



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

zu Tagesordnungspunkt 1
der 9. Tagung der 12. Landessynode
vom 27. bis 29. März 2014
in Hofgeismar

von Prälatin Marita Natt

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitende Bemerkungen	1
2.	Ekklesiologie	2
3.	Was brauchen wir bis 2026 (und darüber hinaus)	6
4.	Was haben wir zu bieten?	10
5.	Aufgaben-Kritik im Pfarrberuf	10
6.	Regionale Kooperationsräume	11
7.	Das Pfarrhaus	13
8.	Wie kommen wir dahin? – auf dem Weg der Umsetzung	13
9.	Stellenpools in den Kirchenkreisen	14
10.	Funktionspfarrstellen	14
11.	Hilfen für Gemeinden	15
12.	Notfallseelsorge	16
13.	Zukunftsideen	16

1. Einleitende Bemerkungen

*„Dem allem nach soll dann der Pfarrherr
denselbigen Kindern die Hände auflegen
und sie also im Namen des Herrn konfirmieren
und zu christlicher Gemeinschaft bestätigen...“*

In diesem Jahr begehen wir das 475-jährige Jubiläum der Ziegenhainer Kirchenzuchtordnung mit dem Jahr der Konfirmation. Den Höhepunkt dieses Jubiläumsjahres bildet ein großer „Konfivent“ mit dem Titel „Trust an Try“ im Juli, zu dem wir alle Konfirmandinnen und Konfirmanden aus der ganzen Landeskirche nach Ziegenhain eingeladen haben. Am Sonntag Invokavit wurden in fünf Kirchengemeinden rund um Schwalmstadt zu unterschiedlichen Zeiten Gottesdienste gefeiert, die sich jeweils mit einem der fünf Hauptstücke des Katechismus befasst haben. Am Nachmittag hat unser Bischof den „Pilgerweg zum Katechismus“ auf dem Paradeplatz in Ziegenhain eröffnet. Die Schlosskirche war beim anschließenden musikalischen Gottesdienst zum Credo bis auf den letzten Platz besetzt. Eine Region ist bewegt, und ich wünsche mir von Herzen, dass diese Begeisterung überspringt in viele Gemeinden unserer Landeskirche.

Ich möchte darum dazu einladen, sich mit Konfirmandengruppen in die Schwalm zu begeben, ganz besonders zum „Konfivent“ im Sommer. 2014 junge Gäste sollten es sein, der Jahreszahl entsprechend. Aber die Erwartungen wurden weit übertroffen! Inzwischen ist die 3000er Marke deutlich überschritten. Wie schön, dass so viele kommen! Wie hoffnungsvoll stimmt das. Es sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen!

Die Schwerpunktsetzung in diesem Jahr gibt mir eine Perspektive auch für den Personalbericht vor:

Wie müssen wir unsere Kirche (um-)gestalten, dass sie auch für die Konfirmandinnen und Konfirmanden, also die nächste Generation, eine Heimat bieten kann? Welche Strukturen müssen wir schaffen, damit wir auch in Zukunft Menschen finden, die in dieser Kirche als Pfarrerinnen und Pfarrer aber auch in anderen Berufen arbeiten wollen oder sich in den verschiedenen Bereichen ehrenamtlich engagieren?

Erlauben Sie mir dazu einige grundlegende Gedanken, bevor ich auf die Aufgaben und Herausforderungen eingehe, die ich für die Personalplanung unserer Kirche sehe:

2. Ekklesiologie

Was oder wie Kirche ist und sein soll, wird im Neuen Testament mit verschiedenen Bildern beschrieben. Das wohl bekannteste ist sicher das von den vielen Gliedern und dem einen Leib in 1. Korinther 12.

Im Blick auf die Aufgaben, die uns für die nächsten Jahre gestellt sind, möchte ich den Vergleich der Kirche mit einem Bauwerk aufnehmen (1. Kor. 3, 9-13). Paulus spricht die Gemeinde in Korinth als Gottes Mitarbeiter an, die Kirche bauen sollen.

Er schreibt:

„Denn wir sind Gottes Mitarbeiter; ihr seid Gottes Ackerfeld und Gottes Bau. Ich nach Gottes Gnade, die mir gegeben ist, habe den Grund gelegt als ein weiser Baumeister; ein anderer baut darauf. Ein jeder aber siehe zu, wie er darauf baut. Einen anderen Grund kann niemand legen als den, der gelegt ist, welcher ist Jesus Christus. Wenn aber jemand auf den Grund baut Gold, Silber, Edelsteine, Holz, Heu, Stroh, so wird das Werk eines jeden offenbar werden.“

Für den Apostel ist eine Vielfalt von Baumaterialien möglich („Gold, Silber, Edelsteine, Holz, Heu oder Stroh...“). Das gemeinsame Fundament kann verschiedene Aufbauten gut tragen, dabei sind Umbauten nötig und möglich. Wichtig ist, dass Christen ihrem Auftrag gerecht werden an Gottes Haus mitzubauen und das Wesentliche ist das Fundament, das bereits gelegt ist, nämlich Christus. Auf dieses Fundament baut alles auf und dieses Fundament trägt das ganze Bauwerk, sonst würde es einstürzen.

Auch wir sollen Kirche bauen und stehen dabei in einer langen Tradition, in der es immer wieder Umbau-Maßnahmen gegeben hat. Wir sind nicht die ersten, die umbauen müssen, und wir werden nicht die letzten sein.

Vor rund 30 Jahren galt es „etwas zu finden“ für die große Zahl junger Theologinnen und Theologen, die damals eine Pfarrstelle in ihrer Kirche anstrebten. So schrieb der damalige Prälat Herzberg in seinem Personalbericht vor der Synode im Jahr 1986:

„...muss ich nun auf Dinge zu sprechen kommen, die seit einigen Jahren in fast allen Gliedkirchen in der EKD alle gute Organisation und vorsorgliche Planung zum Umkippen zu bringen drohen, Dinge, die von vielen, nicht nur von den unmittelbar betroffenen, durchaus als dramatisch bezeichnet werden... die Zahl der Studenten ist noch einmal gestiegen von 450 auf 486. 486 ist eine Zahl, die überhaupt nicht zu bewältigen ist...“¹

¹ Personalbericht von Prälat Hertzberg, 1986

Heute stehen wir vor der Herausforderung, angesichts der demografischen und finanziellen Entwicklungen, Kirche erneut umzubauen, so dass sie auch in Zukunft ihrem Auftrag gerecht werden kann, für alle Menschen da zu sein und zur Teilhabe und Mitarbeit in der Kirche einzuladen.

