

**Pfrn. Catherine McMillan Haueis
Dorfstrasse 50
CH - 9125 Brunnadern
+ 41 79 378 26 52**

CAS Arbeit

„The Call“ – Die Rolle der Berufung im Ausbildungssystem der Church of Scotland

Datum: 26.05.2014

**Prüferin: Pfrn. Manuela Liechti-Genge (MAS ThE)
Studienleiterin CAS Ausbildungspfarrer/in
Universität Bern
Fakultät für Theologie
Länggassstrasse 51
CH – 3000 Bern 9**

Inhalt

Einleitung.....	4
1 Ausbildungssystem	5
1.1 Reflexives System (Theorie und Praxis).....	5
1.2 Eingehende Prüfung vor der Aufnahme in die Ausbildung	5
1.2.1 Kontakt und Vorbereitung, früher «Enquiry» oder Erkundung	5
1.2.2 Vocations Conference (Konferenz für Berufungen)	6
1.2.3 Extended Enquiry – Schnupperpraktikum.....	6
1.2.4 Feldforschung mit Assessment (Co-ordinated Field Assessment)	6
1.2.5 Assessment Konferenz	7
1.3 Die 4-5-jährige theologische und praktische Ausbildung.....	7
1.3.1 Feldforschung in Form von Praktika und Vikariat (Placements) fast durchgehend	7
1.3.2 Zeitaufwand.....	8
1.3.3 Jährliche Auswertung (Annual Review) – Fünf Kompetenzen	8
2 Wie wertet man eine Berufung aus?	8
2.1 Kompetenz und Indikatoren.....	8
2.2 „Berufung“ nirgendwo definiert.....	9
2.3 Das implizite Verständnis der Berufung in der Church of Scotland	9
2.4 Indikatoren für die Berufung: Bestätigung von innen und aussen.....	10
2.5 Warum die Bestätigung von aussen wichtig ist.....	11
2.6 Warum die Bestätigung von innen wichtig ist.....	11
2.7 Wie reagieren Kandidaten und Kandidatinnen auf Fragen zu ihrer Berufung?	12
2.8 Viele Wege.....	12
2.9 Und wenn das innere Empfinden doch fehlt?.....	13
2.10 Setzt eine Berufung einen persönlichen Gott, der einen ruft, voraus?	14
2.11 Arbeitshilfe für die Entdeckung der eigenen Berufung.....	15
3 Aus der Sicht eines Kandidaten	16
3.1 Interviews mit Kandidaten und Kandidatinnen.....	16
3.2 Interview mit einem Professor, der mit der Ausbildung zum Pfarramt anfängt.....	17
3.4 Reflexion.....	19
4 Aus der Sicht einer Ausbildungspfarrerin.....	20
4.1 Eine Assessorin in Glasgow.....	20
4.2 Mögliche Anzeichen für eine Berufung	20
4.2.1 Das Zögern, der Respekt vor der Aufgabe.....	20

4.2.2	Angesprochen werden	20
4.2.3	Innere Unruhe, bzw. Ruhe.....	20
4.2.4	Leidenschaft	20
4.2.5	Wegweiser im Nachhinein erkannt	21
4.3	Alarmsignale	21
4.3.1	Auswendig gelernt.....	21
4.3.2	Fehlende Ermutigung durch die Umwelt	21
4.4	Kann man aus theologischen Gründen „durchfallen“?	21
4.5	Wie kann ein Ausbildungspfarrer, eine Ausbildungspfarrerin helfen?	21
5	Nutzen für das Vikariat in der Schweiz.....	22
5.1	Ermutigung	22
5.2	Spirituelle Kompetenz	23
5.3	Unterstützung bei der Stellensuche	23
5.4	Beruf und Berufung	23
5.5	Quereinsteiger, Quereinsteigerinnen	23
6	Weiterführende Themen.....	23
6.1	Gewinnbringender Austausch mit der Church of Scotland	24
6.2	Material aus dem Handbuch für Ausbildungspfarrpersonen.....	24
	Schluss	25
	Quellen	25
1	Literatur	25
2	Material	26
3	Interviews	26
3.1	Transkriptionen.....	26
3.2	Audioaufnahmen (MP3)	26

Einleitung

Als ich in jungen Jahren mit der Frage rang, ob ich Pfarrerin werden sollte, sprachen Menschen in den reformierten Gemeinden meiner schottischen und amerikanischen Heimen von einem „Call“ oder „Calling“. Damals kannte ich kaum Frauen in dieser Rolle, und die Entscheidung fiel mir nicht leicht. Als ich zum Theologiestudium nach Heidelberg ging, hörte ich den Begriff „Berufung“ im Kontext der theologischen Ausbildung nie. Die Kirche des Heidelberger Katechismus ist reformiert geprägt. Heute ist die Badische Landeskirche uniert (reformiert und lutherisch). Trotzdem redete man damals in den 80er Jahren nicht von Berufung.

Seit 2003 bin ich in der Schweiz und seit 2007 begleite ich Vikarinnen und Vikare auf ihrem Weg ins Pfarramt. Das Ringen mit der Frage, ob dies wirklich der richtige Weg sei, kenne ich von ihnen. Wie thematisiert man diese existentielle und sehr persönliche Frage im Rahmen der theologischen Ausbildung?

Als Teil meines Bildungsurlaubs im Herbst 2013 verbrachte ich zwei Monate in Schottland. Während eines Gemeindepraktikums in Glasgow hatte ich die Gelegenheit, Frauen und Männer zu treffen, die sich aufs Pfarramt vorbereiten oder an der Ausbildung beteiligt sind. Bald fiel mir auf, dass das Konzept der Berufung doch für sie eine zentrale Rolle spielt. Ich durfte zu diesem Thema viele spannende Interviews auf Band aufzeichnen.

Schon die ersten Sätze der Einleitung im Handbuch für Kandidaten (Candidates' Handbook) heben die Berufung hervor:

„Der Rat für Pastorales (Ministries Council) heisst Sie willkommen als Kandidat/in in Ausbildung für das Vollzeit-Pfarramt, nominiert von Ihrer Synode (Presbytery). Assessment Konferenz Assessoren haben mit Ihnen übereingestimmt in Ihrem Gefühl von Gottes Berufung (sense of God's call), seiner Kirche auf diese Weise zu dienen, und haben in Ihnen Gaben und Fähigkeiten erkannt, welche sie davon überzeugen, dass Sie sich eignen, diesen Prozess der Ausbildung anzugehen.“¹

Die Berufung ist der rote Faden, der sich durch Bewerbungs- und Ausbildungsprozesse und sogar durch die ganze Wirkungszeit im Pfarramt zieht. Wenn man eine Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde in Schottland übernimmt, unterschreiben so viele Kirchengemeindeglieder wie möglich den Arbeitsvertrag, genannt „The Call“ (Berufung).

In dieser Zertifikatsarbeit möchte ich die Struktur des Ausbildungssystems in der Church of Scotland kurz skizzieren, um dann die Rolle der Berufung innerhalb dieses Systems zu erläutern.

¹ „Candidates' Handbook“, 2013, S. 3.

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Ich bin damit einverstanden, dass die Arbeit öffentlich zugänglich ist.

Ort, Datum

Unterschrift

1 Ausbildungssystem

1.1 Reflexives System (Theorie und Praxis)

Die Church of Scotland bildet ihre Pfarrpersonen selbst aus. Das System ist sehr strukturiert und basiert auf einer durchlaufenden gegenseitigen Befruchtung von Theorie und Praxis. Während der meisten Zeit der Ausbildung sammeln zukünftige Pfarrpersonen in zeitintensiver Feldforschung praktische Erfahrungen und reflektieren diese systematisch. Im Laufe ihrer Ausbildung lernen sie die Arbeit und Lebensweise von mindestens fünf Pfarrpersonen kennen und werden von diesen evaluiert.

1.2 Eingehende Prüfung vor der Aufnahme in die Ausbildung

Um in das Ausbildungssystem überhaupt aufgenommen zu werden, müssen die Kandidaten fünf Phasen durchlaufen:

Kontakt und Vorbereitung, Konferenz für Berufungen (Vocations Conference), Schnupperpraktikum mit Mentorat (Extended Enquiry), Feldforschung mit Assessment (Co-ordinated Field Assessment), Assessment Konferenz.

Während der ersten drei Phasen ist man Erkunder/in (Enquirer) und entscheidet selber, ob und wie es weitergeht. Während der letzten zwei Phasen ist man Bewerber/in (Applicant), und andere entscheiden über die nächsten Schritte mit.²

1.2.1 Kontakt und Vorbereitung, früher «Enquiry» oder Erkundung

Eine interessierte Person meldet sich beim Departement für Pastorales (Department of Ministry) der Church of Scotland. Das Departement nimmt mit der Presbytery (Synode) der interessierten Person Kontakt auf, und ein Delegierter, eine Delegierte (Presbytery Representative) übernimmt die Verantwortung für diese Person während der Phase der Erkundung. Es gibt Gespräche über Gottesdienstbesuche und über selbst empfundene Stärken und Schwächen. Dann geht die interessierte Person zur Konferenz für Berufung. Diese wird zwei Mal im Jahr angeboten.

