



Zur Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses



Eine Ergänzung zu den Empfehlungen der EKD und des E-TFT „Das Zusammenwirken von Landeskirchen und Theologischen Fakultäten in Deutschland“

Zur Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Eine Ergänzung zu den Empfehlungen der EKD und des E-TFT
„Das Zusammenwirken von Landeskirchen und Theologischen
Fakultäten in Deutschland“ (Hannover 2008)

Impressum

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
Herrenhäuser Str. 12 | 30419 Hannover
Telefon: 0800-50 40 60 2
www.ekd.de

Evangelisch-Theologischer Fakultätentag (E-TFT)
vorsitzender@evtheol.fakultaetentag.de
www.evtheol.fakultaetentag.de

November 2018

Download: www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/foerderung_nachwuchs_2018.pdf
Bestellung: versand@ekd.de

klimaneutral auf 100% Recyclingpapier gedruckt



Inhalt

Vorwort	6
Einleitung	8
1. Exemplarische Situationen und Herausforderungen des wissenschaftlichen Nachwuchses	9
Stipendium	9
Förderung im Rahmen eines Graduiertenkollegs	10
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstelle an einem Lehrstuhl	11
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstelle in einem Drittmittelprojekt	11
Privatdozentur	12
Wissenschaftliche Qualifikation nach dem Vikariat	12
2. Situations- und Problemanalyse	13
3. Möglichkeiten und Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	15

Vorwort

Vor zehn Jahren haben Evangelisch-Theologischer Fakultätentag und Kirchenkonferenz ein Grundsatzpapier verabschiedet, in dem sie ihren Willen zur Zusammenarbeit und deren Notwendigkeit in verschiedenen Feldern unterstrichen: „Das Zusammenwirken der Landeskirchen und Theologischen Fakultäten in Deutschland“ (2008).

Eines der Felder, die solche Kooperation erfordern, ist die Aus- und Fortbildung von Theologinnen und Theologen, deren hohe Qualität und ausreichende Reichweite für beide Seiten, die Landeskirchen wie die Fakultäten, von maßgeblicher Bedeutung sind.

Eine Facette theologischer Bildung wird in der nun vorliegenden gemeinsamen Stellungnahme „Zur Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ weiterführend thematisiert. Sie wurde von der Fachkommission I der Gemischten Kommission für die Reform des Theologiestudiums erarbeitet, in der Konferenz der (landeskirchlichen) Ausbildungsreferentinnen und -referenten (ARK) diskutiert und sowohl vom Evangelisch-Theologischen Fakultätentag (am 7. Oktober 2017) als auch vom Kontaktausschuss (am 23. Mai 2018) und schließlich von der Kirchenkonferenz (am 27. Juni 2018) verabschiedet. Sie ist als konkretisierende Fortschreibung jener grundsätzlichen Übereinkunft aus dem Jahr 2008 zu verstehen.

Grundlegend für die Stellungnahme ist die folgende Einsicht: An der wissenschaftlichen Qualifikation einzelner Theologinnen und Theologen über die beiden theologischen Examina hinaus haben nicht nur die Fakultäten, sondern auch die Kirchen ein Interesse. Expertise in allen theologischen Disziplinen auf hohem wissenschaftlichen Niveau dient zwar vorderhand der theologischen Forschung und der Zukunftssicherung der Theologie als Wissenschaft; sie kommt darüber hinaus stets aber auch dem kirchlichen und insbesondere dem kirchenleitenden Handeln zugute.

Den Aufbau solcher Expertise gilt es unter sich zum Teil in gravierender Weise verändernden Rahmenbedingungen zu sichern: Berufsbiographien verdichten sich (zum Beispiel wenn Promotions- oder Habilitationsvorhaben mit dem Vikariat kombiniert werden); Promotion und Habilitation werden auf universitärer Seite stärker reguliert als noch vor Jahren. Nicht zuletzt sind angesichts der geringeren Zahl von Theologiestudierenden sowohl Kirchen als auch Fakultäten verstärkt um Nachwuchs bemüht, was in Einzelfällen Konkurrenz- bzw. Konfliktsituationen mit sich bringt.