Sie, die Mitglieder unserer Landessynode, haben uns – um im Bild zu bleiben – als Bauträger strukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen vorgegeben, die es nun zu füllen gilt. Dabei sind es allerdings nicht allein die geringer werdenden Finanzen, die uns vor ganz neue Herausforderungen stellen.

Jetzt, ca. 30 Jahre nach den Worten von Prälat Hertzberg, gehen die vielen jungen Theologinnen und Theologen, die man damals in den Pfarrdienst übernommen hat, nach und nach in den Ruhestand, ohne dass genügend junge Pfarrerinnen und Pfarrer nachkommen. Obwohl wir Pfarrstellen abbauen, werden wir künftig wieder verstärkt mit Vakanzanrechnungen rechnen müssen. Dazu haben wir in der Statistik die zu erwartenden Neuzugänge und die Ruhestandssetzungen gegenübergestellt. Sie finden die graphische Darstellung auf Seite 9.

Diese Zahlen zwingen zu einer Korrektur: Nicht allein finanzielle Gründe veranlassen uns zur Stelleneinsparung, sondern der zu erwartende erhebliche Pfarrermangel, der alle Planungen „zum Umkippen bringen kann“, wenn wir nicht bald entschieden gegensteuern.

Das bedeutet:

- Wir müssen das Pfarrstellen-Netz den Gegebenheiten anpassen, um weiterhin die pastorale Grund-Versorgung gewährleisten zu können.
- Wir müssen außerdem intensiv für den Pfarrberuf werben, junge Leute motivieren, ein Theologiestudium zu beginnen.
- Das kann nur gelingen, wenn wir sehr genau auf unsere Sprache achten, denn schnell schlägt das Reden von rückläufiger Finanzentwicklung und Mitgliederschwund in Perspektivlosigkeit und Demotivation um. Nur Sparziele zu formulieren, ohne zu benennen, wie wir für die Konfirmandinnen von heute auch weiterhin Kirche bleiben wollen, ist auf Dauer kontraproduktiv.

Dankbar bin ich für den neuen Schwung beim Besichtigen der „Baustellen“ und für die Anregungen, „solide Baupläne“ zu entwickeln, die uns der Zukunftsausschuss geliefert hat. In diesem Sinne möchte ich weiterarbeiten, allerdings nicht ohne meine Beobachtungen aktueller Entwicklungen völlig auszublenden und evtl. Warnsignale zu ignorieren.

Die neue EKD-Mitgliedschaftsuntersuchung beschreibt den Pfarrberuf als „Schlüsselberuf“ der Kirche. Sie benennt damit verbundene Erwartungen an die Kirche und Aufgaben für die Zukunft.

Und genau dort wollen wir so massiv sparen?

Mehr und mehr bin ich davon überzeugt, dass wir uns als Volkskirche nicht aus der Gesellschaft zurückziehen dürfen. Unser Dienst sollte sich auch in Zukunft an alle Menschen in unserer sich immer schneller verändernden und immer mobileren Gesellschaft richten – natürlich im Rahmen der uns zur Verfügung stehenden Ressourcen.

In diesem Zusammenhang möchte ich an unser kurhessisches Ordinationsprotokoll erinnern, in dem es heißt: *„Der Dienst der Pfarrerin gilt allen Gliedern der Gemeinde, aber auch den Menschen, die nicht zur Gemeinde gehören.“*

Welche Kirche wollen wir also in Zukunft sein? Eine, die eher parochiale Strukturen aufrecht erhält und den Wohnort ihrer Mitglieder in den Mittelpunkt stellt, oder eine Kirche an verschiedenen Orten, die sich an den verschiedenen Lebenswelten der Menschen orientiert?

Für beide Ausrichtungen der kirchlichen Arbeit sprechen gute Argumente.

Ausgehend von 1. Kor. 3 lässt sich nicht der eine oder der andere Baustil als der einzig Wahre erklären. Jeglicher „Struktur-Fundamentalismus“ vernachlässigt entweder die Menschen, die stärker an die Ortsgemeinde gebunden sind, weil sie aufgrund ihrer biografischen Situation (Familien mit Kindern oder alte Menschen) in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt sind und bestimmte, weiter entfernte Angebote nicht erreichen können; oder aber es werden die Menschen nicht mehr erreicht, die beispielsweise wegen ihrer beruflichen Situation oder aus anderen Gründen die Angebote vor Ort nicht wahrnehmen können oder wollen.

Die Theologin Uta Pohl-Patalong² schlägt in diesem Zusammenhang eine Art „dritten Weg“ vor, der die Stärken sowohl der parochialen als auch der nichtparochialen Organisationsformen von Kirche aufnimmt und der mir für unsere Planungen richtungsweisend zu sein scheint.

In diesem Konzept wird von „kirchlichen Orten“ ausgegangen, an denen kirchliche Arbeit geschieht. Sie unterscheiden sich durch die Zugangswege und Erwartungen der Menschen, die dort zusammenkommen:

Die *vereinsähnlich strukturierten Bereiche* richten sich an die Menschen, die in der Arbeit ihrer Ortsgemeinde Gemeinschaft und (kirchliche) Heimat suchen. In diesem Bereich wird die Arbeit in der Verantwortung von Haupt- und Ehrenamtlichen fortgeführt, die sich um Gruppen und Kreise entwickelt hat. Das Ehrenamt hat hier eine größere Bedeutung.

² Uta Pohl-Patalong: Von der Ortskirche zu kirchlichen Orten; Göttingen 2006²

In einem zweiten Bereich beschreibt Pohl-Patalong *inhaltlich klar definierte kirchliche Angebote*. Dieser Bereich ist vergleichbar mit unseren bisherigen funktionalen Diensten und nimmt kirchliche Aufgaben für eine ganze Region wahr.

Der Zugang zu diesem Bereich orientiert sich also eher funktional, weil bspw. Menschen ein Angebot spezialisierter Seelsorge, wie etwa im Krankenhaus, suchen, oder zu speziellen Zielgruppen gehören, wie Kinder und Jugendarbeit, Bildungsarbeit, Diakonie oder im Freizeitbereich. Er organisiert sich stärker durch den Einsatz von hauptamtlich Mitarbeitenden.

Welche Arbeitsbereiche an welchen Orten angesiedelt werden, muss in der Region entschieden werden, so Pohl-Patalong, mit Blick auf gewachsene Strukturen und regionale Notwendigkeiten.

An allen diesen „kirchlichen Orten“ findet gottesdienstliches Leben statt und an allen „kirchlichen Orten“ soll es möglich sein, Kasualien in Anspruch nehmen zu können.

Mit Blick auf 1. Kor 3 halte ich fest:

Kirche darf, ja sie muss sogar immer wieder neu gedacht und umgebaut werden, und das nicht nur, weil wir „kleiner“ werden und über weniger Geld verfügen, sondern weil wir missionarische Volkskirche für alle Menschen sind und bleiben wollen. Und dabei gibt es nicht nur den einen „wahren“ Weg!

