

Personalbericht

**Bericht zu Tagesordnungspunkt 1
der 7. Tagung der 12. Landessynode
vom 24. bis 27. April 2013
in Hofgeismar**

von Prälatin Marita Natt

***„Denn wir haben hier keine bleibende Stadt,
sondern die zukünftige suchen wir.“***

Unsere Jahreslosung aus dem Hebräerbrief für das Jahr 2013!
365 Tage erinnert sie uns daran, dass wir ein Ziel haben.

Wir brauchen nicht hoffnungslos zu sein angesichts entmutigender Prognosen und Nachrichten, wir müssen nicht klammern an Vergänglichem.

Wir dürfen hören, dass unser Leben auf Zukunft ausgelegt ist, auf Veränderung, auf Hoffnung, auf Heil, das nur Gott schenken kann.

Von Ostern herkommend, auf Pfingsten zugehend, empfinde ich die ermutigende Botschaft dieses Bibelwortes ganz besonders. Es ist wie ein helles Licht, das uns den Weg weist.

Als „wanderndes Gottesvolk“ sind wir unterwegs auf einer anspruchsvollen Wegstrecke, liebe Synodale. Wir müssen lieb Gewordenes zurück lassen und Ursprüngliches wieder entdecken. Aber ich bin voller Zuversicht und Zutrauen, dass wir diesen Weg meistern. Denn wie sich das Volk Israel der Befreiungstat Gottes verdankt, so hat doch auch unsere Kirche ihren Ursprung in Gott und seinem Wort.

Wenn wir in drei Wochen das Pfingstfest in unseren Gemeinden und Einrichtungen feiern, erinnern wir uns daran, dass SEIN kraftvoller, tröstender Geist mitten unter uns sein will. Er verbindet uns als Schwestern und Brüder, trotz unserer unterschiedlichen Lebensgeschichten und Frömmigkeitsformen, trotz der Täler oder Höhen, in denen wir, jede und jeder für sich, wandern.

Wir bilden eine GmbH, eine „Gemeinschaft mit begründeter Hoffnung“! Das ist ebenso ermutigend wie die Gewissheit, dass wir gerade in schwierigen Augenblicken Stärkung erfahren, so wie Elia unter dem Wacholderbusch.

In einer Geschichte von Franz Kafka, die „Der Aufbruch“ heißt, wird der Reisende gefragt, ob er denn keine Wegzehrung mitnehmen wolle. Und er sagt Worte, die mich immer wieder berühren: „Der Weg ist so weit, dass ich verhungern muss, wenn ich unterwegs nichts bekomme“.

Unsere evangelische Kirche ist die Gemeinschaft derer, die dem Ruf folgen, die vertrauen und losziehen, und die sich unterwegs immer wieder stärken lassen von Brot

und Wein und der Zusage der Nähe Gottes. Kirchengebäude, die eine Zeltform haben, erinnern daran. Eines ihrer wichtigsten Kennzeichen ist Bewegung und Veränderung. Als Kirche der Reformation muss uns das immer wieder bewusst werden.

Kirche als wanderndes Gottesvolk, das ist ein altes biblisches Leitbild¹, das uns helfen kann, unseren Weg zuversichtlich zu gehen.

Aber wie gut kennen wir gerade im Personalbüro auch die andere Seite: Kirche so wie sie ist, wird als vertraute Heimat gesehen, ist Bewahrung und Schutz, soll „bleibende Stadt“ sein! Die Pfarrstelle, das Pfarrhaus, die alte Kirche mitten im Dorf! Daran soll sich nichts ändern!

Veränderung und Wandel bringen Unsicherheit und Schutzlosigkeit mit sich. Jede / jeder von uns kann sich vorstellen, wie sehr es schmerzt, Gewohntes aufzugeben. Und wenn das Ziel nicht klar ist, wenn alles im Fluss ist, wenn man nicht weiß, wo die Reise hingeht, dann wird man unsicher und möchte an Vertrautem festklammern.

Sie merken, sehr verehrte Synodale, wie dankbar dieses Wort aus dem Hebräerbrief ist. Doch ich möchte jetzt keine Predigt über diese wunderbare Jahreslosung halten, ich möchte Ihnen meinen Personalbericht vortragen, der aber wohl unter diesem zukunftsweisenden Wort stehen soll:

Wir haben hier keine bleibende Stadt, sondern die zukünftige suchen wir.

Sie werden darin wenige Zahlen zu hören bekommen, aber Entwicklungen, Tendenzen und Zukunftsprognosen. Die Aussprache zum letzten Personalbericht aufgreifend habe ich mir in diesem Jahr vorgenommen, einmal etwas anderes zu wagen:

Ich möchte mich der Frage stellen, wo wir jetzt auf unserem Weg als Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen. Ich möchte mit Ihnen eine Verschnaufpause einlegen in all unseren Bemühungen um Reformen und Anpassungen und fragen: „Wo kommen wir her, was haben wir erreicht und in welche Richtung wollen wir weitergehen?“

Zuversichtlich kleiner werden

¹ Leitbilder der Kirche
Initiiert, begleitet und zusammengestellt von Norbert Mander und Heidi Rosenstock
Herausgegeben von der Beratungsstelle für Gestaltung von Gottesdiensten
und anderen Gemeindeveranstaltungen
Frankfurt, 1996, S. 28

Im letzten Sommer fand im Assa-von-Kram-Haus in Hülse ein Symposium zum Reformprozess in unserer Landeskirche statt. Kirchenvorstände, Pfarrerinnen und Pfarrer, Dekaninnen und Dekane, Leitende aus den Kirchenkreisämtern, alle Pröpstinne und Pröpste, Vizepräsident Dr. Knöppel und die Prälantin waren eingeladen zu einem freien Meinungsauustausch über den Stand des Reformprozesses in der EKKW. In Vorträgen, Werkstattgesprächen und Arbeitsgruppen wurde zusammengetragen und diskutiert, wie es um notwendige Reformen in unserer Kirche steht. Sicher sind auch einige von Ihnen dabei gewesen.

Allen, die an der Vorbereitung dieser Tagung mitgewirkt haben, bin ich zutiefst dankbar dafür, dass es gelungen ist, alle kirchlichen Entscheidungsebenen in ein *gemeinsames* Gespräch über diesen Reformprozess zu bringen.

Am Ende dieser Tagung sind keine Entscheidungen getroffen worden, das war auch nicht beabsichtigt, aber es wurden konkrete Empfehlungen für unsere Weiterarbeit formuliert, und es wurde deutlich, dass die Beteiligten von einer grundsätzlichen Bereitschaft zu Reformen getragen sind. Das ist sehr viel!

Anknüpfend an die Erkenntnis, dass wir weniger werden, ist der Titel „Zuversichtlich kleiner werden“ gewählt worden. Wir verschließen die Augen nicht vor den Zeichen der Zeit, sondern **weil** wir die demographische Entwicklung sehen, wollen wir uns den daraus erwachsenden Herausforderungen mit Zuversicht und Gottvertrauen stellen. Ich wünsche mir von Herzen, dass immer mehr Menschen dabei mitwirken und mitarbeiten, damit in diesem Wandel der pfingstliche Geist spürbar wird. Ein Geist, der allen Kleinglauben vertreibt. Der Stärkung gibt auf dem Weg, der uns zum Ziel führt!

