



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

zu Tagesordnungspunkt 1
der 3. Tagung der 13. Landessynode
vom 24. bis 26. April 2017
in Hofgeismar

von Prälatin Marita Natt

Inhalt

1. Rückblick auf die Arbeit in den PEP-Ausschüssen	2
2. Erwartungen der Theologiestudierenden	6
3. Zwischenschritte auf dem Weg zur Umsetzung der Reformen	8
4. Überlegungen zu einer integralen Personalpolitik.....	10
5. Weitere Schritte zur Umsetzung.....	15
6. Einige Anmerkungen zur Statistik	16
7. Aktuelle Entwicklungen	18
Anhang: Personalstatistik 2017	

Wir sind eine gabenorientierte Kirche!

*Gaben gibt es viele, Liebe vereint. Liebe schenkt uns Christus;
Gaben gibt es viele, Liebe vereint – und wir sind eins durch ihn.*

*Dienste leben viele aus einem Geist, Geist von Jesus Christus.
Dienste leben viele aus einem Geist – und wir sind eins durch ihn.
(EG 268, Dieter Trautwein)*

Liebe Schwestern und Brüder!

Auch dem diesjährigen Personalbericht stelle ich – wie Sie das von mir gewohnt sind – einen Liedvers voran. Dieter Trautwein hat diese Verse 1976 gedichtet, also etwa zu der Zeit, als in den Landeskirchen die Planungen so richtig anliefen, um die sich abzeichnende so genannte Theologenschwemme zu bewältigen. Doch nicht allein der zeitliche Bezug hat mich zur Wahl dieser beiden Liedverse bewogen. Sie sind gleichzeitig eine Art inhaltliches Leitmotiv für meinen letzten Personalbericht, in dem ich die Vielfalt der Dienste in unserer Kirche und ihre Einheit in dem **einen Geist** in den Mittelpunkt stellen möchte. Die bevorstehenden Veränderungen, die unsere Beschlüsse von 2015 nach sich ziehen, stoßen nicht nur auf Verständnis oder Gegenliebe. Das hat mich veranlasst, zurück zu schauen auf die Impulse unserer Vorgängerinnen und Vorgänger, die die Geschicke unserer Landeskirche entscheidend mitgelenkt haben.

1. Rückblick auf die Arbeit in den PEP-Ausschüssen

In unserer Landeskirche wurde im Jahr 1979 der erste PEP-Ausschuss ins Leben gerufen. Die Aufgaben dieses Ausschusses umriss eine Empfehlung der Kirchenkonferenz der EKD, in der die Ziele der Personalplanungen beschrieben wurden: Es sollte darum gehen, die große Zahl von Menschen, die sich auf kirchliche Berufe – nicht nur auf den Pfarrberuf – vorbereiteten, in den kirchlichen Dienst zu bringen.

Schon damals hatte man im Blick, dass es ein ausgewogenes Verhältnis von Pfarrern und Pfarrerinnen sowie anderen Berufsgruppen in der Kirche geben müsse. Darum wurde empfohlen, „im Ausbildungsbereich über aufgabenorientierte Berufsprofile für alle kirchlichen Mitarbeiter zu beraten und die Voraussetzung für funktionsbezogene Personalentwicklungspläne („Quotierung“) und entsprechende Folgerungen im Ausbildungsbereich zu schaffen“ sowie „ein Personalplanungsmodell für alle kirchlichen Mitarbeiter zu entwickeln.“ Während weitere Empfehlungen der Kirchenkonferenz von den Herausforderungen der damaligen Entwicklungen geprägt sind, haben die zitierten nichts an Aktualität eingebüßt und lesen sich beinahe wie

die Aufgabenstellung für den neuen, gemeinsamen Personalausschuss, für den die Landessynode formuliert hat: „Ziel soll sein, die Anforderungsprofile der kirchlichen Berufe auf der Grundlage der Aufgabenkritik weiter zu entwickeln.“

Bevor ich den Blick in die Zukunft lenke, möchte ich noch einen Augenblick beim Rückblick verweilen. **Sieben** Ratsausschüsse für Personalentwicklungsplanung (PEP) haben die personalpolitischen Entscheidungen für den Pfarrdienst in der Vergangenheit vorbereitet.