Meine Zukunftsperspektive für unsere Kirche geht von einer **Vielfalt** der „Baustile“ aus. Deshalb bin ich der Meinung, dass wir künftig aus unterschiedlichen Blickrichtungen ländliche und städtische Regionen betrachten und behandeln müssen. Wir werden Kirche in Kassel oder Hanau mit anderen „Baumaterialien“ bauen müssen als in unseren dörflichen Gemeinden.

Für die weiteren Planungen sehe ich allerdings die größte Herausforderung darin, bei aller Verschiedenheit, die sich durch die synodal vorgeschlagenen Stellenpools oder durch regionale Kooperationsräume entwickeln kann und muss, die Einheit und den Zusammenhalt unserer Kirche zu gewährleisten.

Für uns alle ist und bleibt bei aller Vielfalt der Baumaterialien und -stile das Wichtigste, dass wir uns immer wieder am Fundament unserer Kirche orientieren und ausrichten, an Jesus Christus! Wenn wir das gerade auch in dieser Zeit glaubhaft vermitteln können, bin ich fest davon überzeugt, dass wir als Kirche attraktiv bleiben und dass wir Menschen zur Teilnahme gewinnen können, für ehrenamtliches Engagement, für die Wahl des Pfarrberufs oder eines anderen kirchlichen Berufs.

3. Was brauchen wir bis 2026 (und darüber hinaus)

Diese grundlegenden Überlegungen voranzustellen war mir wichtig, um ein Bild von Kirche zu zeichnen, das nicht nur vom „Kleiner-Werden“ und von Sparbeschlüssen geprägt ist.

Die aktuellen Austrittszahlen – im Jahr 2013 stehen 4392 Austritten „nur“ 924 Aufnahmen gegenüber (in der Statistik S. 18) – sowie die neueste EKD-Mitgliederuntersuchung zeigen allerdings eindrücklich, dass es nicht mehr selbstverständlich ist, zur Kirche zu gehören. Die Diskussionen um die Verwendung kirchlicher Mittel im Bistum Limburg haben sicher einen großen Anteil an dem deutlichen Anstieg um etwa ein Drittel der durchschnittlichen Austrittszahlen.

Dadurch, dass nun seit dem 1. Januar 2014 die Banken verpflichtet sind, zur Besteuerung von Zinserträgen die Kirchenzugehörigkeit ihrer Kunden an die Finanzämter weiterzugeben, rückt für viele Menschen überhaupt erst ins Bewusstsein, dass sie auch für Kapitalerträge Kirchensteuern zahlen. Leider müssen wir auch aus diesem Grund mit weiteren Austritten rechnen. Hier sehe ich eine Aufgabe für unsere Öffentlichkeitsarbeit, durch gute Informationen möglichen Austritten entgegenzuwirken.

Diese „Entsolidarisierung“ durch Austritt wird unsere Kirche künftig vielleicht stärker verändern als die demografische Entwicklung. Mindestens ebenso entscheidend sind ganz unterschiedliche Entwicklungen im Teilnahme-Verhalten unserer Mitglieder bzw. der Menschen im Bereich unserer Kirche, über die wir sehr ernsthaft nachdenken müssen.

Wir erleben eine „Ausdünnung“ der ländlichen Räume. Die Statistik zeigt sehr deutlich, wie sehr die ländlichen Kirchenkreise von diesem Phänomen betroffen sind (Statistik S. 18 / 19).

Wir merken aber auch, dass die verbleibende jüngere Generation nicht mehr so leicht mit den traditionellen Formen der kirchlichen Arbeit zu erreichen ist.

Eine nur noch punktuelle Teilnahme an kirchlichen Angeboten wird mehr und mehr die Regel.

Wenn Menschen den Kontakt zur Kirche suchen, dann vor allem, weil sie Antworten auf existenzielle Fragen suchen – und das ist eine Chance, die wir auf jeden Fall nutzen sollten. Wir müssen wahrnehmen und klar benennen:

Religiöse Erziehung findet nicht mehr so selbstverständlich statt, wie noch vor einigen Jahren. Die Generationsweitergabe des Evangeliums gelingt zunehmend weniger. Uns werden künftig immer mehr Menschen begegnen, die kein irgendwie ambivalentes Verhältnis zur Kirche mehr haben, sondern gar keines mehr. Das ist Herausforderung und Chance zugleich!³

³ Vgl. V. EKD-Mitgliederuntersuchung: http://ekd.de/download/ekd_v_kmu2014.pdf

Sie finden in der Statistik (S. 21) die Konfirmandenzahlen der letzten zehn Jahre. Deutlich zeichnet sich in den letzten drei Jahren ein leichter Abwärtstrend ab. Umso mehr gilt: Diesen jungen Menschen müssen wir sagen können, welche Kirche wir sein wollen und was wir ihnen zu bieten haben und wie wir als Kirche attraktiv bleiben. Wir müssen sie auch fragen, was sie von uns als Kirche erwarten bzw. genau anhören, was sie von uns brauchen und erwarten.

Mehr und mehr besorgt überlege ich: Wie sollen Pfarrerinnen und Pfarrer dafür werben, diesen wunderbaren Beruf zu ergreifen, wenn sie immer nur von Sparbeschlüssen, Stellenstreichungen und noch mehr Arbeit hören und lesen? Es alarmiert mich, wenn ich in den ersten Veröffentlichungen von Ergebnissen der Gesundheitsbefragung der Pfarrvertretung⁴ lesen muss, dass für 13,7 % der Befragten der Verlust ihrer Identifikation mit Kirche ein Stressfaktor sei. Das alles zeigt mir: Mit diesem „depressiven“ Blick auf die Gegebenheiten und Herausforderungen können wir, will ich, die Zukunft unserer Kirche nicht gestalten!

Dass wir noch Stellen einsparen müssen, ist, denke ich, mittlerweile jedem klar. Aber das kann und darf nicht die einzige Botschaft sein, die von diesem Personalbericht ausgeht. Sonst kann es uns passieren, dass wir selbst die verbleibenden 400 Gemeindepfarrstellen und 150 Funktionsstellen, die ab 2026 erreicht sein sollen, nicht mehr besetzen können.

Immer stärker nehmen wir wahr, dass wir sehr genau hinschauen müssen, wie wir künftig die Pfarrstellenanpassung gestalten, und es stellt sich die Frage, ab welchem Zeitpunkt wir grundsätzlich umsteuern müssen. Schon jetzt merken wir, dass wir mit unserem Pfarrstellen-Bemessungssystem an Grenzen geraten. Es wird deutlich, dass wir ein System benötigen, das mit weniger Faktoren auskommt als die jetzige Formel sie bietet. Das Feilschen um Punkte ist für alle Seiten auf Dauer zermürend.