² Vgl. Church of Scotland: An Overview of the Enquiry Process, 2014. URL: http://www.churchofscotland.org.uk/data/assets/pdf_file/0009/5004/enquiry_overview.pdf.

1.2.2 Vocations Conference (Konferenz für Berufungen)

Eigentlich ist das ein Wortspiel. Denn „Vocation“ bedeutet beides, Berufung und Beruf, wobei das Wort „Profession“ eher für Beruf verwendet wird. In der Church of Scotland werden „vocation“ und „call“ synonym verwendet. Man redet vom „sense of call“ und vom „sense of vocation“. Beides bedeutet „Gefühl von Berufung“.

Auf der Konferenz für Berufung berichten und informieren verschiedene Amtsträger/innen über folgende Themen:

Die Kirche von heute und morgen; Verschiedene Dienste innerhalb der Kirche Schottlands; Die Realitäten des Pfarramts; Persönliche Aspekte von Glauben und Leben; Persönliche Integrität im Pfarrdienst; Möglichkeiten und Realitäten der Ausbildung; Erklärung der Phase der erweiterten Erkundung (Extended Enquiry) und Einladung, in diesen Prozess einzusteigen.³

1.2.3 Extended Enquiry – Schnupperpraktikum

Die zukünftigen Kandidaten und Kandidatinnen fürs Pfarramt dürfen einen vertieften Einblick in die Gemeindegarbeit einer Pfarrerin, eines Pfarrers bekommen. Sie nennen das „shadowing a minister“ – eine Pfarrperson als Schatten begleiten. Der/die Pfarrperson in dieser Phase heisst „Local Assessor“ oder „Mentor“. Lernziele für die bis zu 6 Monate werden vom Erkundenden zusammen mit dem Local Assessor und dem Presbytery Representative festgelegt. Alle zwei Wochen gibt es mit dem Local Assessor ein Feedback-Treffen. Wie auch immer der Local Assessor den Erkundenden einschätzt, es liegt am Erkunder zu entscheiden, ob er oder sie sich auf den Prozess des „Co-ordinated Field Assessments“ (Feldforschung mit Assessment) einlassen will. Falls ja, wird er oder sie zum offiziellen „Applicant“ (Bewerber/in).

1.2.4 Feldforschung mit Assessment (Co-ordinated Field Assessment)

Der Bewerber, die Bewerberin engagiert sich 5-6 Monate lang in einer Gemeinde unter der Supervision eines „Local Assessors“. Er oder sie probiert sich in verschiedenen Tätigkeiten aus, welche Aufschluss geben sollten über folgende Kompetenzen:

- Integrität von Glauben und Leben;
- Vorbereitung, Berufung und Leitungskompetenz;
- Lernbereitschaft;
- soziale Kompetenz;
- reflexive Fähigkeiten;
- Umgang mit Veränderungen

Über diese Kompetenzen werden „open assessments“ oder schriftliche Evaluierungen geschrieben, die vom Ministries Council eingesehen werden können. Es gibt auch zwei Interviews mit einem „Psychologist Assessor“, und man soll auch in dieser Zeit Tagebuch schreiben (reflektives Journaling). Gegen Ende findet eine Auswertung mit Bewerber/in, Local Assessor und Presbytery Representative, statt - das sogenannte „Local Review“.

³ Vgl. Supervisors' Handbook, 2013, S. 4.

Das Ziel der Auswertung ist vierfach:

- darüber zu reflektieren, was die spezifische Berufung (particular vocation) des Bewerbers, der Bewerberin sein könnte, z.B. Arbeit in der Kirchgemeinde oder im Krankenhaus oder in der Schule.
- die gemachten Erfahrungen im Praktikum auszuwerten.
- klar zu kommunizieren, wie andere Personen die Begabung des Bewerbers, der Bewerberin für den Pfarrdienst erleben.
- darüber zu entscheiden, ob der Bewerber, die Bewerberin bereit ist für die Assessment Konferenz.

1.2.5 Assessment Konferenz

Diese sehr intensive zweitägige Konferenz ermöglicht es,

- den Bewerber, die Bewerberin in einem Gruppenkontext zu beobachten, um seine oder ihre Fähigkeit, Beziehungen herzustellen, sich zu integrieren und zusammenzuarbeiten zu beurteilen.
- den Charakter, die Glaubensinhalte, die Berufung und die allgemeine Eignung des Bewerbers, der Bewerberin objektiv und fernab vom lokalen Setting zu examinieren.
- die vom Local Review hervorgehobenen Fragen zu Themen wie bestimmte Bereiche des Lebens, Doktrin oder Glaubensweg (faith journey) zu vertiefen.

Erst wenn die Hürde der Assessment Konferenz überwunden ist, und die zuständige Synode (Presbytery) eine/n offiziell nominiert hat, ist man Kandidat, Kandidatin.⁴

1.3 Die 4-5-jährige theologische und praktische Ausbildung

1.3.1 Feldforschung in Form von Praktika und Vikariat (Placements) fast durchgehend

In der eigentlichen Ausbildung gibt es neben den theologischen Kursen an Colleges und Universitäten (fünf Centres in Edinburgh, Glasgow, St. Andrews, Aberdeen und Highlands Theological College), drei Lernvikariate und ein 15-monatiges Vollzeitvikariat, alle „placements“ genannt. Alle Placements sind in Gemeinden mit einer Ausbildungspfarrperson (Supervisor). Drei Placements davon finden in den drei Jahren des akademischen Studiums statt. Nach dem akademischen Bachelor of Divinity-Abschluss (Graduation) kommt das 15-monatige „Probationary Placement“, ein Vollzeit-Vikariat.

Für jedes Jahr werden individuelle Lernziele vereinbart, mit dem Ziel, akademische, praktische und spirituelle Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Ziele werden jedes Jahr von den Kandidaten und Kandidatinnen, zusammen mit dem Ministries Council, der Presbytery und den Ausbildungspfarrpersonen ausgewertet und neu angepasst, unabhängig davon, ob man in einem Vikariat war oder nicht.

⁴ Vgl. ebd.

1.3.2 Zeitaufwand

Im ersten und zweiten akademischen Jahr geht das Placement von Oktober bis Pfingsten, inklusive jeden Sonntag und zweimal dreieinhalb Stunden unter der Woche. Sechsmal im Jahr sollte man selber predigen. In dieser Zeit gibt es auch achtmal eine Intervision (Ministries Training Network) und zweimal Konferenzen, zwei- bis viertägig. In einer der Sommerpausen gibt es ein zehnwöchiges Vollzeit-Placement.

Im dritten akademischen Jahr kann man sich aufs Studium konzentrieren. Es gibt in dieser Zeit kein nebenherlaufendes Praktikum.

Erst nach dem erfolgreichen Abschluss (Graduation) beginnt das Vollzeit-Vikariat (Probationary Placement). Während dieser Zeit gibt es achtmal eine Intervision und vier Konferenzen.⁵

1.3.3 Jährliche Auswertung (Annual Review) – Fünf Kompetenzen

Jedes Jahr schreiben vier Personen einen Bericht: der Kandidat selber, der Supervisor (Lehrpfarrer), die Schule (College, Universität) und der Rat für Pastorales (Ministries Council). Diese Berichte dienen als Grundlage für das „Annual Review“ – die jährliche Auswertung.

Zu den Bereichen, die kritisch reflektiert werden, gehören:

- Integrität von Leben und Glauben
- Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit
- Lernbereitschaft
- Vorbereitung und reflexive Fähigkeiten
- Umgang mit Veränderungen
- Erkennung und Bestätigung der Berufung.

2 Wie wertet man eine Berufung aus?

2.1 Kompetenz und Indikatoren

Nun sind wir beim eigentlichen Thema gelandet. Zur Kompetenz „Erkennung und Bestätigung der Berufung“ (Discernment and Affirmation of Call) werden in der Ausbildung der Ausbildungspfarrpersonen folgende Fragen gestellt:

- How does the Candidate view their call?
- Wie versteht der Kandidat, die Kandidaten die eigene Berufung?
- In what ways has their call been affirmed?
- Wie ist ihre, seine Berufung bisher bestätigt worden?
- What ist their understanding of the Ministry for which they are applying in the life of the Church of Scotland?
- Wie versteht er oder sie den Dienst innerhalb der Kirche Schottlands, für den er oder sie sich bewirbt?⁶

⁵ Vgl. Supervisors' Handbook, 2013, S. 23.

⁶ Denniston, Jane: Education and Training for Ministries/ Candidate Review, Powerpoint, 2013.

