



KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

ABSCHLUSSARBEIT CAS
AUSBILDUNGSPFARRER/IN
SONJA GERBER
HERBST 2016



INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

Abstract	1
Fragestellung, Methodik und Ziel der Arbeit	2
Volkswirtschaftslehre und Kirchgemeinde - wie passt das zusammen?	6
Die praktischen Ausbildungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln	9
Thesen und Schlussfolgerung	20
Literaturverzeichnis	23

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Abstract

Diese Arbeit untersucht Kosten und Nutzen von Praktika und Vikariaten aus der Sicht der Kirchgemeinde. Ein Praktikum dauert in der Regel 4 Monate und findet in der Mitte des Theologiestudiums statt, ein Vikariat dauert 14 Monate und bildet die Ausbildung zum Pfarrer, zur Pfarrerin nach Abschluss des Studiums. Es wird untersucht, wo der spezifische Nutzen beider Praktikumsentsätze für die Kirchgemeinden liegt. Während der Nutzen von Praktika und Vikariaten für die Auszubildenden unmittelbar einleuchtet, ist der Nutzen für die ausbildenden Gemeinden und ihre Mitarbeiter weniger greifbar. Es geht darum, zu zeigen, wo Praktikanten und Vikarinnen sich gewinnbringend in der Gemeinde einbringen können, wo sie dies in Zukunft noch stärker tun könnten und wo es schwierig ist, direkt aus der Ausbildungssituation einen Nutzen für die Gemeinde abzuleiten. Mitarbeitende, Ratsmitglieder, Pfarrpersonen und Gemeindeglieder werden befragt, wie sie Praktikantinnen und Vikare erleben, wo ihrer Meinung nach ein Nutzen aus dem Praktikum für die Gemeinde entsteht und wo die hauptsächlichen Kosten einer Ausbildung anfallen. Die Ergebnisse der Online-Umfrage werden ausgewertet und kommentiert und es werden Thesen formuliert für die weitere Arbeit. Die Autorin wünscht sich, dass Praktika und Vikariate in Zukunft noch vielfältiger und nachhaltiger werden können, gerade auch für die ausbildenden Kirchgemeinden. Des Weiteren macht sich die Autorin Gedanken zur Verbindung von Ökonomie und Gemeinde. Auch wenn bisher ökonomische Sichtweisen noch wenig Bedeutung in der Gemeinderealität hatten, werden sie in Zukunft wichtiger werden. Es wird aufgezeigt, dass bereits in der Bibel ökonomische Fragen eine Rolle spielten und sich auch Gemeinden und Landeskirchen mit gutem Grund vermehrt damit beschäftigen. Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung CAS Ausbildungspfarrer/in geschrieben.

CAS Ausbildungspfarrer/in

Das CAS Ausbildungspfarrer/in ist in den reformierten Landeskirchen im deutschschweizerischen Konkordat und in den reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn eine Voraussetzung für die Begleitung eines (E)PS oder eines Lernvikariates. Genauere Auskunft erteilen die entsprechenden Beauftragten der jeweiligen Ausbildungsinstitutionen.

Voraussetzung für die Teilnahme ist eine Empfehlung der zuständigen Kantonalkirche, welche auch garantiert, dass die Kosten für die Module (Kursgeld, Unterkunft und Verpflegung) vom Konkordat, respektive den reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn übernommen werden.

Weitere Informationen auch unter www.kopta.unibe.ch/content/weiterbildung

Detaillinformationen und Anmeldeöglichkeit unter folgendem [Link](#).



Pfarrerin Manuela Liechti-Genge,
MAS The UNIBE
Studienleiterin CAS
Ausbildungspfarrer/in

Universität Bern
Fakultät für Theologie
KOPTA
Länggassstrasse 51
CH-3012 Bern
Telefon +41 31 631 35 30
manuela.liechti@theol.unibe.ch

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Fragestellung, Abgrenzung, Methodik und Ziel der Arbeit

FRAGESTELLUNG

„Warum tust du dir das an?“, fragte mich eine befreundete Pfarrerin. Sie meinte, die Begleitung einer Praktikantin sei doch in erster Linie ein Mehraufwand ohne Nutzen für mich und die Gemeinde. „Das können doch andere machen, die hochprozentiger arbeiten“, war ihre Meinung. Ja, warum tue ich mir das an? Und warum meine ich auch noch, Praktikantinnen und Vikare seien eine Bereicherung, nicht nur für mich, sondern auch für die Gesamtheit der Kirchengemeinde?

Diese subjektive Wahrnehmung möchte ich mit dieser Arbeit überprüfen. Zuerst wollte ich mich nur auf die Frage nach Kosten und Nutzen von Praktika beschränken, da ich damit bereits als Ausbildungspfarrerin Erfahrung gesammelt hatte. Da aber Praktika in unserer Gemeinde noch wenig bekannt sind, erweiterte ich die Fragestellung hinsichtlich der Vikariate, wohl wissend, dass sie damit komplexer wird.

Ich gehe davon aus, dass die Begleitung von Auszubildenden für eine Gemeinde sowohl Kosten wie auch Nutzen beinhaltet, wie dies bei jeder praktischen Ausbildung der Fall ist. Die Definition von Kosten und Nutzen übernehme ich aus der dritten Erhebung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus dem Jahr 2012. Strupler und Wolter definieren Kosten und Nutzen wie folgt:

„Für die Kosten- und Nutzenberechnungen wird eine Marginalbetrachtung angewandt, das heisst, Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung werden relativ zu einer Situation errechnet, in der der Betrieb keine Lernenden ausbilden würde. Die Kosten (Bruttokosten) entsprechen also jenem Teil des aktuellen Betriebsaufwands, der aus Sicht des Betriebes ohne die Ausbildung von Lernenden nicht anfallen würde. Der Nutzen der beruflichen Grundbildung besteht umgekehrt im Wert der produktiven Leistungen, die es nicht gäbe, wenn keine Lernenden ausgebildet würden.“¹ In unserer Kirchengemeinde haben Auszubildende mit ihrem noch nicht betriebsblinden Blick bereits mehrere Veränderungen in Gang gebracht. Klingelschilder wurden neu beschildert, Unterrichtsabläufe vereinfacht und Gewohnheiten im Gottesdienst überdacht.

¹ Strupler, Wolter, die duale Lehre, S. 38.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

ABGRENZUNG

Ich beziehe mich mit meiner Arbeit bewusst nur auf den konkreten Arbeitsort der Kirchgemeinde in der Agglomeration mit 7500 Gemeindegliedern, nicht auf alle Kirchgemeinden im Kirchengebiet.

METHODIK

Bei der Datenerhebung entschied ich mich für die schriftliche Umfrage, wobei ich unterschiedliche Fragetypen aus der quantitativen und der qualitativen Forschung kombinierte. Eine repräsentative quantitative Erhebung würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Ich entschied mich auch gegen ein rein qualitatives Vorgehen, weil ich mir mit der Kombination von quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten mehr Aussagekraft erhoffte. Ich bin mir bewusst, dass diese Arbeit hinsichtlich der Datenerhebung ausbaufähig wäre.

Es ging mir darum, die Umfrage für verschiedene Personen mit unterschiedlichem Einblick ins Gemeindeleben offen zu halten. Die Umfrage sollte auch in einer Zeitspanne von 10-15 Minuten beantwortet werden können. Damit hoffte ich, die Hürde für das Mitmachen möglichst tief zu halten. Es sind bewusst keine Fragen enthalten, die sich den Details der Ausbildungen widmen. Zu Recht lässt sich monieren, man hätte differenziertere Fragestellungen wählen können, dies wäre jedoch auf Kosten der Allgemeinverständlichkeit gegangen.

Bei der Auswahl der Befragten achtete ich darauf, dass sowohl Pfarrkolleginnen und Pfarrkollegen, als auch Mitarbeitende, Kirchgemeinderäte und Gemeindeglieder vertreten waren. Einige meinten, – ob zu Recht oder nicht – dass sie doch nicht ermächtigt seien, die Vikare und Praktikantinnen quasi aus der Ferne zu beurteilen. Natürlich haben Kirchgemeinderäte und Mitarbeitende nicht den gleichen Blick wie ein Pfarrkollege oder ein Organist, die Vielstimmigkeit der Rückmeldungen interessiert mich jedoch besonders, denn meine eigene Wahrnehmung möchte ich auch durch die Wahrnehmung anderer befragen lassen.