Bis 2017 werden wir allerdings weiter mit der Kurhessen-Formel arbeiten, um keine Verunsicherung in Gemeinden und Kirchenkreisen zu schaffen! Das heißt, wir werden jährlich ungefähr 6 - 8 Pfarrstellen abbauen müssen, um unser Einspar-Ziel von 74 zu erreichen.

Darüber hinaus müssten wir – entsprechend den Vorgaben – ab 2018 deutlich mehr als zehn Stellen jährlich streichen. Es wird schwer sein, damit eine flächendeckende pastorale Versorgung, wie wir sie bisher kennen, aufrecht zu erhalten.

Bei der Umsetzung des synodalen Auftrags, eine neue Bemessungsformel und eine neue Relationsformel zu entwickeln, sollten wir auch die Folgen sorgsam im Auge behalten.

⁴ <http://pfarrvertretung.de/download/Info-Brief%201.pdf>

Im Blick auf dieses neue Denken und Handeln bitte ich Sie, sich mit uns auf den Weg zu machen und mit zu denken und mit zu beraten, und zwar auf allen Ebenen, auch und besonders in den Kirchengemeinden.

Ich möchte, dass auch in Zukunft unsere kirchliche Arbeit an und für die Menschen und für Gott mit Lust und Liebe getan wird. Je besser und je überzeugender wir uns neu aufstellen, je mehr werden wir junge Menschen zum Mittun gewinnen können.

Was brauchen wir also bis 2026 und darüber hinaus? Meine Antwort lautet:

Wir brauchen weiterhin gute, motivierte und von der Sache Jesu begeisterte und überzeugte Pfarrerinnen und Pfarrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Und dafür müssen wir die Voraussetzungen schaffen.

Schrieb Prälat Herzberg noch 1986: „Dann aber fingen Ende der 70er-Jahre die Zahlen der Theologiestudenten an zu wachsen in einem erst sehr tröstlichen, dann aber bald beängstigendem Maß...“, so müssen wir heute feststellen: Es bedarf intensiver Anstrengungen, um dem abnehmenden Trend der Studierenden-Zahlen entgegenzuwirken.

Die Zahlen unserer Statistik (S. 15) sprechen hier eine eindeutige Sprache: Wenn es uns nicht gelingt, in die Werbung des theologischen Nachwuchses zu investieren, werden wir bereits die ab ca. 2020 / 2021 entstehenden Vakanzen bei weitem nicht besetzen können. Ein kleiner „Trost“ mag sein, dass sich längst nicht mehr alle Theologiestudierenden auf die landeskirchliche Liste setzen lassen und wenn doch, dann oft recht spät. Man orientiert sich mittlerweile sehr sorgfältig, was welche Landeskirche zu bieten hat. Hannover bezahlt zum Beispiel die Semestergebühren. Das ist eine große Entlastung für junge Leute. Nein, die „Konkurrenz“ schläft nicht!

Das Blatt hat sich vollkommen gewendet: Während der Nachwuchs früher froh und dankbar war, in der eigenen Landeskirche überhaupt eine Stelle zu bekommen, sind jetzt die Kirchen EKD-weit herausgefordert, die Studierenden mit attraktiven Angeboten zu umwerben.

Unsere Landeskirche muss sich in dieser Beziehung nicht verstecken, allerdings gilt es, die vorhandenen Angebote noch stärker zu profilieren, zu koordinieren und auszubauen. Schon seit einiger Zeit haben wir unsere Liste und auch das Vikariat und den Pfarrdienst für Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Landeskirchen geöffnet.

Um junge Menschen für den Pfarrberuf oder einen anderen kirchlichen Beruf gewinnen zu können, nimmt man in anderen Landeskirchen bereits jetzt schon Geld in die Hand, um Nachwuchswerbung zu betreiben und um den Pfarrberuf so attraktiv wie möglich zu gestalten. So haben viele Landeskirchen inzwischen eigene Stellen dafür geschaffen und konnten dadurch die Zahl der Studierenden auf ihren Listen deutlich steigern.

Aber auch in anderen kirchlichen Berufen mangelt es inzwischen an Nachwuchs: Gesucht werden Studierende der Kirchenmusik genauso wie angehende Diakoninnen und Diakone.

Für mich ist ein richtiger Schritt in die richtige Richtung getan worden mit dem Angebot des Freiwilligen Sozialen Jahrs in der Kirchengemeinde. Junge Leute sollen hier nach ihrem Schulabschluss gezielt an kirchliche Arbeitsfelder herangeführt werden, um sie für kirchliche Berufsfelder zu begeistern. Ich bin sehr froh darüber, dass Gemeinden bereit sind, einen jungen Menschen über ein Jahr zu begleiten und ihm oder ihr die Möglichkeit des Hineinschnüpperns in verschiedene Arbeits- und Berufsfelder zu bieten.

Das FSJ in einer Kirchengemeinde ist ein gutes Beispiel dafür, dass wir in Zukunft die Werbung für theologische und kirchliche Berufe stärker regional verankern sollten. Zentrale Informationsangebote und Werbemaßnahmen sollen zwar beibehalten werden, aber junge Menschen sind gut und manchmal sogar besser über die regionale Jugendarbeit, über schulische und ortsgemeindliche Kontexte anzusprechen.

Interesse zu wecken gelingt am besten über persönliche Kontakte und Vorbilder. Menschen, die in theologischen und kirchlichen Berufen arbeiten. Kirchengemeinden und Kirchenkreise können viel dazu beitragen, Jugendliche für den christlichen Glauben und darauf basierend auch für kirchliche Berufsfelder zu begeistern. Da erbitte ich mir Ihre Unterstützung z. B. mit Schüler-Pfarrer-Tagen oder einer „Werbeveranstaltung“ in Oberstufenklassen mit überzeugten Pfarrerinnen und Pfarrern!

Mit dem Studienhaus, das in diesem Jahr sein 20-jähriges Bestehen feiert, haben wir in Marburg ein gutes Angebot, um die Verbindung der dortigen Theologiestudierenden zu unserer Kirche zu stärken oder allererst zu knüpfen. Denn auch viele Studierende, die den Pfarrberuf oder auch das Lehramt Religion anstreben, haben keine klassische kirchliche Sozialisation mehr durchlaufen, so dass die Präsenz der Kirche bei diesen Studierenden viel bewegen kann. Unsere kirchliche Aufmerksamkeit ist darüber hinaus auch bei Studierenden anderer Studiengänge wichtig und notwendig. Dies leistet die Arbeit der Evangelischen Studierendengemeinden in unserer Landeskirche und ebenso der Hessischen Stipendiatenanstalt (Collegium Philippinum) in Marburg.

