfarrer-Sein, Dekan-Sein und der vielfältigen Berührung mit Menschen am Ort. Denn das wird in Zukunft anders sein.

Inwieweit werden Vikare und Vikarinnen oder PfarrerInnen im Probedienst mit Ihnen in Berührung kommen?

Die direkten Ansprechpartner sind qua Amt natürlich erst mal Frau Schmucker, Herr Riedner u.a., je nach Anliegen. Aber ich möchte mich auch in meiner Aufgabe als Abteilungsleiter mit vielen Personen und Geschichten direkt beschäftigen. Denn ich will auch direkt Kontakt haben, und habe ein starkes Interesse daran, die Menschen zu kennen, wann es nötig und möglich ist. Ich werde an Gesprächen teilnehmen und Kontakt pflegen zu VBV und Labet, Studienbegleitungen, Examina, Pfarrerverein. Mir sind das gemeinsame Nachdenken, auch theologisches Nachdenken, gemeinsames Angehen von Veränderungen und ein guter, regelmäßiger Kontakt wichtig. Ich werde mit Sicherheit nicht alles vom Schreibtisch aus machen, sondern auch unterwegs sein. Grundsätzlich sind meine Wünsche wahrscheinlich größer als meine (zeitlichen) Möglichkeiten, aber ich werde dann im Vollzug sehen, was möglich ist.

Welchen Eindruck haben Sie bisher von der Ausbildung von PfarrerInnen in der ELKB? Sehen Sie persönlich schon Projekte für die Zukunft?

Ich denke, jede Veränderung in der Zukunft wird sich einordnen lassen in bereits aktuell laufende Prozesse. Da ist insbesondere PuK mit der Frage „Wie kommen wir gut mit Menschen über unseren Glauben ins Gespräch?“ Es ist noch nicht klar benennbar, welche Auswirkungen dieser Prozess auf die Ausbildung und das Vikariat haben werden. Aber wir werden mehr in Räumen denken: Was brauchen die Hauptamtlichen in den jeweiligen Räumen, um Kirche gut zu gestalten zu und über Berufsgruppen hinweg intensiver zusammen zu arbeiten? Das wird auch Auswirkungen auf Studium und Ausbildung oder auf Leitungskompetenzen haben. Ich sehe jedenfalls, dass ich neue Prozesse gar nicht suchen muss, aber die Personalentwicklung mit den bereits laufenden Prozessen gut vernetzt gedacht werden muss. Personalentwicklung verstehe ich dabei so, dass Aufgaben und Gaben, Ausbildung und berufliche Umsetzung, Stellenprofil und Persönlichkeit so gut wie irgend möglich aufeinander bezogen werden, sich gegenseitig vielfältig bereichern und eine Vielzahl an Möglichkeiten ergeben, Schritt für Schritt.



STUDIENTAG ZU PUK

Mitglieder des LabeT und der VbV haben sich im eckstein in Nürnberg getroffen, um sich Gedanken zu PuK zu machen. Mit insgesamt 40 Personen entstand dort eine konzentrierte und konstruktive Arbeitsatmosphäre.

Besonders spannend war es, von den ReferentInnen aus den jeweiligen Arbeitsgruppen des Prozesses zu hören:

- A „Kirche im Raum“: Dr. Gabriele Hoerschelmann
- B „Gemeinde im Raum“: OKR Stefan Reimars
- C „Geistliche Profilierung“: Vikar Hendrik Meyer-Magister
- D „Kirche und Diakonie“: KR Reiner Schübel
- E „Vernetztes Arbeiten“: Rel.Päd. Brigitta Bogner
- F „Digitaler Raum“: Pfarrer Dr. Norbert Roth

Alle referierten blitzlichtartig, was ihre jeweilige Arbeitsgruppe – jetzt vor Abgabe des Abschlusspapiers, an das Projektteam Profil und Konzentration – als Handlungsempfehlungen für den weiteren Prozess erarbeitet hatten.

Die Stimmung an dem Tag war begeisternd. In verschiedenen Arbeitsgruppen wurden erste Assoziationen und Gedanken weiter vertieft und schließlich Ergebnisse dem Plenum vorgetragen. Die leitende Frage lautete: Was bedeutet PuK für die Ausbildung? (Bei Interesse einfach an philipp.ross@elkb.de schreiben)

Am Ende des Studientags war jedem klar, PuK ist spannend und wichtig. Es macht Spaß, über unsere Zukunft nachzudenken, aber es wäre auch schön, PuK aus theologischer Perspektive zu beleuchten.