Die Tatsache, dass unsere Landeskirche jedes Jahr im Durchschnitt 8.745 Mitglieder verliert, sagt nichts über die Bedeutung, die sie für viele hat und auch zukünftig haben wird. Es sind Zahlen, die ihre Gründe haben. Dass die Missbrauchsdebatte in der katholischen Schwesterkirche zu Austritten auch bei uns geführt hat, ist bedauerlich, aber nicht zu ändern.

Sie werden bei einem Blick in die Statistik feststellen, dass die eben genannte Zahl im letzten Jahr mit 9.519 spürbar über dem langjährigen Durchschnitt gelegen hat. Das mag mit den zunehmend kirchenkritischen Themen in den vergangenen Monaten zu tun haben, vorwiegend hat es aber eindeutig demographische Gründe. Unsere Landeskirche steht gemessen am Saldo von Aus- und Eintritten im EKD-Vergleich sogar noch für die höchste Mitgliederstabilität und einen in diesem Vergleich relativ guten Gottesdienstbesuch. Das bitte ich Sie zu hören!

Ich weiß wohl, dass der Heilige Geist das Schiff Kirche auch noch einmal ganz anders steuern kann, aber auf absehbare Zeit ist es ein unumkehrbarer Trend, dass wir weniger werden. Die Strukturschwäche von Nordhessen und die damit verbundenen Wanderungsbewegungen, sowie die demographische Entwicklung insgesamt sind Faktoren, die wir auch mit noch so guten missionarischen Konzepten und einer überzeugenden Arbeit nicht verändern können.

Die Folgen sind vielfältig: Es braucht weniger Pfarrstellen, es braucht folgerichtig auch weniger Personal in vielen anderen kirchlichen Bereichen. Die zu verteilenden Mittel aus Kirchensteueraufkommen werden in Zukunft zurückgehen, auch wenn uns die gegenwärtige Wirtschaftslage höhere Einnahmen als in den vergangenen Jahren beschert. Das ist nur die berühmte Atempause. Die große Anzahl unserer kirchlichen Gebäude ist auf Dauer nicht mehr zu finanzieren.

Für unsere Gemeinden und Einrichtungen heißt das: Die Arbeit wird anders als bisher organisiert werden müssen. Ein Stichwort, das in unserer „Arbeitsgruppe Pfarrstellenanpassung“ immer häufiger fällt, ist „Zusammenarbeit“ oder „Kooperation“.

„Was sind die Grundaufgaben unseres kirchlichen Auftrags, damit die Kirche im Dorf bleibt oder im Stadtteil, und das flächendeckend?“, „Was sind profilierte Aufgaben darüber hinaus, die punktuell angeboten werden sollen in der Zusammenarbeit von mehreren Gemeinden?“, das sind nur einige der Fragen, die wir beantworten müssen.

Morgen werden wir den Bericht des Zukunftsausschusses hören und diskutieren, der sich mit diesen und anderen Fragen beschäftigt hat. Genau das tun auch viele Kirchenvorstände, Kirchenkreisvorstände, Kreissynoden und Arbeitsgruppen in der ganzen Landeskirche. Ich danke ihnen allen sehr dafür; denn ich weiß wohl, welche schwierige Herausforderung das ist!

Neben der Aufgabe der Zusammenarbeit und der Kooperation von kleiner werdenden Gemeinden, von Pfarrerinnen und Pfarrern und anderen gemeindebezogenen Diensten und den damit verbundenen Strukturveränderungen und Stellenanpassungen wurde in Hülsa auch diskutiert, wie der laufende Reformprozess unserer Kirche transparent, zielorientiert und mit einem hohen Grad von Einverständnis von allen Seiten gelingen kann.

Dazu gehörte die Frage nach den berechtigten Interessen von Gemeinden, ihre Identität als Gemeinde zu bewahren. Dazu gehörte auch die Sorge um die Arbeitszufriedenheit und um die Gesundheit von Pfarrerinnen und Pfarrern inmitten der wachsenden Anforderungen. Und dazu gehörte die Frage, wie kirchenleitendes Handeln aus-

sehen muss, so dass in diesem Dickicht verschiedene Wege sichtbar werden, die wir miteinander gehen können.

Bemerkenswert an dem Motto der Tagung in Hülse ist für mich das Wörtchen „**zuversichtlich**“.

Zuversichtlich kleiner werden, das heißt: Sich mit Weitblick und einem gesunden Gottvertrauen auf den Weg machen. Wohl wissend: unser Tun geschieht im großen Horizont des Reiches Gottes, das in der Gegenwart des Auferstandenen schon mitten unter uns ist. Und „zuversichtlich“ heißt auch, dass dieser Prozess des „kleiner Werdens“ und der Veränderungen trotz aller Sorge und Skepsis durchaus Neues und Kreatives in sich birgt.

Seit zwanzig Jahren: Notwendige Reformen und noch kein Ende, aber das Ziel steht fest.

Mehr als zwanzig Jahre ist es her, dass in unserer Landeskirche mit gutem Grund auf unterschiedlichen Ebenen an Reformen gearbeitet wird. Die Schrift „Bezeugung des Evangeliums“, die im Jahre 1995 in den Gemeinden und Kirchenkreisen verbreitet wurde, hat schon damals sehr deutlich die Herausforderungen benannt, vor der wir als Kirche stehen.

Mehr oder weniger leidenschaftlich ist dieses Werk damals diskutiert worden. Es beinhaltet viele wertvolle Impulse und Erkenntnisse, aber sie scheinen in vielen Amtszimmerregalen still und leise verstaubt zu sein.

Doch die Struktur- und Entwicklungsausschüsse haben seit dieser Zeit gearbeitet. Und ihre Ergebnisse sind auf den unterschiedlichen Ebenen der Landeskirche diskutiert worden. Bis an die Basis, in die Gemeinden, scheinen sie allerdings nur bedingt vorgedrungen zu sein, sonst wäre schon viel früher gemeinsam im Blick auf die Zukunft gehandelt worden.

Mittlerweile ist nun manches von dem, was als notwendig erachtet wurde, umgesetzt oder es ist im Prozess der Umsetzung. Dazu gehört u. a. die neue Finanzverfassung, die evaluiert werden muss, die Einrichtung eines Kirchenerhaltungsfonds, das Strukturprüfungsgesetz, jährliche Personalgespräche, das Gebäudemanagement und ein Gebäudebedarfsplan in den Kirchenkreisen sowie das Ziel, die Zahl der Pfarrstellen nach einem festgesetzten Schlüssel bis 2017 an die Zahl unserer Gemeindeglieder anzupassen. – Jetzt haben wir Halbzeit und in enger Absprache mit den Kirchenkreisvorständen bereits 36,5 Pfarrstellen eingespart. Nicht ganz reibungslos. Zurzeit haben vier Gemeinden Widerspruch eingelegt bzw. Klage erhoben.

Die Anpassung der Gebäudezahl – insbesondere der Gemeindehausflächen – und die synodal gewollte Anpassung der Anzahl der Pfarrstellen an die Mitgliederzahlen unserer Kirche sind es, die viele Reaktionen und auch viel Kritik hervorgerufen haben. Es scheint, als ob die Diskussion über die notwendigen Reformen erst dann wirklich in den Köpfen ankommt, wenn die konkreten Veränderungen in „meiner Gemeinde“ und in „meinem Kirchenkreis“ zu spüren sind.