4. Was haben wir zu bieten?

Kriterien wie Gehalt oder Karriere spielten bei der Wahl des Pfarrberufs schon früher eine eher untergeordnete Rolle; auch in der nachwachsenden Generation gilt das noch. Junge Menschen fragen heute viel eher danach, welche Möglichkeiten ihnen ein Beruf bieten kann, sich selbst zu verwirklichen; wie sich die Arbeitsbedingungen gestalten, ob sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen und ob der Beruf die gewünschten Freiheiten für eigene Interessen und Hobbys lässt.

Daher müssen wir auch deutlich machen können, was wir jungen Menschen zu bieten haben, wenn wir sie zu einem Theologiestudium und zur Wahl des Pfarrberufs gewinnen wollen.

Bereits in meinem letzten Personalbericht habe ich darauf hingewiesen, welche Faktoren den Weg vom Theologiestudium ins Pfarramt erschweren (ständige Bereitschaft, gläsernes Pfarrhaus, Ansprüche der Gemeinde etc.).

Wir sehen aber auch, dass Theologiestudierende oder Abiturienten und Abiturientinnen Pfarrer erleben, die am Rande der Belastungsgrenze arbeiten. Auch darum müssen Arbeitsbedingungen im Pfarrberuf geschaffen werden, die den Schwestern und Brüdern im Amt ihren Dienst erleichtern und für den Nachwuchs so attraktiv erscheinen, dass sie diesen Beruf ergreifen wollen.

5. Aufgaben-Kritik im Pfarrberuf

Diesen Herausforderungen stellen wir uns in verschiedener Hinsicht. So haben wir im PEP-Ausschuss eine Aufgabenkritik im Pfarrberuf erarbeitet, die noch ausgewertet werden muss.

Aus vielen Gesprächen weiß ich, wo bei den Pfarrerinnen und Pfarrern „der Schuh drückt“. Ich möchte zukünftig noch stärker darauf achten, dass wir hier Klarheit schaffen, statt den Schuh noch enger zu schnüren. Die ständige Zunahme von Aufgaben im Pfarramt führt nicht allein zu Stress und Überlastung unserer Pfarrerinnen und Pfarrer. In einer Situation zurückgehender Theologenzahlen (durch Stellenabbau und künftige Vakanzen) wird dadurch auch der gesamtkirchliche Erosionsprozess beschleunigt. Unser Ziel muss es daher sein, die pastoralen Kerntätigkeiten so zu stärken, dass für den direkten Kontakt zu den Menschen ausreichende, zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen.

Eine wichtige Aufgabe wird in diesem Zusammenhang in der Entlastung von Verwaltungsaufgaben liegen müssen, denn die Zeit und Energie, die dafür aufgewendet wird geht in hohem Maße zu Lasten der Theologie und des direkten Kontakts zu den Menschen. Denkbar ist für mich in diesem Zusammenhang etwa die Schaffung bzw.

gemeinsame Nutzung von Sekretariatskräften für mehrere Gemeinden. In der Stadt möglich, auf dem Land schwieriger, aber machbar, z. B. in zukünftigen Kooperationsräumen.

Darüber hinaus wird ein Blick auf die Dienstgemeinschaft von Pfarrerinnen und Pfarrern, Diakonen, Jugendarbeiterinnen, Kirchenmusikerinnen und Ehrenamtlichen nötig sein, die es zu stärken gilt. Die Zusammenarbeit muss strukturierter, die Lasten auf mehrere Schultern gleichmäßiger verteilt werden.

Ob und inwieweit wir eine Empfehlung für die wöchentliche Arbeitszeit im Pfarrberuf geben, ist noch in der Diskussion. Unsere Schwesterkirche in Südhessen geht in einem Entwurf von einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden aus, in dem allein acht Stunden für die Belastungen angerechnet werden, im Pfarrhaus zu wohnen.

6. Regionale Kooperationsräume

Aber auch die Zusammenarbeit innerhalb der Pfarrerschaft soll ausgebaut werden. Entsprechende Fortbildungen werden bereits jetzt vom Predigerseminar angeboten und müssen noch ausgeweitet werden.

Die Zusammenarbeit der Schwestern und Brüder im Pfarramt, aber auch der anderen Berufsgruppen soll künftig in regionalen Kooperationsräumen geschehen – viele von Ihnen kennen solche Formen der Zusammenarbeit bereits unter dem Begriff der „Regionalisierung“. Außerdem können wir hier inzwischen auch auf die ersten Erfahrungen aus den Groß-Kirchspielen aufbauen. Mit der Bildung von Kooperationsräumen soll flexibel auf Aufgaben in einer Region reagiert werden können, auch darauf habe ich bereits im letzten Jahr hingewiesen.

In regionalen Kooperationsräumen können z. B. Vertretungen und Rufbereitschaften besser geregelt werden, die es dann auch ermöglichen, einen verlässlichen freien Tag pro Woche einhalten zu können.

Im Zusammenhang mit den Überlegungen zu den Stellenpools auf Kirchenkreisebene möchte ich anregen zu prüfen, inwieweit wir feste Springerstellen mit einplanen sollten. Freistellungen für Elternzeit oder längere Ausfälle wegen Krankheit überbrücken wir schon jetzt oft mit vorübergehender Aufstockung von Dienstverhältnissen, sodass nicht allzu große Zusatzbelastungen durch Vertretungen auf die Kolleginnen und Kollegen in der Nachbarschaft zukommen. Ich denke, dass solche Dienste sehr zur Entspannung in den Kirchenkreisen beitragen können.

Da wir uns während dieser Synodentagung auch mit dem Thema Inklusion beschäftigen, will ich nicht unerwähnt lassen, dass meines Erachtens gerade die Strukturierung des Pfarrdienstes in Teams und Kollegien einen biografisch bzw. an den Gaben

und Fähigkeiten orientierten Einsatz ermöglicht, der auch den Grundsätzen der Inklusion entspricht.

Andererseits ermöglichen die Zusammenarbeit und die Ausdifferenzierung in den Kooperationsräumen eine gewisse inhaltliche Schwerpunktsetzung und Spezialisierung, die den Einsatz von Zusatzqualifikationen ermöglicht und so einen Baustein für eine horizontale Personalentwicklung bilden.

So kann deutlich werden, dass die Strukturveränderungen nicht nur noch mehr Arbeit mit sich bringen, sondern die Bedingungen auch zum Besseren verändern können.