Wenn auch du dazu Lust haben solltest, dann halte Dir den 8. November für die akademische Konsultation zu PuK frei! Du bist herzlich eingeladen! Bei Interesse melde dich einfach bei mir, um weitere Informationen zu bekommen.



WIND OF CHANGE?

AUS DER ARBEIT DER VBV



*Take me to the magic
of the moment: Katharina
Bach-Fischer hält Euch auf dem
Laufenden.*

Vollversammlung und Internes

Die Vollversammlung der VBV war im April 2018 im landeskirchlichen Archiv zu Gast. Nach der thematischen Vollversammlung im Herbst 2017, stand diesmal wieder die Vereinsarbeit und Personalia im Mittelpunkt unseres gemeinsamen Treffens. Das ST berichtete von den Kontaktgesprächen und es wurde lebhaft über Neuerungen in Bezug auf Spezialvikariate und das Vikariat im Ehrenamt diskutiert. (s.u.).

Wir haben uns auf der Vollversammlung vom langjährigen ST-Mitglied und Geschäftsführerin Jessica Tontsch verabschiedet. Nach Ihrem Ausscheiden aus der Geschäftsführung im Herbst 2016, hatte sie uns noch weiter mit Rat und Tat unterstützt und sich mit allem rund um den Probedienst befasst. Wir

wünschen ihr alles Gute und Gottes Segen und sagen noch einmal von Herzen: Danke!

Sabrina Muck wurde als neues Mitglied ins Ständige Team gewählt. Sie ist Vikarin im Kurs F17. Sie lebt und arbeitet in Bamberg an der Erlöserkirche. Oliver Heinrich wurde turnusgemäß im Amt bestätigt. Jennifer Marcen wird zukünftig das Team der Synodenbeauftragten unterstützen und hat inzwischen ihre Arbeit tatkräftig begonnen.

Auf der Vollversammlung am 24. Oktober 2018 stehen bereits wieder Neuwahlen an. Hendrik Meyer-Magister und Philipp Roß kündigten an, aus persönlichen Gründen nach dem Ende ihrer Amtszeit nicht erneut zu kandidieren. Hendrik Meyer-Magister wird zudem ab Anfang August in Elternzeit sein.



Hier könnte bald auch Euer Gesicht zu sehen sein! Aktuell: Hendrik Meyer-Magister, Katharina Bach-Fischer, Sabrina Muck, Oliver Heinrich, Philipp Roß

Um die anstehenden Übergänge so reibungslos wie möglich zu gestalten, wurden Katharina Bach-Fischer zur stellvertretenden Geschäftsführerin und Sabrina Muck zur Finanzreferentin gewählt.

Die Mitgliederzahlen der VBV sind stabil. Momentan haben wir 336 Mitglieder. Danken möchte ich in diesem Zusammenhang Roswitha Schiling, die gemeinsam mit Martin Schmidt vom PfaV ein tolles Konzept erarbeitet hat, um die berufsständischen Vertretungen in den PS-Kursen vorzustellen. Der Erfolg spricht für sich!

Stabil und zuverlässig ist auch die Arbeit des „neuen“ Öffentlichkeitsarbeitsteams. Ein Jahr ist es her, dass wir das neue VBVMag präsentieren konnten, das Fenster, das Einblick in unsere Vereinsarbeit erlaubt, aber auch das Me-

dium, das uns selbst den Blick über den Tellerrand ermöglicht - nicht zuletzt wegen der Rückmeldungen der Leser*innen zu den Inhalten des Magazins bzw. dem Vikariat. Vielen Dank dafür!

Auch dem Ständigen Team und allen die sich in und für die VBV engagieren ein herzliches: Vergelt's Gott!

Kontaktgespräche im Frühjahr 2018

Im Kontaktgespräch mit dem PS, wurde erneut deutlich, dass ein möglicher Umzug in einen „Bildungscampus“ an der Bayreuther Straße 1 das Team im PS lange beschäftigt hat. Inzwischen hat sich aber die Sorge, zu einem Umzug gezwungen zu werden, gelegt. Wie das Gebäudenutzungskonzept für das derzeitige PS-Gebäude in der Zukunft aussehen wird, ist noch offen.