In ihrer gemeinsamen Stellungnahme identifizieren universitäre und kirchliche Verantwortliche solche Entwicklungen, vor allem diejenigen, die strukturell Probleme im Zusammenspiel von Landeskirchen und Fakultäten hervorbringen. Darüber hinaus werden bereits bestehende Fördermöglichkeiten benannt, um zum Schluss weitergehende Empfehlungen für einerseits die Kirchen und andererseits die Fakultäten zu formulieren.

Als Vorsitzende des Kontaktausschusses danken wir allen Beteiligten für ihr Engagement in dieser Sache und für die erreichte Verständigung. Wir bitten die Landeskirchen und Fakultäten, der gefundenen Verständigung nun – zum beiderseitigen Nutzen und im Interesse der bildenden Förderung Einzelner – Taten folgen zu lassen.

Göttingen / Kassel, im November 2018

Prof. Dr. Bernd Schröder

Bischof Prof. Dr. Martin Hein

*Vorsitzende des Kontaktausschusses zwischen
dem Rat der EKD und dem Evangelisch-Theologischen Fakultätentag*

Einleitung

Veränderungen im Bereich individueller Berufsbiographien, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit mit sich bringen, und nicht zuletzt das Bemühen um die Gewinnung von Nachwuchs sowohl für den kirchlichen Dienst als auch für die theologische Wissenschaft legen es nahe, das Verhältnis zwischen theologischem Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und landeskirchlichem Pfarrdienst näher in den Blick zu nehmen. Die vorliegenden Empfehlungen widmen sich der Frage der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Blick auf die grundsätzliche Herausforderung, das Verfolgen einer wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Weg in das Pfarramt zu verbinden.¹ Das Anliegen, qualifiziertes Personal sowohl für die theologische Wissenschaft als auch für den kirchlichen Dienst zu gewinnen, verbindet Landeskirchen und Theologische Fakultäten bzw. Institute. Dementsprechend werden hier Impulse aus den bisherigen Gesprächen zwischen den evangelischen Kirchen und Theologischen Fakultäten bzw. Instituten aufgenommen, die die Zusammenarbeit an dieser gemeinsamen Aufgabe betonen (vgl. u.a. EKD-Texte 90/2007 und 104/2009 sowie VELKD-Text 136/2006 „Ordnungsgemäß berufen“ und Beschlüsse des E-TFT in Kiel 2015 [Nr. 4], Frankfurt a.M. 2014 [Nr. 3 und 7], Heidelberg 2013 [Nr. 1], Halle 2012 [Nr. 1] und Wuppertal 2008 [Nr. 2]).

Im Folgenden werden zunächst exemplarisch wesentliche Tendenzen der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses aufgezeigt (1.). Daran schließt sich eine Situations- und Problemanalyse an, die insbesondere strukturelle Probleme im Zusammenspiel von Landeskirchen und Fakultäten fokussiert (2.). Das Ergänzungspapier wird durch Hinweise auf bereits bestehende Fördermöglichkeiten durch die Landeskirchen sowie durch konkrete Empfehlungen zur Zusammenarbeit von Landeskirchen und Theologischen Fakultäten bzw. Instituten beschlossen (3.).

¹ Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Ausbildung zum Religionslehramt bedarf einer gesonderten Erörterung.

1. Exemplarische Situationen und Herausforderungen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Für Personen, die sich nach dem Theologiestudium weiter wissenschaftlich qualifizieren wollen, gibt es verschiedene Finanzierungs- bzw. Berufsmöglichkeiten, die hier hinsichtlich ihrer Chancen und Herausforderungen kurz exemplarisch dargestellt werden:

Stipendium

Eine Finanzierungsmöglichkeit für eine Dissertation oder eine Habilitation ist die Bewerbung um ein Stipendium. Aus der Sicht einer Stipendiatin oder eines Stipendiaten bewegt sich die Entscheidung für die Bewerbung um ein Stipendium oder auf eine Mitarbeiter/innenstelle zwischen den beiden Möglichkeiten, sich entweder mit einem Stipendium bei dauerhaft geringerem Einkommen intensiv um den Fortschritt der Qualifikationsarbeit kümmern zu können oder, mit einer Mitarbeiter/innenstelle, zwar finanziell besser versorgt zu sein und an flankierenden Qualifikationsangeboten partizipieren zu können, aber dafür weniger Zeit für die Arbeit an der Qualifikationsschrift in Kauf nehmen zu müssen.