Die Idee der Stellenpools und der Kooperationsräume kann allerdings noch weitergehen: wenn andere Berufsgruppen mit einbezogen werden, entstehen regionale Teams mit einer klaren Aufgabenteilung, in denen alle Beteiligten von den Kompetenzen der anderen profitieren können. So ist es bereits in der Mitteldeutschen Kirche üblich und wird von der Pfarrerschaft ausgesprochen positiv gewertet.

Natürlich müssen die verschiedenen kirchlichen Ämter und Berufe dazu stärker profiliert und aufeinander bezogen werden, damit die verschiedenen „Gewerke“ beim Bau von Kirche und Gemeinde sinnvoll aufeinander bezogen sind.

Dankbar erlebe ich, wie sich in den Kirchenkreisen mehr und mehr der Blick in Richtung Zusammenarbeit weitet. Gelungene Projekte aus verschiedenen Regionen erzählen davon.

Interessanterweise ist diese Art der Zusammenarbeit auch für andere ausgesprochen attraktiv. Aus dem Bereich der Kommunen kommt viel Anerkennung für unsere bereits existierenden kirchlichen Nachbarschaftsverbände: „Da haben Sie uns etwas voraus...“

Mir gefällt daran auch, dass Stärkere und Schwächere zusammenarbeiten und einer den anderen damit auch fördern, herausfordern, ermutigen, entlasten kann. Wie heißt es so schön im Prediger 4,9ff: „So ist's ja besser zu zweien als allein; denn sie haben guten Lohn für ihre Mühe. Fällt einer, so hilft ihm sein Gesell auf...“ Auch im Markusevangelium lesen wir, dass Jesus seine Jünger nicht allein, sondern zu zweit ausgesendet hat.

7. Das Pfarrhaus

So lange wir es finanziell darstellen können, muss m. E. die Besetzbarkeit einer Pfarrstelle Vorrang haben vor möglichen Einsparungen. Aus diesem Grund, so haben Sie entschieden, sollen wir auch weiterhin Pfarrdienstwohnungen vorhalten, denn nicht überall gibt es geeigneten oder bezahlbaren Wohnraum.

Um das Pfarrhaus nicht zu einer Belastung oder Zumutung für deren Bewohnerinnen und Bewohner werden zu lassen, müssen die verbleibenden Pfarrhäuser allerdings so saniert und umgebaut werden, dass sie möglichst ökologischen Standards entsprechen und eine klare Trennung von Privat- und Amtsbereich ermöglichen. Auch das ist in unseren Synodenbeschlüssen deutlich zum Ausdruck gebracht worden. Es ist eine große, aber lohnende Aufgabe! Die bereits veröffentlichten Ergebnisse der Gesundheitsbefragung der Pfarrvertretung zeigen ein für mich klares Ergebnis: Die Zufriedenheit mit dem Wohnen im Pfarrhaus und deren Akzeptanz sind vor allem von den baulichen Standards, die in den Pfarrhäusern vorgefunden werden, abhängig.⁵

8. Wie kommen wir dahin? – Auf dem Weg der Umsetzung

Für den „Korridor theologisches Personal“ hat der Ausschuss für Personalentwicklungsplanung (PEP) den Auftrag erhalten, nicht nur weitere Einsparungen umzusetzen, sondern auch geeignete Strukturen dafür zu finden, die es ermöglichen, auch in Zukunft eine pastorale Versorgung zu gewährleisten.

Der PEP-Ausschuss hat sich dafür auf einen Arbeitsplan verständigt:

- In der ersten Hälfte dieses Jahres widmen sich zwei Arbeitsgruppen der Überprüfung von Funktionspfarrstellen und den Überlegungen zu Stellenpools im Kirchenkreis.
- Bis zum Ende des Jahres 2015 sollen die Grundlagen einer neuen Struktur der pfarramtlichen Versorgung erarbeitet sein, auf deren Grundlage ein neues Pfarrstellen-Bemessungssystem entwickelt werden soll.
- Bis 2017 gelten die Kurhessen-Formel als verbindliche Grundlage der Pfarrstellenbemessung und der 2009 beschlossene Plan für die Pfarrstellenanpassung, der weiterhin umgesetzt wird.

⁵ Vgl.: <http://pfarrvertretung.de/download/Info-Brief%201.pdf>

9. Stellenpools in den Kirchenkreisen

Über die Kooperationsräume habe ich bereits gesprochen. Sie sind ein Baustein der neuen Arbeitsstrukturen in den Regionen. Die vom Zukunftsausschuss vorgeschlagenen Stellenpools auf der Ebene der Kirchenkreise sind dabei als Instrument der Personalsteuerung ein weiterer Aspekt.

Es ist gewünscht, das Wissen um die Anforderungen aus der Region in die Stellenplanung einfließen zu lassen und noch besser als bisher eine an den Aufgaben vor Ort orientierte Stellenplanung zu ermöglichen.

Allerdings gilt es das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen sorgsam zu prüfen und die Gewichte neu zu definieren. Auch bisher wurde sehr aufmerksam darauf geachtet, dass die Kirchenkreisvorstände sowohl bei der Pfarrstellenanpassung als auch bei der Stellenbesetzung Mitspracherecht haben. Wenn wir auf Stellenpools in den Kirchenkreisen zugehen wollen, muss ernsthaft abgewogen werden: Welche Rolle spielt weiterhin das Wahlrecht der Kirchenvorstände? Welche Entscheidungen können im Kirchenkreis getroffen werden, und welche Entscheidungen sollen dem Bischof vorbehalten bleiben? Welche Folgen haben die jeweiligen Modelle für unsere Kirche als Ganzes? Wie können wir die Einheit der Kirche bewahren und gleichzeitig mehr Verantwortung in die Regionen geben? Diese und weitere Fragen müssen im Vorfeld sorgfältig reflektiert und schließlich behutsam in Strukturen gegossen werden.

Die entsprechende Arbeitsgruppe des PEP-Ausschusses wird hierzu nach Prüfung vergleichbarer Modelle aus anderen Landeskirchen einen Vorschlag erarbeiten.

10. Funktionspfarrstellen

Eine Arbeitsgruppe überprüft derzeit alle landeskirchlichen Pfarrstellen. Dabei sind neben Einsparvorgaben vor allem inhaltliche Kriterien handlungsleitend.

In einer sich immer stärker ausdifferenzierenden Gesellschaft treten neben den Wohnort, an dem wir uns mit unserer parochialen Struktur orientieren, weitere Lebenswelten wie z. B. Schule oder Beruf und Freizeitangebote, die außerhalb des Wohnorts wahrgenommen werden. Neben der Ortskirche / Parochie gewinnen „kirchliche Orte“ zunehmend an Bedeutung, also Orte, an denen Gottesdienste gefeiert werden, Menschen seelsorglich begleitet oder für sie Bildungsangebote gestaltet werden.