Wir haben uns außerdem über das Diskussionspapier der VBV zu RU 2026 ausgetauscht und konnten dabei viele gemeinsame Gestaltungswünsche entdecken.

Dauerthemen, wie die Benachteiligung von Vikar*innen bei der Erstattung von Dienstfahrten, wurden beim Kontaktgespräch mit Abteilung F erneut in Erinnerung gerufen. Änderungen wurden angekündigt. Wie diese aussehen werden, ist derzeit noch unklar.

Von Seiten Frau Schmuckers wurde die Frage des Übergangs in den Probedienst eingebracht und gemeinsam diskutiert. Auch zum Vikariat im Ehrenamt und über das neue Modell zur Vergabe der Spezialvikariate fand ein Austausch statt.

Neben konkreten Fragen zur Durchführung der FEA-Kurse stand beim Gespräch mit der FEA erneut der Übergang zwischen Vikariat und Probedienst im Fokus. Der VBV war es wichtig, den Freiraum zu erhalten und zu schaffen, der es Vikar*innen ermöglicht, sich individuell auf die neuen Stellen vorzubereiten. Die im vergangenen Herbst gemeinsam erarbeitete Checkliste für den Dienstantritt wird inzwischen den neuen Probedienstleistenden bei Dienstantritt von der FEA zugesandt.

In allen Kontaktgesprächen wurden nicht zuletzt konkrete Einzelprobleme vorgebracht, die uns aus den Kursen und von VBV-Mitgliedern rückgemeldet worden waren.

Themen aus der Zusammenarbeit mit dem Pfarrerverein und aus der Pfarrerkommission

Der „Gemischte Ausschuss Versorgung“ hat eine Reduktion der Pensionen und Weihnachtsgeldansprüche der Kirchenbeamten empfohlen. Die Frühjahrssynode der elkb hat die Annahme dieses Vorschlags diskutiert, was eine breite innerkirchliche und allgemeine Öffentlichkeit bewegt hat. Die Debatte wurde hitzig geführt und hat zu einer berufsübergreifenden Solidarisierung unter Kirchenbeamten geführt. Wir haben uns, wie auf der Vollversammlung beschlossen, der Arbeit des PfaV vertrauensvoll angeschlossen, der die geplanten Änderungen in dieser Form ablehnt. Letztendlich ist die Synode der Empfehlung nicht gefolgt und hat erneut einen Ausschuss eingesetzt. Das Thema bleibt also aktuell. Wie wir uns zukünftig dazu verhalten, wird sicherlich eine Herausforderung der kommenden Zeit werden.

Es wurde von Frau Schmucker und Abteilung F ein neues Verfahren zur Vergabe der Spezialvikariate erarbeitet. Zu begrüßen sind das verbesserte Angebot von Spezialvikariaten, die angestrebte Transparenz des Verfahrens und der einheitliche und nachvollziehbare Zeitplan für alle Kurse. Bedauerlich ist, dass die Eigeninitiative von Vikar*innen nicht

mehr vorgesehen ist – auch wenn das LKA hier bisher nicht ganz einheitlich zu verfahren scheint, jedenfalls wurden bereits sehr unterschiedliche Erfahrungen mit dem neuen Modell gemacht.

Die Aufgabenorientierung des neuen Modells ist offenkundig und personalplanerisch angelegt. Die Gabenorientierung scheint uns jedoch dabei unterbestimmt zu sein, wenn ein Stellenpool von den Mitarbeitenden im LKA festgelegt wird, ohne vorher den Personenpool, also einen PS-Kurs, vorher unter diesem Aspekt wahrgenommen zu haben.

Das Zustandekommen des neuen Verfahrens war leider äußerst intransparent und die Umstellung erfolgte für Vikar*innen überraschend. Eine rechtzeitige Einbindung der berufsständischen Vertretungen, v.a. der VBV, wäre sehr wünschenswert gewesen.