Ich schickte den Umfrage-Link an 12 Gemeindeglieder, 3 Kirchenmusiker, 6 Pfarrpersonen, 7 Kirchgemeinderäte, 3 Mitarbeitende aus Verwaltung und Hausdienst, 4 Katechetinnen und Katecheten, insgesamt an 35 Personen also. Alles erwachsene Personen, die bereits länger in der Kirchgemeinde tätig sind oder zum engeren Gemeindegemeinschaft gehören, die also eine gewisse Vertrautheit mit Vikarinnen und Praktikantinnen aufweisen. Jugendliche wurden zur Umfrage nicht eingeladen, da sie die Vikarinnen und Praktikantinnen einseitig

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

im Unterricht erleben. Dies hat jedoch Auswirkungen auf die Ergebnisse, wie sich später zeigen wird.

Zuerst erwog ich einen schriftlichen Fragebogen, stiess jedoch bei der Suche im Internet auf das Tool www.umfrageonline.ch. Damit lassen sich Umfragen leicht erstellen und per E-Mail versenden, die Befragten können per Mausclick teilnehmen und müssen das Dokument nicht drucken, ausfüllen und zurückschicken. Im Sinne der einfacheren Handhabung und Auswertung, entschied ich mich für diese Online-Lösung. Nach der dreiwöchigen Laufzeit hatten 20 Befragte an der Umfrage teilgenommen. Für die Teilnahme war keine Namensregistrierung nötig, die Fragen konnten also anonym beantwortet werden. Leider habe ich es versäumt, auf diesen wichtigen Punkt bei der Einladung zur Umfrage hinzuweisen, was die Ergebnisse möglicherweise etwas verfälschen könnte.

Bei der Auswertung ist es mir wichtig, dass auch qualitative Gesichtspunkte² zum Tragen kommen, da die Zahl der Teilnehmenden und ihre unterschiedliche Stellung im Gefüge der Gemeinde für eine quantitative Erhebung nicht ausreicht und ein irreführendes Bild ergeben könnte. Deshalb gibt es in der Umfrage auch Fragen mit Kommentarfeldern, die freie Meinungsäußerungen zulassen.

Die Umfrage ist nicht repräsentativ und erhebt keinen Allgemeingültigkeitsanspruch. Die Ergebnisse müssen vorsichtig interpretiert werden und können nicht unbesehen auf andere Kirchgemeinden übertragen werden³.

LITERATUR

In dieser Arbeit wird nur die im Verzeichnis angegebene Literatur verwendet. Die Literatursuche führte mich ins Eidgenössische Institut für Berufsbildung. Da wurde ich auf die Studie zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aufmerksam. Erkenntnisse aus der Erhebung lassen sich m. E. auch auf den Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit übertragen, da der Aufbau von Vikariaten und Praktika aus einer Kombination von Einsätzen in der Gemeinde und universitären Veranstaltungen besteht. Ganz ähnlich sieht es bei der dualen Lehrlingsausbildung aus, wobei sich Lehrlingsausbildung und Ausbildungen in Kirchgemeinden v. a. hinsichtlich der Länge unterscheiden. Ein weiterer

² Vgl. Mayring, Qualitative Sozialforschung, S. 19: „Qualitatives und quantitatives Denken sind in der Regel in jedem Forschungs- und Erkenntnisprozess enthalten.“

³ Ebd., S. 35: „Es muss genau bestimmt werden, welche Elemente aus den Ergebnissen verallgemeinerbar sind und woraufhin (...) sie verallgemeinerbar sind.“

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Unterschied besteht darin, dass Lehrbetriebe ihren Lehrlingen einen Lohn zahlen, während den Kirchgemeinden keine direkten Lohnkosten für ihre Auszubildenden erwachsen.

Für die Wirtschafts-Theorie stütze ich mich auf das Buch von Holger Rogall, der die klassische Volkswirtschaftslehre für Sozialwissenschaftler weiterentwickelt hat. Hans Schmid befasst sich mit der Frage, wie Kirchen wettbewerbsfähig sein können. Ein Thema, das auch für die Ausbildungen in Kirchen nicht ganz unerheblich ist. Gemeinden, die für Ausbildungen oft gewählt werden, scheinen einerseits eine gute ÖV-Anbindung zu haben. Andererseits lässt sich vermuten, dass diese Kirchgemeinden auf dem „Markt“ gut dastehen und sich dies auch bei den Studierenden herumgesprochen hat.

Mayring schliesslich liefert wichtiges Basiswissen zur qualitativen Sozialforschung und zur Auswertung von Interviews.

ZIEL

Ziel der Arbeit ist es, die spezifischen Kosten und Nutzen zu kennen, die durch Auszubildende anfallen. Ein weiteres Ziel ist es, die Kostenseite zu minimieren durch Maßnahmen in der Gemeinde, was durch die Vorgaben der KOPTA nicht immer möglich sein wird. Das dritte Ziel ist, den Nutzen für die Gemeinde zu steigern, indem man innerhalb des möglichen Spielraums andere Schwerpunkte setzt.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Volkswirtschaftslehre und Kirchengemeinde, wie passt das zusammen?

BIBLISCHE GRUNDLAGEN

Es wäre falsch, wenn Kirchen ökonomische Überlegungen als unbiblisch abtun. Viele Geschichten der Bibel handeln vom rechten Gebrauch der Mittel, davon, wie man das Vorhandene möglichst fruchtbar einsetzt. Ich verweise hier auf die Frage des Petrus in Matthäus 19,24f zum Nutzen der Nachfolge: *„Du weißt, Herr, wir haben alles verlassen und sind dir nachgefolgt. Was werden wir dafür bekommen?“*. Schon die Jünger Jesu trieb die Frage um, wozu ihre Opfer gut seien und ob sich der Aufwand für sie rechnen würde. Und Jesus tat diese Frage nicht als unwichtig ab, er beantwortete sie. Wie genau, darüber sind sich die Evangelisten nicht ganz einig. Bei Markus verspricht Jesus diesseitigen Lohn, während Matthäus die Rendite erst im Jenseits verortet. Die Fragestellung dieser Arbeit ist also nicht vom Himmel gefallen, sie hat sogar biblische Vorbilder. Die Antwort ist noch offen oder womöglich resultieren auch verschiedene Antworten, wie im Fall des Petrus.

LANDESKIRCHE

Vermehrt wird in der Landeskirche darüber diskutiert, dass sich Kirchengemeinden auf einem religiösen Markt befänden, auf welchem sie sich zu behaupten hätten⁴. Manchmal ist auch davon die Rede, dass bestimmte Leistungen der Kirchen vermehrt „nachgefragt“ würden, während andere eher weniger gefragt seien. Es wurden in der Vergangenheit auch bestimmte (Kunden-)gruppen definiert, die an die Kirchen unterschiedliche Erwartungen hätten. Die Sinus-Studie hat dies eindrücklich vor Augen geführt⁵. Soweit ich dies überblicken kann, hat die Ökonomie in der Kirche an Bedeutung gewonnen. Dies wohl auch deshalb, weil Kirchlichkeit nicht mehr selbstverständliche Norm ist, die Individualisierung der Gesellschaft fortschreitet und die finanziellen Mittel geringer werden. In dieselbe Richtung tendiert Hans Schmid in seinem Buch „Kirchen im Wettbewerb“: „Religiosität und ökonomisches Denken sind nicht Gegensätze. Sie ergänzen sich vielmehr. Ohne Geldvermögen und Immobilien sowie vor allem ohne fundierte Einkünfte, die den Landeskirchen durch die Kirchensteuern zufließen, könnten sich diese weder

⁴ Vgl. Schmid, Kirchen im Wettbewerb, S. 15: „Unternehmen und Kirchen treten zur Erfüllung ihrer Aufgaben auf den für sie relevanten Märkten auf. [...] Beide stossen auf ihren Märkten auf Konkurrenz. Auf dem Religionsmarkt gibt es kein vollkommendes Monopol.“

⁵ Vgl. Sinus Milieustudie, 37ff.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

hauptamtliche Angestellte leisten noch in eigenen Räumen Gottesdienste anbieten noch Bedürftige unterstützen.“⁶

AUSBILDUNG IN DER KIRCHGEMEINDE UND ÖKONOMISIERUNG

Ich stelle fest, dass es unüblich ist, außerhalb der Finanzkommission der Kirchgemeinde über Kosten und Nutzen einer Tätigkeit zu sprechen. Schnell gerät man unter Verdacht, die Ökonomisierung der Kirche voranzutreiben. Dabei müssen m. E. diese Überlegungen in Zeiten knapperer Mittel und Mitgliederschwund in der Kirche vermehrt zum Tragen kommen⁷.