In Krankenhäusern, Justizvollzugsanstalten, Bildungshäusern, Akademien oder auch auf dem Campingplatz ereignet sich Kirche / Gemeinde genauso, wie in unseren Kirchen oder Gemeindehäusern. Deshalb müssen wir dort auch weiterhin als Kirche mit

Pfarrerinnen und Pfarrern präsent sein, um den Menschen als Weggefährten zur Seite zu stehen.

Gerade als missionarische Kirche dürfen wir uns nicht ängstlich um den eigenen Kirchturm scharren, sondern müssen eher auf den Turm steigen, um den weiten Blick auf die Menschen um uns herum zu behalten und zu gewinnen.

In vielen dieser Bereiche können wir glücklicherweise auf Menschen zählen, die sich ehrenamtlich engagieren und in ihrer Freizeit als „grüne Damen“ oder bei „Kirche unterwegs“ wichtige Dienste leisten. Deren Dienst ist zu stärken und kompetent zu begleiten.

Wir benötigen aber genauso theologisch gut ausgebildete und sprachfähige Pfarrerinnen und Pfarrer, die das Evangelium zeitgemäß und auf verschiedene Zielgruppen abgestimmt zur Sprache bringen können. Außerdem ist damit zu rechnen, dass sich das Ehrenamt in den nächsten Jahren stark verändern wird. Menschen lassen sich für ein Engagement weiterhin gewinnen, aber wollen sich darin auch qualifizieren und wollen sich zunehmend auch nur zeitlich begrenzt engagieren. Das haben u. a. die Diskussionen rund um die Kirchenvorstandwahl deutlich gemacht.

Dort, wo wir ein kirchliches Arbeitsfeld für notwendig erachten, müssen wir zur Absicherung der Kontinuität und der Standards weiter hauptamtliches Personal einsetzen. Dabei wird zu überprüfen sein, welche hauptberufliche Tätigkeit weiterhin von Pfarrerinnen und Pfarrern ausgeübt wird, und welche Bereiche von anderen Berufsgruppen besser und effizienter übernommen werden können.

11. Hilfen für Gemeinden

Von den geschilderten Umstrukturierungsprozessen sind nicht nur Pfarrerinnen oder Pfarrer betroffen, sondern auch die Kirchengemeinden und Kirchenvorstände.

Zurzeit wird im Personaldezernat ein Leitfaden erarbeitet, der die wichtigsten organisatorischen Dinge beschreiben soll, die bei einem Pfarrstellenwechsel oder der Aufhebung einer Pfarrstelle zu beachten sind. Damit wollen wir auf die vielen Nachfragen reagieren, die uns aus betroffenen Gemeinden erreichen.

Sind Kirchengemeinden von Maßnahmen der Pfarrstellenanpassung betroffen, haben sie die Möglichkeit, eine Gemeindeberatung durch das Institut IPOS in Friedberg in Anspruch zu nehmen. Die Landeskirche gewährt hierfür einen Zuschuss von 500,00 € pro betroffener Kirchengemeinde.

Ich bin mir bewusst, dass wir vor zum Teil schmerzlichen Entscheidungen stehen.

Bei allem aber ist mir sehr daran gelegen, das geschwisterliche Miteinander zu bewahren und zu fördern.

Deshalb möchte ich ausdrücklich dazu ermutigen, sich immer wieder mit Rückmeldungen, Kritik und Anfragen an uns zu wenden. Bitte teilen Sie uns Ihre Erfahrungen mit und sagen Sie uns, „wo der Schuh drückt“. Nur auf diese Weise können wir die vor uns stehenden Herausforderungen so meistern, dass möglichst alle mitgehen können auf dem Weg, der vor uns liegt.

12. Notfallseelsorge

Eine Aufgabe, die wir bereits umgesetzt haben, ist eine klare Regelung für den organisatorischen Rahmen der Notfallseelsorge. In einer Arbeitsgruppe mit Fachleuten haben wir eine Dienstordnung für die Notfallseelsorge erstellt, in der dieses wichtige Aufgabengebiet als allgemeine Dienstpflicht definiert und der organisatorische Rahmen wenigstens allgemein geregelt wird. Zusätzlich wurde eine Handreichung für Dekaninnen und Dekane entwickelt, in der Anregungen und Hilfen für die konkrete Umsetzung formuliert sind, z. B. der Umgang mit den dienstfreien Tagen, die in den Bereitschaftswochen nicht genommen werden können, spezielle Regelungen für Pfarrerinnen und Pfarrern in der Schule oder in der Klinik-Seelsorge oder auch Kriterien für Freistellungen von der Dienstpflicht und mögliche Kompensationen für die Mehrarbeit der anderen.

Dabei wurde deutlich, dass wir gut daran getan haben, relativ allgemeine Regelungen zu treffen, denn die Rahmenbedingungen vor Ort sind regional doch sehr unterschiedlich.

Mit der Notfallseelsorge sind wir nah bei den Menschen, denen wir in existenziellen Krisen- und Ausnahmesituationen beistehen. Die Berichte von einem bundesweiten Symposium zum Thema Notfallseelsorge bestätigen mir, dass wir gut daran tun, diesen Dienst auch weiterhin flächendeckend anzubieten. Von staatlicher und kommunaler Seite genießt die Notfall- und Polizeiseelsorge allerhöchste Wertschätzung.

13. Zukunftsideen

Mit dem Blick auf 1. Kor. 3 habe ich die Frage gestellt, welche Kirche wir für die Zukunft bauen wollen, mit welchen Materialien und in welchem Baustil wir weiterbauen und umbauen auf dem einen Fundament und auf den Baumaßnahmen, mit denen unsere Vorgänger auf die Herausforderungen ihrer Zeit reagiert haben.

Derzeit investieren wir einen vergleichsweise hohen Anteil unserer Energien / Finanzen in einen relativ geringen Anteil der so genannten Kerngemeinde. Die übrigen Mitglieder erreichen wir mit unseren Angeboten höchstens punktuell. Wie fragil deren Bindung an die Kirche ist, zeigen uns derzeit nicht nur die deutlich gestiegenen Austrittszahlen in Folge der Diskussionen um die Verwendung kirchlicher Finanzen im Bistum Limburg. Es ist nicht mehr selbstverständlich zur Kirche zu gehören.

Unsere Erfahrungen, aber auch die ersten Ergebnisse der neuesten EKD-Mitgliederbefragung zeigen, wie wenig wir uns auf die traditionellen Instanzen der religiösen Sozialisation noch verlassen können. Eltern verlassen sich auf die Arbeit der Institutionen, wie z. B. Kindergärten oder den Religionsunterricht in den Schulen, wenn es ihnen noch wichtig ist, dass ihre Kinder etwas von Gott erfahren.

