



P e r s o n a l b e r i c h t

zu Tagesordnungspunkt 1
der 11. Tagung der 12. Landessynode
vom 23. bis 25. April 2015
in Morschen

von Prälatin Marita Natt

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitende Bemerkungen	2
2. Wahrnehmen von Ressourcen – Erfahrungen aus Besuchen bei Pfarrerinnen und Pfarrern	4
Überschaubarkeit als Ressource	6
Soziale Vernetzung als Ressource	6
Ein eigenes Profil als Ressource – Wissen, wer man ist und was man will	7
Ehrenamt als Ressource	8
Ressource Pfarramt	9
3. Reformen	10
Stellenpools und neue Bemessungsformel	11
Funktionspfarrstellen	11
Aufgabenkritik für den Gemeindepfarrdienst	11
Pfarrstellenanpassung 2017	12
Nachwuchswerbung	13
Gesamtkonzeption der theologischen Aus-, Fort- und Weiterbildung	13
Kirchenmusik	14
4. Einige Anmerkungen zur Statistik	14
Pfarrstellen und Pfarrerschaft	14
Pfarrstellenwechsel, Zugänge und Abgänge	15
Veränderungen der Gemeindegliederzahlen	16
5. Aktuelle Entwicklungen	17
Neue Pfarrvertretung	17
Pfarrhaus	18
Servicebereich im Intranet	19

1. Einleitende Bemerkungen

*„Wer nur den lieben Gott lässt walten
und hoffet auf ihn allezeit,
den wird er wunderbar erhalten
in aller Not und Traurigkeit.
Wer Gott, dem Allerhöchsten, traut,
der hat auf keinen Sand gebaut.“*

Um uns herum herrschen Unfrieden, Gewalt und Terror. „Not und Traurigkeit“ sind in den letzten Wochen in der Nähe und in der Ferne immer wieder sichtbar gewesen. Trotzdem oder gerade deshalb möchte ich meinen diesjährigen Personalbericht mit diesem Liedvers beginnen. Mich begleitet er, ja das ganze Lied, seit meiner Kindheit und ganz besonders durch die nunmehr fünf Jahre im Amt der Prälatin unserer Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Er ist nicht nur meine persönliche Kraftquelle und Vergewisserung, sondern ich sehe ihn auch als eine Art theologisch-poetische Programmatik meines Dienstes.

Was wird aus unserer Kirche angesichts einer Gesellschaft, in der immer weniger Wissen um die Grundlagen des christlichen Glaubens vorhanden ist? Angesichts einer geringer werdenden Bevölkerung und schwindender Mitgliederzahlen? Wie können wir junge Menschen für den Dienst im Pfarrberuf oder einem der anderen kirchlichen Berufe gewinnen? Wie gehen wir mit den Sorgen und Nöten unserer Gemeinden und unserer Pfarrerschaft um? Und was tun wir angesichts der sinkenden Einnahmen?

Als Mitglieder der Landessynode erwarten Sie, liebe Schwestern und Brüder, von mir Antworten, Vorschläge und Konzepte dafür, wie wir die Herausforderungen der Zukunft miteinander meistern wollen. Und vermutlich wird auch heute wieder die Eine oder der Andere von Ihnen denken oder nachher in der Aussprache sagen: „Mit dem Hinweis auf Gottvertrauen und fromme Lyrik allein kommen wir nicht weiter. Wir brauchen Lösungsansätze und unternehmerisches Handeln!“

Es ist sicher richtig: Betriebswirtschaftliches Denken und unternehmerisches Handeln sind stärker als in früheren Zeiten auch von uns als Kirche gefragt. Wir befinden uns in einem grundlegenden Wandel. Vor allem durch die Festlegungen von außen wandelt sich die Kirche von einer Institution zu einer Organisation. Der Bischof hat diesen Wandel in seinem Bericht während der Herbstsynode auf den Punkt gebracht: „Das Ende der Selbstverständlichkeit ist erreicht.“
Zunehmend werden marktförmige Instrumente und Maßstäbe innerhalb der Kirche relevant, nicht zuletzt, weil wir inzwischen auch von Staat und Gesellschaft wie ein

Unternehmen in Konkurrenz mit anderen Anbietern auf dem Markt der so genannten „Humandienstleistungen“ behandelt werden.

- Das Internetportal „rent-a-pastor.com“ bietet zum Beispiel freie Hochzeiten und Beerdigungen für Kirchenferne oder Konfessionslose an. Man kann dort Künstler oder auch ganze Feiern zu Schwellensituationen im Leben buchen, die früher ausschließlich im Portfolio der Kirchen vorgehalten wurden.
- Kürzlich wurde mit dem Fernsehpfarrer Jürgen Fliege zu einem „Taufgottesdienst der besonderen Art“ in ein Thermal- und Freizeitbad im Bereich unserer Landeskirche eingeladen, für 39 Euro Eintritt pro Person. Die Veranstaltung war weder mit den örtlichen Kirchengemeinden noch mit der Kirchenleitung abgesprochen und wurde nach Intervention abgesagt (Jürgen Fliege ist ordinierter Pfarrer der EKIR). Das Beispiel zeigt, wie sich selbst grundlegende Elemente des kirchlichen Lebens zunehmend von der Institution „ablösen“, verselbständigen und auf dem Markt als Dienstleistungen für Geld dargeboten werden.

Das EKD-Reformpapier „Kirche der Freiheit“ hat bereits 2006 ganz in der Sprache der Wirtschaft als Ziel der kirchlichen Reformen ein „Wachsen gegen den Trend“ benannt. Vorschläge zur Reform der Kirchen wurden da gemacht, die der Sphäre der Wirtschaft und des Marktes entlehnt sind, aber den Besonderheiten der Organisation Kirche nur bedingt Rechnung tragen.

Manches finde ich anregend und bedenkenswert. Aber ich denke, mit dem Hauptziel „Wachsen gegen den Trend“ wurde eine Wachstumsideologie unreflektiert auf die Kirche angewendet. Es hat sich inzwischen gezeigt, dass die zugrundeliegende These von der „Wiederkehr der Religion“ in unserer Gesellschaft nicht zutreffend ist. Insbesondere die Ergebnisse der Fünften Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (V. KMU) der EKD zeigen, dass Religiosität nicht gleichzusetzen ist mit Christlichkeit und schon gar nicht mit Kirchlichkeit. Austrittsgründe sind nicht mehr vorwiegend finanziell bedingt, sondern weil viele Menschen mit Religion nichts anfangen können oder der Meinung sind, Kirche passe nicht mehr in unsere moderne Gesellschaft.¹

Es zeigt sich, dass die Austrittsneigung nur wenig mit schlechten Dienstleistungen zu tun hat. Ganz im Gegenteil: Unsere Angebote sind weiterhin sehr gut. Deshalb können – so bedauerlich das sein mag – Qualitätsoffensiven und noch größere Anstrengungen oder unternehmerisches Handeln der Mitarbeitenden weitere Austritte kaum verhindern. Menschen, die ganz bewusst Kirchenmitglied bleiben, sind mit ihrer Kirche überaus zufrieden, wie die V. KMU eindrucksvoll belegt. Sie bekommen, was sie erwarten: den Einsatz für die Schwachen, die Feier von Gottesdiensten und die Begleitung an den Übergängen des Lebens, umfassende Bildungsangebote, Orientierung und Sinndeutung.