Auch die Begleitung von Auszubildenden will unter diesen Vorzeichen gut begründet sein, benötigt man doch als Pfarrperson das Einverständnis des Kirchgemeinderates. Und nicht selten fragt sich ein Rat, was die Ausbildung der Kirchgemeinde bringt und was sie kostet. Für den kirchlichen Bereich eine eher neue Frage, nicht so für den Bereich der Lehrlingsausbildung. Hier werden seit längerer Zeit Kosten und Nutzen erhoben⁸.

Bisher war der Kirchgemeinderat den Ausbildungen in unserer Gemeinde wohlgesonnen. Zu dieser positiven Einstellung möchten wir Ausbildungspfarrpersonen Sorge tragen. Bei Vikariaten und Praktika stellen wir fest, dass die Nachfrage das Angebot übersteigt. Wir können nicht so viele Praktikantinnen und Vikare begleiten, wie von uns begleitet werden möchten (2 Pfarrpersonen mit entsprechender Ausbildung stehen zur Verfügung). Die Ausbildung bei uns ist also ein knappes Gut, wir stehen im Wettbewerb der Ausbildungsgemeinden offenbar gut da. Die Qualität und Nachhaltigkeit der Begleitung steht für uns jedoch im Vordergrund. Die Zukunft und Weiterentwicklung der Kirche durch neue, gut ausgebildete Mitarbeiter ist für mich die Hauptmotivation, praktische Ausbildungen zu begleiten, neben dem Reflexionsgewinn, den ich aus der Begleitung für mich ziehe. Der Nutzen einer Ausbildungsbegleitung überdauert – so meine Erfahrung – die Ausbildung selber. Manchmal stellt er sich erst nach Abschluss der Ausbildung ein, so auch Strupler/Wolter: „Während die Kosten der Ausbildung ausschließlich während der Lehrzeit entstehen, können gewisse Nutzenkomponenten auch erst nach Abschluss der Lehre anfallen.“⁹ Ich denke zum Beispiel an die Mitwirkung im Konflager durch ehemalige

⁶ Schmid, Kirchen im Wettbewerb, S. 5.

⁷ Vgl. Strupler, Wolter, die duale Lehre, S. 7: „Die Erkenntnis, dass sich die Ausbildung von Lernenden betriebswirtschaftlich rechnet, ist für viele Betriebe zur rechten Zeit gekommen. In einer Zeit nämlich, in der man in den Chefetagen angesichts wirtschaftlichen Kostendrucks und zunehmender Globalisierung die Lehrlingsausbildung nicht mehr einfach mit dem Argument der Tradition verteidigen mochte.“

⁸ Ebd., S. 5.

⁹ Ebd., S. 38.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Vikarinnen und Praktikanten. Zu erwähnen wäre auch die Übernahme von Gottesdiensten und Pikettwochen im Sommer durch frühere Auszubildende oder ihre Ideen für die Neugestaltung der Website, die manchmal eine etwas längere Realisierungszeit benötigen. Die Begleitung von Vikarinnen und Praktikantinnen ist also eine langfristige Investition, die ihren Nutzen erst allmählich entfaltet. Eine rein betriebswirtschaftliche Orientierung an der Gewinnmaximierung würde hier zu kurz greifen.

NACHHALTIG WIRTSCHAFTEN

Kirchen verfolgen das Prinzip einer nachhaltigen Wirtschaft, wie es Holger Rogall in seinem Buch „Volkswirtschaftslehre für Sozialwissenschaftler“ vorstellt.¹⁰ In der Kirche steht nicht primär Gewinnmaximierung und maximales Wachstum im Zentrum, vielmehr werden langfristige und ethische Prinzipien verfolgt, wie z. B. Grundprinzipien von Gerechtigkeit und Verantwortung für kommende Generationen. Von einem sozialwissenschaftlichen Standpunkt aus gesehen, müsse sich jedes System der Frage aussetzen, ob es die folgenden Ziele des Wirtschaftens zufriedenstellend erreichen könne, führt Rogall weiter aus

- Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse mit einem Minimum an Aufwand
- Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen
- Stabilität der wirtschaftlichen Entwicklung
- Sicherung der Teilhabe aller Gesellschaftsmitglieder an der wirtschaftlichen Entwicklung
- Verhinderung demokratisch nicht legitimierter Machtkonzentration¹¹

Ich sehe hier grosse Parallelen zum Auftrag der Kirchen gemäss Kirchenordnung des Evangelisch-Reformierten Synodalverbandes Bern-Jura Art. 18: „Die Kirchgemeinde ist gerufen zum Hören und Tun des Wortes Gottes, zur Gemeinschaft im Gottesdienst und Alltag, zur Weitergabe ihres Glaubens und zum solidarischen Dienst an den Menschen. Sie wird aufgebaut durch die Gaben und Kräfte, die Gott ihren Gliedern schenkt. Sie bietet ihre Dienste allen ihren Gliedern an.“¹²

¹⁰ Vgl. Rogall, Volkswirtschaftslehre für Sozialwissenschaftler,, S. 100.

¹¹ Ebd., S. 111.

¹² Kirchenordnung des Evangelisch-reformierten Synodalverbandes Bern-Jura, Art. 18.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Die praktischen Ausbildungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln

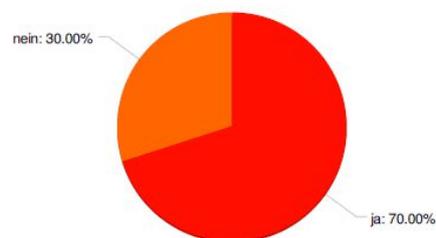
PRÄSENTATION DER UMFRAGEERGEBNISSE UND KOMMENTAR

1. Erinnerst du dich spontan an die Namen von drei Vikarinnen/Vikaren oder Praktikantinnen der vergangenen Jahre? *

Anzahl Teilnehmer: 20

14 (70.0%): ja

6 (30.0%): nein



Kommentar: Dieses Ergebnis entspricht meinen Erwartungen. Ich werte das Ergebnis positiv. Mehr als zwei Drittel der Befragten erinnern sich an Vikarinnen und Vikare oder Praktikantinnen, deren Einsatz teilweise mehrere Jahre zurück liegt. Die Auszubildenden sind in den Köpfen der Menschen noch präsent, haben Spuren hinterlassen. Nicht alle haben ein gutes Namensgedächtnis, vielleicht wäre das Ergebnis sogar noch besser ausgefallen, wenn ich Portraitfotos der Vikarinnen und Praktikantinnen eingesetzt hätte.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

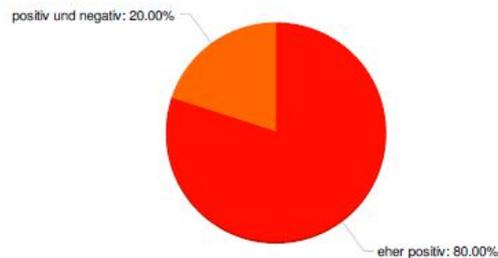
2. Wie sind sie dir in Erinnerung geblieben?