Im Handbuch für Ausbildungspfarrpersonen werden zu dieser Kompetenz folgende Indikatoren fürs Assessment aufgelistet:

- can clearly articulate a sense of call towards ministry ;
- kann ein Gefühl der Berufung zum Pfarramt klar artikulieren;
- is positively motivated towards fulfillment of ministry;
- ist positiv motiviert, den Pfarrdienst auszuüben;
- demonstrates knowledge of the life and structures of the Church of Scotland.
- demonstriert Kenntnisse über das Leben und die Strukturen der Church of Scotland. ⁷

2.2 „Berufung“ nirgendwo definiert

Am 13. August 2013 traf ich Jane Denniston, Ministries Support Officer der Church of Scotland. Ich fragte sie, was die Church of Scotland unter „Berufung“ versteht. Ihre Antwort:

„Oh, das ist eine sehr gute Frage. Und es ist das Thema meiner gegenwärtigen Forschung. Die Kirche hat offiziell nichts Schriftliches darüber, was sie mit dem Wort ‚Berufung‘ meint. Im ‚blauen Buch‘ (Jahresbericht der General Assembly / General-Synode) gibt es immer wieder Verweise.

«Jedes Jahr berichtet die Ministries Council über ihre Arbeit, und ein Teil davon hat mit beruflicher Anleitung (vocational guidance) zu tun. Es steht also immer etwas über berufliche Anleitung drin, aber nirgends erklären wir, was wir mit ‚Berufung‘ meinen. Es ist in allem implizit.“⁸

2.3 Das implizite Verständnis der Berufung in der Church of Scotland

Jane Denniston sieht zwei Indikatoren für eine Berufung in den «Leadership» oder Leitungsdienst der Kirche, einen internen und einen externen.

„Wir setzten als selbstverständlich voraus, dass es eine Berufung gibt, Christ zu sein – das wird einfach von vornherein angenommen. Dann schauen wir nach... Ich glaube, im Assessment-Prozess erkennen wir, dass jede Berufung ein innerliches Zeugnis (internal witness) und einen externen Faktor hat, indem man glaubt, dass sie von Gott kommt, und indem die Gemeinde (community) sie auch bestätigt.“⁹

⁷ Supervisors' Handbook, S. 64.

⁸ Interview with Jane Denniston, 13 August 2013, S. 7: „Oh, that is a very good question (laughs). And that is the subject of my current research. The Church has nothing officially written down about what it means by call. (Pause) Blue book reports make a variety of references to it.“

⁹ Interview with Jane Denniston, 13 August 2013, S.8: „There is a, a clear indication that (Pause) we take for granted that there is the call to be a Christian. So that's kind of assumed. (Pause) We then look for - I think and the process of assessment is that we recognize that any call has an internal witness, (Pause) has (Pause) an external factor in that you believe it's from God, and also is affirmed by the community.“

2.4 Indikatoren für die Berufung: Bestätigung von innen und aussen

Das hat direkte Konsequenzen für die Aufnahme von Kandidatinnen und Kandidaten in die theologische Ausbildung zum Pfarramt:

„Es gibt also ein implizites Wissen darum, dass wenn eine Person sich für den Pfarrdienst vorstellt und glaubt, eine Berufung dazu von Gott erhalten zu haben, dann haben sie dies auf irgendeine Weise innerlich vernommen, und wir schicken sie dann durch diesen Prozess, wobei wir ihre Gemeinde bitten, sie mit Referenzen und einer Nominierung zu bestätigen.

Wir bitten sie, ein Vorpraktikum (Enquiry Placement) zu machen, damit die Gemeinde die Gelegenheit bekommt, mit ihnen darüber zu reflektieren. Dann schicken wir sie durch die Assessment Konferenz, wo die Kirche in der Form einer Berufungskommission (Interview Panel) die endgültige Entscheidung darüber trifft, ob sie glauben, dass die empfundene Berufung von Gott ist, und ob sie eine Berufung zum Pfarrdienst an Wort und Sakrament oder zu einem anderen Dienst in der Kirche darstellt.“¹⁰

Das Ziel des drei- bis sechsmonatigen Vorpraktikums (Enquiry Placement) ist, gemäss Jane Denniston, herauszufinden, ob dieses Gefühl wirklich eine Berufung zum kirchlichen Dienst (ministry) ist, und wenn ja, zu welcher Form von kirchlichem Dienst?¹¹

Auch während der gesamten Ausbildungszeit werden die Kandidaten nach den sechs Kompetenzen evaluiert, folglich auch nach der Erkennung und Bestätigung ihrer Berufung (Discernment and Affirmation of Call). Gemäss Jane Denniston sollte man immer wieder nach der Bestätigung der Berufung suchen, denn man kann ja Fehler machen.¹²

Und wo findet man diese immerwährende Bestätigung der Berufung? In der weiteren Entwicklung der Gaben und Fähigkeiten für den Pfarrdienst, und in der Bestätigung durch die Gemeinden.¹³

¹⁰ Ebd.: „So there is an implicit recognition that if somebody presents for ministry because they believe that they have a call from God and they, em have recognized it in some way internally to themselves, but we then put them through this process whereby we ask their own community to affirm that by giving them references and nominating them for this process. We ask them to do an enquiry placement where the church community has the chance to reflect on it with them, and then we put them through the assessment conference where the Church in the form of an interviewing panel makes the final decision as to whether this interviewing panel believes that this call is *from* God and that this the call is *to* the Ministry of Word and Sacrament or whatever in the Church of Scotland.“

¹¹ Vgl. ebd.: „It’s a placement where they get a chance to shadow a minister and really work out « Is this thing I’m feeling actually a call to ministry, and if so, what kind of ministry?“

¹² Vgl. ebd.: „So even after they are through that process and the church has agreed : « Yes, we think you have a call to this ministry », we expect that to be affirmed year on year as they go through their placements, recognizing that we all might make mistakes and we are still seeking this affirmation.

¹³ Vgl. ebd. : „Which is largely I guess (pause) about seeing the development of the gifts and skills for ministry (pause) and seeing the affirmation of the community as the community recognizes in this candidate the gifts and skills for ministry, and is affirming of the candidate in the ministry that they’re seeking to enter.“

2.5 Warum die Bestätigung von aussen wichtig ist

Ich fragte Jane Denniston, warum diese Bestätigung der Gemeinden so wichtig sei. Ob die Berufung nicht eine private Empfindung sei? Könne man es nicht einfach glauben, wenn einer sich zum Pfarrdienst berufen fühlt?¹⁴

Sie erwiderte: „Unser Assessment der Berufung wird immer rigoroser. Das ist teilweise, weil wir den Schaden gesehen haben, der möglich ist, wenn einer glaubt, er habe eine Berufung, hat aber die Gaben und Fähigkeiten nicht, um diese zu stützen. Eine Berufung ist mehr als die Meinung, dass Gott zu einem redet. Eine Berufung wird begleitet von... Weisst du, wenn Gott Menschen beruft, befähigt er sie, das zu tun, was er von ihnen möchte.“¹⁵

Ein praktisches Beispiel hatte sie, obwohl es um Prädikanten und nicht um Kandidaten für das Pfarramt handelte:

„Ein Pfarrer baute ein Gottesdienst-Team in seiner Gemeinde auf. Er wählte fünf Personen für das Predigt-Team aus. Die Gemeinde erkannte die Vollmacht von vier der Vorgeschlagenen aber nicht vom fünften... Ich denke, das ist ein echter Schlüssel. Wenn die Gemeinde in deiner Botschaft nichts Authentisches hört, wirst du sie auch nicht leiten können... Tatsächlich ist es wohl so, dass wir herausfinden wollen: Ist diese Person eine, in welche die Kirche das Vertrauen haben kann, dass Gottes Hand auf ihr für ihren Dienst liegt?“¹⁶

2.6 Warum die Bestätigung von innen wichtig ist

Der Reverend David Scott ist Pfarrer und einer der Direktoren der Assessment Konferenz. Er schreibt auf meine Anfrage hin:

„Wir glauben an einen Gott, der in der Geschichte und durch die persönlichen Geschichten seines Volks wirkt. Darum erwarten wir von einer Person, die von Gott berufen ist, dass sie skizzieren könne, wie Gott in seinem / ihrem Leben bisher gewirkt hat, um sie zur Überzeugung zu bringen, dass sie eine Berufung zum Pfarrdienst habe. Dies wird gestützt sein von Erfahrungen und Beziehungen, die jedem Bewerber eigen sind. Eine Unfähigkeit, solche Dinge

¹⁴ Ebd.: „Well, OK. Why is it important to assess a candidate’s call? Why can’t that be just a private thing, that you just believe them? They have a call and that’s it.“

¹⁵ Ebd. : « Our assessment of call has been becoming more and more rigorous. And that’s partly because we have seen the damage that can be done when someone believes they have a call but don’t have the gifts and the skills to back it up. So a call is more than just thinking that God is speaking to you. A call is matched by so ... (Pause) You know, God, when he calls people, equips them to do what it is that he wants them to do».