Kirche ist keine Firma und kein Unternehmen! Es geht nicht um eine Steigerung der Gewinne, sondern um Hören auf das, was Gott uns sagen will, Kritisches und Anregendes. Das aber erfahren wir nur, wenn wir dem Hören Raum und Zeit geben. Und es geht um die Begleitung von Menschen. Mit unseren anvertrauten Pfunden zu wu-

¹ Vgl. KMU V, S.81

chern und uns gewissermaßen zu verausgaben ist uns aufgegeben. Uns leitet die Fülle, nicht der Mangel, z. B. an Rohstoffen, Geld und anderen Produktionsmitteln.

In seinem „*Trostlied, dass Gott einen jeden zu seiner Zeit versorgen und erhalten will...*“ hat Georg Neumark das in der letzten Strophe sehr schön zum Ausdruck gebracht:

*„Sing, bet und geh auf Gottes Wegen,
verricht das Deine nur getreu
und trau des Himmels reichem Segen,
so wird er bei dir werden neu.“*

Er weiß, dass beides zusammenkommen muss: „Ora et labora“, Beten und Arbeiten, Innehalten und sich vergewissern, Konzepte entwickeln und in die Tat umsetzen. Aber beides steht nicht in einer Reihenfolge, sondern zeigt die Haltung und den Geist, der uns Kirche sein lässt.

Darum ist mir dieses Lied so wichtig in meinem Dienst als Prälatin und Mitglied der Kirchenleitung: Es hilft mir, die Zahlen, Fakten, Herausforderungen und Notwendigkeiten wahrzunehmen und zu versuchen die nötigen Dinge zu tun, ohne dabei zu vergessen, dass bei allem Planen ein anderer unsere Kirche trägt und erhält.

Diese Gewissheit öffnet mir den Blick für den Reichtum und die Ressourcen, über die wir trotz zurückgehender Einnahmen als Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck verfügen.

In diesem Jahr stehe ich mit meinem Personalbericht vor der Schwierigkeit, dass überall mit viel Energie, Ideen und Fleiß an Konzepten zur Umsetzung der Beschlüsse der Landessynode zur „qualitativen Weiterentwicklung der Volkskirche“ gearbeitet wird – auch im Personaldezernat und im PEP-Ausschuss. Mit den Ergebnissen werden wir uns im Herbst intensiv befassen. Ich will und kann den Gremien nicht vorgreifen. Darum erlauben Sie mir, in diesem Jahr Ihr Augenmerk einmal stärker auf die Ressourcen und den Reichtum zu lenken, der uns trotz aller Spar-Notwendigkeiten geschenkt ist.

2. Wahrnehmen von Ressourcen – Erfahrungen aus Besuchen bei Pfarrerinnen und Pfarrern

Seit November letzten Jahres mache ich mich einmal im Monat auf den Weg und besuche Pfarrerinnen und Pfarrer, um mit ihnen über ihre Erfahrungen und ihren Dienst ins Gespräch zu kommen. Ich bin den Schwestern und Brüdern, die mir die Tür zum Pfarrhaus öffnen, von Herzen dankbar. Mein Blick als Personaldezernentin wird dadurch deutlich geweitet.

Hier ist nicht der Raum, über die vielen Erlebnisse und Erfahrungen zu berichten, die ich bei meinen Besuchen bisher machen durfte. Allerdings möchte ich Ihnen meine Gedanken und mögliche Konsequenzen aus diesen Besuchen nicht vorenthalten.

15 Besuche in 6 Kirchenkreisen sind es inzwischen. Jeder Besuch eine Bereicherung! Mal wurden mir die Kirchen des Kirchspiels gezeigt. Mal stellte mir eine Kollegin ihre Überlegungen zur Arbeit mit mehreren Gemeinden vor, Fusionen von Kirchenkreisen und deren Folgen wurden angesprochen, oder wir kamen ins Gespräch über die Freuden und Lasten des Lebens als Familie im Pfarrhaus.

Meine Besuche haben mich in ihrer Besonderheit und Individualität eines gelehrt: Keine Gemeinde ist wie die andere; im Süden stellen sich andere Herausforderungen als im Norden oder in der Mitte unserer Landeskirche. So sind es in den ländlichen Gebieten die Überalterung der Bevölkerung und der Rückbau von Infrastruktur, die ihre besonderen kirchlichen Antworten und Angebote benötigen. Dagegen sind es im eher städtischen Bereich die hohe Bevölkerungsfluktuation und die viel stärker wahrnehmbare Entkirchlichung, auf die Pfarrerinnen / Pfarrer und Gemeinden sich einstellen müssen. Gerade die Verschiedenheit und Vielfalt, die ich kennenlernen durfte, sind ein großer Reichtum und Schatz, den wir pflegen und bewahren sollten. Das ist mir neu klar geworden.

Die Besonderheiten dieser „Kleinteiligkeit“ im kirchlichen Leben zwischen Bad Karlshafen und Frankfurt-Bergen-Enkheim, zwischen Willingen und Schmalkalden sind kein Nachteil, sondern wichtige Ressourcen. Sie tragen dazu bei, die Menschen weiterhin an die Kirche zu binden und ihnen die Botschaft des Evangeliums in ihrem jeweiligen sozialen und individuellen Kontext angemessen zu bezeugen.

Wir müssen daher Konzepte der Personalplanung und -steuerung finden, die diese Vielfalt ermöglichen und fördern, auch mit weniger Personal und Geld. Wie groß beispielsweise Kirchspiele sein können, damit sie noch für alle zufriedenstellend funktionieren, oder ob sich die betroffenen Gemeinden für eine Fusion entscheiden, weil es für sie der bessere Weg ist, wird in jedem Einzelfall zu prüfen sein. Die ersten Erfahrungsberichte, die uns zu so genannten Groß-Kirchspielen vorliegen, fallen sehr unterschiedlich aus. Ich denke, wir müssen künftig größere Unterschiedlichkeit aushalten lernen. Darum möchte ich um Vertrauen und solidarisches Miteinander werben.

In der Errichtung von **regionalen Kooperationsräumen** sehe ich eine gute Möglichkeit, den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen. Eine Arbeitsgruppe des PEP-Ausschusses hat einen Vorschlag entwickelt, der einen guten Rahmen für die Zusammenarbeit von Pfarrerinnen, Pfarrern aber auch mit anderen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ermöglichen soll. Verbindlich vorgeschrieben werden soll nach diesem Vorschlag nur sehr wenig, so dass große Freiheiten zur inhaltlichen Gestaltung gegeben sind, um auf die jeweiligen regionalen Besonderheiten eingehen zu können. Erwartet werden Angebote zu gemeinsamen Gottesdiensten und verlässliche Vertretungsregelungen. Konfirmandenarbeit und gemeindliche Aktivitäten können vor allem dann, wenn die gewünschten Gruppengrößen nicht erreicht werden, gemeinsam gestaltet werden.