Anzahl Teilnehmer: 20

16 (80.0%): eher positiv

- (0.0%): eher negativ

4 (20.0%): positiv und negativ



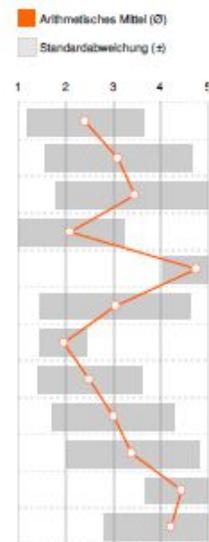
Kommentar: Erst einmal ist festzustellen, DASS die Auszubildenden offenbar in Erinnerung geblieben sind! 80 Prozent der Befragten verknüpfen positive Erinnerungen mit ihnen, sie erlebten die temporären Mitarbeitenden in der Ausbildung so, dass für sie ein Gewinn resultierte. Hier hätte noch nachgefragt werden können, wie sie denn in Erinnerung geblieben sind. Vielleicht wären die Antworten auf die frei formulierte Frage aufschlussreicher gewesen als die Antworten auf die folgende Frage. Das würde ich heute wohl anders machen.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

3. Durch welche Eigenschaften oder Leistungen sind dir diese Personen besonders in Erinnerung geblieben? *

Anzahl Teilnehmer: 20

	trifft sehr zu (1)		trifft zu (2)		trifft eher zu (3)		trifft nicht zu (4)		kann ich nicht beurteilen (5)		Arithmetisches Mittel (Ø)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Ø	±
Kommunikationsfähigkeit	3x	15.00	12x	60.00	2x	10.00	-	-	3x	15.00	2.40	1.23
Kreativität	3x	15.00	6x	30.00	4x	20.00	-	-	7x	35.00	3.10	1.55
Teamfähigkeit	2x	10.00	7x	35.00	1x	5.00	-	-	10x	50.00	3.45	1.64
Gottesdienste	7x	35.00	7x	35.00	4x	20.00	1x	5.00	1x	5.00	2.10	1.12
Unterricht	-	-	1x	5.00	-	-	2x	10.00	17x	85.00	4.75	0.72
informelle Gespräche	4x	20.00	5x	25.00	3x	15.00	2x	10.00	6x	30.00	3.05	1.57
Ihr Auftreten	3x	15.00	15x	75.00	2x	10.00	-	-	-	-	1.95	0.51
Ihre Sprache	4x	20.00	6x	30.00	7x	35.00	2x	10.00	1x	5.00	2.50	1.10
Humor	2x	10.00	5x	25.00	8x	40.00	1x	5.00	4x	20.00	3.00	1.26
Theologie	2x	10.00	3x	15.00	7x	35.00	1x	5.00	7x	35.00	3.40	1.39
Musikalisches Talent	-	-	-	-	3x	15.00	5x	25.00	12x	60.00	4.45	0.76
andere	1x	5.26	3x	15.79	1x	5.26	-	-	14x	73.68	4.21	1.40



Kommentar: Die Ergebnisse zeigen klar die öffentlichen und weniger öffentlichen Aspekte unseres Berufs. Für einen grossen Teil der Befragten bleiben die Auszubildenden durch ihre öffentlichen Auftritte im Gottesdienst in Erinnerung. Dass die Vikarinnen und Praktikantinnen auch als kommunikative Teammenschen wahrgenommen wurden, freut mich. Eindrücklich auch der Ausschlag bei „informellen Gesprächen“, ein Teil, der in der pfarramtlichen Arbeit oft unterschätzt wird und dabei für die Wahrnehmung der angehenden Pfarrpersonen gleich entscheidend ist wie die Gottesdienste. Ob sie sich dessen wohl bewusst sind?

Niemand hat die Auszubildenden im Unterricht erlebt. Das rührt daher, dass keine Kinder oder Jugendlichen befragt wurden. Diese Entscheidung war folgenreich und müsste bei einer weiteren Umfrage korrigiert werden. Dennoch zeigt dieses Ergebnis auch etwas von der Schwierigkeit, den Unterricht für Meinungsbilder in der Kirchgemeinde erlebbar zu machen. Unterricht spielt sich oft in Kleingruppen ab, meist arbeiten Vikarin und Ausbildungspfarrerin im Team, ohne weitere Unterrichtende.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Wer profitiert am meisten von einer Vikarin/einem Vikar, einer Praktikantin/einem Praktikanten? *

.png .pdf .xls .csv ⚙️

Anzahl Teilnehmer: 19



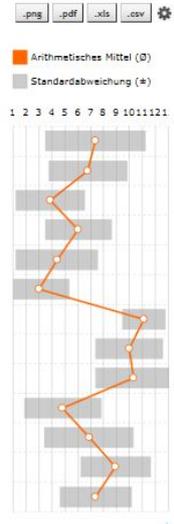
Kommentar: Wohl die, die am meisten Zeit mit ihnen verbringen, dachte die Mehrheit der Befragten. Und das sind primär die Ausbildungspfarpersonen und das Pfarrteam, aber auch die Gottesdienstgemeinde und das KUW-Team mit den Kindern und Jugendlichen im Unterricht. Alle Befragten sind sich einig, dass der Kirchgemeinderat in seiner Arbeit nicht von den Auszubildenden profitieren kann. Warum wohl? Bei späteren Fragen wurde festgestellt, dass Auszubildende Ideen in die Kirchengemeinde bringen. Diese könnten doch auch auf den Kirchgemeinderat wirken, was offenbar nicht geschieht. An den Kirchgemeinderatssitzungen sind Auszubildende oft in der Beobachterrolle. Ich glaube, dass hier ein Umdenken stattfinden muss.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

5. In welchem Bereich kann die Kirchengemeinde am meisten von einer Vikarin/einem Vikar oder einer Praktikantin/einem Praktikanten profitieren? *

Anzahl Teilnehmer: 18

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		9.		10.		11.		12.		13.		Ø	±		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%				
Seelsorge	-	-	2x	11.11	2x	11.11	3x	16.67	1x	5.56	-	-	-	-	1x	5.56	1x	5.56	2x	11.11	4x	22.22	1x	5.56	1x	5.56	7.39	3.90		
Erwachsenenbildung	-	-	1x	5.56	2x	11.11	3x	16.67	1x	5.56	1x	5.56	3x	16.67	-	-	2x	11.11	4x	22.22	-	-	1x	5.56	-	-	6.78	3.04		
Gottesdienst	5x	27.78	2x	11.11	-	-	2x	11.11	1x	5.56	-	-	-	-	-	-	-	-	3.89	2.68										
Unterricht	1x	5.56	1x	5.56	1x	5.56	1x	5.56	3x	16.67	3x	16.67	2x	11.11	5x	27.78	-	-	-	-	-	-	-	1x	5.56	-	-	6.06	2.60	
Projekte	2x	11.11	3x	16.67	5x	27.78	2x	11.11	2x	11.11	-	-	-	1x	5.56	-	-	2x	11.11	-	-	-	-	-	-	1x	5.56	4.39	3.20	
Ideen	5x	27.78	6x	33.33	2x	11.11	1x	5.56	2x	11.11	-	-	-	-	-	1x	5.56	1x	5.56	-	-	-	-	-	-	-	-	3.00	2.38	
Musik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2x	11.11	1x	5.56	3x	16.67	4x	22.22	3x	16.67	5x	27.78	11.11	1.68	
Gemeindeaufbau	-	-	-	-	-	-	-	-	2x	11.11	1x	5.56	1x	5.56	-	-	2x	11.11	2x	11.11	3x	16.67	5x	27.78	2x	11.11	10.00	2.63		
Freiwilligenarbeit	-	-	1x	5.56	-	-	-	-	-	-	1x	5.56	-	-	2x	11.11	2x	11.11	2x	11.11	2x	11.11	2x	11.11	2x	11.11	6x	33.33	10.33	2.99
individuelle Fähigkeiten	4x	22.22	1x	5.56	1x	5.56	2x	11.11	3x	16.67	2x	11.11	1x	5.56	1x	5.56	2x	11.11	1x	5.56	-	-	-	-	-	-	-	4.83	2.98	
Persönlichkeit	1x	5.56	-	-	3x	16.67	2x	11.11	1x	5.56	1x	5.56	3x	16.67	-	-	1x	5.56	2x	11.11	3x	16.67	1x	5.56	-	-	6.89	3.45		
Erfahrung aus Erstberuf	-	-	-	-	-	-	1x	5.56	-	-	3x	16.67	3x	16.67	2x	11.11	1x	5.56	1x	5.56	2x	11.11	4x	22.22	1x	5.56	8.94	2.73		
Jugend	-	-	1x	5.56	-	-	1x	5.56	1x	5.56	4x	22.22	4x	22.22	2x	11.11	2x	11.11	1x	5.56	-	-	-	-	2x	11.11	7.39	2.77		