- **PEP I (1979 – 1982) und PEP II (1982 – 1984)** hatten zum Ziel, den Zugang zum Pfarrberuf neu zu regeln und die Grundlagen für eine strategische Personalplanung zu schaffen. Die so genannte Babyboomer-Generation drängte auf den kirchlichen Arbeitsmarkt, was eine neue Form der Planung und Steuerung erforderlich machte. Mit der Odenwald-Formel ist erstmals ein Instrument geschaffen worden, um den Personalbedarf für den Pfarrdienst zu ermitteln. 1981 wurde diese Planungsmöglichkeit der Landessynode vorgestellt. In der Folgezeit hat es immer wieder Widerstände aus Kreissynoden und der Pfarrerschaft gegeben. Die Gründe, die man gegen diese Formel aufführte, sind nahezu die gleichen gewesen, die in 2006 schließlich zur Einführung der so genannten „Kurahessen-Formel“ für die Pfarrstellen-Bemessung geführt haben: zu undifferenziert, zu wenig transparent – und die grundsätzliche Frage: „Lässt sich der Pfarrdienst überhaupt messen?“ Immerhin hat die Einführung der Odenwald-Formel dazu geführt, dass 1984 erstmals in der Geschichte unserer Landeskirche ein Pfarrstellenplan aufgestellt wurde, der die Zahl der Gemeindepfarrstellen (mit 632) und die Zahl der landeskirchlichen Pfarrstellen (mit 124) festlegte. Außerdem wurde im PEP-Ausschuss das erste Erprobungsgesetz für den Pfarrdienst auf den Weg gebracht, das die Möglichkeit von Teildienstverhältnissen und die Stellenteilung für Pfarr-Ehepaare schuf. Im Beamtenrecht hat es damals keinerlei Vorbilder für solche Regelungen gegeben. Außerdem wurde mit dem Erprobungsgesetz ein „Pfarrdienst im Ehrenamt“ ermöglicht, um die Theologinnen und Theologen, denen man keine Pfarrstelle anbieten konnte oder die das selbst nicht wollten, an die Kirche zu binden.

Insgesamt hatten diese Regelungen zum Ziel, für alle geeigneten Theologinnen und Theologen die Ausbildung bis zum Zweiten Examen zu gewährleisten und eine möglichst große Zahl von Bewerbern in den Pfarrdienst übernehmen zu können. Dazu hat man dann auch das Instrument der „Zusatzaufträge“ geschaffen, indem kleinere Pfarrstellen mit einem funktionalen Auftrag verbunden wurden, um einen vollen Dienstauftrag sicherzustellen. Gleichzeitig wurde das Regelalter für den Ruhestand von 70 Jahren auf 65 Jahre gesenkt, um zusätzlich mehr Spielraum für die Übernahme des theologischen Nachwuchses zu gewinnen.

Die Reform der Prüfungsordnung für die Erste Theologische Prüfung legte deutlich höhere Zulassungsvoraussetzungen für die Meldung zur Ersten

Theologischen Prüfung fest. Gleichzeitig wurde die Zahl der jährlich angebotenen Plätze in der Vikarsausbildung auf 40 erhöht, aber auch begrenzt. Sowohl für die Übernahme in den Ausbildungsdienst als auch für die Übernahme in den Pfarrdienst wurden Beratungsausschüsse gebildet.