Unsere Aufgabe als missionarische Volkskirche sehe ich darin, theologisch kompetente Lebensbegleitung und Zeitgenossenschaft anzubieten. Es geht nicht darum, auf Fragen zu antworten, die keiner in unserer Gesellschaft stellt. Vielmehr müssen wir künftig sehr sensibel hinhören und erspüren, was nottut.

Die „treuen Kirchenfernen“ stehen in Gefahr, sich zu „Übergangsmittgliedern ins Konfessionslose“ zu entwickeln. Angesichts solcher Entwicklungen und einer zunehmenden „Privatisierung des Christlichen“ benötigen wir – ich sagte es bereits – gut ausgebildete Menschen in allen kirchlichen Berufen, die in der Lage sind, sich mit dem Zeitgeist auseinanderzusetzen, ohne sich darin zu verlieren, und die aus der Sicht des Evangeliums Deutungen anbieten, sich in die gesellschaftliche Diskussion einbringen und, wo es nötig ist, Kritik äußern und widersprechen.

Mein Wunsch ist es, dass unsere Kirche auch künftig ihr Hirtenamt wahrnimmt, das uns an die Menschen weist, die Begleitung und Beistand in der Seelsorge oder in sozialen Notlagen benötigen, ein Wächteramt oder prophetisches Amt, das uns nötigt, gegen bestimmte Entwicklungen Widerspruch einzulegen und Widerstand zu leisten, und ein diakonisches Amt, das beides verbindet.

Für die anstehende Strukturreform in unserer Kirche halte ich das *Modell der kirchlichen Orte* von Uta Pohl-Patalong aus folgenden Gründen für bedenkenswert:

- Das Modell ist flexibel. Es kann jederzeit an bestimmte Voraussetzungen angepasst werden. Je nach finanzieller und personeller Ausstattung aber auch abhängig von den Bedürfnissen der Menschen können kirchliche Orte neu entstehen oder auch wegfallen.
- Das Modell ermöglicht eine Binnendifferenzierung des kirchlichen Angebots. In unserer sehr unterschiedlich strukturierten Landeskirche benötigen wir solch ein Modell, das im ländlichen Bereich eine stärkere Orientierung an vereinskirchlichen Strukturen zulässt, es aber auch ermöglicht, im städtischen

Kontext kirchliche Orte mit stärker inhaltlich definierten Angeboten zu gestalten.

- Das Modell ist offen für ganz unterschiedliche Zielgruppen. Menschen auf der Suche nach einer kirchlichen Heimat, Gemeinschaft und Geselligkeit im Nahbereich des Wohnorts finden hier genauso Berücksichtigung wie Menschen, die spezialisierte Angebote benötigen oder inhaltlich geprägte, vielleicht auch nur temporär begrenzte Angebote suchen.
- Das Modell ermöglicht die Weiterentwicklung der kirchlichen Berufe, nicht nur des Pfarrberufs, und regt dazu an, die kirchlichen Ämter zu differenzieren, aber auch aufeinander zu beziehen. Es ermöglicht ein hohes Maß an Beteiligung, indem es das Ehrenamt inhaltlich weiterentwickelt und die Rollen von Haupt- und Ehrenamtlichen aufeinander bezieht.

Wir alle wissen es: Dem Ehrenamt kommt eine immer größere Bedeutung zu. Eine Beobachtung dazu: Noch nie hatten wir so viele Menschen, die den Lektorendienst anstreben oder ausüben. Für den Dienst als Prädikantin oder Prädikant werden derzeit sogar zwei Ausbildungskurse angeboten. Das ist eine sehr erfreuliche Entwicklung. Gleichzeitig streben aber immer weniger junge Menschen den Pfarrdienst an. Das ist weniger erfreulich; denn beide sind wichtig! Die Rolle der Hauptamtlichen (und ich spreche hier bewusst von Hauptamtlichen, nicht nur von Pfarrern und Pfarrern) im Gegenüber zu den Ehrenamtlichen ist es, Unterstützung und Begleitung anzubieten. Sie sollen selbstbestimmtes ehrenamtliches Engagement ermöglichen, dazu qualifizieren und motivieren.

Eine klare Profilierung der kirchlichen Berufe und Ämter ist notwendig, um deutlich zu machen, warum es sich künftig noch lohnt, ein langes Theologiestudium auf sich zu nehmen, statt in einem Prädikantenkurs qualifiziert zu werden oder in deutlich kürzerer Zeit ein Bachelor- oder Masterstudium als Diakon oder Gemeindepädagogin zu absolvieren.

Um hier nicht falsch verstanden zu werden: Ich bin froh und dankbar für alle Menschen, die sich für ihre Kirche engagieren. Um unsere Kirche weiter zu bauen und sie zeitgemäß umzubauen, brauchen wir alle, die mit den für sie zur Verfügung stehenden „Baumaterialien“, ihren Gaben und Fähigkeiten und in dem ihnen möglichen zeitlichen Rahmen mit bauen! Aber wenn wir das Ehrenamt in seiner Besonderheit würdigen wollen, muss es unterscheidbar sein von anderen Ämtern, die wiederum ihr eigenes Profil und ihren eigenen Charakter haben müssen, aus dem ihr spezieller Beitrag zum Bau der Kirche deutlich wird.

Dazu müssen wir den Gedanken der Dienstgemeinschaft aller in der Kirche Tätigen stärken und weiterentwickeln. Wir alle bauen Kirche und wir alle bauen auf demselben Fundament, nämlich Christus.

Eine wunderschöne Geschichte zu den unterschiedlichen Blickwinkeln ist für mich die der drei Steinmetzen, die ich Ihnen zum Schluss einfach noch erzählen muss:

„Drei Bauarbeiter sind dabei, Steine zu behauen, als ein Kind dazu kommt und den ersten Arbeiter fragt: „Was tust du da?“ „Siehst du das denn nicht?“, meint der und sieht nicht einmal auf. „Ich behaue Steine!“ „Und was tust du da?“, fragt das Kind den zweiten. Seufzend antwortet der: „Ich verdiene Geld, um für meine Familie Brot zu beschaffen. Meine Familie ist groß.“ Das Kind fragt auch den dritten: „Was tust du?“ Dieser blickt auf in die Höhe und antwortet leise: „Ich baue eine Kathedrale!“

Was wir kirchlichen Bauleute brauchen, ist Kraft und Mut, Glaubenshoffnung und Liebesglut, so wie es Christian Gottlob Barth 1827 in dem schönen Lied „Sonne der Gerechtigkeit“ geschrieben hat:

„Gib den Boten Kraft und Mut,
Glaubenshoffnung, Liebesglut,
lass‘ die Früchte deiner Gnad‘
folgen ihrer Tränensaat.
Erbarm dich, Herr.“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!