Gottesdienst, Ideen, Projekte, Unterricht, Persönlichkeit und individuelle Fähigkeiten teilen sich die vorderen Ränge, während Gemeindeaufbau, Freiwilligenarbeit und Musik auf die hinteren Ränge verwiesen werden. Offenbar erlebt die Mehrheit der Befragten es so, dass Auszubildende etwas Neues in die Kirchengemeinde bringen. Bei Bereichen, die langfristig angelegt sind und bei denen Beziehungsarbeit wichtig ist (Freiwilligenarbeit, Gemeindeaufbau), können Auszubildende verständlicherweise nicht viel Erfolg vorweisen. Und dass sich bisher noch kein Vikar, keine Vikarin speziell als Musikerin hervorgetan hat, stimmt nur für diese Kirchengemeinde.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

6. Welche Kosten fallen durch eine Vikarin/einen Vikar oder eine Praktikantin/einen Praktikanten an?

[.png](#) [.pdf](#) [.xls](#) [.csv](#) 

Anzahl Teilnehmer: 18

17 (94.4%): zeitliche

13 (72.2%): personelle

5 (27.8%): finanzielle

4 (22.2%): Opportunitätskosten
(zugunsten der Auszubildenden wird auf andere Arbeiten verzichtet)

- (0.0%): gesundheitliche

8 (44.4%): räumliche

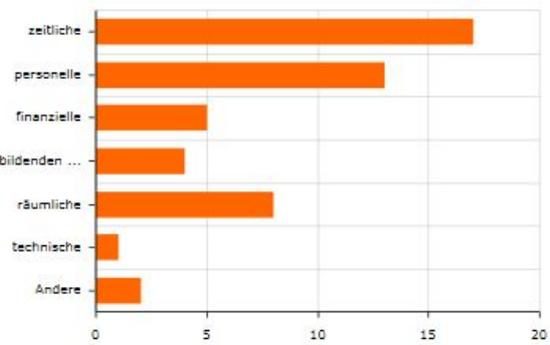
1 (5.6%): technische

2 (11.1%): Andere

Antwort(en) aus dem Zusatzfeld:

- kann ich nicht beurteilen.
- mehr kann ich nicht beurteilen

Opportunitätskosten (zugunsten der Auszubildenden ...



Kommentar: Das Ergebnis deckt sich in etwa mit meiner Erwartung. Die Belastung für die Ausbilder/innen kann jedoch wirklich auch gesundheitliche Folgen haben. Wer sich zu stark in der „Zweierkiste“ abkapselt, läuft Gefahr, dass diese Ausbildungsverhältnisse eng werden und psychische Probleme oder Identitätskrisen der Auszubildenden auf einen überspringen. Umso mehr plädiere ich für eine Öffnung des Ausbildungsverhältnisses und eine Erweiterung auf mehrere Personen.

7. Wo fallen diese Kosten an? *

[.png](#) [.pdf](#) [.xls](#) [.csv](#) 

Anzahl Teilnehmer: 18

14 (77.8%): Ausbildungspfarrer/in

1 (5.6%): Pfarrteam

- (0.0%): KUW-Team

- (0.0%): Gemeindeglieder

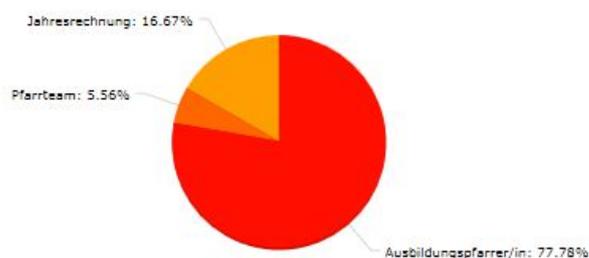
- (0.0%): Kirchgemeinderat

- (0.0%): Sigrüst

- (0.0%): Musiker

- (0.0%): Sekretariat

3 (16.7%): Jahresrechnung



Kommentar: Dieses Ergebnis entspricht meinen Erwartungen. Ich teile die Ansicht der Befragten, dass die meisten Kosten bei den Ausbildungspfarrpersonen anfallen. Ausbildungspfarrpersonen müssen sich die Frage gefallen lassen, ob diese Kosten zu senken wären durch eine Erweiterung der Betreuung auf andere Personen. In unserer Kirchgemeinde haben wir damit bereits gute Erfahrungen gemacht.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

8. Was müsste geschehen, damit die von dir genannten Kosten, die mit den Auszubildenden anfallen, gesenkt werden können?



Anzahl Teilnehmer: 18

- Ausbildung kostet einfach.
- Kann vernachlässigt werden - der Nutzen wiegt die Kosten auf!!!!!!!
- sind die Kosten wirklich zu hoch?
- Keine Ahnung, da ich "nur" ein Gemeindeglied bin und nicht im Kirchenrat mitarbeite.
- Hab keine Idee
- kann ich nicht beurteilen
- Die Kosten sind grundsätzlich nicht relevant.
- Diese Kosten lassen sich wohl kaum vermeiden. Sie fallen auch an verschiedenen Orten an (auch Pfarrteam, KUW_Team, Sigris, Sekretariat), aber es kann oben nur ein Punkt markiert werden.
- Diese Kosten sollten nicht gesenkt werden
- Bonuszahlung oder zusätzliche Ferientage für Ausbildungspfarrer/in
- Man müsste wohl auf die Praktikas bzw. Vikariate verzichten. Es geht nicht ohne Kosten.
- Kann ich nicht beurteilen
- Ich kann ja nur annehmen, dass beim Ausbildungspfarrer/in mehr Kosten entstehen. Ich habe auch keine Ahnung wie hoch diese liegen und ob sie überhaupt gesenkt werden sollen.
- Meinerseits finde ich es immer "erfrischend" und bin jeweils sehr gespannt auf die neuen Menschen, die mit unserem Pfarrteam eine Zeit lang unterwegs sind.
- keine Senkung erstrebenswert
- Warum müssen sie gesenkt werden? Die praktische Ausbildung ist eine Investition in ein späteres selbständiges Berufsleben. Die anfallenden "Kosten" kommen den betreffenden Gemeinden zugute .

Wir haben eine lebendige, vielfältige Kirchengemeinde mit einem grösseren Mitarbeitendeteam, einer breiten Palette von Angeboten und einer Gemeinde, die offen für Neues ist. Solche Orte gilt es für die Ausbildung zu nutzen.

PS: Ich hätte gerne mehrere Optionen beim Anfallen der Kosten angekreuzt, aber das ging technisch nicht...

- Ich glaube, das ist kaum möglich. Ein Vikariat braucht Zeit und Begleitung.
- Dazu habe ich keine Idee. Weiss auch nicht, was es für finanzielle Aspekte zu beachten gälte.
- Für die Kirchengemeinde fallen keine direkten Kosten für Vikarinnen an, ausser etwa Spesen. Es ist nur indirekt, weil die Ausbildungspfarrer/in eventuell Arbeiten zurückstellt.

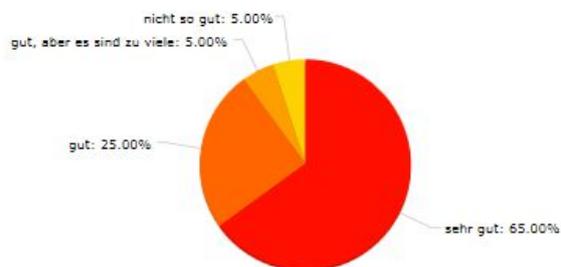
Kommentar: Einige Befragte widersprechen meiner Intention, DASS die Kosten gesenkt werden müssen. Sie stellen fest, dass Kosten einfach anfallen und sich das nicht ändern lässt. Jemand stellt fest, dass es sich nicht um Kosten, sondern um eine langfristige Investition handelt, die sich lohnt. Das gefällt mir.