Wesentlich ist, dass jedes Gemeindeglied weiterhin weiß, welche Pfarrerin oder welcher Pfarrer für die pastorale Versorgung zuständig ist (Zuordnung zu Pfarrbezirken). Die Überschaubarkeit und der personale Bezug müssen als wichtige Ressource weitestgehend erhalten bleiben. Dabei wird zu überlegen sein, ob den notwendigen pfarramtlichen Verbindungen (Bildung von Kirchspielen) auch Gemeindefusionen folgen oder ob es gelingt, die Eigenständigkeit der Gemeinden zu wahren. Um zu entscheiden, was hier der richtige Weg ist, bitten wir zurzeit die fusionierten Gemeinden um Erfahrungsberichte und Evaluationen ihres Zusammengehens.

Überschaubarkeit als Ressource

Was mir bei meinen Besuchen sehr deutlich wurde, sind die Möglichkeiten, die sich gerade in überschaubaren Gemeindegrößen ergeben. Man kennt sich. Jeder weiß von jedem zumindest an der Oberfläche über Stärken und Schwächen Bescheid.

Gleichzeitig entsteht so etwas wie eine innerörtliche Konkurrenz und ein gewisser sozialer Druck. Will man nicht völlig am Rande stehen, ist man schon genötigt, sich aktivieren zu lassen für gemeinsame Projekte. Besonders sichtbar wird das, wenn es um Spendenprojekte geht oder um bauliche Vorhaben, die mit viel Eigeninitiative in Angriff genommen werden. In überschaubaren Strukturen werden die Erfolge des gemeinsamen Engagements schneller sichtbar und stärken wiederum die Gemeinschaft.

Soziale Vernetzung als Ressource

Ein Blick nach außen mag helfen zu verdeutlichen, was ich meine²: Trotz mancher Unterschiede ist die Church of England in ihrer Struktur mit der Evangelischen Kirche in Deutschland vergleichbar. Sie ist eine parochial organisierte Mehrheitskirche (gewesen), die sich allerdings viel früher als die EKD vor einen erheblichen, krisenbedingten Anpassungsdruck gestellt sah.

Man sah in der anglikanischen Kirche die Notwendigkeit der Mission und untersuchte alle Maßnahmen zur Mitgliedergewinnung sehr genau. Die Analyse zeigte: Mission ist dann erfolgreich, wenn sie folgende Faktoren berücksichtigt:

- Persönliche Beziehungen sind das A und O der Mitgliedergewinnung und -bindung. Vermutlich darum sind kleinere Gemeinden erfolgreicher als große. Dabei ist es zweitrangig, ob der Kontakt zu Pfarrerin / Pfarrer oder zu einem engagierten Gemeindeglied besteht. Viele der Gemeinde-Wachstumskonzepte setzen gerade auf den Faktor Ehrenamt.
- Positive Erfahrungen in Kindheit und Jugend erleichtern eine Rückkehr in die Kirche. Das belegen auch die deutschen Mitgliedschaftsuntersuchungen.

² Vgl. Herbst, Michael; Dem „Englischen Patienten“ geht es besser. Was können wir von der Anglikanischen Kirche lernen?; in: Nethöfel, Wolfgang et al. (Hg.); Kirchenreform strategisch; Glashütten 2007; S. 463-488

- Positiv erlebte Kontakte mit Kirche bei Lebensübergängen sind ebenfalls Gründe zum (Wieder-) Eintritt.

In eine ganz ähnliche Richtung weist eine Studie aus der Badischen Kirche, die Wieder-Eingetretene nach ihren Motiven befragt hat.³

Ein eigenes Profil als Ressource⁴ – Wissen, wer man ist und was man will

Viele kleine Gemeinden / Orte haben ein sehr klares Bild von sich selbst. Traditionen werden gepflegt. Jeder Ort hat einen eigenen Dialekt, hin und wieder sogar einen eigenen konfessionellen Stand.

Ein eigenes Profil, das lehren uns alle Marketing-Strategen, ist überlebenswichtig. Wenn ich weiß, wer ich bin und was ich will, kann ich attraktiv nach außen sein. Das eigene Profil fördert zudem den Zusammenhalt und macht die Identifikation mit der eigenen Gemeinde leichter. Auf der anderen Seite dient es der guten Ergänzung in einem Kooperationsraum, wenn jeder seine Besonderheit mit einbringt.

Ein Beispiel aus der hessischen Schwesterkirche, das nicht allzu entfernt liegende Gruppenpfarramt Vogelsberg⁵, will ich da nennen, wo bereits seit Jahrzehnten praktiziert wird, was wir mit den Kooperationsräumen ermöglichen wollen.

Mit der Beibehaltung der Selbständigkeit der Gemeinden will man der ländlichen Struktur des nördlichen Vogelsbergs und der Mentalität der Gemeindeglieder Rechnung tragen und gleichzeitig Formen der Kooperation und inhaltlichen Schwerpunktsetzung im Verbund schaffen. Die Verschiedenheit der Gemeinden und Pfarrer war von Anfang an Programm und ist wohl eines der Erfolgsrezepte. Dadurch, dass jedoch alle Pfarrpersonen in allen Gemeinden bekannt sind, werden die Zugänge zu gemeindespezifischen Schwerpunkten für Menschen aus anderen Kirchengemeinden erleichtert (Niederschwelligkeit), so dass im Gebiet des Gruppenpfarramts im Rahmen der volkswirtschaftlichen Grundversorgung inhaltliche Schwerpunkte gesetzt werden können.

³ Vgl. Rainer Volz, Massenhaft unbekannt – Kircheneintritte. Forschungsbericht über die Eintrittsstudie der Evangelischen Landeskirche in Baden, www.ekiba.de/images/Kircheneintrittsstudie_Forschungsbericht.doc

⁴ Hier beziehe ich mich auf Ausführungen von Martin Hein; Kirche in ländlichen Räumen; in: Nethöfel, Wolfgang et al. (Hg.); Kirchenreform strategisch; Glashütten 2007; S.271-281

⁵ Vgl. Manfred Benz: Das „Gruppenpfarramt Vogelsberg“. Ein Modellprojekt der EKHN kommt in die Jahre; in: Nethöfel, Wolfgang et al. (Hg.); Kirchenreform strategisch; Glashütten 2007; S.205-243

Ehrenamt als Ressource

Bei meinen Besuchen durfte ich erfahren, wie reich unsere Kirche beschenkt ist mit einer Vielzahl ehrenamtlich Mitarbeitender.

Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher stellen sich, ihr Knowhow und nicht zuletzt ihre Zeit zur Verfügung, um gemeinsam mit Pfarrerinnen und Pfarrern die Geschicke der Kirchengemeinde zu leiten. Hoch identifiziert mit ihrer Kirche vor Ort – aber zum Teil hoch kritisch gegenüber „Kassel“ – übernehmen sie vielfältige Aufgaben, ohne die eine Kirchengemeinde kaum funktionieren könnte. Seien es der Küsterdienst, Besuche, Geschäftsführung, Baufragen. Vieles davon tragen die Ehrenamtlichen.

Auch im Blick auf die anstehenden Reformen denken sie mit und machen z. B. bei Pfarrstellenanpassungen häufig konstruktive Vorschläge. Natürlich gibt es dabei auch Kolleginnen und Kollegen und Kirchenvorstände, die durch ihre Einwendungen und Beschwerden manche Prozesse verzögern und verlangsamen. Wir nehmen ihre Kritik sehr ernst und beachten sorgfältig ihre Argumente. Die wenigsten sprechen sich gegen Veränderungen aus, weil eben alles so bleiben soll, wie es seit Jahrhunderten gewesen ist.