Ich will einen besonderen Konfliktpunkt durch die Pfarrstellenanpassung benennen:

Der Wegfall von Pfarrstellen macht es notwendig, über nicht mehr benötigte Pfarrdienstwohnsitze nachzudenken. In der Vergangenheit war diese Entscheidung von den beteiligten Kirchenvorständen zu treffen. Nur wenn sie sich nicht in einer angemessenen Zeit einigen konnten, hat das Landeskirchenamt nach festgelegten Kriterien die Entscheidung getroffen.

Seit dem Beschluss der letzten Herbstsynode gilt, dass das LKA jetzt automatisch zuständig ist, wenn bei getrennter Abstimmung keine übereinstimmenden Beschlüsse gefasst werden. Auch wenn bisher erst wenige Fälle auf diese Weise entschieden wurden, können Sie sich vorstellen, dass es nicht leicht ist, hier eine Entscheidung zu fällen, die nach den festgelegten Kriterien und allem, was wir wissen und voraussehen können, zukunftsfähig ist. Und dennoch sind es Entscheidungen, die notwendig sind, wenn wir verantwortlich handeln wollen.

Seit über einem Jahr arbeitet nun der Zukunftsausschuss mit der Perspektive, dass der Reformprozess bis 2026 zu einem vorläufigen Abschluss kommt. Das große Ziel ist klar: Eine flächendeckende kirchliche Präsenz in unserer Landeskirche soll langfristig gesichert werden. Wir werden uns in dieser Synode damit intensiv befassen. Und wir wissen: Es ist zukünftig eine Menge an Aufgaben zu erledigen. Und das betrifft nicht nur das Personaldezernat!

Auf dem Weg zu einer kooperativen Gemeindepraxis

Im Abschlussbericht des 2. Struktur- und Entwicklungsausschusses aus dem Jahr 2006 heißt es, dass die Bezeugung des Evangeliums in den fünf Kernbereichen Gottesdienst, Seelsorge, Bildung, Mission und Diakonie verlässlich, kompetent und flächendeckend geschehen solle. Dazu sollte ein engmaschiges Netz von Gemeindepfarrstellen vorgehalten werden und die zuverlässige Erreichbarkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer gewährleistet sein.

Dem bewohnten Pfarrhaus und den Kirchengebäuden wurde eine hohe Bedeutung als Zeichen kirchlicher Präsenz beigemessen. Kleinteiligkeit wurde als ein Kennzeichen der kirchlichen Stabilität in unserer Landeskirche benannt.

Aber in Zeiten knapper werdender Finanzmittel sollen nun Kooperationen zwischen benachbarten Kirchengemeinden und Kirchspielen eingegangen werden. Die Art der Kooperation wird bewusst offen gehalten und den Kirchengemeinden selbst überlassen.

Angeregt werden vom Zukunftsausschuss verbindliche Kooperationen im pastoralen Dienst und in bestimmten Handlungsbereichen, besonders aber in den funktionalen Angeboten. Ziel ist es, den örtlichen Dienst der Kirchengemeinden zu stärken, aber auch gleichzeitig durch Zusammenarbeit zu entlasten. Ich sehe das eher skeptisch; denn wir dürfen die Bedeutung der Präsenz in der Gesellschaft durch unsere professionell besetzten Funktionsstellen nicht unterschätzen!

Gemeindepfarrstellen und landeskirchliche Pfarrstellen in Klinken, Altenheimen, Einrichtungen und Schulen werden geschätzt und sollten nebeneinander bestehen bleiben.

Mittlerweile werden Kooperationen auch auf Kirchenkreisebene angeregt. Die Orientierung eines Kooperationsraumes an der kommunalen Struktur des Landkreises legt sich nahe. Das Stichwort „Kooperation“ ist ebenfalls vom Zukunftsausschuss aufgenommen worden. „Kirchengemeinden eines Kirchenkreises sind Kooperationsräumen zuzuordnen“, hieß es im Bericht vor der Herbstsynode. Eine Konsequenz daraus ist die weitere Empfehlung: Pfarrerinnen und Pfarrer bilden regionale Teams, in denen gabenorientiert und gemeindeübergreifend gearbeitet wird.

Im Moment wird die Frage der Kooperationen von Gemeinden an vielen Stellen unserer Landeskirche diskutiert und auch schon praktiziert. Klar ist: Es darf bei den Überlegungen, wie notwendige Kooperationen zwischen Gemeinden gefördert werden sollen, nicht darum gehen, den Gemeinden neue Kooperationsmodelle oder Ge-

meinfusionen quasi per Gesetz zu verordnen. Eine solche Entwicklung, wie wir sie aus anderen Landeskirchen kennen², ist für mich nicht nachahmenswert. Und es geht auch nicht darum, möglichst große Gemeinden durch Fusionen zu erzeugen. Die Größe einer Kirchengemeinde und ihre Bindungskraft korrelieren. Die Wahlbeteiligung der bald anstehenden KV-Wahlen wird da als Indikator gelten können.

Die Gemeinde vor Ort hat neben der rechtlichen eine geistliche Dimension, und ich meine, wir müssen neben der Frage nach Struktur und Finanzierung unserer Kirche auch diese andere Frage diskutieren: **„Welche Größe braucht ein geistliches Gemeindeleben, damit unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Begabungen ihren Glauben in Gottesdienst und im Alltag der Welt miteinander leben können?“**

Vielleicht werden wir in Zukunft den Gemeindebegriff in diesem Zusammenhang neu bedenken müssen. Macht es Sinn, die Gemeinde als eine „geistliche Gemeinschaft“ von der Gemeinde als einer „Rechts- und Sozialgestalt“ zu unterscheiden³, um so zu neuen Strukturen zu finden, die die Vorzüge der gewünschten Kleinteiligkeit einer Ortsgemeinde mit den Möglichkeiten der Koordinierung einer differenzierten und arbeitsteiligen Arbeit einer Gesamtgemeinde verbindet? Es geht darum, die qualitativen Möglichkeiten und Chancen von Kooperationen zu erproben und dann auch rechtliche Konstruktionen zu finden, die eine verlässliche Zusammenarbeit ermöglichen.

Aber gerade wenn wir über die Strukturen von Gemeinden oder Gemeindeverbänden nachdenken, merken wir sehr schnell, wie unsere Reformüberlegungen struktureller Art immer zugleich theologische Voraussetzungen und Implikationen haben.

Kirche ist eben kein Wirtschaftsbetrieb, der allein nach organisatorischen Kriterien neu aufgestellt werden kann. Evangelische Gemeinde hat den Anspruch, grundsätzlich allen Menschen das Evangelium zugänglich und erfahrbar zu machen. Sie ist Ausdruck der Sichtbarkeit und der Räumlichkeit des Glaubens, aber auch Ausdruck der Integrativität aller Menschen, die von ihr erreicht werden. Für diese Aufgabe brauchen wir die richtige Organisationsform.⁴

Eine von mir ins Leben gerufene Arbeitsgemeinschaft, die sich zusammensetzt aus Dekanen und Dekaninnen unserer Landeskirche, hat sich unter der Leitung von

² siehe: Georg Hoffmann, Organisierte Erweckung in Berlin-Brandenburg, Deutsches Pfarrblatt 2/2013, S. 100ff

³ siehe: Klaus-Dieter Grunwald, EKHN-Neue Kirchenordnung vom 20. Februar 2010, in: Hessisches Pfarrblatt 1, Februar 2013, S.5

⁴ Jan Hemelink, Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens, 2011, S. 173.