9. Dass in unserer Kirchengemeinde angehende Pfarrpersonen ausgebildet werden, finde ich *



Anzahl Teilnehmer: 20

- 13 (65.0%): sehr gut
- 5 (25.0%): gut
- 1 (5.0%): gut, aber es sind zu viele
- (0.0%): gut, aber es sind zu wenige
- 1 (5.0%): nicht so gut
- (0.0%): schlecht



Kommentar: Die meisten begrüßen es, dass wir eine Ausbildungs-Gemeinde sind. Eine Person gibt an, die Anzahl Vikariate und Praktikas sei zu hoch. Eine wichtige Bemerkung,

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

die wir uns zu Herzen nehmen müssen. Vielleicht wäre ein 2-Jahres-Rhythmus sinnvoll? Momentan begleiten wir fast jährlich Menschen in der Ausbildung. Dadurch steigt bei uns Ausbildungspfarrer/innen die Routine in der Begleitung, was weniger Aufwand bedeutet. Für die Gemeinde kann es jedoch auch ermüdend sein, sich jedes Jahr auf neue Auszubildende einzulassen. Eine Person gibt an, es sei nicht so gut, dass wir Auszubildende betreuen. Nun, diese eine Person gibt es immer und sie steht auch sinnbildlich für alle anderen, die ähnlich denken. Auch ich bin manchmal auf der Strasse etwas ungeduldig mit den Lehrfahrern, nerve mich über ihre Langsamkeit und ihre Kapriolen in der Gangschaltung. Ausbildungen brauchen Geduld, die wir nicht immer aufzubringen bereit sind.

10. Was müsste an der Ausbildung geändert werden, damit du in deinem Bereich mehr von der Arbeit, der Persönlichkeit, den Fähigkeiten der Auszubildenden profitieren könntest? *



Anzahl Teilnehmer: 19

- Die Einbettung der Auszubildenden ist in meinem Bereich sehr gut.
- So belassen - wenn wir auf die Ausbildenden zugehen können wir auch mehr profitieren
- Absprachen mit der Ausbildungspfarrerin.
- Wüsste aktuell nichts, das geändert werden müsste.
- Kann ich nicht beurteilen
- ich nehme an, dass die Vorgaben "von oben" kaum Spielraum offen lassen....
- Stimmt im Moment für mich so wie es gehandhabt wird.
- Die Personen sind in einer guten Weise ins Gemeindeleben einbezogen und nehmen auch daran teil. Die Gemeinde ist ihnen gegenüber positiv eingestellt.
- ist für meinen Bereich kein Thema
- Dazu kann ich mich nicht äussern. Nur eine Bemerkung erteile ich mir: es sollte pro Jahr nur eine Person ausgebildet werden.
- Begegnungsmöglichkeiten; das heisst: Von den Vikarinnen, denen ich mehrmals ungezwungen begegnet bin und wir Zeit hatten auszutauschen, habe ich am meisten profitiert (und sie vielleicht auch von mir)
- Mehr kreisübergreifende Zusammenarbeit
- Man müsste wohl auf Praktikas und Vikariate ganz verzichten.
- Kann ich nicht beurteilen
- Aktivitäten, wie die Bibel uns näher bringen, Texte erklären und auf heute beziehen.
- Nähe zu Gemeindegliedern suchen, Didaktik und Sprechtechnik
- Schwer zu sagen. Spannend wären Inputs der frisch ausgebildeten Theologinnen zu dem, was im Studium wichtig war/zu aktuellen Tendenzen. ZB: Predigtgespräche nicht nur zur "Beurteilung" der Vikarinnen, sondern mit Input von Vikarinnen über ihre Überlegungen/Absichten hinter den einzelnen Entscheidungen in Liturgie und Predigt
- Die Vikarinnen müssten während der Zeit in der Kirchgemeinde mehr anwesend sein können. Es müsste mehr Zeit für Gemeindeprozesse und Begegnungen vorhanden sein. Die Begegnung und Mitarbeit müssten gleich gewichtet werden, wie das Schreiben von Berichten und Arbeiten.
- Ein "Wahlteilchen" würde im Kreis Moosseedorf gestaltet, bzw. umgesetzt.
- In Münchenbuchsee ist das schwierig, weil das Pfarrteam gross ist. Da bei den Gottesdiensten jeder Pfarrer etwa ein Mal pro Monat anwesend ist, geht eine Vikarin verloren.

Kommentar: Die Mehrheit der Befragten sieht keinen akuten Handlungsbedarf. Die kreisübergreifende Arbeit kann verbessert werden, das merke ich mir für weitere Praktika. Zwei Befragte wünschen sich mehr theologische Auseinandersetzung. Viele sind sich bewusst, dass die Auszubildenden während der praktischen Ausbildung auch universitären Pflichten nachkommen sollen. Das Verhältnis von Theorie und Praxis ist immer wieder ein Thema, auch bei den Verantwortlichen der Ausbildungsgänge. Persönlich merke ich, dass die Spielräume wirklich sehr klein sind. Ich möchte mein Augenmerk vermehrt auf die Begegnungsmöglichkeiten richten, die sich in der Gemeinde überall ergeben. Die Vikarinnen und Praktikantinnen möchte ich ermutigen, informelle Gespräche als Teil der Arbeit und des Ausbildungsprozesses zu sehen und schätzen zu lernen.

11. Wie ist es für dich, dass die Vikarinnen und Praktikantinnen bei uns seit einigen Jahren in der Mehrheit sind?

[.png](#) [.pdf](#) [.xls](#) [.csv](#)

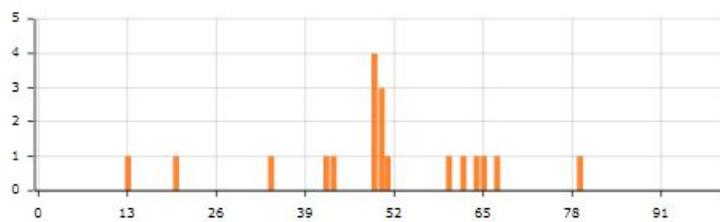
Anzahl Teilnehmer: 19

0 = finde ich toll
100 = finde ich nicht so toll. Wo sind die Männer?

Arithmetisches Mittel: 49.79

Mittlere absolute Abweichung: 10.54

Standardabweichung: 15.70



Kommentar: Die Streuung bei dieser Frage ist relativ gross, eine Analyse ist schwierig. Es stellt offenbar kein Problem dar, dass die Geschlechterverteilung relativ ungleich ist. Dass sich einige Befragte mehr Männer wünschen, kann ich verstehen. Ich vermute, dass sich doch unterschiedliche Zugänge ergeben von Frauen zu Frauen, von Männern zu Männern, von Frauen zu Männern und von Männern zu Frauen.

12. Bevorzugst du eher die langen Ausbildungen oder die kurzen?

[.png](#) [.pdf](#) [.xls](#) [.csv](#)

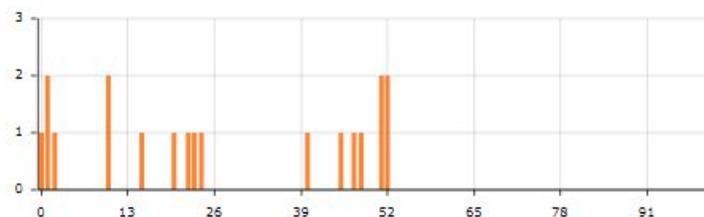
Anzahl Teilnehmer: 19

0 = Vikariate (14 Monate)
100 = Praktika (4 Monate)

Arithmetisches Mittel: 27.05

Mittlere absolute Abweichung: 17.85

Standardabweichung: 20.09



Kommentar: Wenig überraschend sehen die Befragten einen Vorteil in den langen Ausbildungen, da sich mehr Gelegenheiten ergeben, die Vikarinnen kennenzulernen, sich auf sie einzulassen, wie ich vermute. Als Ausbildungspfarrerin sieht es für mich eher umgekehrt aus, hauptsächlich wegen der zeitlichen Belastung.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

13. Was sind für dich die spezifischen Nutzen der langen Ausbildung (14 Monate Vikariat am Ende des Studiums) für die Kirchengemeinde?