Andere sind in Gemeindegruppen, Chören, Posaunenchören, in Diakonie, Flüchtlingsarbeit, Ökumene und Friedensdiensten aktiv und gestalten und bereichern das kirchliche Leben.

Unser Bischof hat in seinem Herbstbericht auf die Bedeutung der **Evangelischen Kinder- und Jugendarbeit** hingewiesen. In einer Studie der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland (aej) wurden für unsere Landeskirche im Jahr 2013 über 1.200 ehrenamtlich Mitarbeitende im Alter von 13 bis 27 Jahren ermittelt, die als Kindergottesdienst-Mitarbeitende oder Konfer-Teamer mitarbeiten oder selbständig Gruppenangebote leiten und gestalten. Hauptberuflich arbeiten zurzeit übrigens 198 Diakoninnen und Diakone bzw. Gemeindereferentinnen und -referenten in diesem Arbeitsfeld. Etwa die Hälfte ist vollzeitbeschäftigt.

Fast 1.000 Jugendliche und junge Erwachsene haben sich in den landeskirchenweit 60 Schulungen zum Erwerb der Jugendleiter-Card ausbilden lassen. Aus anderen Studien wissen wir, dass ein Großteil dieser Jugendlichen sich später im Erwachsenenalter weiter ehrenamtlich für ihre Kirche engagiert. Darum ist die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit unerlässliche Nachwuchspflege im besten Sinne! Die Konfirmandenzeit ist für viele dieser Jugendlichen eine prägende Zeit gewesen, die sie ermutigt hat, direkt nach der Konfirmation schon an StartUp-Projekten teilzunehmen. In diesem Jahr werden rund 7.000 junge Menschen eingeseget und auf den Weg ins Leben geschickt. Nach den guten Erfahrungen des Konfivent im vergangenen Jahr in Ziegenhain wird es im Reformationsjahr 2017 ein bundesweites Konfi-Camp in Wittenberg geben. Konfirmandinnen und Konfirmanden aus Kurhessen-Waldeck, die daran teilnehmen wollen, werden von uns finanziell unterstützt. Das Interesse ist bereits jetzt schon hoch!

Eine weitere Bereicherung sind unsere ehrenamtlichen Verkündigungsdienste! Sie erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Derzeit gestalten **770 Lektorinnen und Lektoren und 160 Prädikantinnen oder Prädikanten** (Statistik, S. 14) das gottesdienstliche Leben in den Kirchengemeinden mit. In der Ausbildung zu Prädikantinnen und Prädikanten befinden sich zurzeit 20 Frauen und Männer, 16 durfte ich vor kurzem in einem Einführungsgottesdienst segnen. Mit ihrem ehrenamtlichen Dienst tragen sie dazu bei, dass in allen Kirchengemeinden regelmäßig Gottesdienst gefeiert werden kann. Es wäre jedoch zu kurz gegriffen und würde ihnen nicht gerecht, wenn man diesen Dienst nur unter dem Gesichtspunkt der Entlastung sehen würde. Mit ihrer Lebenserfahrung und ihrem anderen beruflichen Kontext bereichern sie den Verkündigungsdienst und setzen je eigene Schwerpunkte in ihren Gottesdiensten. Auf diese Weise entsteht ein großer Reichtum ganz unterschiedlicher Zugangsweisen zur biblischen Botschaft, der unseren Gemeinden gut tut.

Insgesamt sind laut der EKD-Statistik (Tabelle II „Kirchliches Leben in Zahlen“) **41.649 Frauen und Männer, Mädchen und Jungen** in unseren Kirchengemeinden, in Gemeindekreisen, Gruppen und Chören sowie den Gremien vom Kirchenvorstand mit seinen Ausschüssen über Kreissynoden bis hin zur Landessynode **ehrenamtlich tätig**. Mit großem Engagement bauen, gestalten und bereichern sie unsere Kirche, indem sie all ihr Wissen, viel Freizeit und vor allem Engagement und Herzblut in diese Arbeit einbringen. Ihnen allen sei an dieser Stelle von Herzen Dank gesagt.

Ressource Pfarramt

Meine Besuche gelten nicht nur den Gemeinden, sondern vor allem und in erster Linie den Pfarrerinnen und Pfarrern in unserer Landeskirche. Dabei nehme ich zwar auch manches Bedrückende oder Schwere wahr, doch vor allem wird mir immer deutlich, über welch große und wichtige Ressource wir mit ihnen verfügen.

Jede und jeder ist anders, aber alle engagieren sie sich in den Gemeinden und Aufgabengebieten, in die sie gesandt sind. Dort bringen sie ihre hohe theologische Kompetenz ein, um das Evangelium im jeweiligen Kontext angemessen bezeugen zu können. Mir wird bei jedem Besuch erneut vor Augen geführt, welchen Reichtum wir in der soliden, wissenschaftlichen Ausbildung unserer Pfarrerinnen und Pfarrer haben. Auch wenn immer wieder nach Veränderungen des Theologiestudiums gefragt wird: „Wozu brauchen wir noch die alten Sprachen? Wozu diese lange Studienzeit?“, lerne ich dieses gründliche wissenschaftliche Studium als wichtige Ressource der Pfarrerinnen und Pfarrer schätzen.

Gerade auch in unserer Gesellschaft, in der die christliche Tradition immer weniger selbstverständlich weitergegeben wird und die Menschen prägt, ist es unerlässlich, gut ausgebildete Männer und Frauen im Pfarramt zu haben. Sie können fundiert Rede und Antwort stehen zu den Fragen des Lebens. Um es ganz deutlich zu sagen: Auf Pfarrerinnen und Pfarrer als kritische Intellektuelle können und dürfen wir gesamtgesellschaftlich nicht verzichten, sie haben diesbezüglich eine Schlüsselpositi-

on! Wer die theologische Ausbildung auf Bibelschul- oder Fachhochschulniveau „zurückfahren“ will, wird damit über kurz oder lang unseren Anspruch, Volkskirche zu sein, infrage stellen. Wir wollen „Kirche für das Volk“ bleiben. Dazu brauchen wir Theologinnen und Theologen, die in der Lage sind, die Tradition und das biblische Zeugnis auf die Situation der heutigen Menschen zu beziehen und zu übersetzen. Diese Ressource wird meines Erachtens immer bedeutsamer und darf nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden. Die von vielen Seiten angemahnte Verkürzung der Studienzeiten werden wir durch die beschlossene Neufassung der Prüfungsordnung für das Erste Theologische Examen erreichen, die nun auch an die Modularisierung des Theologiestudiums anknüpft. Gleichwohl wollen wir uns der theologischen Ausbildung in nächster Zeit intensiver widmen.