Bei der Bewerbung um ein Promotionsstipendium stellt sich die Herausforderung, dass man die Zeit zwischen Studienabschluss und Erstauszahlung eines Stipendiums finanziell überbrücken muss, was einen Zeitraum von schätzungsweise drei Monaten bis zu einem Jahr umfassen kann. Es kann nicht erwartet werden, dass zum Zeitpunkt des Studienabschlusses ein fachlich und stilistisch ausgereiftes Forschungsexposé vorgelegt wird, wie es als Entscheidungsgrundlage von den meisten Stipendengebern gefordert wird.

Förderung im Rahmen eines Graduiertenkollegs

Graduiertenkollegs stellen ein fakultätsunabhängiges Förderinstrument dar. Der Fokus liegt hier auf der Durchführung und Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten.

Graduiertenkollegs sind besonders dann attraktiv für Promovierende, wenn sie Mitarbeiter/innenstellen anbieten. Dies scheint auch die gegenwärtige Tendenz zu sein. Die Anstellung von Promovierenden über Stipendien ist dagegen vergleichsweise unattraktiv (zum Beispiel geringere Bezahlung als bei vergleichbaren Stipendien, selbst zu tragende Kosten für Krankenversicherung, fehlende Sozial- und Rentenbeiträge). Sofern eine Stipendienstruktur gegeben ist, besteht die Möglichkeit, dass Stipendiatinnen und Stipendiaten bei fehlenden Übergangsregelungen direkt auf Arbeitslosengeld II zurückfallen, weil in diesem Fall keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet werden.

Das Arbeitsumfeld kann unterschiedlich ausgestattet sein (räumliche und infrastrukturelle Standards, WLAN-Zugang, IT-Struktur, PC-Ausstattung).

Die jeweils unterschiedliche Akzentuierung der internen curricularen Gestaltung (im Verhältnis zu Freiräumen) und ebenso der Interdisziplinarität (im Verhältnis zur fachspezifischen Vernetzung) kann sich sowohl förderlich als auch hinderlich auf den Promotionsprozess auswirken. Die Einbindung individueller Forschung in einen gemeinsamen Forschungsrahmen kann sich dabei als Mehrwert erweisen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstelle an einem Lehrstuhl

Eine Mitarbeiter/innenstelle an einem Lehrstuhl bedeutet – je nach Beschäftigungsumfang –, eine vergleichsweise gute finanzielle Ausstattung zu haben und stärker in den aktiven Wissenschaftsbetrieb eingebunden zu sein. Dies geschieht durch eigene Lehraufträge wie auch durch die Beteiligung an Forschungsprojekten, die Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb gewähren. Für Promovierende, die eine Mitarbeiter/innenstelle dieses Zuschnitts innehaben, bedeuten eigene Lehraufträge jedoch auch eine Zusatzbelastung, die neben der eigentlichen Arbeit an der Dissertation zu bewältigen ist. Auch wird von Lehrstuhlmitarbeiterinnen und -mitarbeitern erwartet, dass sie überobligatorische Aufgaben wahrnehmen bzw. an Veranstaltungen etc. teilnehmen, die zusätzlich zur Arbeit an der Dissertation, Lehraufträgen und Verwaltungsaufgaben hinzukommen und das Zeitkontingent für die Qualifikationsarbeit schmälern.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstelle in einem Drittmittelprojekt

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in einem Verbundforschungsprojekt ist man finanziell vergleichsweise gut abgesichert. Die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb erfolgt hier häufig gezielt und möglichst schnell, oft verbunden mit dem Wunsch, zügig zu Ergebnissen zu kommen und diese zu publizieren. Interne Qualifikation und fachlicher Austausch werden in den Arbeitsalltag integriert und können zum Teil in den Vordergrund treten. Lehraufträge sind in aller Regel nicht obligatorisch, sie sind in Einzelfällen sogar explizit ausgeschlossen, können aber hinzutreten. Grundsätzlich ermöglichen Stellen dieses Zuschnitts eine Konzentration auf die Arbeit an der Dissertation, allerdings flankiert durch Mehrarbeit in der Einwerbung weiterer Drittmittel und in Form von Workshops, Gastvorträgen, Vorlesungsreihen und nicht zuletzt Publikationen und Vorträgen, wie dies jedoch in allen hier skizzierten Konstellationen der Fall zu sein scheint.