Anzahl Teilnehmer: 18

- Geben und Nehmen: Ein Mensch kann lernen und einen Beruf entdecken. Die Gemeinde wird mit neuem Wissen und Weltansichten beschenkt. Es ist Last und Lust in Einem.
- Auf einem längeren, gemeinsamen Weg kann ist die Vertiefung von persönlichen Kontakten und Erfahrungen wesentlich besser erfolgen. Die Auszubildenden haben wesentlich mehr Zeit Ihre Ansichten und Ideen zu entwickeln und an die Frau/Mann zu bringen. Damit wächst auch der effektive Nutzen für die Kirchengemeinde.
- Integration in die Gemeinde ist möglich. Die KG profitiert von einer gut ausgebildeten Vikarin.
- Als Gemeindeglied habe ich so besser die Möglichkeit ein Vikar, eine Vikarin kennen zu lernen und auch ein Stück "Ausbildungs-" Weg mit ihr zu gehen.
- Beziehungen
 - Tieferer Einblick in die KG
- genügend Zeit zum Kennenlernen, zum Gaben fördern und Schwächen Minimieren, allgemein mehr Effizienz, bessere Beziehung möglich, mehr Kontinuität
- Es braucht sicher eine gewisse Zeit, sich in einer Gemeinde einzuleben und sie in ihrer Eigenart kennen zu lernen. Es braucht auch einige Zeit, um Kontakte zu den Gemeindegliedern aufzubauen. Dies gilt auch umgekehrt. Bei einer kürzeren Ausbildungszeit wäre dies nicht gewährleistet.
- Das Vikariat ist eine wichtige Gelegenheit und eigentlich auch eine Voraussetzung, um sicher zu gehen, dass der Pfarrberuf der richtige ist. Erst hier findet die Konfrontation mit dem Pfarrberuf erstmals richtig statt und lässt erahnen, was auf einen zukommt. Es geht also nicht nur um die Ausbildungsgemeinde, sondern auch um spätere Anstellungen.
- Die jungen Leute haben die Möglichkeit, ein Stück weit in die Kirchengemeinde hineinzuwachsen. Gegen Ende der Ausbildung können sie wohl auch mehr einbringen als am Anfang.
- Im Gegensatz zu den kurzen Praktika können im Vikariat Kontakte aufgebaut werden
- trotz der Wechsel ist etwas Konstanz da, mehr Tiefe
- Beziehungen aufzubauen und jemanden kennen zu lernen braucht Zeit - und daraus erfolgt die Bereicherung für die Kirchengemeinde bzw. der spezifische Nutzen.
- Eine Person die im Vikariat ist, lernt die Kirchengemeinde besser kennen, dadurch grössere Vertrautheit z.B. auch bei Seelsorgegesprächen.
 - Mehr Möglichkeiten zur selbständigen Uebernahme von pfarramtlichen Tätigkeiten - Vikarin kann besser beurteilt werden.
- Die Beziehung wird viel intensiver, man kommt sich persönlich näher und kennt einander besser.
- Unterstützung der KG für konkrete Projekte
- Zusätzliche Ideen; "junge" TheologInnen, die das Gelernte umsetzen/Neues ausprobieren wollen; zusätzliche Möglichkeiten (Projekte, Angebote); Aufbau einer gewissen Beziehung möglich ("Vertrautwerden" zB mit Art, Gottesdienste zu gestalten); weniger Kennenlernen der Aufgaben, stärkeres Engagement in der und für die Kirchengemeinde möglich.
- Längere Zusammenarbeit. Mehr Begegnungen möglich. Eher auch neue Ideen und Anstöße für den kirchlichen Betrieb möglich, da diese erst nach einiger Zeit sichtbar werden.
- Die Vikarin wird zu einem bekannten Gesicht in der Kgmde und kann eigene Projekte umsetzen und von A-Z begleiten. Sie bringt neue Inputs, eine Aussensicht und z.T. (In-) Fragestellungen.
- Die Kirchengemeinde trägt wesentlich zur Nachwuchsförderung bei. Eine Vikarin kann sich einbringen und wird wahrgenommen, da sie bei vielen Tätigkeiten in der Kirchengemeinde zum Zug kommen kann.

Kommentar: Es steht mehr Zeit zur Verfügung, einen Entwicklungsprozess zu begleiten und zu sehen, wie etwas reift, das erlebt die Mehrzahl der Befragten so. Es gibt mehr Konstanz und der Nutzen der Vikariate für die Kirchengemeinde wird klar höher bewertet als der Nutzen der Praktika. Aus der Sicht der Befragten kann ich diese Antworten nachvollziehen, bin ich sogar einverstanden. Meine Sicht als Ausbildungspfarrerin ist jedoch eine andere, ebenso ist der Nutzen, den ich aus der Begleitung ziehe, ein anderer. Es gilt, sich dessen auch als Ausbildungspfarrerin immer wieder bewusst zu sein. Aber ich habe ja nach dem Nutzen für die Kirchengemeinde gefragt!

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

14. Was sind für dich die spezifischen Nutzen der Praktika (4 Monate in der Mitte des Studiums) für die Kirchengemeinde?



Anzahl Teilnehmer: 17

- Wenn es gut geht - ein spontaner frischer Wind und Bezug zur universitären Welt. Verbindung von Theorie und Praxis.
 - Eher gering, da die Zeit uns sehr kurz erscheint - Für das aufeinander Zugehen bis zum echten persönlichen Kontakt sind die effektiv wenigen Gelegenheiten nicht ausreichend. In der Regel beschränken sich die Möglichkeiten dazu für die Gemeindeglieder auf die wenigen Gottesdienste der Auszubildenden. So dürfte es schwierig sein einen Nutzen zu beziffern.
 - Die Belastung der AusbildungspfarrerIn ist kleiner.
 - Als Gemeindeglied sehe ich keine spezifischen Nutzen. Kenne aber das Ziel der Praktikas zu wenig.
 - Kraft und Frische durch kürzeren Einsatz
 - Projektmäßige Unterstützung
 - keine im Moment erkennbare, höchstens die Möglichkeit, eine schwierige Praktikumszeit nicht über ein Jahr lang aushalten zu müssen....
 - Ich sehe hier den Nutzen recht einseitig für die Praktikanten/innen. 4 Monate sind kurz, es ist eigentlich ein Schnupperaufenthalt. Dieser ist aber wichtig und soll nicht abgewertet werden.
 - Wir sehen, was für junge Leute sich für den Beruf und die Kirchengemeinde interessieren. Aber der Nutzen dürfte eher auf ihrer Seite liegen.
 - Hier liegt der Nutzen eher bei der Praktikantin, als bei der KG
 - merke nicht viel davon
 - Besuche in der Kuw sind willkommen
 - Schätze den Nutzen für die Kirchengemeinde eher klein ein, dafür für die Praktikanten bzw. Praktikantinnen als wichtig für ihren Weg.
 - Je nach Person - eingebrachte Ideen, Vorschläge, gute persönliche Begegnungen.
 - Nutzen sicher v.a. auf Seite der Praktikanten
 - Kann ich nicht so gut abschätzen. Ich denke jedoch, dass auch hier uns frische Gedanken entgegen wehen und es an der Kirchengemeinde liegt, diese wahrzunehmen und sich zu öffnen für neue Ansichten.
 - Den Nutzen für die Kirchengemeinde sehr ich hier weniger (muss aber auch nicht sein).
 - Image.
 - Die Kgmde trägt etwas zur Ausbildung von angehenden PfarrerInnen bei. Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden wird kurzfristig gesenkt. Die Jugendlichkeit und das Engagement sind z.T. sehr erfrischend.
- PS. Die Fragen 4+5 finde ich etwas allgemein und darum schwierig zu beantworten. Je nach Person würde meine Klassierung anders ausfallen. Zudem habe ich die jeweiligen Personen nie bei einem Einsatz erlebt.
- Es ergibt sich ein Nutzen, wenn die Vikarin für ein Projekt oder eine klar definierte Aufgabe eingesetzt werden und diese mitprägen kann.