Propst Böttner in diesem Sinne mit der Bildung von Groß-Kirchspielen beschäftigt, die sich bereits in manchen Regionen, veranlasst durch die Pfarrstellenanpassung, gebildet haben. Mehrere Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten im Team zusammen in mehreren Gemeinden, indem sie ihre Arbeit miteinander koordinieren.

Da ist die gemeindliche Praxis schon der rechtlichen Gestalt solcher Kooperationsräume voraus. Denn es handelt sich in der Regel um Kooperationen, die keine rechtliche Verbindlichkeit haben. Die Erfahrungen zeigen, dass es aber durchaus sinnvoll ist, rechtliche Strukturen zu entwickeln, die eine solche Arbeit verlässlich machen. Auch andere Modelle von Kooperationen oder Gemeindeverbänden werden diskutiert, sowohl in der Stadt als auch auf dem Land.

Die positiven Auswirkungen einer verlässlichen Zusammenarbeit von Gemeinden liegen auf der Hand: In Zeiten knapper Ressourcen muss nicht mehr jede Gemeinde das ganze Repertoire kirchlichen Handelns abdecken. In manchen Bereichen kennen wir das seit langem und mittlerweile ist es Fakt. Es gibt in vielen Gemeinden nicht mehr genügend Kinder, um einen guten Konfirmandenunterricht durchführen zu können. Das macht einen gemeindeübergreifenden Konfirmandenunterricht in Kirchspielen unverzichtbar. Das gleiche gilt für die gemeinsame Jugendarbeit in einem Zweckverband. Eine verlässliche Kooperation von Gemeinden würde darüber hinaus bedeuten, auch sämtliche Gottesdienste und alle gemeindlichen Angebote miteinander abzustimmen.

Das erschreckt mich nicht! Im Gegenteil: Viele Jahre als Gemeindepfarrerin im Team mit Kolleginnen und Kollegen, sogar dem Ehemann, lassen mich zuversichtlich sein, dass Gemeinden, die verlässlich kooperieren, sich in ihren Angeboten ergänzen, verschiedene Schwerpunkte bilden und damit auch insgesamt mehr Menschen ansprechen können. Sie können den Raum für Projekte bilden, die sich in kleineren Einheiten kaum verwirklichen ließen. Ich bin überzeugt, dass es möglich sein wird, trotz der Prämisse „wir werden kleiner“ Innovatives und Zukunftsweisendes auf die Beine zu stellen.

Dazu will ich ermutigende Beispiele nennen:

In Hülsa wurde in einem Werkstattgespräch die „**Nachbarschaft Oberes Warmetal**“ des Kirchenkreises Wolfhagen vorgestellt. Sie können den Bericht dazu in der Dokumentation der Tagung „Zuversichtlich kleiner werden“ nachlesen. Hier arbeiten vier Gemeinden in der Weise zusammen, dass sie ihr je eigenes Profil in Abstimmung und Ergänzung entwickeln und darüber hinaus gemeinsame Projekte durchführen. Dies geschieht mit Unterstützung des Kirchenkreises und mit einer externen Beratung. Das sieht dann z.B. so aus, dass nur eine der vier Gemeinden den Gottes-

dienst mit Kleinkindern anbietet und auch die anderen drei Gemeinden ihre jungen Familien dazu einladen. Das setzt voraus, dass man Konkurrenzen hinter sich lässt und bereit ist gemeinsam differenzierte Angebote zu machen.

Beispielhaft für eine gelungene **Kooperation** ist auch die Arbeit **der fünf Hanauer Kirchengemeinden zum Gottesdienst**. Mit Hilfe der Gottesdienstberatungsstelle unserer Landeskirche (Pfarrerin Berthold-Scholz und Pfarrer Dr. Friedrichs) hat die Evangelische Kirche in Hanau ein neues Gottesdienstmodell entwickelt (Projektname: "Die Zeiten ändern sich"). Auf der Suche nach einer Gottesdienstkultur für die Stadt, die ganz unterschiedliche Menschen anspricht, waren nicht mehr die kirchlichen Gemeindegrenzen leitend, sondern die Frage, was Menschen in einer Stadt wie Hanau heute brauchen und wie das in der Vielfalt, die sich ergibt, mit den vorhandenen Ressourcen umsetzbar ist. Mit dieser Zielbestimmung ist es zu einer Kooperation der fünf Innenstadtgemeinden gekommen, die den Gottesdienst der Stadt nun gemeinsam planen, gestalten und dabei fünf Profile entwickeln: Kulturkirche; Familienkirche; Kirche Spezial; Kirche für Trauernde; Kirche in der Stadt.

Als eine gelungene Kooperation aller Gemeinden in Kassel kann auch das **Taufest** bezeichnet werden, das im letzten Sommer im Bergpark Wilhelmshöhe durchgeführt wurde. Im vergangenen Jahr habe ich über entsprechende Erfahrungen im Süden unserer Landeskirche berichtet.

72 Täuflinge aus ganz Kassel im Alter von 0 - 37 Jahren sind dem Aufruf der Kasseler Kirchengemeinden gefolgt, sich taufen zu lassen. Die Anfrage war sogar so groß, dass schon einige Zeit vor dem Taftermin Absagen erteilt werden mussten, weil die Kapazitätsgrenze dieses Tauffestes erreicht war. Insgesamt feierten über 1.000 Gottesdienstbesucher einen fröhlichen Gottesdienst unter freiem Himmel, in dem aus theologischer Perspektive der Geschenk- und Gemeinschaftscharakter von Taufe in besonderer Weise erfahrbar wurde. Eine Befragung unter den Tauffamilien ergab, dass dieses Tauffest eine besondere Gelegenheit geboten hat, bisher verpasste Taufgelegenheiten nachzuholen. Kirche wurde als einladend und zeitgemäß erlebt, auch und gerade in der Hinsicht, dass schwierige Familienkonstellationen und unterschiedliche Kirchenbindungen weniger ins Gewicht fielen als im sonntäglichen Taufgottesdienst. Familiäre oder finanzielle Hindernisse einer selbstorganisierten Feier konnten zwanglos umgangen werden, somit fühlten sich viele der Befragten in ihren individuellen Bedürfnissen ernstgenommen und verstanden. Eine „missionarische Gelegenheit“ war das Tauffest offensichtlich eher im qualitativen als im quantitativen Sinn: Der persönlichen Einladung folgten vor allem Menschen, die der Kirche grundsätzlich aufgeschlossen gegenüberstehen und ihre Kinder auch sonst hätten taufen lassen. Im Rückblick erscheinen also solche Tauffeste keine Konkurrenz, sondern eine willkommene Ergänzung zu den Angeboten in den Ortsgemeinden zu sein. So

kann ich nur herzlich dafür werben, gerade im Blick auf Kasualien wie Taufe, Trauungen und Beerdigungen offen und kreativ zu werden oder zu bleiben. Die nichtkirchliche Konkurrenz schläft nicht!