Privatdozentur

Die Situation von Privatdozentinnen und -dozenten ist von einer hohen Flexibilisierung betroffen: Lehrstuhlvertretungen beispielsweise erfordern unter Umständen kurzfristige Beurlaubungen aus kirchlichen Dienstverhältnissen. Die Rücksicht auf einen kirchlichen Dienort, der in der Nähe einer Universität liegt, ist von großem Vorteil: zum einen, um Zugang zu Bibliotheken zu haben, zum anderen aber auch, um die Wahrnehmung des Lehrdeputats zu erleichtern.

Wissenschaftliche Qualifikation nach dem Vikariat

Die Situation von nicht ordinierten Absolventinnen und Absolventen des Vikariats gestaltet sich mitunter schwierig. Gerade bei der Gestaltung der Übergänge von Universität zu Kirche und vice versa ist Verständnis für die Situation der Kandidatinnen und Kandidaten von beiden Seiten nötig. Besondere Schwierigkeiten können sich ergeben zwischen der Aufnahme in den Probendienst und der Fortsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Qualifikationsinteressentinnen und -interessenten müssen sich mit erheblichen finanziellen Unsicherheiten auseinandersetzen. Der Kontakt zur Landeskirche kann in dieser Situation abbrechen, ohne dass beide Seiten des Ausbildungsverhältnisses (Kirche und Vikar/in) es tatsächlich beabsichtigen.

2. Situations- und Problemanalyse

Die Qualifikationsphase ist für Promovierende sowie Habilitierende vielfach von Unsicherheit geprägt. Dass die wissenschaftliche Laufbahn am Ende in die Übernahme eines Lehrstuhls an einer Theologischen Fakultät bzw. einem Institut mündet, kann über lange Zeit nicht abgesehen werden.

Angesichts veränderter Berufsbiographien, die nicht mehr einlinig in einen bestimmten Beruf führen, gerät der wissenschaftliche Nachwuchs unter Entscheidungsdruck, wenn eine wissenschaftliche Qualifikation angestrebt wird und zugleich Altersgrenzen gesetzt sind, die eine weitere kirchliche Ausbildung verhindern können (zum Beispiel durch das Eintrittsalter in das Vikariat). Altersgrenzen in der grundständigen Pfarrausbildung können zudem in Widerspruch zu berufs begleitenden Studiengängen geraten und werden der Studien- und Qualifikationsrealität (Probleme mit Leistungsanerkennungen, Auslandsaufenthalte, unterschiedliche Finanzierungsmodelle von Promotionen) mitunter nicht gerecht, insofern sich im Kontext der wissenschaftlichen Qualifikationsphase zeitliche Anforderungen an Qualifikandinnen und Qualifikanden stellen, die Altersgrenzen aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses unrealistisch erscheinen lassen.

Hier muss man sich besonders die Situation der Privatdozentinnen und Privatdozenten vergegenwärtigen. Für diese Gruppe könnte auch noch im fortgeschrittenen Lebensalter eine Aufnahme in den kirchlichen Dienst ermöglicht werden. Angesichts der Tendenz zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und des Bedarfs der Kirchen an qualifiziertem Nachwuchs sollte diese besonders qualifizierte Gruppe von Theologinnen und Theologen nicht etwa mit dem Hinweis auf Altersgrenzen abgewiesen werden. Eine deutliche Empfehlung wäre an dieser Stelle, die Altersgrenzen zu überprüfen.

Die Situation der Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase ist gesondert in den Blick zu nehmen. Nach der Promotion bricht der Qualifikationsweg häufig ab. So liegt der Anteil der Professorinnen an hauptberuflichen Professuren in der Evangelischen Theologie aktuell bei 20,6 Prozent (bundesweit nach destatis).