¹⁶ Ebd. : «I once had a conversation with a minister who was building up a worship team in his congregation, and he had identified 5 people who were going to be part of a preaching team. And he said the congregation recognized the authority of four of them and not of the fifth. And so he was then left with the job of gently trying to move this person out of the preaching team into something else. But I’ve never heard anyone express it that way before, and that’s, I think, a real key. If the congregation are not hearing something authentic in the messages that you’re bringing, then you are not going to be able to lead them. And so I guess that’s part of what we’re doing. We’re trying to work out: Is this a person that the Church can have confidence in as having the hand of God upon them for this ministry?»?

zu artikulieren, würde uns überraschen, denn die Berufung (zum Pfarramt) ist im Wesentlichen, die Sache Gottes dem Volk Gottes und der Welt zu kommunizieren. Es beginnt da, wo wir sind.“¹⁷

2.7 Wie reagieren Kandidaten und Kandidatinnen auf Fragen zu ihrer Berufung?

Jane Denniston beteuert, dass die meisten sehr positiv reagieren. Sie seien von ihrer Berufung begeistert und wollten ihre Geschichte erzählen. Sie fühlten sich dabei nicht angegriffen oder und hatten nicht das Gefühl, dass man ihnen misstrauere. Dies wurde mir übrigens in meinen Interviews mit Menschen in der Ausbildung durchgehend bestätigt.

Trotzdem scheuten sich viele Ausbildungspfarrpersonen, das Thema direkt anzusprechen. Sie fragten nicht ausdrücklich: „Hast du das Gefühl, dass deine Berufung in dieser Gemeinde bestätigt wird?“ Dabei wären viele für die Frage dankbar.¹⁸

Besonders Frauen freuten sich, nach ihrer Berufung gefragt zu werden und fühlten sich dadurch ermächtigt. Jane Denniston:

„Ich denke, wir sehen es als eine sehr ermutigende Erfahrung. Wir bekommen nicht oft die Gelegenheit, über unsere Berufung zu sprechen. Wenn jemand fragt, wird das als sehr ermutigend empfunden. Besonders für Frauen, denn es gibt immer noch einen Rest in der Church of Scotland, der meint, dass Frauen nicht ordiniert werden sollten. Deshalb ist es sehr ermächtigend, wenn jemand eine Frau nach ihrer Berufung fragt und ihr die Gelegenheit gibt, darüber zu erzählen, wie Gott in ihrem Leben gewirkt hat.“¹⁹

2.8 Viele Wege

Das gegenseitige Erzählen erweitert den Horizont.

Jane Denniston: „Wir haben nicht die Tendenz zu denken: Oh, du hattest eine Damaskuserfahrung und meine war nur ein „stilles, sanftes Sausen“. Wir hören einfach

¹⁷ Interview with Director Assessment Conference, Rev. David Scott, 4 September 2013, S. 1.: «We believe in a God who works in history and through the personal histories of his people. As such, we would expect a person who is called by God to be able to outline how God has been working within his/her life to bring them to the conviction that they have a call to ministry. This will be clothed in experiences and relationships which are unique to the applicant. An inability to articulate such things would surprise us because the call is essentially to communicate the things of God to his people and to the world. It begins where we are».

¹⁸ Vgl. Interview with Jane Denniston, 13 August 2013, S. 12: «I'm not sure that most supervisors would address it explicitly with the candidate. I think they would simply go on their general conversations and reflections and what they observe of someone, rather than saying : ' Do you feel that your call is being affirmed in this placement? '»

¹⁹ Ebd., S. 15: «I think we find it a very affirming experience. We're not often given the chance to talk about our call. And so when somebody asks about it, it's seen as being quite an affirming thing. We (Pause) and especially for women, I think, because in Scotland still there is a remnant in the Church of Scotland who think that women shouldn't be ministers. So for someone to ask a woman about her call and for her to be given an opportunity to say how God has worked in her life, is a very powerful thing. We don't, it's not something that, I don't think there's a lot of competitiveness about call, actually».

interessiert zu, wenn uns jemand vom eigenen Erleben der Berufung erzählt, und empfinden es fast als ein Geschenk, dass uns jemand so etwas anvertraut.“

Es gäbe zwar hin und wieder Kandidaten, die meinten, dass eine Art Bekehrungserlebnis zur Berufung unbedingt gehöre. Sie merkten aber bald, dass viele Wege in die Kirche und ins Pfarramt führen können.²⁰

Jane Denniston: „Vor einigen Jahren hatten wir eine Konferenz zum Thema Spiritualität. Der Referent beschrieb mehrere Formen von Spiritualität und sagte: „Du kannst den Weg zum Glauben und zur Kirche in all diesen Formen von Spiritualität finden.“ Dann liess er die Menschen im Raum aufstehen zu dem Weg, auf dem sie das Gefühl hatten, hinein gekommen zu sein. Und es gab natürlich eine Gruppe von Menschen, die über eine Bekehrungserfahrung hineingekommen war, weisst du – „an dem Tag, zu der Uhrzeit“. Und ihr Gesichtsausdruck war unglaublich, als sie Menschen aufstehen sahen bei all den anderen Erfahrungen! Offensichtlich hatten sie nicht realisiert, dass es andere Wege gab. (Pause) Und das war ein machtvoller Moment.“²¹

2.9 Und wenn das innere Empfinden doch fehlt?

Es ist nicht immer der Fall, dass ein Mensch, der die Begabungen und Fähigkeiten für den Pfarrdienst mitbringt, auch eine innere Überzeugung des Berufenseins empfindet. In so einem Fall zögert man bisher in der Church of Scotland, die Berufung anzuerkennen.

Jane Denniston möchte dieses Problem in ihrer Dissertation behandeln. Sie fragt sich, ob nicht das Vorhandensein von Begabungen und Fähigkeiten schon das „innere Zeugnis“ sein könnte.²²

David Scott sieht das anders. Er schreibt:

„Während auf der einen Seite einer von seiner Berufung überzeugend erzählen kann, doch mit den nötigen Gaben nicht ausgerüstet ist, mag ein anderer die Gaben ausweisen, aber keine Empfindung der Berufung artikulieren können ... Der zweite mag alle Kästchen in unserer umfassenden Liste von Indikatoren ankreuzen können, kann aber seine Berufung nicht formulieren. Manche denken vielleicht, dass es reicht, wenn sie alle Fähigkeiten vorweisen

²⁰ Vgl. ebd.

²¹Vgl. ebd. «A few years ago we had a conference session on spirituality, where the person who was leading it described various different expressions of spirituality, and said : ‘ Now, you can find your way into the church and into faith through any of these different expressions of spirituality’. And then he got people in the room to stand up according to which way they felt they had come in, and of course, there was a group who had come in through the conversion experience, and you know, that was the day, that was the time. And the expression on their faces when they saw folk standing up for all the other experiences was quite astonishing! They obviously had not realized that there were other routes in. (Pause) And that was a very powerful moment».

²² Vgl. ebd. S. 12: «I sense that we are reluctant to see appropriate gifts and skills for ministry as evidence of a call where there is no...(Pause) where there doesn't seem to be an inner witness. And I'm wondering whether actually the presence of gifts and skills in some cases with some people is the inner witness».

können. So gesehen, laufen wir Gefahr, den Pfarrberuf auf eine Liste von Aufgaben zu reduzieren, welche in sich geschlossen sind und gemanagt werden können von einer Person, die dazu ausreichend qualifiziert ist. Aber was passiert, wenn sich die Aufgaben des Pfarrberufs verändern? Wie reagiert eine Pfarrperson auf Situationen, die nicht durch diese Aufgabenliste gedeckt sind? So gesehen, laufen wir Gefahr, Manager zu selektieren und nicht Propheten, Priester und Könige!“²³

2.10 Setzt eine Berufung einen persönlichen Gott, der einen ruft, voraus?

„Das ist eine sehr gute Frage!“ antwortet Jane Denniston und lacht. „Ich glaube, ja. Aber ich könnte natürlich falsch liegen.“²⁴

Ich habe ihr erzählt, dass in der Reformierten Kirche der Schweiz nicht zwingend der Glaube an einen persönlichen Gott vorausgesetzt wird. In der englisch-sprachigen, reformierten Literatur lese ich aber meistens, dass Spiritualität die persönliche Antwort auf den Ruf eines persönlichen Gottes sei, zum Beispiel bei Ben Campbell Johnson, der sich wiederum auf Karl Barth beruft.²⁵

Jane Denniston bestätigt, dass dies der offiziellen Lehre der Church of Scotland entspreche. Aber sie sei sicher, dass es Pfarrpersonen in ihrer Kirche gäbe, die diesbezüglich eine andere Position vertreten.²⁶

David Scott sieht das Konzept der Berufung im biblischen Gottesbild begründet:

²³ Interview with Director Assessment Conference, Rev. David Scott, 4 September 2013, S. 1-2.: «Whereas someone may have a convincing call and not be equipped with all the gifts and graces, others may have the gifts and graces and not be able to articulate a call to ministry. The indicators of assessment have been drawn up in the light of the Kirk's theology of ministry. Those indicators which are not evidenced within the former applicant may be instrumental in leading to a non-accept. However, they may be qualities which can be nurtured through training etc. and so lead to an accept. The latter applicant may tick all the boxes in our exhaustive list of indicators and not be able to articulate a call. Some may be inclined to think that if they have the skills to do the job, that's all that matters. From this perspective, we are in danger of reducing the work of ministry to a series of tasks which can be self-contained and managed by a person suitably qualified to do them. But what happens when the tasks of ministry change? How does the minister respond to situations which are not covered by these particular tasks? In this way, we are in danger of selecting managers and not prophets, priests and kings!»