Ebenso wurde ein Modell erarbeitet für ein Vikariat im Ehrenamt, das es wissenschaftlich Arbeitenden ermöglichen soll, neben der akademischen Qualifikation ein Vikariat zu absolvieren. Unsere Befürchtungen, es solle ein „Vikariat light“ etabliert werden, haben sich nicht bestätigt. Das Vikariat im Ehrenamt ist an das Teilzeitvikariat angelehnt. Positiv sehen wir den Versuch verschiedene Wege ins Vikariat zu öffnen, sowie Wissenschaft und Kirche zu vernetzen. Auf der anderen Seite erscheinen uns die zeitlichen Anforderungen eines solchen Vikariats, ohne Bezahlung, neben einer wissenschaftlichen Tätigkeit nicht besonders attraktiv zu sein. Die Stellung-

nahme des PfaV weist nicht zuletzt deshalb ausdrücklich darauf hin, dass eine Evaluation des Modells dringend notwendig sein wird. Diese Sicht teilen wir.

Im Sommer ist uns allen die Handreichung „Gut gerne und wohlbehalten arbeiten“ für die Erstellung von Dienstordnungen zugegangen. Der Vorschlag der VBV, bei den Dienstordnungen die besondere Situation der Dienstanfänger*innen zu beachten, wurde leider wenig berücksichtigt. Immerhin sind jetzt für Probepredienstleistende mehr Verfügungsstunden vorgesehen, nämlich 8 statt 4 Stunden. Das ist nicht das Ergebnis, das wir uns erhofft hatten, aber immerhin eine kleine Erleichterung für alle Probepredienstleistenden.

RU 2026 - Nachgang

Im Februar hatten VBV-Vertreter*innen im Rahmen des Prozesses RU 2026 ein sehr konstruktives Gespräch mit Kirchenrat Jochen Bernhardt, Abt. D. Einige Inhalte dieses Gespräches haben, wie bereits berichtet, Eingang in die erarbeiteten Handlungsempfehlungen gefunden. Beispielsweise wurden, zusätzlich zu den bestehenden Möglichkeiten, weitere Entlastungsvarianten für den Probepredienst im Bereich Religionsunterricht empfohlen. Wir konnten außerdem in Erfahrung bringen, dass manches schon in Umsetzung ist. Unter Vorgriff geplanter rechtlicher Änderungen, kann das religionspädagogische Fortbildungsjahr bereits im Probepredienst belegt werden. Zudem konnten wir für die Herausforderungen sensibilisieren,

die sich für Vikar*innen durch die Unterschiedlichkeit der Systeme in Schule und Gemeinde, Mentor*in und ein bis zwei Fachmentor*innen ergeben. Um eine bessere Abstimmung, auch mit den Schulreferent*innen vor Ort, wird sich zunehmend bemüht.

Miteinander der Berufsgruppen - Workshop

Recht spontan konnte die VBV auf Einladung von Regionalbischof Stefan Ark Nitzsche am 2. Workshop des landeskirchlichen Prozesses „Miteinander der Berufsgruppen“ (MdB) teilnehmen. Im Zentrum standen die Herausforderungen für Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Berufsgruppen im Zusammenhang der von PuK anvisierten multiprofessionellen Teams; aber auch die berufsgruppenübergreifende Ausschreibung von (Pfarr-)Stellen und der Umgang dabei mit unterschiedlichen Qualifikationen der Berufsgruppen.

Wir sind zunächst dankbar, uns frühzeitig in einen solchen Prozess der elkb mit der „Nachwuchsperspektive“ einbringen zu können. Bereichernd haben wir das Miteinander der Berufsgruppen erlebt und sind froh, dass wir Kontakte mit Vertreter*innen anderer Berufsgruppen knüpfen konnten. Uns hat im Nachgang v.a. die Frage bewegt, was ist das Profil unseres zukünftigen Berufes im Miteinander der Berufsgruppen und was sollen wir dafür als Vikar*innen eigentlich lernen?

Wind of Change!