Die Ordination von promovierten und habilitierten Theologinnen und Theologen in ein kirchliches Ehrenamt sollte geprüft werden und entsprechend erfolgen können. In

diesem Zusammenhang könnten auch begrenzte Beauftragungen von Promovierenden sowie Postdocs dazu verhelfen, dass Übergänge in den kirchlichen Dienst leichter gestaltet werden können. Ehrenamtliche Beauftragungen (Verkündigung, Seelsorge, Bildung) wirken (berufs-)motivierend und können im Sinne der Nachwuchsförderung bzw. -gewinnung das Verhältnis zur jeweiligen Landeskirche stärken. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können darüber hinaus als Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren für Bildungsangebote wirken. Hier bieten sich Möglichkeiten des Wissenstransfers, der für alle Seiten bereichernd sein kann.

Kirchen und Fakultäten sollten in allen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation – vom Beginn des Studiums über die Promotion und bis nach der Habilitation – über die verschiedenen Fördermöglichkeiten transparent und kontinuierlich informieren. Abgesehen von konkreten Maßnahmen der Förderung kommt die Wertschätzung der Theologie seitens der Kirchen sowohl den Theologischen Fakultäten bzw. Instituten als auch den Kirchen selbst zugute.

Für die Kirchen bedeutet wissenschaftlich qualifizierter Nachwuchs Gewinn in mehrfacher Hinsicht. Promovierte und habilitierte Theologinnen und Theologen verfügen in hohem Maße über Fachwissen, sowohl solches, das unmittelbar mit dem jeweiligen Forschungsgegenstand verbunden ist, als auch solches, das weit darüber hinausgeht. Neben Fachwissen sind es insbesondere Qualifikationen im Bereich von Forschung, Lehre, Publikationswesen und Projektentwicklung, die im Rahmen einer wissenschaftlichen Qualifikation erworben und entwickelt werden. Didaktisches Know-how, Erfahrungen im Umgang mit Gruppenleitung sowie mit Beratungsfunktionen und die Fähigkeit, dauerhafte Diskurse auf wissenschaftlichem Niveau mitzugestalten und gegebenenfalls auch auszuhalten, sind Kompetenzen, die auf diesem Berufsweg erworben werden.

3. Möglichkeiten und Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Es haben sich bereits konkrete Instrumente der Nachwuchsförderung seitens der Kirchen bewährt, die beispielhaft sind und Anregungen bieten können. Promotions- und Habilitationsstipendien, Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Vikariat, Abschlussförderungen, Preise für wissenschaftliche Arbeiten, Zuschüsse für Studienreisen und Druckkostenzuschüsse für die Veröffentlichung von Qualifikationsarbeiten sind hier zu nennen. Diese Maßnahmen tragen zur Förderung wissenschaftlicher Theologie in hohem Maße bei und zeigen die Wertschätzung der Wissenschaft durch die Kirchen. Es wäre der gegenwärtigen Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sehr zuträglich, wenn diese Förderungen nicht nur weiterhin bestehen, sondern auch nach Möglichkeit ausgebaut werden könnten.

Optionen wie berufs begleitende Vikariate und Vikariate in Teilzeit oder im Ehrenamt sowie Verkürzungen der Vikariate, Freistellungen und die Anerkennung von Promotionsleistungen für die Zweite Theologische Prüfung, die bereits in einigen Landeskirchen eingeräumt werden, sind gute Möglichkeiten der Verbindung von wissenschaftlicher Qualifikationsphase und kirchlicher Laufbahn. Zu begrüßen ist eine Unterstützung von Promotionen auch im Anschluss an das Vikariat, wie dies in einzelnen Landeskirchen – etwa in Form kirchlicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen für bereits Ordinierte – schon geschieht. Dadurch können in besonderer Weise die Erfahrungen aus der kirchlichen Praxis für die wissenschaftliche Arbeit fruchtbar gemacht werden und umgekehrt wissenschaftliche Erkenntnisse wieder in die Praxis zurückfließen.

Zusammenfassend gibt die Gemischte Kommission für die Reform des Theologiestudiums auf Vorlage der Fachkommission I folgende Anregungen und Empfehlungen zur Zusammenarbeit von Landeskirchen und Theologischen Fakultäten bzw. Instituten bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Insgesamt sollte die Flexibilität im Hinblick auf eine mögliche Koordination von wissenschaftlicher Qualifikation und Vikariat bzw. kirchlichem Dienst gesteigert sowie der Entscheidungsdruck im Hinblick auf die Gestaltung des jeweiligen Berufsweges vermindert werden.