3. Reformen

Liebe Schwestern und Brüder, Sie haben im Frühjahr 2013 mit Ihren Beschlüssen zur „Qualitativen Weiterentwicklung der Volkskirche“ ein ganzes Reform-Paket beschlossen. 25 der insgesamt über 70 Beschlüsse formulierten Aufgabenstellungen im Korridor „Theologisches Personal“. Im PEP-Ausschuss und im Personaldezernat wird seither mit Hochdruck daran gearbeitet, diese „Hausaufgaben“ abzarbeiten, um Ihnen zur Herbstsynode konkrete Umsetzungsvorschläge vorlegen zu können. Das alles geschieht neben dem „laufenden Geschäft“ und zusätzlich zur Pfarrstellenanpassung bis 2017. Den Mitgliedern im PEP-Ausschuss, besonders dem Vorsitzenden Propst Bernd Böttner und nicht zuletzt meinem Team im Personaldezernat möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich für die konstruktive Mitarbeit und Mehrarbeit danken!

Wir befinden uns im Moment in einer Art „Inkubationszeit“, in der vieles noch im Verborgenen geschieht, aber es ist bekannt, dass sich etwas tut, von dem man nicht weiß, wo es hingehen soll. Diese Situation wird langsam schwierig. Es gibt unterschiedliche Wissens- und Kenntnisstände, das macht es nicht leichter. Schon jetzt ist zu spüren, wie in den Kirchenkreisen nach vorne gedacht wird und welche zukunftsweisenden Überlegungen bereits jetzt dort angestellt werden. Daher möchte man von mir immer häufiger Ross und Reiter benannt haben, um in den regionalen Planungen weiter voran zu kommen. Ich freue mich mittlerweile auf die Herbstsynode, weil dann endlich offen kommuniziert wird, was derzeit in den Ausschüssen unter dem Siegel der Verschwiegenheit bedacht und gearbeitet wird.

An dieser Stelle und zu diesem Zeitpunkt kann ich Ihnen nur holzschnittartig einen Einblick in die Überlegungen der einzelnen Arbeitsgruppen des PEP-Ausschusses geben. Bitte haben Sie dafür Verständnis.

Stellenpools und neue Bemessungsformel

Die Arbeitsgruppe zu diesem Thema ist auf einem guten Weg. Hier gilt es, eine ganze Reihe komplexer, auch juristischer Fragestellungen zu bedenken:

- In welchem Verhältnis stehen die Rechte der Kirchenvorstände und des bischöflichen Amtes zu den Planungsbefugnissen der Kirchenkreisvorstände und Dekaninnen und Dekane?
- Welche Vorgaben für einen Pfarrstellenplan im Kirchenkreis sind erforderlich, um die zumindest grundsätzliche Vergleichbarkeit von Pfarrstellen zu gewährleisten?
- Welche Stellenanteile (Z- und K-Aufträge) und welche landeskirchlichen Pfarrstellen im Funktionspfarrdienst werden künftig den Stellenpools zugerechnet? Welche bleiben weiterhin den zuständigen Referaten im Landeskirchenamt zugeordnet?
- Sind auch andere Personalstellen in diese Stellenpools einzubeziehen, z. B. Assistenzstellen im Bereich Verwaltung oder Stellen im gemeindepädagogischen Dienst?

Die Arbeitsgruppe hat aus naheliegenden Gründen auch den Auftrag erhalten, einen Vorschlag für eine neue Pfarrstellen-Bemessung vorzulegen. Hierbei geht es um die Bemessung des Pfarrstellen-Budgets, das den Kirchenkreisen zusteht.

Zukünftig wollen und müssen wir mit wesentlich weniger Bemessungsfaktoren auskommen. Einigkeit besteht darüber, dass die wichtigsten Kriterien die Mitgliederzahl und die Fläche des Kirchenkreises sein sollen.

Angesichts der Bevölkerungs- bzw. Mitgliederentwicklung einerseits und dem zu erwartenden Personalstand (Pensionierungen und Nachwuchsmangel) wird uns das Thema Pfarrstellenanpassung weiterhin beschäftigen – über 2018 hinaus.

Funktionspfarrstellen

Die AG Funktionspfarrstellen des PEP-Ausschusses hat ihre Arbeit nahezu abgeschlossen. Das vorgegebene Einsparziel kann mit den Vorschlägen der AG erreicht werden.

Aufgabenkritik für den Gemeindepfarrdienst

Der Vorschlag des PEP-Ausschusses sieht keine grundlegende pastoraltheologische Neubestimmung des Pfarramts vor, versucht aber die Rahmenbedingungen des Pfarrdienstes so zu beschreiben, dass eine Entlastung von den vielfältigen dem Pfarramt zugewachsenen Aufgaben möglich wird.

Die Vorschläge des Zukunftsausschusses zur Entlastung im Bereich der Verwaltung wurden vom PEP-Ausschuss in die Überlegungen aufgenommen. Ich begrüße diesen Vorschlag persönlich sehr. Durch solche Entlastung wird Zeit und Energie frei für

das pastorale Kerngeschäft: die Kommunikation des Evangeliums in Gottesdienst, Unterricht und Seelsorge!

In diesem Zusammenhang freue ich mich, Ihnen von einem Modellversuch zu Trägerverbänden für evangelische Kindertagesstätten in vier Kirchenkreisen berichten zu können. Auf vier halben Stellen werden zukünftig Pfarrerinnen und Pfarrer die Geschäftsführung für mehrere Kitas übernehmen und damit die Kolleginnen und Kollegen deutlich entlasten. Für den Erprobungszeitraum werden die Bemessungspunkte für die Kindertagesstätten bei den bisher zuständigen Pfarrstellen belassen. Wir dürfen auf die Erfahrungen gespannt sein.

Pfarrstellenanpassung 2017

Bereits seit 2009 setzen wir die Beschlüsse im Rahmen des Pfarrstellenanpassungsplans 2017 um. Der Plan ging von einem Mitgliederverlust von insgesamt 14 % im Planungszeitraum aus und sah vor, dass wir bis Ende 2017 insgesamt 74 Gemeindepfarrstellen und 21 landeskirchliche Pfarrstellen abbauen.

Inzwischen ist deutlich geworden, dass wir leider mehr Mitglieder verlieren (Statistik S. 15 f). Der PEP-Ausschuss hat hier die Entscheidung getroffen, an der im Plan vereinbarten Zahl festzuhalten, um die konstruktiven Vorschläge aus den Kirchenkreisen nicht durch ständig neue Zahlen zu „torpedieren“. Bis Januar 2015 wurden 53,5 Gemeindepfarrstellen abgebaut. Insgesamt werden wir das Einsparziel von 74 Stellen in diesem Bereich bis 2017 erreichen. Den entstandenen Überhang der sich aus den neuen Mitgliedszahlen ergeben hat, müssen wir in die Planung ab 2018 aufnehmen.

Im Bereich der **landeskirchlichen Pfarrstellen** haben wir durch eine Erhöhung der Bettenzahlen in der Bemessung für den Bereich der Klinik- und Altenheimseelsorge bereits einige Einsparungen erzielt. Weitere Einsparungen wurden durch Refinanzierungen einzelner Stellen durch die Krankenhaus- und Altenheimträger wirksam – die Bereitschaft, sich an den Kosten einer Pfarrstelle zu beteiligen, zeigt im Übrigen die hohe Wertschätzung dieses pastoralen Angebots. Das Gros der Einsparungen werden wir jedoch erst ab 2018 mit der Umsetzung der Vorschläge erreichen können. Zum jetzigen Zeitpunkt sind es 13,75 Pfarrstellen, die wir im funktionalen Bereich gestrichen haben.