²⁴ Interview with Jane Denniston, 13 August 2013, S. 16 : « (Pause) That's a very good question. (laughs) I believe there is. But I suppose I could be wrong”.

²⁵ Vgl. Johnson, 1988, S. 12: “What then does it mean for a man or woman to be called by God? A call presupposes that God has foreknown and elected that person to a relation with godself; it means God has made this call known in Jesus Christ”.

²⁶ Vgl. Interview with Jane Denniston, 13 August 2013, S. 16.

Das Zeugnis des Alten und Neuen Testaments ist unser Ausgangspunkt, und insbesondere die Männer und Frauen, die (darin) geantwortet oder nicht geantwortet haben auf Gottes Ruf.“²⁷

Während des ganzen Berufslebens sollte man bei der Frage der eigenen Berufung dranbleiben, meint er. Man sollte sich fragen: „Was möchte Gott, dass ich jetzt tue?“ z.B., wenn man merkt, dass die Zeit in einer Gemeinde langsam zu Ende geht, oder wenn man wenige Früchte mehr erkennt. „Tue ich, was Gott von mir möchte?“²⁸ Solche Fragen setzen einen persönlichen Gott voraus.

2.11 Arbeitshilfe für die Entdeckung der eigenen Berufung

In einer Arbeitshilfe, die von der Presbytery of Annandale and Eskdale in Zusammenarbeit mit der Episcopal Diocese of Glasgow and Galloway entwickelt wurde, wird ein Programm für eine Retraite zum Thema „Exploring Ministries“ (Kirchliche Dienste entdecken) angeboten. In der Einleitung werden Fragen für Gebet, Reflexion und Meditation gestellt:

„Was möchte Gott von mir?“ „Wozu bin ich berufen?“, „Was ist kirchliches Dienen (ministry) für mich zu diesem Zeitpunkt?“ „Welche Gaben und Fähigkeiten kann ich der Kirche und der Welt anbieten?“²⁹

Im Heft werden drei «Ströme der Berufung» identifiziert:

- von Gott ausgehend (vor allem durch die meditative Lektüre der Bibel),
- vom Selbst ausgehend (Pros und Contras, aber auch Bauchgefühl),
- von der Gemeinde (Community) ausgehend.

Dort, wo diese Ströme zusammenkommen, könnte unsere Berufung sein. Nach dieser Methode der reflektiven Prüfung kommt noch der entlastende Satz am Schluss: „Welche Entscheidung auch immer du triffst, Gott geht mit dir, vor und nach dir in allen Entscheidungen.“³⁰

Passend zum Konzept der äusseren und inneren Bestätigung einer Berufung, befinden sich im Arbeitsheft:

- eine Liste von Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung (Skills Audit)
- eine Sammlung von biblischen Berufungsgeschichten, die zur meditativen Lektüre empfohlen werden.

²⁷ Interview with Director Assessment Conference, Rev. David Scott, 4 September 2013, S. 2.: „The witness of the Old and New Testament is our starting point and, in particular, the men and women who responded or didn't respond to God's call“.

²⁸ Vgl. ebd.

²⁹ Rough Guide to Exploring Ministries, S. 2.

³⁰ Ebd., S. 6 : « And finally remember – whichever choice you make, God goes with and before and after you in all choices ».

Unter dem Titel „Exploring a Sense of Calling in the Bible“ kann man sieben Berufungsgeschichten lesen. Unter jeder Passage stehen Fragen für die eigene Reflexion, z.B. zur Geschichte der Berufung von Mose in Exodus 4, 1-17:

- Was spricht dich in dieser Passage an?
- Könntest du mit Gottes Hilfe für den Herrn sprechen?
- Zu welcher Art von Sprechendem / Lehrenden/ Verkündigenden Dienst (ministry) könntest du berufen sein?

Die Arbeitshilfe wurde 2012 veröffentlicht. Vorher gab es kaum konkrete Hilfen für die Entdeckung und das Artikulieren einer Berufung. In Interviews mit mehreren Vikaren und Vikarinnen wurde auch die fehlende geistliche Anleitung bemängelt. Mehrere haben auf eigene Kosten an Exerzitien der anglikanischen Kirche teilgenommen. Durch diese Exerzitien konnten sie besser ihre eigene Berufung prüfen und artikulieren.³¹

Zum Glück hat die Church of Scotland auf dieses Defizit schon reagiert:

Im aktuellen Handbuch steht, dass allen Vikarinnen und Vikaren eine geistliche Begleitung zusteht. Diese Begleitung wird auch noch während der ersten beiden Amstjahre finanziert.

„The Council will pay for the candidate to have a spiritual director during probation and into the first two years in ministry.“³²

3 Aus der Sicht eines Kandidaten

3.1 Interviews mit Kandidaten und Kandidatinnen

Auf einer Einführungstagung für Kandidaten und Kandidatinnen, die ihre Assessment Konferenz hinter sich hatten und am Anfang ihrer kirchlichen Ausbildung standen, durfte ich sechs intensive Interviews durchführen.

Ich sprach mit einem 22-Jährigen, der nach vier Jahren Theologie an der Universität von Edinburgh sein Honors Degree (Magister) schon erworben hat;³³

mit einem 49-jährigen Elektriker, der über die Taufe seines ersten Kindes zur Kirche zurückkam, zum Mitarbeiter und schliesslich auch zum Seelsorger und Prädikanten wurde;³⁴

mit einer 42-jährigen Frau, die den berufsbegleitenden Gang „Ordained Local Ministry“ absolviert. Sie ist seit vielen Jahren Jugendarbeiterin in einer Gemeinde. Mit dieser Zusatzausbildung wird sie auch Gottesdienste und Abendmahl leiten und Kasualien innerhalb ihrer Presbytery vollziehen dürfen, mit vollen Würden aber auf freiwilliger Basis;³⁵

³¹ Interview with Minister (LP), female, 45, 14 August 2013, S. 5-6.

³² Supervisors' Handbook, S. 19.

³³ Interview „Candidate male 22“ MP3, 17 August 2013.

³⁴ Interview „Candidate male 49“ MP3, 17 August 2013.

³⁵ Interview „Candidate female 42 OLM“ MP3, 17 August 2013.

mit einem 31-jährigen Beamten (Projekt Manager) und Musiker, der über das Gitarrespielen in ein Lobpreis-Team geholt wurde und allmählich den „Ruf“ vernahm. Allerdings merkte er auf der Konferenz für Berufungen, dass seine Berufung dem Diakonat gilt. Sein Herz brannte, als er die Diakonin reden hörte. Diakone (Deacons) werden parallel zu den „Ministers of Word and Sacrament“ ausgebildet und absolvieren viele Kurse und Konferenzen gemeinsam.³⁶

Und schliesslich mit einem 41-jährigen Universitätsprofessor für Literaturwissenschaft. Das Interview mit ihm über Berufung möchte ich hier in Auszügen übersetzt wiedergeben.

3.2 Interview mit einem Professor, der mit der Ausbildung zum Pfarramt anfängt

CM³⁷ : Was hat dich dazu gebracht, den Pfarrdienst zu erwägen, beziehungsweise dich dafür zu bewerben?

P³⁸ : „(Pause) Ein wachsendes Gefühl, dass alles, was ich erlebt und studiert und erfahren hatte – Erfolge, Versagen - gewissermassen alles daraufhin deutete, dass ich mehr machen wollte, (Pause) für Gott, (Pause) das heisst nicht, dass dies nicht in dem Beruf möglich gewesen wäre, in dem ich war, aber zunehmend die Erkenntnis, dass das, was ich machen wollte im Sinne von Verkündigung des Evangeliums und im Sinne von sozialer Gerechtigkeit und sozialem Engagement (Pause) zur Folge haben würde, dass ich Akademia und den Elfenbeinturm verlassen wollen würde, um mich einzubringen in die Bildung von Gemeinschaft (issues of community building). Und ich sehe die Kirche als ein wichtiges Vehikel, um das zu tun.

CM: Es sind also Themen der Gerechtigkeit, und was sagtest du noch?