Insbesondere sind die Landeskirchen gebeten,

- die wissenschaftliche Arbeit des potentiellen kirchlichen Nachwuchses wertzuschätzen und, wo dies möglich, sinnvoll und gewünscht ist, einzubeziehen,
- die Kommunikation mit dem wissenschaftlichem Nachwuchs zu gestalten und aufrechtzuerhalten,
- durch Angebote von berufsbegleitenden Vikariaten, Vikariaten in Teilzeit oder im Ehrenamt sowie gegebenenfalls durch Anerkennung bestimmter an den Theologischen Fakultäten bzw. Instituten erbrachter Leistungen das Absolvieren der zweiten theologischen Ausbildungsphase parallel zu einer Tätigkeit an einer Theologischen Fakultät bzw. einem Institut zu ermöglichen,
- während der Promotion erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen im Kontext der zweiten theologischen Ausbildungsphase auf ihre mögliche Äquivalenz hin zu überprüfen und gegebenenfalls anzuerkennen,
- die Dauer der zweiten theologischen Ausbildungsphase gegebenenfalls durch die Anerkennung der Dissertation als Prüfungsleistung (wissenschaftliche Hausarbeit) im Rahmen der Zweiten Theologischen Prüfung zu verkürzen,
- die Altersgrenzen für den Einstieg in das Vikariat und den kirchlichen Dienst zu flexibilisieren sowie privatrechtliche Dienstverhältnisse in Vikariat und Pfarrdienst zu ermöglichen,
- Ordinationen und kirchliche Beauftragungen von wissenschaftlich qualifiziertem Personal zu ermöglichen (zum Beispiel über das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt),
- Beurlaubungen aus dem kirchlichen Dienst zum Zweck wissenschaftlicher Weiterqualifikation und der Wahrnehmung von Lehraufgaben zu ermöglichen.

Insbesondere sind die Theologischen Fakultäten bzw. Institute gebeten,

- Übergänge vom Studium zur Promotion sowohl finanziell als auch inhaltlich vorausschauend zu gestalten, zum Beispiel durch Kurzzeitstipendien und Exposé-Workshops, die gezielt auf den Beginn der Promotion vorbereiten,
- durch Freistellung, zeitweilige Teilanstellung bzw. Rücksichtnahme in Zeit- und Terminplanung eine zur Tätigkeit an einer Theologischen Fakultät bzw. einem Institut parallele zweite theologische Ausbildungsphase zu ermöglichen,
- dauerhafte Berufsperspektiven aufzuzeigen und anzubieten,
- durch eine intensive wissenschaftliche Begleitung Qualifikandinnen und Qualifikanden bei der Fertigstellung ihrer Arbeiten zu unterstützen,
- den notwendigen Freiraum für die eigene wissenschaftliche Arbeit einzuräumen,
- für einen zügigen Abschluss der Promotions- und Habilitationsverfahren Sorge zu tragen,
- Erwartungen und Anforderungen an den wissenschaftlichen Mittelbau möglichst transparent zu kommunizieren,
- Doktorandinnen und Doktoranden möglichst früh einen umfänglichen Einblick in den Wissenschaftsbetrieb zu gewähren, um diese bei beruflichen Entscheidungen zu orientieren,
- die Übergänge in den kirchlichen Dienst aktiv mitzugestalten.

In Theologischen Fakultäten bzw. Instituten und Landeskirchen sind Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzubeziehen, sodass ein familienfreundliches Arbeitsumfeld erhalten und gegebenenfalls ausgebaut wird. Ferner ist zu empfehlen, die gegebenen Fördermöglichkeiten nach Möglichkeit transparent zu machen und den wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich darüber zu informieren.

Die angeführten Ergänzungen zur Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wollen als Konkretion der bereits vorausgegangenen Gespräche über die Zusammenarbeit von evangelischen Kirchen und Theologischen Fakultäten bzw. Instituten verstanden werden. Dabei ist ausdrücklich hervorzuheben, dass bereits viele kreative Wege beschritten worden sind, die dazu dienen, das gemeinsame Anliegen von Kirchen und Fakultäten einer guten wissenschaftlich-theologischen Ausbildung zu fördern. Daran knüpft das vorliegende Ergänzungspapier an.

www.ekd.de

www.evtheol.fakultaetentag.de