Ein leider unfreiwilliger Stellenabbau ist aus dem Bereich der refinanzierten **Schulpfarrstellen** zu berichten. Immer mehr Schulen kündigen die Gestellungsverträge für die Pfarrerinnen und Pfarrer, denn Pfarrstellen belasten die Personalbudgets der Schulen durch die Übernahme der Versorgungskosten ungleich stärker als die Stellen der anderen Lehrkräfte, für die das Land die Versorgungskosten trägt.

Nachwuchswerbung

In meinem letzten Bericht habe ich Sie über die Schwierigkeiten informiert, Nachwuchs für den Pfarrberuf zu finden. Inzwischen hat der Rat der Landeskirche die Errichtung einer halben Pfarrstelle als Projektstelle zur Nachwuchswerbung genehmigt. Zum 1. Mai wird Pfarrer Johannes Meyer seinen Dienst in diesem neuen Arbeitsfeld antreten. Die Stelle wurde kombiniert mit einer frei gewordenen halben Pfarrstelle im Referat Kinder- und Jugendarbeit, so dass die Netzwerke dieses Bereichs auch für die Nachwuchswerbung genutzt werden können. Sie ist auf vier Jahre befristet.

In diesem Zusammenhang möchte ich Ihnen von den Erfolgen unseres **Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) in Kirchengemeinden** berichten. Das Ziel, junge Menschen für die kirchlichen Berufe zu interessieren, wurde erreicht. Der erste Jahrgang hat diese besondere Form des FSJ nahezu abgeschlossen. Elf junge Frauen und Männer haben teilgenommen. Davon hat sich ein junger Mann für eine Ausbildung zum Erzieher entschieden und eine junge Frau fand in den Erfahrungen dieses Jahres die Bestätigung dafür, wie im Vorfeld schon erwogen, Evangelische Theologie mit dem Berufsziel Pfarrerin zu studieren. Zurzeit stehen wir im Bewerbungsverfahren für den neuen Jahrgang. Es hat sich inzwischen herumgesprochen bei den Jugendlichen und den Kirchengemeinden, so dass wir keine Probleme haben, die zehn bezuschussten Plätze wieder zu besetzen.

Gesamtkonzeption der theologischen Aus-, Fort- und Weiterbildung

Mittlerweile hat eine Arbeitsgruppe ihre Arbeit aufgenommen, der Verantwortliche für die theologische Ausbildung aller kirchlichen Berufe und ehrenamtlichen Dienste an Universität und Predigerseminar sowie der Diakonen- und Diakoninenausbildung in Hephata und der Ausbildung unserer Lektoren angehören.

Aufgabe der Arbeitsgruppe wird sein, die konzeptionellen Entwicklungen und Veränderungen, die – angestoßen durch den kirchlichen Reformprozess – zurzeit parallel in verschiedenen Einrichtungen und Bereichen theologischer Aus-, Fort- und Weiterbildung stattfinden, miteinander zu verzahnen und zu einer Gesamtperspektive zusammenzuführen. Dabei wird es auch darum gehen, Strukturen zu entwickeln, um bisher parallel bestehende Angebote für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen im Verkündigungsdienst miteinander zu verknüpfen. Die derzeitigen Reformüberlegungen in allen genannten Bereichen sollen in der AG gebündelt und aufeinander bezogen werden. Auch sollen Vernetzungen zwischen den Ausbildungsphasen der Pfarrerinnen und Pfarrer (Theologiestudium, Vikariat, Fortbildung) in den Blick genommen werden.

Ein runder Tisch zur Profilschärfung des Diakonenamtes lotet aus, ob und in welcher Weise Diakoninnen und Diakone in Zukunft in Kirchengemeinden eingesetzt werden können und wie sich das Besondere ihres Amtes im Rahmen des allgemeinen Auf-

trags der Kommunikation des Evangeliums im Vergleich zu anderen Ämtern bestimmen lässt. Das Predigerseminar arbeitet an einer Konzeptionsentwicklung in Richtung eines „Theologischen Instituts“ mit Angeboten der Aus-, Fort- und Weiterbildung für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche im Verkündigungsdienst, um auf diese Weise die Zusammenarbeit im Rahmen von multiprofessionellen Teams zu fördern.

Kirchenmusik

Wie andere Arbeitsbereiche arbeitet auch die Kirchenmusik an der konzeptionellen Umsetzung der Synodenbeschlüsse vom April 2013. Auch wenn das Ergebnis noch offen ist, hatten die Beschlüsse den positiven Effekt, die Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche deutlich zu stärken, so beispielsweise in der C-Ausbildung in der Kirchenmusikalischen Ausbildungsstätte Schlüchtern, in der die verschiedenen Teilbereiche Orgel, Chorleitung, Kinderchorleitung und Populärmusik in Modulen stärker aufeinander bezogen werden. Dabei ist erfreulich zu sehen, wie die Kooperation mit der südhessischen Kirche in diesem Bereich Gestalt annimmt und so an das grenzüberschreitende Potenzial der Musik erinnert. Ich denke, es ist an dieser Stelle müßig, die große Bedeutung der Kirchenmusik zu betonen. Sie wissen es selbst. Schließlich erfreuen uns Bläserinnen und Bläser aus unseren Reihen allmorgendlich mit schönen Chorälen, finden sich zur Synode aus allen Regionen der Landeskirche kommend zu einem wunderbaren Klangkörper zusammen. Herzlich will ich Ihnen danken dafür! Ebenso den Organistinnen und Organisten die auch jetzt wieder unsere Gottesdienste und Andachten in bewährter Weise musikalisch bereichern.

4. Einige Anmerkungen zur Statistik

Pfarrstellen und Pfarrerschaft

Wie Sie den Seiten 2 und 12 entnehmen können, sind derzeit insgesamt 976 Theologinnen und Theologen im Dienst unserer Landeskirche, 41,2 % davon sind Frauen. Angesichts der Geschlechterverteilung bei Vikarinnen und Vikaren bzw. den Studierenden erwarten wir einen weiteren Anstieg des Frauenanteils. Im Bereich der leitenden Ämter (Dekaninnen und Dekane, Pröpstinnen und Pröpste) ist er bereits beispielhaft. Wir erfüllen längst die für den Bereich der Wirtschaft eingeführte Frauenquote in Leitungsämtern!

Der Anteil der Frauen, die im Teildienst tätig sind, liegt mit 31,21 % der Stellen mit halbem Dienstumfang fast dreimal so hoch wie der Anteil ihrer männlichen Kollegen (12,01 %). Das hat für die Personalplanung zur Folge, dass wir auch weiterhin auf Teildienste nicht verzichten können. Bei den Pfarrstellen mit Dreiviertel-Dienstauftrag fällt das Verhältnis etwas günstiger aus, doch auch hier ist der Anteil der Frauen

mehr als doppelt so hoch. Vermutlich sind nach wie vor traditionelle Rollenmuster wirksam, wonach die Hauptverantwortung für die Familienarbeit bei den Frauen liegt. Der Bedarf an Teildienstverhältnissen wird sich wahrscheinlich künftig durch die Übernahme von Verantwortung für zu pflegende Angehörige noch verstärken. In Personalgesprächen deutet sich diese Notwendigkeit bereits jetzt an. Wir müssen uns also darauf einstellen, dass wir mit einer größeren Vielfalt der Berufsbiografien von Pfarrerinnen und Pfarrern umgehen müssen.