Im **Stadtkirchenkreis Kassel** ist man gerade dabei, in einem großen Perspektivprozess die Arbeit der Evangelischen Kirche bis ins Jahr 2025 so zu planen, dass trotz eines von Jahr zu Jahr kleiner werdenden Haushalts die Qualität der Arbeit gesichert ist und gezielter als bisher Menschen angesprochen werden können. In den Überlegungen der vier Arbeitsgruppen, die dazu eingesetzt worden sind, spielt die zukünftige Arbeit in fünf Kooperationsräumen im Stadtkirchenkreis eine zentrale Rolle. Und auch hier ist die rechtliche Grundlage dieser Verbünde noch offen. Aber wenn es nach dem Willen der Arbeitsgruppen geht, werden die Gemeinden ihre Arbeit in Zukunft so organisieren, dass über das Grundangebot in jeder Gemeinde hinaus bedarfsgerechte profilierte Angebote in allen kirchlichen Handlungsfeldern in den jeweiligen Kooperationsräumen miteinander entwickelt werden. Als die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse am 26. Januar 2013 auf einem Zukunftskongress vor über 160 Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorstellten, war spürbar, dass „kleiner werden“ nicht mit Rückzug und Depression verwechselt werden darf. Die Szenarien für eine Evangelische Kirche in Kassel im Jahr 2025 enthielten trotz oder gerade wegen der Notwendigkeit, neue Wege gehen zu müssen, viele innovative und kreative Ideen, wie Kirche für die Menschen in der Stadt da sein will.

Nicht nur Kooperation, sondern auch eine **Fusion** vollzogen die vier Kirchengemeinden in Korbach. Insgesamt 10.500 Gemeindeglieder mit 5 ¼ Pfarrstellen bilden nun eine Kirchengemeinde. Der Prozess bis zur Fusion hat zwei Jahre gedauert. Erhebliche Diskussionen hat es gegeben um das Verhältnis von Gemeindebezirken zur Gesamtkirchengemeinde. Bisher ist man auf einem guten Weg, es wurde eine Evaluation nach zwei Jahren verabredet und die Möglichkeit der Trennung offen gehalten. Auch hier ist der gesamte Prozess von einer externen Beratung begleitet worden.

Ich finde, all das macht Mut und gibt Zuversicht und bestärkt uns, nicht nachzulassen nach angemessenen Wegen in die Zukunft zu suchen, in der auch eine zahlenmäßig kleiner werdende Kirche flächendeckend mit ihren Angeboten die Menschen erreicht.

In Hülsa wurde empfohlen, die Kommunikation auf allen Ebenen zu verbessern, damit die Diskussionen um die Reformschritte und Veränderungen und damit die konkreten Schritte, die einzelne Gemeinden oder Kirchenkreise schon vorbildhaft gehen, für alle Beteiligten transparenter werden zu lassen. Vielleicht hilft hier unser Intranet, indem wir ein Diskussionsforum mit „best practice“ Beispielen einrichten. Hier müs-

sen uns die IT-Experten sagen, wie das umzusetzen wäre. Gern will ich mich dafür einsetzen.

Ich möchte den Gemeinden Mut machen, Kooperationen zu suchen und auszuprobieren und damit neue Wege zu gehen, und ich möchte uns als Kirchenleitung ermuntern, die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zu entwickeln, damit neben Fusionen verlässliche Kooperationen von Gemeinden unterstützt und gefördert werden können!

Die Herausforderungen für die Arbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer

Die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen unter denen Pfarrerinnen und Pfarrer heute arbeiten, sind schon oft beschrieben worden. Auch in meinem letzten Bericht habe ich darauf aufmerksam gemacht: Das Wohnumfeld nicht nur in den Städten, sondern auch in Landgemeinden wird anonymer, Kirche wird nur noch als ein Anbieter für Sinn- und Wirklichkeitsdeutungen wahrgenommen, eine selbstverständliche Plausibilität der Mitgliedschaft kann nicht mehr vorausgesetzt werden, auch das traditionelle christliche Deutungsmuster kann nicht mehr vorausgesetzt werden und bedarf einer völlig neuen Erschließung. (Im Anhang des Berichtes finden Sie dazu einen Artikel der Süddeutschen Zeitung vom 30. / 31. März 2013 / 1. April 2013, der mich sehr nachdenklich und auch traurig gestimmt hat.)

In der Studie „Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft“, die unsere Landeskirche schon vor neun Jahren herausgegeben hat, wurde darauf hingewiesen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer u. a. diese wahrnehmbaren Tendenzen der gesellschaftlichen Marginalisierung von Kirche verarbeiten müssen. „Unter diesen Bedingungen ein klares Berufsprofil auszuprägen, kann den Einzelnen leicht überfordern“.⁵

Die gegenwärtig zunehmenden kirchenkritischen und bisweilen kirchenfeindlichen Äußerungen in der medialen Welt, die allzu häufig undifferenziert von „der Kirche“ sprechen, wenn konkrete Missstände angeprangert werden, verstärken die eigenen Unsicherheiten im Blick auf die Berufsrolle und im Blick auf ein authentisches Berufsprofil.

Ganz konkret: Ich muss es als Pfarrerin oder als Pfarrer aushalten können und ich gerate allzu leicht immer wieder in eine Rolle, in der ich mich dabei erwische, mich selbst zu verteidigen, wenn ich wiederholt bei meinen Geburtstagsbesuchen auf die letzten Talkshows angesprochen werde, in der wieder einmal der Fall der entlasse-

⁵ Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft, Didaskalia 53, 2004, S. 15.

nen katholischen Kindergartenleiterin oder das angebliche Lohndumping in der Diakonie verhandelt wurde.

Das alles geht nicht spurlos an unserem eigenen Berufsbild vorbei, und wenn wir die Umfragen über das Image des Berufs der Pfarrerin oder des Pfarrers wahrnehmen, dann geht das alles auch nicht spurlos an dem Bild des Pfarrers oder der Pfarrerin in der Öffentlichkeit vorbei.

Die von der Pfarrvertretung im Jahr 2007 herausgegebene Studie „Pfarrberuf heute“ stellt als ein Ergebnis der damals durchgeführten Befragung fest: „Die von den Befragten empfundene Minderung gesellschaftlicher Wirksamkeit, geringeres gesellschaftliches Ansehen des Berufs und die Krise der „Institution Kirche“ beeinträchtigen in nicht unerheblichem Maß die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf.“⁶

Als Folge nennt die Studie eine Entfremdung von der Gesamtkirche, die Distanz zur Organisation Kirche und eine berufliche Individualisierung. Wenn es so wäre, würde ich das sehr bedauern!

Ein weiteres Ergebnis der sechs Jahre alten Befragung möchte ich benennen: Die Studie legt nahe, angesichts der differenzierten Aufgabenbereiche im gegenwärtigen Pfarramt nicht mehr von dem einen Pfarrberuf zu sprechen, sondern von dem pastoralen Berufsfeld mit sehr unterschiedlichen Berufsprofilen und Berufsanforderungen. Daraus folgt, dass wir uns angesichts der Ausdifferenzierung des Pfarrberufs in einer ausdifferenzierten Gesellschaft verabschieden müssen von dem „Dogma der universellen Einsetzbarkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern“.⁷

Zu diesen gesellschaftlichen Herausforderungen für das Pfarramt mit der damit verbundenen „Funktionsexplosion“ und der Aufgabenvermehrung eines Pfarrers und einer Pfarrerin kommen nun weitere Herausforderungen, die mit den schon beschriebenen Reformbemühungen unserer Kirche zu tun haben.