P: Ja, Themen der sozialen Gerechtigkeit. Aber für mich (Pause), wenn es nur das wäre, würde ich einer Nichtregierungsorganisation oder etwas Säkularem beitreten. Doch ich glaube, es muss mit spiritueller Erneuerung Hand in Hand gehen. Und beides gehört zusammen. Ich empfinde also zunehmend, dass wenn ich so erfüllt wie möglich leben und meine ganze Energie dafür einsetzen will, wäre das im Kontext des Pfarramts.

CM: Wie war deine Erkundungsphase? Hast du eine Pfarrperson begleitet? Wie war diese Erfahrung für dich?

P: Der Prozess war sehr gut, denn... es funktioniert so: Du wirst einer Pfarrperson zugeteilt. Und du hast eine recht lange Zeit – es war fast ein Jahr, und ich denke, das ist die richtige Zeitspanne, denn – wenigstens in meiner Erfahrung – ich hatte Selbstzweifel, ob ich das machen wollte, ob ich dazu berufen war, und die Länge der Zeit erlaubt es dir, das durchzuarbeiten und zu erkunden. Und es funktioniert so: Ja, du beobachtest und begleitest

³⁶ Interview „Candidate male 31“ MP3, 17 August 2013.

³⁷ CM steht für Catherine McMillan.

³⁸ P steht für Professor.

und diskutierst mit der Pfarrperson und mit anderen in der Synode (Presbytery), und dann lässt dich die Pfarrperson zusätzlich Aufgaben übernehmen. Und Berichte werden geschrieben und Feedback wird gegeben.

CM: Frage: Welche Erfahrungen oder Faktoren oder Feedbacks haben deine Empfindung von Berufung in dieser Zeit bestätigt?

P: Also dieser Pfarrer war sehr vertrauensvoll. Und bald gab er mir die Erlaubnis, ganze Gottesdienste zu halten in beiden Kirchgemeinden. Und ich glaube, die zwei Dinge: Das Gefühl von (Pause) Aufregung und Leidenschaft, die bei der Gottesdienstvorbereitung aufkamen, war etwas, was ich wirklich genoss. Ich habe es nicht als Arbeitspflicht empfunden, sondern als ein echtes Privileg. Und etwas war am Gären in mir persönlich, in meiner eigenen Andacht (devotional life). Und das zu sehen war für mich eine grosse Verantwortung und eine grosse Ehre. Dazu war das Feedback, das ich aus den Kirchgemeinden erhielt, äusserst positiv. (Pause) Es fühlt sich also richtig an.

CM: Wie fandest du die Assessment Konferenz?

P: Ich war sehr beeindruckt von der Assessment Konferenz, wie sie es machen, weil es so viele Aspekte gibt. Sie schieben dich aus deiner Komfortzone heraus, was gut ist. Und ich muss sagen, ich war vom ganzen Prozess sehr beeindruckt. So sehr sogar, dass ich, als ich gefragt wurde, „Was würden Sie tun, wenn Sie abgelehnt würden?“, es sehr klar machte, dass ich weglaufen und meine Karriere an der Universität weiterverfolgen würde, weil ich es (den Pfarrberuf) auf keinen Fall machen wollte, wenn es nicht das Richtige wäre. Und nachdem ich das gesagt hatte, verliess ich die Konferenz mit dem Gedanken „Meine Güte“, weisst du, ich habe halb erwartet, dass ich nicht angenommen werde, weil ich sehr ehrlich über meine eigenen Zweifel und mein eigenes Ringen um Antworten auf meine eigenen Fragen gewesen war. Aber der Prozess war gründlich. Es war gut.

CM: Wie hat sich deine Wahrnehmung der eigenen Berufung in den letzten Monaten verändert?

P: Ich denke nicht, dass sie sich so sehr verändert hat, ausser, dass sie bejaht und bestätigt wurde. Denn ich denke, das Thema der Berufung ist eine schwierige Frage und schwierig zu artikulieren. Und weisst du, für mich war es nicht irgendeine Form von leuchtendem Signal am Himmel, es war keine hörbare Stimme, es war nichts dergleichen. Es war einfach eine wachsende Erkenntnis darüber: Welche Dinge treiben mich? Welche Dinge inspirieren mich? Welche Dinge bewegen mich? Welche Dinge frustrieren mich? Wer bin ich? Was habe ich gemacht? Wie hat mich das geformt? Und in all dem „Ja“ zu sagen. Ich habe eine wachsende Leidenschaft für die Geschichte, die wir haben. Für das Evangelium, das wir proklamieren, und wie es in einer Gemeinschaft des Glaubens aufgeht (how that is worked out in a community of faith). Und welche sind die Auswirkungen (des gelebten Evangeliums) in den konzentrischen Kreisen von Familie, Gesellschaft und Gemeinde?

CM: Grossartig. OK, das war es. Vielen Dank. Oder gibt es noch etwas, was du gerne sagen möchtest?

P: (Pause) Ich denke vielleicht nur eine letzte Sache, die ich gerne erwähnen möchte, weil es für mich sehr relevant war: Gewissermassen denke ich, dass meine eigene berufliche Ausbildung hinsichtlich meiner Leidenschaft für Literatur und die Beschäftigung mit narrativen Erzählungen für mich sehr wichtig war. Denn wir leben in einem Zeitalter, einem Multimedia-Zeitalter, indem wir bombardiert werden mit Bildern und Narrativem (Pause) über Wertesysteme, wie dein Wert gemessen wird – man beurteilt uns nach dem, was wir haben, was wir nicht haben. Und gewissermassen denke ich, in meinen eigenen literarischen Forschungen, usw., ist mir bewusst geworden, welche Verantwortung wir, die wir uns mit Narrativem eingehend beschäftigen, tragen. Und für mich, weisst du, in den Dienst an Wort und Sakrament zu gehen, bedeutet: Was ist die Geschichte, die wir zu erzählen haben? Sie ist eine transformative Geschichte, sie verändert alles. Und welche ethische Verantwortung haben wir beim Erzählen von Geschichten? Denn diese Geschichten haben die Kraft, Gemeinschaften ins Positive oder ins Negative zu transformieren. Und ich denke, die Medien haben auf dies besonders aufmerksam gemacht in Bezug auf die grossen religiösen Erzählungen – ob im Islam, im Judentum oder im Christentum. Du kennst die fundamentalistischen Geschichten, welche verbreitet werden, Geschichten, die von Gewalt und Exklusion durchtränkt sind. Wie werden diese Geschichten im 21. Jahrhundert wiedergegeben? Und das gibt mir grosses Vertrauen in Bezug auf die christliche Botschaft, die wir haben: eine Botschaft von aufopfernder Liebe durch Gewaltlosigkeit und das Bilden von Gemeinschaft. So (Pause), das war für mich wichtig.

3.4 Reflexion

Das Gespräch mit diesem Mann hat mich tief beeindruckt. Er sieht seine Berufung zum Pfarramt als einen Weg, der sich schon lange angebahnt hat. Alles, was er bisher erlebt, studiert und geleistet hat, war wie eine Vorbereitung darauf und macht im Licht der erkannten und geprüften Berufung Sinn. Er ist bereit, seine Karriere zu opfern, wieder Anfänger zu werden. Seine erste Motivation war das soziale Engagement, aber zunehmend bemerkte er eine Vertiefung seiner Spiritualität und eine wachsende Leidenschaft für das Evangelium. Er hat sich Zeit gelassen, die Berufung zu testen, seine Zweifel an sich und an der Botschaft durchzuarbeiten. Das innere Zeugnis ist für ihn die Begeisterung und Erfüllung, die er z.B. bei der Gottesdienstvorbereitung erlebt. Die äussere Bestätigung ist das positive Feedback der Kirchgemeinden, in denen er sich engagiert und das Vertrauen, das der Ausbildungspfarrer in ihn setzt. Zudem empfand er die Assessment Konferenz als wichtige Bestätigung, denn die Prüfung war gründlich.

Auch die anderen Gespräche haben mich begeistert und ich würde am liebsten alle in diese Arbeit einbeziehen. Auf jeden Fall haben ihre Geschichten mein Leben und meinen Glauben bereichert.

4 Aus der Sicht einer Ausbildungspfarrerin

4.1 Eine Assessorin in Glasgow

Zufällig eine halbe Stunde Fussmarsch vom Pfarrhaus in Glasgow entfernt, wo ich mein Gemeindepraktikum absolvierte, wohnt eine Ausbildungspfarrerin, die gleichzeitig als „National Assessor“ bei den Assessment Konferenzen dient, Libby Spence. Mit ihr durfte ich mein letztes von dreizehn Interviews zum Thema „Berufung“ durchführen.³⁹

4.2 Mögliche Anzeichen für eine Berufung

Ich fragte sie, wie Menschen eine Berufung zum Pfarramt erkennen - welche Zeichen es dafür geben könnte.

Libby Spence hört in ihren vielen Interviews mit Bewerbern und Bewerberinnen zwei grosse Themen heraus – das Zögern und das Angesprochen werden.