Inzwischen traten die ersten Absolventinnen und Absolventen des **Master-Studiengangs Evangelische Theologie** in den Pfarrdienst. Die Erfahrungen aus dem Vikariat und dem Probendienst sind durchweg positiv. Die größere Lebenserfahrung und die mehrjährige Berufstätigkeit in anderen Berufen stellen eine Bereicherung für den Pfarrdienst und für unsere Gemeinden dar. Der Anteil der Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis wird dadurch jedoch wieder steigen. Mittlerweile wurde für die insgesamt 37 Pfarrerinnen und Pfarrer eine tarifliche Gleichstellung mit ihren Amtsgeschwistern im Beamtenstatus erreicht. Diese Neuregelung war notwendig geworden durch den Wechsel vom BAT zum TVÖD.

Im **Gemeindepfarrdienst** stehen uns derzeit 518 volle Pfarrstellen, 27 Dreiviertel-Stellen und 56 halbe Pfarrstellen zur Verfügung. Von diesen insgesamt 566,25 Stellen in Vollzeit sind 547,5 besetzt, so dass wir von einer Vollbesetzung aller Gemeindepfarrstellen ausgehen. Die verbleibenden 13,25 Gemeindepfarrstellen werden demnächst ausgeschrieben bzw. im November durch Berufsanfänger besetzt.

Im Bereich der **landeskirchlichen Pfarrstellen** sind zurzeit 176,25 Stellenanteile in unterschiedlichen Dienstverhältnissen besetzt (Statistik S.1). Hinzu kommt die Dotierung für derzeit fünf Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand.

Aus dem Kontingent der 20 **Übergangsstellen** haben wir 6,5 Stellenanteile zur Abfederung von Pfarrstellenanpassungen vergeben. Dieses Kontingent wäre ausgeschöpft, wenn wir die stärkeren Mitgliederverluste bei der Pfarrstellenanpassung 2017 berücksichtigt hätten.

Pfarrstellenwechsel, Zugänge und Abgänge

Im vergangenen Jahr hatten wir relativ wenige **Pfarrstellenwechsel** zu verzeichnen (Statistik S. 7 und 8). Obwohl wir aufgrund der geringen Zahl von Vakanzen – immer wieder auch durch Pfarrstellenanpassungen bedingt – nicht viele Pfarrstellen ausschreiben konnten, blieben einzelne trotz mehrfacher Ausschreibung unbesetzt. Aus Gesprächen weiß ich, dass nicht nur familiäre Faktoren (Schulwechsel der Kinder oder berufliche Bindung der Partnerinnen / Partner an eine bestimmte Region) als Ursachen für diese geringe berufliche Mobilität wirksam sind. Vielmehr hindert die Befürchtung, ein Stellenwechsel könnte zur Reduktion oder zum Wegfall der Pfarrstelle führen, die Pfarrerinnen oder Pfarrer daran, sich beruflich zu verändern.

Der Vergleich der letzten zehn Jahre zeigt weiterhin den Trend, sich eher von Gemeindepfarrstellen auf Funktionspfarrstellen zu bewerben als umgekehrt. Der besser zu strukturierende Dienst in einem Klinikpfarramt oder in der Schule ist wohl eine der Hauptursachen für diesen Trend. Das macht m. E. eine Aufgabenkritik für den Gemeindepfarrdienst, wie sie im Herbst vom PEP-Ausschuss vorgeschlagen wird, umso notwendiger.

Die Zahl der **Zurruhesetzungen** lag in 2014 mit 14 Pensionierungen unter der Zahl der Neueinweisungen (17). Acht Pfarrerinnen und Pfarrer nutzten die Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands nach der so genannten „62er-Regelung“. Fünf Schwestern und Brüder wurden aus Gesundheitsgründen in den Ruhestand versetzt. Wenn Sie die Altersstruktur unserer Pfarrerschaft zur Kenntnis nehmen (Statistik S. 10 und 11), wird Ihnen deutlich, dass es nicht bei solch geringen Pensionierungszahlen bleiben wird. Darauf hatte ich bereits im letzten Personalbericht hingewiesen.

Die Bilanz der **Zu- und Abgänge in bzw. aus anderen Landeskirchen** war im vergangenen Jahr ausgewogen. Insgesamt sechs Pfarrer und drei Pfarrerinnen wurden aufgrund eines Landeskirchenwechsels aus dem Dienst unserer Kirche entlassen. Die Gründe für den Wechsel waren unterschiedlich. Neben beruflichen Gründen (ein kurhessischer Pfarrer wurde zunächst Kirchenrat, dann Bischof einer anderen Kirche) sind es vor allem auch familiäre Gründe gewesen, die zum Wechsel den Anstoß gaben.

Eine größere Zahl von Theologinnen oder Theologen hat sich bei uns für den Ausbildungsdienst oder auf eine Pfarrstelle beworben. In den Übernahmegesprächen nennen die Bewerberinnen und Bewerber vor allem die Überschaubarkeit und die persönlich zugewandte Kultur in unserer Landeskirche.

Veränderungen der Gemeindegliederzahlen

Auf den Seiten 16 und 17 der Statistik finden Sie die Veränderung der Gemeindegliederzahlen in 2014. Leider haben wir erneut nicht unerhebliche Mitgliederverluste zu verzeichnen. Die Zahlen für die einzelnen Kirchenkreise sind sehr unterschiedlich. Die eher ländlichen Regionen unserer Landeskirche verlieren stärker aufgrund des Faktors Demographie (Bilanz von Taufen und Beerdigungen), während in den eher städtischen Regionen die Austritte stärker zu Buche schlagen.

Ich bin dankbar für die vielen Tauffeste, die angeboten werden und unentschlossene Menschen einladen, ihre Kinder zur Taufe zu bringen. Traurig stimmt mich, dass ich häufiger höre, dass auch kirchentreue Verstorbene nicht mehr kirchlich bestattet werden. EKD-weit sind es 18 %. Meines Erachtens müssen wir auf ein solches Warnsignal reagieren. Es kann nicht sein, dass Menschen, die ihr Leben lang Kirchenmitglied waren, nach ihrem Tod ohne Vaterunser und Segen beerdigt werden! Urnenbestattungen nehmen deutlich zu, mittlerweile sind es 68 %. Und viele Beisetzungen finden in Friedwäldern statt. Die Konsequenzen für unsere Friedhöfe werden

zu bedenken sein. Diese Zahlen sind allerdings m. E. nicht allein ein Spiegel einer veränderten Begräbniskultur, sondern sie deuten auch auf soziale Probleme in unserer Gesellschaft hin. Anonyme Sozialbestattungen nehmen (vor allem in Städten) zu. Diese Bestattungen werden häufig aus Furcht vor zusätzlichen Kosten nur im Ausnahmefall gottesdienstlich begleitet. Dankbar bin ich für ein Konzept, das diesbezüglich in Hanau (mit Dr. Lutz Friedrichs) entwickelt wurde:

Gemeinsam mit der städtischen Friedhofscommission hatte man bereits 2013 verbindliche Standards für Sozialbestattungen festgelegt. Danach meldet das Friedhofsamt die Namen der Verstorbenen an das Klinikpfarramt als zentrale Anlaufstelle. Von dort werden die zuständigen evangelischen und katholischen Pfarrämter der ehemaligen Wohnorte benachrichtigt, so dass eine Bestattung auch im Gottesdienst abgekündigt werden kann. Im Wechsel mit der römisch-katholischen Kirche werden dann für bis zu acht Verstorbene nach einer speziellen Liturgie Trauerfeiern im Abschiedsraum der Friedhofskapelle mit anschließendem Grabgang und der Urnenbestattung mit Gebet und Segen gestaltet.