- **PEP III (1985 – 1991)** überarbeitete das zunächst auf fünf Jahre befristete Erprobungsgesetz, das nunmehr vorsah, beide Ehepartner bei einer Stellenteilung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis anzustellen. Außerdem wurden in diesem Ausschuss die Regularien für die so genannten Solidaritätsfonds-Stellen beraten. Angesichts drohender Arbeitslosigkeit von Theologinnen und Theologen war es auf Initiative des Pfarrvereins zu Solidaritätsabgaben und Gehaltsverzicht seitens der Pfarrerschaft gekommen, um aus diesen Geldern weitere Pfarrstellen finanzieren zu können. So war es möglich, vier (zuletzt sogar acht!) Pfarrstellen zu errichten.
- In den Beratungen des **PEP IV (1992 – 1998)** sah man sich erstmals mit zurückgehenden Gemeindegliederzahlen konfrontiert. In der Folge wurden die Odenwald-Zahlen insgesamt neu berechnet, was zu Veränderungen bei den Gemeindepfarrstellen führte. Insgesamt gab es eine Reihe von Parochialregulierungen und eine Ausweitung der funktionalen Zusatzaufträge für Gemeindepfarrstellen. Angesichts zu erwartender weiterer Mitgliederverluste wurde der Landessynode vorgeschlagen, eine Relation von Pfarrstellen- und Gemeindegliederzahlen festzusetzen. Die Relationszahl wurde 1994 mit 1.320 Gemeindeglieder pro vollem Dienstauftrag festgelegt. Außerdem wurde das Erprobungsgesetz durch den Ausschuss erneut überarbeitet und damit begonnen, Bemessungskriterien für Funktionspfarrstellen (zunächst in der Klinikseelsorge) zu definieren.
- **PEP V (1998 – 2004)** griff die andauernde Kritik an der Pfarrstellenbemessung durch die Odenwald-Formel auf und beriet über alternative Möglichkeiten zur Pfarrstellen-Bemessung. So wurde unter anderem das Modell erörtert, das in der Pfälzischen Kirche noch heute Anwendung findet. Schließlich hat man sich geeinigt, die Odenwald-Formel durch wenige zusätzliche Kriterien zu erweitern, z. B. Sonderpunkte für die Geschäftsführung in Kindertagesstätten. Damit war die Grundlage für die so genannte „Kurahessen-Formel“ gelegt.
- Angesichts eines erwarteten Einnahme-Rückgangs und zurückgehender Mitgliederzahlen war es der Auftrag von **PEP VI (2004 – 2010)**, Anpassungen im Pfarrstellennetz vorzunehmen. Neben der Relation von Gemeindegliedern und Pfarrstellen (Relationsformel) hat man nach einem gerechteren System der Pfarrstellen-Bemessung gesucht. PEP VI schuf daraufhin eine erweiterte Formel zur Bemessung von Gemeindepfarrstellen auf der Basis der Odenwald-Formel, die durch eine Vielzahl zusätzlicher Kriterien ergänzt wurde. Das gleiche galt für Funktionspfarrstellen, für die Bemessungskriterien diskutiert wurden. So hat man für die Altenheim- und Klinikseelsorge mit der Bettenzahl einen probaten Maßstab zur Festlegung der erforderlichen Pfarrstellen in diesem Bereich gewählt.

In Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Evangelische Theologie in Marburg wurde 2007 der Masterstudiengang Evangelische Theologie als zweiter Bildungsweg in das Pfarramt eröffnet.

In die Zeit von PEP VI fiel außerdem die Beratung des Pfarrstellenanpassungsplans, der nun mit Ende dieses Jahres ausläuft. Auf der Basis der Relation von Gemeindegliederentwicklung und Pfarrstellen wurde der Landessynode mit dem Pfarrstellenplan die Streichung von 74 Pfarrstellen bis Ende 2017 zur Beschlussfassung vorgelegt.

- **PEP VII (2010 – 2017)** verständigte sich darauf, die Zielvorgabe für die Pfarrstellenanpassung bis 2017 trotz deutlich stärkerer Mitgliederverluste als angenommen bei der Zahl von 74 Gemeindepfarrstellen zu belassen, um die Akzeptanz der Einschnitte ins Pfarrstellennetz nicht zu gefährden. Doch den Schwerpunkt der Arbeit dieses Ausschusses hat die Vorbereitung der erforderlichen Beschlüsse und Umsetzungsempfehlungen im Rahmen der Empfehlungen des Zukunftsausschusses der Landessynode gebildet, die ich als bekannt voraussetzen kann.

Der Blick zurück auf die Arbeit von sieben PEP-Ausschüssen zeigt zweierlei:

1. Angesichts der hohen Studierendenzahlen war ein neues Denken gefragt. Hatte man seit dem Zweiten Weltkrieg eher den Pfarrer-Mangel und damit eine große Zahl von Vakanzen zu verwalten, dem man z. B. mit der Einführung der Pfarrverwalter-Ausbildung zu begegnen suchte, galt es mit Beginn der 1980er Jahre, mit immer neuen Instrumenten der Personalplanung möglichst vielen jungen Menschen den Zugang zum Pfarramt zu ermöglichen. Die anfangs erwähnten Empfehlungen der EKD-Kirchenkonferenz traten in den Hintergrund, da Kirchenkreise und Kirchengemeinden in der Lage waren, eine Reihe neuer Stellen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in diakonischen Arbeitsfeldern einzurichten – man konnte finanziell noch aus dem Vollen schöpfen. Die finanziellen Möglichkeiten und die Vielzahl der Stellen führten jedoch auch dazu, dass es kaum zu einer Verhältnisbestimmung der kirchlichen Berufe und Ämter kam.
2. Schon seit einigen Jahren zeichnet sich ein Rückgang der Gemeindegliederzahlen ab, der sich in den letzten Jahren deutlich beschleunigte. Seit nunmehr fast zwanzig Jahren (etwa mit PEP V) stehen wir vor der Herausforderung, Pfarrstellen abzubauen. Im gleichen Zeitraum gehen die „Babyboomer“ in den Ruhestand (Pensionierungszahlen von ca. 50 pro Jahr), so dass spätestens ab 2020 mehr Pfarrstellen frei werden, als wir trotz weiterer Stellenreduzierungen werden besetzen können. Dafür sind einerseits ebenfalls demografische Faktoren verantwortlich, aber viel bedeutsamer sind gesellschaftliche Megatrends (Wertewandel) und ein verändertes gesellschaftliches Ansehen von Kirche und Pfarrberuf. So ist der Pfarrberuf in der Berufsprestige-Skala des Allensbach-Instituts für Meinungsforschung allein in den zehn Jahren zwischen 2003 bis 2013 von Platz 2 mit 39 % der Nennungen auf Platz 6 mit nur noch 29 % der Nennungen „gerutscht“.