Eine Neuorganisation unserer Arbeit in Gemeinden und Kirchenkreisen erfordert auf Seiten der Pfarrerinnen und Pfarrer die Fähigkeit, auf regionaler Ebene so zusammenzuarbeiten, dass auf der einen Seite die Begabungen und Stärken der Einzelnen besser zur Geltung kommen. Auf der anderen Seite muss ich aber auch abgeben können und damit einverstanden sein, dass ein Kollege oder eine Kollegin einen Teil meiner bisherigen Arbeit übernimmt.

⁶ Pfarrberuf heute, 2007, S. 140

⁷ Pfarrberuf heute, 2007, S. 146

Ich werde nicht müde es zu betonen: Es gilt nicht mehr: „Selig sind die Beene, die am Altar stehn alleene“. Denn niemand kann alles gleich gut! Es ist in meinen Augen eine gute und fruchtbringende Herausforderung, sich zu ergänzen, in Teams gabeno-rientiert zusammen zu arbeiten. Im Team sehe ich übrigens auch die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter. Es betrifft Männer und Frauen im wertgeschätzten Prädikanten- und Lektorenamt, und es be-trifft die vielen Ehrenamtlichen. Ob im Kindergottesdienst oder im Kirchenvorstand, in der Senioren- oder Frauenarbeit, in all den guten Angeboten, die Gemeinden ma-chen, auch im IT-Bereich, gilt: Gemeinsam geht es besser!

Dass es gelingt, ist nicht selbstverständlich. Auch Teamarbeit will gelernt sein und kann u. U. als zusätzliche Belastung empfunden werden. Da möchte ich alle in der Verkündigung und in anderen Ämtern Tätigen ermutigen, nicht nachzulassen in dem Bestreben, das Evangelium weiterzugeben.

Von Diakonin Kaisinger-Carli weiß ich, wie wichtig es ist, das Diakonenamt in den Blick zu nehmen und die gemeindepädagogisch-diakonischen Ausbildungs- und Stu-diengänge EKD-weit zu standardisieren. Zurzeit gibt es da noch 56 unterschiedliche Abschlüsse. Das sorgt für Probleme auf der Seite der Anstellungsträger sowie für die Nachwuchsgewinnung. „Ich kann später bei der Kirche arbeiten, muss es aber nicht“, ein studentischer Originalton aus einer Befragung von Studienanfängern und Studi-enanfängerinnen 2011 im Studiengang Religionspädagogik an der Hochschule Han-nover. Hierin verdichten sich die Auswirkungen eines sich verändernden Bildungs-systems und der Anstellungsverhältnisse in „Kirche“ auf Motivation und Berufspers-pektiven von Diakonen und Diakoninnen. Sie sind überwiegend in der Kinder- und Jugendarbeit zu finden, können ihre erworbenen Kompetenzen im Rahmen der dop-pelten Qualifikation (sozialarbeiterisch-gemeindepädagogisch / diakonisch) im Sinne gemeindebezogene Dienste aber auch darüber hinausgehend in die Arbeit mit ande-ren Zielgruppen einbringen.

Der Imageverlust des Pfarrberufs und das Gefühl der Überforderung in einem – wie ich finde – immer noch wunderbaren Aufgabenfeld müssen uns sehr nachdenklich stimmen, und hier gibt es dringenden Handlungsbedarf. Denn das, was ich genannt habe, führt nicht nur zu mehr Unzufriedenheit unter unseren 969 Theologinnen und Theologen, es geht auch einher mit einer sinkenden Bereitschaft unter jungen Men-schen, diesen Beruf ergreifen zu wollen.

Ende der achtziger Jahre haben sich Deutschlandweit noch rund 11.000 Studentin-nen und Studenten als Anwärter auf das Pfarramt registriert. Inzwischen sind es nur noch etwa 2.400. Diese Zahlen ergeben sich aus den Listen, die die deutschen Lan-

deskirchen führen.⁸ Auf unserer Liste stehen zurzeit 100 Studierende. Das sind eindeutig zu wenig! Ich weiß, dass viele Kurhessen den entscheidenden Schritt zur Aufnahme in die Landeskirche hinauszögern. Ich möchte Sie herzlich bitten: **Wagen Sie es! Wir erwarten Sie, die Gemeinden erwarten Sie – und alle freuen sich auf Sie!**

Und ich bitte Sie, liebe Synodale, in Ihren Gemeinden für diesen Beruf zu werben, Kinder, Enkel, Schülerinnen und Schüler darauf aufmerksam zu machen. Ich verspreche im Gegenzug, dass wir im Landeskirchenamt nichts unversucht lassen, Kirche für junge Leute noch attraktiver zu machen!

Denn schon jetzt ist klar, dass die notwendige Pfarrstellenanpassung an die Gemeindegliederentwicklung auch in unserer Landeskirche nicht den Rückgang der Interessenten an dem Pfarrberuf kompensieren wird. Trotz des vorgesehenen Abbaus von 74 Gemeindepfarrstellen bis 2017 werden wir schon bald nicht mehr alle frei werdenden Stellen besetzen können, weil uns der Nachwuchs fehlt. Um es deutlich sichtbar zu machen, habe ich gebeten, in die diesjährige Statistik die Zahl der Ruheständler bis 2030 aufzunehmen.

Als Grund für den Nachwuchsmangel hat das Kasseler Sonntagsblatt vom 3. März 2013 die evangelische Kirche selbst benannt und Auszüge aus einem (im deutschen Pfarrblatt erschienenen) Artikel vom Vorsitzenden des Hannoverschen Pfarrvereins, Pastor Andreas Dreyer, wiedergegeben. Dessen Schildrungen passen allerdings m. E. nicht zu unserer Landeskirche.

Um es deutlich zu sagen: Ich wehre mich gegen den dort geäußerten Vorwurf, dass unsere Pfarrerschaft nicht einbezogen worden ist in Zukunftsüberlegungen, und ich wehre mich dagegen, dass wir dem Personal die Freude nehmen, sodass nur noch „Frust“ und „Depression“ übrigbleiben, so dass „man halt einen Job macht“.

Gott sei Dank erleben wir kirchenleitend genügend Schwestern und Brüder, die mit viel Liebe und Kreativität Ihrer Berufung nachgehen – **trotz** gesellschaftlich schwieriger Zeiten für die Kirche –, und ich möchte, dass alle Kolleginnen und Kollegen heute hören, dass ihre Arbeit, ihr Dienst in Gemeinde- und Funktionsstellen sehr wertgeschätzt und geachtet wird!

Ich finde es darüber hinaus auch verletzend lesen zu müssen: „Der Fisch stinkt vom Kopf“. Wer ist der Kopf? Kirchenleitend sind wir viele! Sie, die Synodalen, das Kolle-

⁸ Neue Pfarrer braucht das Land, Die Zeit, 23.2.2013

gium des Landeskirchenamtes, der Rat, das Bischofsamt. Die Kirchenvorstände und die Pfarrerschaft. Wir haben in unserer Landeskirche „viele Köpfe“, und das ist gut so! Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass das Evangelium weiter getragen wird! Danke dafür: an Leitende und Verkündigende, an Sprechende und Musizierende! **Wir** verkörpern Kirche!