4.2.1 Das Zögern, der Respekt vor der Aufgabe

Das erste ist das Zögern, dem Ruf zuzustimmen. Viele sagen, die Aufgabe komme ihnen zu gross, zu unvorstellbar vor. Das möchte Libby Spence auch hören:

„Selbst wenn Leute sagen: ‘Also, ich bin überzeugt, dass ich das machen soll,’ sollte dabei ein Gefühl sein von ‘aber es ist eine grosse Aufgabe!’ Das beuge der Arroganz vor, die oft in einer Gemeinde kontraproduktiv sei.“⁴⁰

4.2.2 Angesprochen werden

Das zweite Thema ist das Angesprochenwerden von anderen Menschen mit Worten wie: „Warum prüfst du nicht eine Berufung?“ (Why don’t you test out a call?)⁴¹

4.2.3 Innere Unruhe, bzw. Ruhe

Aus ihrer eigenen Geschichte kommt ein drittes Zeichen hinzu: Unruhe und Ruhe. Sie war mit 27 Jahren Schulleiterin, als sie den Ruf ins Pfarramt vermutete. Als sie sich bei der Kirche über den Weg ins Pfarramt erkundigte, spürte sie eine Ruhe, und merkte erst dann, wie unruhig sie vorher gewesen war.⁴²

4.2.4 Leidenschaft

„Und ich suche sicher nach Leidenschaft (Passion), nach einem Treiber!“ sagt sie. „Denn heutzutage kommen die meisten Leute von einem Job oder einer Karriere her. So, praktisch gesehen, gibt es vieles, und wenn sie eine Familie und so weiter haben, vieles aufzugeben. Die Unsicherheit sagt: „Donnerwetter! Ich denke, dass es definitiv ist, aber es ist eine grosse, respekteinflössende Sache!“⁴³

³⁹ Interview „National assessor supervisor“ MP3, 13 September 2013.

⁴⁰ Interview with Supervisor and National Assessor, Libby Spence, 13 September 2013, S. 1.

⁴¹ Ebd.

⁴² Ebd.

⁴³ Ebd., S. 2.

4.2.5 Wegweiser im Nachhinein erkannt

Ein weiterer Aspekt ist Libby Spence im Interview noch eingefallen: „Signposts“ sagt sie dazu – Wegweiser: „Die meisten Leute, mit denen ich gesprochen habe, empfinden die Berufung als etwas Allmähliches. Wenn sie auf ihre Geschichte zurückschauen, sehen sie, dass sie nicht einfach plötzlich eines Tages beim Aufwachen sagten: „Ich bin zum Pfarramt berufen.“ Vielleicht hat es sich so angefühlt, als sie anfangen, ihre Geschichte zu erzählen, aber wenn sie jetzt zurückschauen, sehen sie die Wegweiser. Die Wegweiser hätten normalerweise etwas mit Menschen zu tun, mit denen sie in Kontakt gekommen seien. Oder manchmal habe jemand sogar einen guten Redner, eine gute Rednerin auf einer Konferenz gehört, und das habe den Impuls gegeben zu überlegen, was dieses oder jenes bedeuten könnte. „Manchmal sehen sie die Wegweiser nicht, bis sie jemand nach ihrer Geschichte fragt.“⁴⁴

4.3 Alarmsignale

Ich fragte: „Wonach spitzt du die Ohren, wenn Bewerber versuchen, über ihre Berufung zu reden? Was möchtest du hören, und was könnten Alarmsignale sein und warum?“

4.3.1 Auswendig gelernt

Als Alarmsignal bezeichnet sie das Gefühl vom auswendig Gelerntem. Es sei eine Balance: Man sollte unbedingt das Erzählen der eigenen Geschichte üben, aber es sollte nicht zu geübt herüberkommen. Das hat mit Authentizität zu tun. Würden es ihm oder ihr die Gemeindeglieder abnehmen?⁴⁵

4.3.2 Fehlende Ermutigung durch die Umwelt

Ein weiteres Alarmsignal ist für sie, wenn nirgends erwähnt wird, dass man von anderen Menschen zu diesem Schritt ermutigt wurde. Andere sollten das Potential in einem gesehen haben.⁴⁶

4.4 Kann man aus theologischen Gründen „durchfallen“?

Wer würde aus theologischen Gründen bei der Assessment Konferenz nicht durchkommen? fragte ich. Theologisch könne man unmöglich nicht passen. („You can’t not fit!“), denn „wir sind eine weite Kirche“ (We’re a broad church). Aber bei den Themen Ordination von Frauen und Taufe von Säuglingen dürfe ein Kandidat nicht zu eng sein. Diese zwei Dinge seien vom Kirchengesetz geschützt.⁴⁷

4.5 Wie kann ein Ausbildungspfarrer, eine Ausbildungspfarrerin helfen?

Damit ihre eigenen Vikare und Vikarinnen lernen, die eigene Geschichte als Geschichte mit Gott zu deuten und zu artikulieren, schlägt sie ihnen vor, mal darüber zu predigen. Es hilft den

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ Interview „National assessor supervisor“ MP3, 13 September 2013.

⁴⁶ Interview „National assessor supervisor“ MP3, 13 September 2013.

⁴⁷ Ebd.

Vikaren, und es spricht die Gemeinde an. Diese hören gerne die Erfahrungen anderer. Das stärkt sie in ihrem eigenen Glauben, ist sich Libby Spence sicher.⁴⁸

Ich persönlich erinnere mich an einen deutschen Lehrpfarrer in den 90er Jahren, der sich aufregte, wenn man von der Kanzel aus über eine persönliche Glaubenserfahrung sprach. Das sei „zeugnishaft“ schimpfte er im schriftlichen Bericht an den Oberkirchenrat. Bei meinen Gesprächen in der reformierten Kirche Schottlands höre ich genau das Gegenteil. Es sei gut und ermutigend, mal über den eigenen Glaubensweg (faith journey) zu predigen.

5 Nutzen für das Vikariat in der Schweiz

5.1 Ermutigung

Ich kann mich an einer Supervisionsitzung mit meiner Vikarin erinnern, bei der sie etwas frustriert war und in Frage stellte, ob sie überhaupt Pfarrerin werden wollte. Unser Supervisor drehte sich zu mir und fragte mich nach meiner Meinung. Ich sagte gerne und ehrlich, dass ich die Vikarin als Pfarrerin sehe und zählte ihre besonderen Qualitäten auf, die sie dafür fast „prädestinierten“. Ich denke, dass ich auch von „Berufung“ gesprochen habe.

David Scott schreibt: „Unser Gefühl von Berufung fluktuiert, aber wenn wir es nicht hätten, wo wären wir in unseren Gemeinden? Es ist entscheidend wichtig, dass wir (unseren Umgang mit) Schwierigkeiten mit weniger erfahrenen Pfarrpersonen teilen.“⁴⁹

Der schottische Ausbildungspfarrer sieht eine wichtige Quelle der Ermutigung für Vikare, Vikarinnen im Konzept der Berufung. Er schreibt: „Die Berufung durch Gott ist das, was unseren Dienst (ministry) trägt. Denn es ist nicht unser Dienst, den wir zelebrieren, sondern der Dienst Christi, der durch uns wirkt. Deswegen ist es fast unmöglich, die Effektivität eines Pfarrdienstes zu messen. Man kann die Ergebnisse von bestimmten Aufgaben messen, aber nicht den Dienst an Wort und Sakrament. Er gehört zu den Dingen, die unantastbar sind. Und wenn die Situation in einer Kirchengemeinde trostlos aussieht und wenn die Effizienz eines Dienstes nicht festgestellt werden kann, ist es die Berufung durch Gott, die trägt und stärkt und inspiriert.“⁵⁰

⁴⁸ Ebd.

⁴⁹ Interview with Director Assessment Conference, Rev. David Scott, S. 2 : « Our sense of vocation waxes and wanes but if we didn't have it, where would we be in our parishes ! Sharing the difficulties of ministry with less experienced ministers is crucial. It begins and ends with our sense of vocation and the ways in which we continue to nurture it ».

⁵⁰ Ebd. « The call from God is what sustains a ministry. For it is not our ministry that we celebrate but the ministry of Christ working through us. Because of this, it is almost impossible to measure the effectiveness of a ministry. You can measure the outcomes of particular tasks but not the ministry of Word and Sacrament. It belongs to the things which cannot be touched. And when things look bleak in a parish and when the effectiveness of a ministry cannot be determined, the call of God sustains and strenghtens and inspires ».

5.2 Spirituelle Kompetenz

Es könnte hilfreich sein, die Indikatoren für eine Berufung, die von Pfarrkollegen und Pfarrkolleginnen in Schottland gebraucht werden, im Hinterkopf zu haben, wenn wir unseren Vikarinnen und Vikaren zuhören. Und die guten Erfahrungen der Auszubildenden und Auszubildenden in Schottland könnten uns auch ermutigen, unsere Vikarinnen und Vikare nach ihrem persönlichen, geistlichen Weg zu fragen. Eine Sprache zu finden für den eigenen Glaubensweg würde die Entwicklung der spirituellen Kompetenz fördern. Glaube und Kirche sind in unserer Gesellschaft nicht mehr selbstverständlich. Als Pfarrpersonen sollten wir sagen können, warum sie uns wichtig sind.