Auf diese Weise wird verhindert, dass die Verstorbenen gewissermaßen anonym „verschwinden“. Sie werden mit kirchlichem Geleit bestattet und häufig kommen ehemalige Nachbarn, Betreuer oder ehemals zuständige Gemeindepfarrerinnen / Gemeindepfarrer um diesen letzten Abschied zu begehen.

5. Aktuelle Entwicklungen

Neue Pfarrvertretung

Im vergangenen Jahr wurden in den Sprengelversammlungen die Mitglieder der neuen Pfarrvertretung gewählt, die inzwischen ihre Arbeit aufgenommen hat. Als neuen Vorsitzenden wählten die Mitglieder Pfarrer Matthias Risch aus Vellmar, als Stellvertreterin Pfarrerin Bettina von Haugwitz aus Neuenhaßlau. Die weiteren Mitglieder sind Pfarrerin Heike Horstmeyer-Fehling, Pfarrerin Birgit Inerle, Pfarrer Wilfried Marnach, Pfarrerin Annette Hestermann, Pfarrerin Anja Fülling, Pfarrer Konrad Schullerus und Pfarrer Henning Pormann. Den ausgeschiedenen Mitgliedern möchte ich für ihre zum Teil langjährige Mitarbeit in unserer Personalvertretung für die Pfarrerinnen und Pfarrer danken, den wieder gewählten und neuen Mitgliedern danke ich für die Bereitschaft, sich für die Belange der Pfarrerschaft einzusetzen und konstruktiv und kritisch die Arbeit der kirchenleitenden Gremien zu begleiten.

Pfarrhaus

Die **neue Pfarrhaus-Richtlinie** ist mittlerweile – dem Baudezernat sei Dank – im Entwurf fertig und wird in den zuständigen Gremien beraten und weiter bearbeitet. Nachdem die noch gültige Fassung aus dem Jahr 1997 nicht mehr den aktuellen Standards entsprach, wurde die Richtlinie zeitgemäß angepasst, um das Wohnen im Pfarrhaus auch weiterhin attraktiv zu erhalten. Bei meinen Besuchen stelle ich eine große Vielfalt der Häuser fest. Leider – aber auch verständlicherweise – spielt der Bauzustand bei Bewerbungen eine große Rolle. Wir investieren viel in unsere Pfarrhäuser. Sie sind uns „lieb und teuer“. Aber auch Klagen sind zu hören. Alleinlebende empfinden den Alltag im großen Haus nicht selten als enorme Herausforderung. Aus dem Pfarrfrauenforum wurde mir berichtet, dass junge Menschen sich zu wenig vorbereitet fühlten auf das „Leben im Pfarrhaus“ mit allen Freuden und Pflichten. Kirchenvorstände, die ihr Pfarrhaus nach einer Pfarrstellenanpassung aufgeben müssen, schreiben bittere Briefe. Der Umgang mit dem Pfarrhaus bei $\frac{3}{4}$ und $\frac{1}{2}$ Pfarrstellen muss rechtlich geklärt werden. Dieses Thema wird uns ganz sicher weiter beschäftigen.

Für einigen Unmut innerhalb unserer Pfarrerschaft sorgt derzeit die **Überprüfung der steuerlichen Mietwerte der Pfarrhäuser**. Pfarrerrinnen und Pfarrer müssen nach dem staatlichen Steuerrecht diese Mietwerte als Teil Ihres Einkommens versteuern; deswegen ist die Höhe dieser Dienstwohnungsmietwerte von Bedeutung. Zuständig für die Festsetzung dieser Mietwerte sind die örtlichen Finanzämter, die sich dabei an die Vorgaben der übergeordneten Finanzbehörden halten. Die Überprüfung hat dazu geführt, dass die Wohnsitzfinanzämter teilweise kurz vor Weihnachten des vergangenen Jahres den Pfarrerrinnen und Pfarrern Bescheide über Steuernachforderungen in erheblicher Höhe zugestellt haben. Der Schrecken und die Verärgerung bei den Pfarrfamilien waren sehr groß, zumal die meisten aufgrund eigener Anträge auf Überprüfung ihrer Mietwerte Rückzahlungen erwartet hatten. Inzwischen konnte das Landeskirchenamt mit dem hessischen Finanzministerium eine Einigung herbeiführen, wonach die Mietwerte aller Pfarrhäuser auf der Grundlage eines neuen Bewertungssystems ermittelt werden. Dazu sind die Pfarrerrinnen und Pfarrer aufgefordert, einen entsprechenden Erhebungsbogen sorgfältig auszufüllen und an die von der Landeskirche beauftragte Steuerkanzlei weiterzureichen. Es besteht die Hoffnung, im Laufe dieses Jahres zu einer Klärung sämtlicher steuerlichen Mietwerte für die Pfarrdienstwohnungen unserer Landeskirche zu gelangen und langwierige Widerspruchs- und Klageverfahren mit der staatlichen Finanzverwaltung zu vermeiden.

Servicebereich im Intranet

Aufgrund vieler Nachfragen im Rahmen von Pfarrstellenanpassungen und der Verbindung von Kirchengemeinden haben wir im Personaldezernat eine Reihe von Arbeitshilfen (Leitfäden) entwickelt und im Intranet als Downloads bereitgestellt. Hierfür zeigt sich besonders Herr Rohnke verantwortlich, dem ich an dieser Stelle ausdrücklich danken möchte. Im Menü-Bereich „Verwaltung“ haben wir einen Unterpunkt „Service Personaldezernat“ eingerichtet. Hier stehen inzwischen Leitfäden zu den folgenden Themen als Arbeitshilfen bereit:

- Leitfaden Wechsel im Pfarramt
- Leitfaden Ruhestand
- Checkliste: Wechsel im Pfarramt
- Leitfaden Pfarrstellenanpassung
- Leitfaden zur beruflichen Wiedereingliederung im Pfarramt.

Ich hoffe und wünsche mir, dass sich Kolleginnen und Kollegen durch den Newsletter, den wir zweimal im Jahr verschicken, stärker informiert fühlen über das, was im Personalbüro geschieht. Die Veranstaltung „Hülse 2“, die wieder hervorragend vom Predigerseminar und von Pfarrer Reinhard Brand vorbereitet wurde, hat erneut deutlich gemacht, dass „Kommunikation und Information“ Stichworte sind, die vehement von allen Seiten eingefordert werden. Dem möchte ich gern entgegenkommen.

Ich bin froh, wenn diese Kommunikation im Herbst dieses Jahres öffentlich weitergeht – und wir uns dann gemeinsam auf den Weg machen ins Jahr 2026. Mit Gottvertrauen und Liebe zu seiner Kirche – unserer Kirche!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!