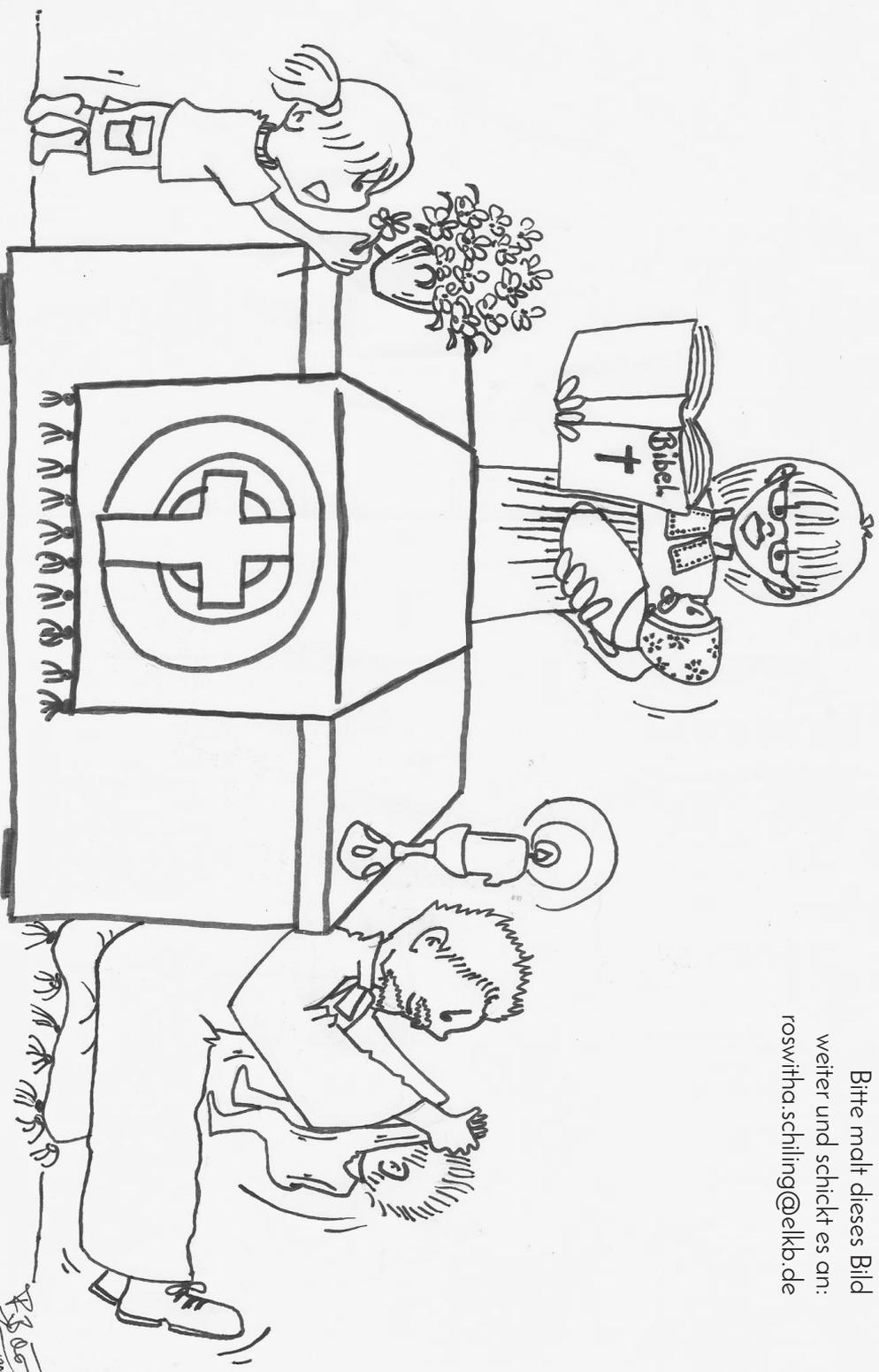
RU2026, MdB, PUK,... in der elkb häufen sich die Reformprozesse und die Zeichen stehen auf Veränderung. Es ist spannend und auch herausfordernd in einer solchen Zeit die Vikar*innen in Bayern vertreten zu dürfen. Immer deutlicher ist uns in vielen Einzelgesprächen, Sitzungen und Beratungen im letzten Jahr geworden, dreht man an einer Schraube des Vikariats verändert sich das Gesamtgefüge. Auch jede Gesamtveränderung in der elkb berührt das Vikariat.

Zunehmend spüren wir, dass die Notwendigkeit wächst, Vikariat in Bayern einmal ganz neu zu denken. Wir, als VBV, haben Lust zu denken, ja, auch zu träumen und uns einzubringen. Wir hoffen sehr auf eine frühzeitige Einbindung der Vikar*innen in geplante Veränderungen und freuen uns auf eine enge Zusammenarbeit der VBV mit Abteilung F und dem PS.

Wir sind bereit: Lassen Sie uns gemeinsam Vikariat neu denken!

Familienfreundliches Gimmick
Liebe Vikar*innen aus dem Kurs F38c:

Bitte malt dieses Bild
weiter und schickt es an:
roswitha.schilling@elkb.de



RS 06
2018