Schon seit einiger Zeit werben die Landeskirchen verstärkt um theologischen Nachwuchs. Sie tun es mit unterschiedlichen Mitteln: Internetseiten informieren nicht nur bei uns über den Beruf der Pfarrerin und des Pfarrers.

In der Nordkirche ist eine ganze Stelle eingerichtet worden, um speziell für das Studium der Theologie zu werben. Es gibt mittlerweile Gliedkirchen, die offensiv bundesweit um Theologinnen und Theologen für ihr Vikariat werben. Das ist neu, denn bisher machten sich die einzelnen Landeskirchen nicht gegenseitig Konkurrenz. Das alles zeigt, wie groß die Bemühungen sind, in der Zukunft genügend theologisches Personal zu finden. Eine Aufgabe, der auch wir uns stellen.

Aber darüber hinaus sollten wir nicht vergessen, dass es auch eine gut funktionierende Musik-, eine gute Kinder- und Jugendarbeit in unseren Gemeinden braucht, in die Pfarrerrinnen und Pfarrer so eingebunden sind, dass sie neben den dafür ausgebildeten Mitarbeitenden ebenfalls authentische Vorbilder sein können, sodass Jugendliche diesen Beruf als erstrebenswert entdecken können.

Wenn Sie Vikarinnen und Vikare in Hofgeismar fragen, wie sie zum Theologiestudium und letztlich zur Berufswahl Pfarrerin oder Pfarrer gekommen sind, dann spielen fast immer positive Erfahrungen in der früheren Heimatgemeinde und mit dem ehemaligen Gemeindepfarrer oder der Pfarrerin eine Rolle. Oft werden genannt: ein guter Religionsunterricht, die Mitarbeit im Kindergottesdienstteam, die Teilnahme an Jugendfreizeiten als Teamer, das Mitsingen im Jugendchor, aber auch Gemeindefahrten nach Taizé oder die Vorbereitung von Jugendgottesdiensten.

Daraus folgt: Jugendliche sollten ihren Pfarrer und ihre Pfarrerin in einer positiven Rolle erfahren und ihm oder ihr die Freude an diesem Beruf abspüren können. Vielleicht ist das neben dem eigenen Glauben die beste Motivation für diesen Beruf.

In allen Reformbemühungen muss es daher für uns als Kirche weiterhin eine zentrale Aufgabe sein, die Rahmenbedingungen unserer kirchlichen Arbeit so zu gestalten, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer auch in Zukunft mit viel ansteckender Freude ihren Dienst in den Gemeinden versehen können.

Personalentwicklung im Reformprozess

Was dies bedeutet, möchte ich an ein paar ausgewählten Punkten deutlich machen: Mittlerweile ist es auch in der Kirche – so wie in anderen Organisationen – üblich, statt von einer Personalverwaltung von einer Personalentwicklung im Hinblick auf Pfarrerinnen und Pfarrer zu sprechen.

Der Schwerpunkt der kirchenleitenden Begleitung der Pfarrerschaft bis in die 90er Jahre des letzten Jahrhunderts lag vor allem in der Ausbildung, in der Ordination und in der Übertragung geeigneter Stellen. Der Respekt vor der theologischen Eigenverantwortlichkeit der Ordinierten bedingte lange Zeit eine inhaltlich zurückhaltende Personalarbeit.⁹ Der beschriebene Wandel der gesellschaftlichen und kirchlichen Situation hat dieses Leitungsmodell zunehmend in Frage gestellt.

Wir sprechen heute auch in unserer Landeskirche nicht mehr von Personalverwaltung, sondern von Personalentwicklung. Das meint eine zunehmende Profilierung der Personen und eine systematische Begleitung durch Pastorkollegs, Fortbildungen, pastoralpsychologische Beratung, Supervision und Personalentwicklungsgespräche.

Die **Aus- und Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern** erfährt demzufolge eine hohe Aufmerksamkeit. Im Sinne eines lebenslangen Lernens hält das Predigerseminar von der Begleitung des Gemeindepraktikums während des Theologiestudiums an bis zum Ruhestandskolleg am Ende des aktiven Dienstes den Kontakt zu Pfarrerinnen und Pfarrern.

Die grundlegenden Fähigkeiten und Handlungskompetenzen müssen immer wieder neu bestimmt werden. Sie ergeben sich aus dem bleibenden Auftrag der Kirche und aus den gesellschaftlichen Herausforderungen der Gegenwart. Aber auch die Förderung und Ermöglichung der Reflexion der eigenen theologischen Existenz und der eigenen geistlichen Praxis ist eine begleitende Aufgabe der Aus- und Fortbildung. Es ist nicht allein die Summierung von erworbenen Einzelkompetenzen, die Pfarrerinnen und Pfarrer schon fähig machen, den kirchlichen Auftrag unter den Herausforderungen der Gegenwart wahrzunehmen. Hier hilft ein Blick in den Ordinationsvorhalt unserer Agende, in dem vor allen konkreten Diensten des Pfarrers und der Pfarrerin das Hören und das Beten genannt werden.

Unsere Geistlichen brauchen für ihren Dienst den Freiraum für das eigene Gebet und die Beschäftigung mit Gottes Wort. Sie brauchen den gelegentlichen Rückzug aus der Gemeinde oder aus dem Funktionspfarramt durch Fortbildungsangebote oder

⁹ Jan Hermelink, Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens, S. 291

durch das Wahrnehmen von geistlichen Angeboten, um sich eine Distanz zu der Fülle von Herausforderungen zu verschaffen und um sich der eigenen Grundlage zu vergewissern.

Und sie brauchen auch innerhalb ihres alltäglichen Dienstes Rückzugsräume des „Hörens und Betens“. Dabei bleibt es immer der Verantwortung des Einzelnen überlassen, wie dieser der Öffentlichkeit entzogene Anteil des pfarramtlichen Dienstes gestaltet wird. Wichtig ist, dass wir deutlich machen, dass dieser „zweckfreie“ Teil von uns unterstützt wird.¹⁰

Die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung in diesem „ganzheitlichen“ Sinne hat also auch respirative und rekreative Funktionen. Und sie gehört zur Fürsorgepflicht der Kirche ihren Mitarbeitenden gegenüber. Wie bereits im letzten Personalbericht erwähnt, sind wir dabei, diese Angebote auszubauen.

Ich bin überzeugt, dass profilierte Fortbildungsangebote überhaupt dazu beitragen, die gegenwärtigen Herausforderungen im Pfarramt und im kirchlichen Dienst zu meistern und damit zur Zufriedenheit im Beruf beizutragen. Das gilt selbstverständlich auch für die Mitarbeitenden in der Kirchenmusik, der Jugendarbeit, im Kindergarten, der Diakonie und in der Verwaltung.

Der zukünftigen Bedeutung von Teamfähigkeit unter Pfarrerinnen und Pfarrern wird schon seit einiger Zeit in der Aus- und Fortbildung Rechnung getragen. So ist es jetzt üblich, dass Vikarinnen und Vikare während ihrer Ausbildungszeit in Triaden zusammenarbeiten und sich gegenseitige Unterstützung und auch Feedbacks geben, indem sie sich wechselseitig im Gottesdienst und zu anderen Gelegenheiten in ihren Vikariatsgemeinden besuchen. Hier kann unter Anleitung kollegiale Beratung für die spätere pastorale Praxis im Team eingeübt werden. Insgesamt kommt der Fortbildung im Rahmen der Personalentwicklung unserer Kirche eine bedeutende Stellung zu.