5.3 Unterstützung bei der Stellensuche

Hinzu kommt während des Vikariats die Suche nach einer ersten Anstellung, der ganze Bewerbungsprozess. Wenn ein Vikar oder eine Vikarin diese Zeit als Suche nach der eigenen Berufung sieht, könnten Ressourcen der Church of Scotland für diesen wichtigen und aufregenden Prozess hilfreich sein.

5.4 Beruf und Berufung

Ein Ausbildungspfarrer der Scottish Episcopal Church in Edinburgh sagte mir, dass er zu Pfarrern und Theologiestudenten in Norwegen und Deutschland Kontakt halte. In Gesprächen mit ihnen sei ihm aufgefallen, dass die Nordeuropäer eine andere Sichtweise auf das Pfarramt und das Theologiestudium zu haben schienen. Sie sähen das Pfarramt mehr als Beruf (profession) als als Berufung (vocation). Theologiestudenten, die bei ihm zu Exerzitien gekommen seien, sagten über ihre Berufswahl: «Das ist einfach das, was man macht nach einem Theologiestudium». Beim selben schottischen Pfarrer traf ich zwei junge Männer, die sich ein ganzes Jahr Zeit genommen haben, um mit ihm ein Schnupper-Vikariat zu machen und ihre Berufung zum Priester zu prüfen. Sie sehen den Pfarrberuf definitiv als Berufung an. Es wäre lohnend, über Beruf und Berufung mit Viakarinnen und Vikaren zu sprechen.

5.5 Quereinsteiger, Quereinsteigerinnen

Es ist bald mit vermehrt Vikarinnen und Vikaren zu rechnen, die schon einen anderen Beruf ausgeübt haben. Die meisten werden sich lange überlegt haben, ob sie einen solchen biographischen Schnitt wagen sollen, um der Kirche als Pfarrpersonen zu dienen. Viele werden ein „Gefühl von Berufung“ verspüren. Wird diesem Gefühl aber genügend Rechnung getragen werden? Oder werden wir als Ausbildungspfarrpersonen Angst haben, das Thema anzusprechen, weil es zu privat, zu ungewohnt, zu fromm ist? Oder weil wir selbst nicht wüssten, wie auf eine solche Frage antworten?

6 Weiterführende Themen

Bei meiner Beschäftigung mit dem Ausbildungssystem in der Church of Scotland habe ich viele gute Anregungen bekommen.

6.1 Gewinnbringender Austausch mit der Church of Scotland

Das Ausbildungssystem der Church of Scotland erlebt seit vier Jahren tiefgreifende Reformen, dies vor allem dank Jane Denniston, die selbst die vielen Mängel der Ausbildung erlebte und danach eine Masterarbeit (Master of Theology) über effektive Lernmethoden in der praktisch-theologischen Ausbildung schrieb: „Enhancing and Improving Ministerial Formation in the Church of Scotland“. ⁵¹

Aufgrund dieser Arbeit wurde sie mit der Verantwortung für die Ausbildung der zukünftigen Pfarrpersonen betraut. Wir haben uns drei Mal getroffen und hatten einen sehr spannenden Austausch. Sie würde einen weiteren Erfahrungsaustausch begrüßen. Die Situation der Reformierten Kirche in Schottland ist mit der Situation der Reformierten in der Schweiz vergleichbar.

Die schottische Kirche hat aber viel weniger Geld, keine Kirchensteuer, grosse Parochien mit wenigen offiziellen Gemeindegliedern, und wenige Jugendliche, weil die Konfirmation nicht so stark gesellschaftlich verankert ist wie in der Schweiz. Nur als Beispiel der Arbeitslast: eine junge Pfarrerin, die ich interviewte, hatte in ihrem ersten Amtsjahr als Pfarrerin 60 Beerdigungen. Monatliche freie Sonntage kennt man dort nicht. Es könnte sein, dass wir mit der Church of Scotland in die eigene Zukunft mehr Einblick bekommen.

6.2 Material aus dem Handbuch für Ausbildungspfarrpersonen

Das Handbuch für Ausbildungspfarrpersonen (Supervisors' Handbook) ist eine Schatztruhe gut ausgearbeiteter, praktischer Materialien. Folgende Arbeitsblätter finde ich besonders hilfreich, auch für unsere Verhältnisse:

- Was Supervision ist und nicht ist...
- Verbatim Report Form
- Meetings (Struktur der Treffen mit dem Vikar, der Vikarin)
- Guidelines for Congregational Support Groups (Leitlinien für Gemeinde-Teams zur Unterstützung der Vikarin, des Vikars)
- The Challenges of being a Supervisor (Herausforderungen einer Ausbildungspfarrperson)
- Supervisory Styles (Verschiedene Begleitungsstile)
- Games in Supervision (Entlarvung von Taktiken)
- Worship Review – Feedback nach einem Gottesdienst, inkl. Checkliste beim Visitieren
- Letters für Congregations – Briefvorlagen, um die Gemeinde auf das Kommen eines Vikars, einer Vikarin vorzubereiten
- Indikatoren für Assessment

⁵¹ Vgl. Denniston, 2010: Enhancing and Improving Ministerial Formation in the Church of Scotland. An investigation into adult learning with specific reference to the integration of theory and practice and the value of practical placements, the conference programme and other requirements of the Ministries Council undertaken during ministerial formation within the Church of Scotland.

- Covenant Liturgy – Einführung eines Vikars, einer Vikarin in die Gemeinde (Covenant = Bund)

Schluss

Es war ein Privileg, mit so vielen Menschen über das Thema „Berufung“ reden zu dürfen. Die Biografien waren spannend. Leider brauchte ich oft drei bis zwölf Stunden, um ein Interview abzutippen. Deshalb habe ich nicht alle Transcriptionen fertig erstellt. Hinzu kommt das Problem, dass ich alle Zitate ins Deutsch übersetzen musste. Wenn die Mühe aber dazu dient, dass Geschwister der Reformierten Familie sich näherkommen und voneinander lernen, hat sich es gelohnt.

Pfarrerin Catherine McMillan Haueis

Brunnadern, den 26. Mai 2014

Quellen

1 Literatur

Church of Scotland (Ed.): Candidates' Handbook, Edinburgh, 2013.

Church of Scotland (Ed.): Supervisors' Handbook, Edinburgh, 2013.

Denniston, Jane: Enhancing and Improving Ministerial Formation in the Church of Scotland. An investigation into adult learning with specific reference to the integration of theory and practice and the value of practical placements, the conference programme and other requirements of the Ministries Council undertaken during ministerial formation within the Church of Scotland. Dissertation, University of Glasgow, Glasgow, 10 December 2010.

Further Ministries Team (Ed.): Rough Guide to Exploring Ministries (RGEM), October 2012.
URL: www.exploringministries.org.

Johnson, Ben Campbell: Pastoral Spirituality. A Focus for Ministry. Philadelphia: The Westminster Press, 1988.

Zürcher Bibel. Zürich: Genossenschaft Verlag der Zürcher Bibel beim Theologischen Verlag Zürich, 2007.

2 Material

Church of Scotland (Ed.): An Overview of the Enquiry Process, 2014. URL:

http://www.churchofscotland.org.uk/_data/assets/pdf_file/0009/5004/enquiry_overview.pdf.

Denniston, Jane: Education and Training for Ministries. Powerpoint, 27 Oktober 2013.

3 Interviews

3.1 Transkriptionen

McMillan, Catherine: Interview with Director Assessment Conference, Rev. David Scott (DS). Email Questionnaire, Edinburgh, 4 September 2013.

_ Interview with Jane Denniston (JD). Transkription, University of Glasgow, Glasgow, 13 August 2013.

_ Interview with Minister (LP), female, 45. Transkription, Glasgow, 14 August 2013.

_ Interview with Professor (P), candidate male 41. Transkription, Stirling, 17 August 2013.

_ Interview with Supervisor and National Assessor, Libby Spence (LS), Glasgow, 13 September 2013.

3.2 Audioaufnahmen (MP3)

McMillan, Catherine: Candidate female 42 OLM. MP3, Stirling, 17 August 2013.

_ Candidate male 22. MP3, Stirling, 17 August 2013.

_ Candidate male 31 deacon. MP3, Stirling, 17 August 2013.

_ Candidate male 41. MP3, Stirling, 17 August 2013.

_ Candidate male 49. MP3, Stirling, 17 August 2013.

_ Jane Denniston. Part 2. MP3, Glasgow, 13 August 2013.

_ Minister female 45. MP3, Glasgow, 14 August 2013.

_ National assessor supervisor 1. MP3, 13 September 2013.