Kommentar: Man bindet sich weniger an eine Person, das kann positiv und negativ sein, wie die Befragten feststellen. Schwierige Praktika müssen nicht lange ausgehalten werden, die Belastung für die Ausbildungsperson ist kleiner, es entstehen aber weniger Beziehungen. Eine gewisse Frische und Würze durch Kurzbegegnungen wird geschätzt.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Thesen und Schlussfolgerung

Abschliessend möchte ich aufgrund der Ergebnisse einige Thesen formulieren, die für die weitere Ausbildungstätigkeit relevant sein könnten.

THESEN

1. Ratsmitglieder und Pfarrteams sollen den Auszubildenden mehr Einflussmöglichkeiten geben und Raum für Meinungsäußerungen. In Sitzungen sollen sie aktiv signalisieren, dass die Meinung der Vikarin und gerade auch ihr „Querdenken“, ihre Frische und ihre Ideen gefragt sind, weil die Kirchgemeinde mit ihren z. T. unhinterfragten Abläufen und Strukturen daraus einen Innovations-Nutzen ziehen kann. Gerade weil in Kirchgemeinden der Altersdurchschnitt von Meinungsmachern wie Freiwilligen, Ratsmitgliedern und Gottesdienstgemeinde eher hoch ist, braucht es die Stimme der Jugend.
2. Bei den Auszubildenden ist das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass informelle Gespräche, Smalltalk und Kurzbegegnungen eine hohe Bedeutung haben für die Wahrnehmung in der Gemeinde und für die Überprüfung der Glaubwürdigkeit der eigenen Theologie. In Zukunft wird es m. E. im Pfarrberuf noch stärker darum gehen, die religiösen Bedürfnisse und Vorstellungen der Mitglieder zu kennen und in der Verkündigung aufzunehmen, wenn wir Volkskirche bleiben wollen¹³. Für die Ausbildung heisst dies, dass genügend Zeit für Besuche und Präsenz an Anlässen eingesetzt werden kann.
3. Das Ausbildungsverhältnis soll aufgebrochen werden, das Zweiergespann entspricht kaum der späteren Arbeitsrealität. Es braucht mehrere Beteiligte, z. B. Ratsmitglieder, Katechetinnen, Pfarrpersonen, Organisten, die auch in die Verantwortung für die Ausbildung einbezogen werden. Sei es, dass sie Einblick in ihre Arbeit geben, einen Teil des Abschlussberichtes schreiben oder Feedback geben.
4. Die Ökonomisierung der Kirchen wird weiter voranschreiten, was Auswirkungen auf die praktischen Ausbildungsgänge zum Pfarrberuf haben wird. In Zukunft wird es aufgrund knapperer Mittel und Konzentration der Aufgaben innerhalb der Pfarrämter weniger Spielraum für die Begleitung von Auszubildenden geben¹⁴. Dieser Trend wird sich noch

¹³ Vgl. Schmid, Kirchen im Wettbewerb, S. 154.

¹⁴ Ebd., S. 141: „Stellt sich heraus, dass die wirtschaftlichen Mittel für die Realisierung aller Vorhaben nicht ausreichen, ist eine Rückkoppelung des Vorgehens notwendig. In diesem vierten Schritt ist zu entscheiden, ob einzelne Vorhaben ganz fallen gelassen werden oder ob sie sich reduziert verwirklichen lassen.“

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

verschärfen durch die Zunahme von Teilzeit-Pfarrstellen, die es naturgemäss schwieriger machen, Vikariate zu begleiten.

5. Dagegen werden gerade längere Praxiseinsätze von der Gottesdienstgemeinde, dem Kirchgemeinderat und den Mitarbeitenden geschätzt, ihr Nutzen wird höher bewertet als der Nutzen von kurzen Einsätzen. Auch im Bereich der Lehrlingsausbildung wird vermutet, dass die Länge der Ausbildung für die auszubildenden Betriebe eine Rolle spielt.

„Möglicherweise tätigen Firmen zu Beginn Nettoinvestitionen, weil sie wissen, dass ihnen genügend Zeit bleibt, diese wieder zu amortisieren.“¹⁵ Damit Vikariats- Begleitungen in einer Kirchgemeinde weiter möglich und für die Ausbildungspfarrpersonen gut zu bewältigen sind, müssen Wege gefunden werden, die zeitliche Beanspruchung auf mehrere Schultern zu verteilen. Wie bei These 2 und These 4 geht hier der Trend m. E. klar Richtung Co-Begleitungen mit einer Person, die die Hauptverantwortung trägt.

SCHLUSSFOLGERUNG

Zum Schluss ist zu fragen, ob auch tatsächlich das erfasst wurde, was erfasst werden sollte. Es geht also um die Validität der Ergebnisse¹⁶. Ich habe mich entschieden, die Gültigkeit der Ergebnisse zu überprüfen, indem ich die Ergebnisse der Umfrage den Befragten vorgelegt habe. „Wenn sich die Beforschten in den Analyseergebnissen und Interpretationen auch wiederfinden, kann das ein wichtiges Argument zur Absicherung der Ergebnisse sein.“¹⁷ Die Reaktionen der Befragten waren ausschließlich positiv. Sie sehen sich in ihren Ansichten bestätigt und sind sensibilisiert für den Start des diesjährigen Praktischen Semesters, welches gerade begonnen hat.

Ein erklärtes Ziel war es, die Kosten und Nutzen, die durch die Ausbildung anfallen, zu erheben. Dieses Ziel wurde erreicht, wenn auch eine qualitative Vorgehensweise evtl. ein differenzierteres Bild ergeben hätte. Möglich, dass durch das Erhebungsverfahren und die Auswahl der Fragen meinerseits bereits (zu) viel gesteuert wurde. Bei einer nächsten Arbeit würde ich ein anderes Verfahren wählen.

Interessant war, dass ein grosser Teil der Befragten keinen Handlungsbedarf sieht bei der Kostenseite. Vielleicht fallen die Kosten tatsächlich nicht bei ihnen an, sondern zum grossen Teil bei den Ausbildungspfarrpersonen. Wenn wir den Auszubildenden Löhne

¹⁵ Strupler, Wolter, Die duale Lehre, S.20.

¹⁶ Vgl. Mayring, Qualitative Sozialforschung, S. 141.

¹⁷ Ebd., S. 147.

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

zahlen müssten, sähe das Ergebnis anders aus, vermute ich. Offenbar ist es eher mein Anliegen als Ausbildungspfarrerin, die zeitlichen Kosten von Vikariaten und Praktika zu senken.

Wie der Nutzen der Praxiseinsätze gesteigert werden könnte, diesbezüglich ergaben sich für mich spannende Perspektiven. Die Entwicklung geht für mich hin zu mehr informellen Gesprächen, mehr Mut zu Mitsprache und Einbezug in strukturelle Prozesse, mehr Gelegenheit für Projektarbeit und Innovation im Sinne von „Fresh expressions of church“. Ein Schritt in diese Richtung wird die jetzige Praktikantin machen können. Sie ist zur Retraite der Kirchgemeinde diesen Herbst eingeladen.

Sonja Gerber, im Herbst 2016

KOSTEN UND NUTZEN VON VIKARIATEN UND PRAKTIKA FÜR DIE KIRCHGEMEINDE

Literaturangaben

Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich (Hg.): Milieustudie zh.ref.ch. Lebensweltliche, religiöse und kirchliche Orientierungen im Kanton Zürich. Heidelberg und Zürich 2011.

Kirchenordnung des evangelisch-reformierten Synodalverbandes Bern-Jura vom 11. September 1990, Stand am 1. Januar 2015.

Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. Aufl. Weinheim und Basel 2002.

Rogall, Holger: Volkswirtschaftslehre für Sozialwissenschaftler. Eine Einführung. 1. Aufl. Wiesbaden 2006.

Schmid, Hans: Kirchen im Wettbewerb – Kirchen mit Zukunft. Praktische Überlegungen eines Außenseiters. In: Leiten – Lenken - Gestalten. Theologie und Ökonomie. Hg. Alfred Jäger und Jürgen Gohde. Band XXII. Wien und Berlin 2007.

Strupler, Mirjam; Wolter, Stefan C.: Die duale Lehre. Eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. In: Beiträge zur Bildungsökonomie. Band IV. Zürich und Chur 2012.