Ein recht junges Instrument der Personalentwicklung sind die **Personalentwicklungsgespräche**, die seit letztem Jahr die sogenannten Jahresgespräche ablösen. Unter anderem ist darin vorgesehen, dass Zielvereinbarungen für den Zeitraum bis zum nächsten Gespräch getroffen werden und gegebenenfalls Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Umsetzung gemeinsam überlegt werden. Für alle Vorgesetzten werden Schulungen zur Durchführung der Gespräche angeboten. – Die Personalentwicklungsgespräche bieten z. B. Dekaninnen und Dekanen die Möglich-

¹⁰ So schon die Forderung in „Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft, 2004, S.38

keit, die Pfarrerschaft gezielt auf Fortbildungsangebote aufmerksam zu machen, ihnen im Bedarfsfall die Teilnahme zu empfehlen und im nächsten Personalentwicklungsgespräch mit ihnen gemeinsam den Ertrag der Fortbildungsmaßnahme zu bedenken.

Leitungshandeln im Reformprozess

Liebe Synodale, ich bin fast am Ende mit meinem Bericht, der – wie Sie gehört haben – in diesem Jahr etwas anders ausgefallen ist als sonst. Ich wollte Ihnen neben den aktuellen Zahlen, die zu Recht einen wichtigen Grund für all unsere Planungen, wie unsere Kirche sich weiter entwickeln wird, darstellen (und die Sie wie immer in der Statistik finden), auch Inhaltliches präsentieren.

Ich wollte deutlich machen, wie vielfältig die Überlegungen, Bemühungen und Diskussionen sind, den aktuellen Herausforderungen zu begegnen. Und wie viele Menschen in den Gemeinden, in den Kirchenkreisen, hier in der Synode oder im Haus der Kirche daran beteiligt sind.

Wir sind mitten in einem großen Veränderungsprozess, man könnte auch mit dem Bild der Jahreslosung sagen, wir sind mittendrin in der Suche nach geeigneten Wegen, die uns der zukünftigen Stadt entgegen führen.

Nicht immer sind dabei die kürzesten Wege die besten und die bequemsten Wege die richtigen. Ich verstehe unsere Überlegungen und Planungen in diesem zweiten Sinn. Denn wir wissen, wo wir hinwollen!

Wir haben als Kirche den Auftrag, Gottes gute Nachricht zu den Menschen zu bringen, und dabei lassen wir uns von der Vision des Reiches Gottes leiten, das durch die Gegenwart des Auferstandenen schon hier und jetzt immer wieder aufblitzt und erkennbar wird. Es sind unsere Ostererfahrungen im alltäglichen Leben, die uns zuversichtlich nach vorn blicken lassen auf das, was noch nicht erreicht ist. Wer ein großes Ziel vor Augen hat, der kann sich kleine Zwischenziele umso leichter stecken. Daran arbeiten wir gemeinsam und es wird wichtig sein, dass wir unsere Zwischenziele klar benennen und nacheinander abarbeiten.

Ein Instrument, das uns bei einem verantwortlichen Leiten helfen kann, möchte ich zum Schluss noch nennen, weil ich glaube, dass der Wert bei weitem noch nicht von allen erkannt ist:

Im Herbst 2006 fasste die Synode den Beschluss, für unsere kirchliche Arbeit Qualitätsmaßstäbe zu entwickeln und Kriterien für die Überprüfung der Wirksamkeit kirchlicher Arbeit zu benennen. So entstand das Qualitätsregister. Seine Anwendung besteht darin, dass die verschiedenen Akteure vor Ort zu vorgegebenen Themen befragt werden. Die dabei zusammengetragenen Daten werden zu Qualitätsmerkmalen zusammengefasst und automatisch ausgewertet. Für die Gemeinden und Kirchenkreise ist die Möglichkeit gegeben, daraus vor Ort Konsequenzen ziehen zu können.

Pfarrerschaft und Kirchenvorstände bekommen sehr schnell einen Überblick über die einzelnen Handlungsfelder in ihrer Gemeinde und wissen, worin die Stärken und Schwächen ihrer Gemeindegemeinschaft liegen.

Wenn es in Zukunft darum geht, in der Zusammenarbeit von Gemeinden die Arbeit sinnvoll zu ergänzen, ist das eine Hilfe, die durch nichts zu ersetzen ist. Ich möchte Sie darum in Ihren Gemeinden zur Anwendung des Qualitätsregisters ermutigen. Eine solche Analyse der eigenen Arbeit hilft Schwerpunkte zu setzen, Profile zu entwickeln, die Richtung festzulegen und begründete Entscheidungen zu treffen.

Liebe Schwestern und Brüder, im September finden die Wahlen zum Kirchenvorstand statt, mit der Möglichkeit zur Online-Wahl, auf die Sie unbedingt in Ihren Gemeinden hinweisen müssen! Das ist etwas Einmaliges in der EKD! Und viele sind sehr interessiert am Ergebnis! Mein besonderer Appell gilt den Jugendlichen: Ihr könnt mitwählen, wie es in eurer Kirche weitergeht. Bitte werbt dafür bei allen die 14 Jahre und aufwärts sind.

Mit der KV-Wahl verbunden sind im Anschluss Neubesetzungen der vielen Ausschüsse und Gremien in den Gemeinden und Kirchenkreisen und die Neubildung der Kreissynoden.

Viele Aufgaben warten auf uns!

Ich möchte allen danken, die sich in Zeiten großer Veränderungen bereit erklären, für den Kirchenvorstand zu kandidieren oder an anderer Stelle Verantwortung zu übernehmen! Unsere Kirche braucht engagierte Menschen mit Sachverstand, Tatkraft, Weitblick, Phantasie und dem tiefen Vertrauen darauf, dass es letztlich der Geist Gottes ist, der uns hilft, in allen Diskussionen und manchmal auch im Streit den richtigen Weg, die Richtung, beizubehalten.

„Denn wir haben hier keine bleibende Stadt, aber die zukünftige suchen wir“, so formuliert der Hebräerbrief die Aufgabe, vor die wir gestellt sind.

Packen wir's an! Mein großer Dank gilt allen, die dabei mitwirken!

Und was, liebe Schwestern und Brüder, könnte uns mehr Stärkung sein als die Jahreslosung und das Lied, das gemeinsam zu singen ich Sie im Anschluss an meinen Personalbericht einladen möchte:

„Vertraut den neuen Wegen / und wandert in die Zeit. / Gott will, dass ihr ein Segen / für seine Erde seid. / Der uns in frühen Zeiten / das Leben eingehaucht, / der wird uns dahin leiten, / wo er uns will und braucht.

Vertraut den neuen Wegen, / auf die uns Gott gesandt. / Er selbst kommt uns entgegen. / Die Zukunft ist sein Land. / Wer aufbricht, der kann hoffen / in Zeit und Ewigkeit. / Die Tore stehen offen. / Das Land ist hell und weit.“

Herzlich danke ich für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf die Aussprache nach der Pause!