Darüber hinaus haben die jungen Leute ihre ganz eigenen Erwartungen an ihren Beruf. Diese Entwicklungen machen ein grundlegendes Umdenken in der Personalplanung erforderlich; und die Empfehlungen der EKD-Kirchenkonferenz, die schon Ende der 1970er Jahre eine integrale Personalpolitik anregten, erhalten eine ganz neue Aktualität. Angesichts der zahlenmäßigen Entwicklungen einerseits und der Erwartungen der nachwachsenden Generation an ihren Beruf wie auch der Veränderungen in den Kirchengemeinden andererseits gilt es, den nicht unproblematischen Begriff der Dienstgemeinschaft neu zu interpretieren, neu zu füllen und hin zu einem gemeinsamen Dienst am Evangelium in multiprofessionellen Teams zu entwickeln.

Die Entwicklungen und bereits vorliegenden (Zwischen-) Ergebnisse hierzu möchte ich im Folgenden skizzieren. Doch zunächst soll „der Nachwuchs“ selbst zu Wort kommen.

2. Erwartungen der Theologiestudierenden

Wir haben mit dem Landeskonventsvorstand der Theologiestudierenden, vertreten durch Frau Christiane Gebauer und Herrn Philipp Huber, ein Gespräch geführt über die Erwartungen an den Pfarrberuf und darüber, wie sie derzeit ihre Landeskirche wahrnehmen.

Für mich war es sehr erfreulich zu hören, wie klar und differenziert, aber auch mit welchem Selbstbewusstsein und Optimismus diese jungen Menschen die Entwicklungen in unserer Landeskirche wahrnehmen.

So berichteten sie von Gesprächen, in denen Pfarrerinnen und Pfarrer die aktuellen Reformen eher sorgenvoll schildern. Angesichts der aktuellen Entwicklungen, so wurde ihnen gesagt, müsse man schon sehr überzeugt sein von dem eigenen Berufsziel. Und damit war nicht der eigene Glaube gemeint, sondern die gesellschaftlichen Entwicklungen, wie z. B. die veränderte gesellschaftliche Rolle der Kirche und das schwindende Ansehen des Pfarrberufs einerseits und auf der anderen Seite den durch die aktuellen Reformen auf den Weg gebrachten System- und Paradigmenwechsel, der die Pfarrerschaft und die Gemeinden zu einem grundlegenden Umdenken herausfordert.

Die beiden Studierenden sehen dagegen in dem Reformprozess große Chancen für ihre spätere Berufstätigkeit als Pfarrerin oder Pfarrer. Sie schätzen an ihrem künftigen Beruf die große Freiheit im Arbeiten. Man ist gut ausgebildet und damit mit den notwendigen Kompetenzen ausgestattet, eigene Schwerpunkte in der Arbeit zu setzen. Der Reformprozess befördert ihrer Meinung nach diese Freiheit, da Althergebrachtes und Traditionen durch die Veränderungen hinterfragt und überprüft werden und nicht mehr so stark einengen, wie das vor vielen Jahren vielleicht noch

so gewesen sein mag. Sie vertrauen darauf, dass die Gemeinden durchaus bereit seien für Neues („sie halten das aus.“).

Vor diesem Hintergrund hatten sie – ganz ähnlich wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer – zunächst eine eher distanziert-kritische Haltung zur geplanten Einführung von Dienstbeschreibungen im Gemeindepfarrdienst. Ob die Erläuterungen zur Einordnung der Dienstbeschreibungen in die weiteren Reformvorhaben wie die regionale Stellenplanung und die Kooperationsräume die beiden Studierenden von deren Notwendigkeit überzeugten, blieb im Gespräch offen. Umso notwendiger ist es daher meines Erachtens, dass wir die Einführung dieses neuen Instruments, das ja zum Schutz der Pfarrerinnen und Pfarrer gedacht ist, mit einer breit angelegten Informations- und Aufklärungskampagne begleiten.

Gegenüber den Kooperationsräumen und der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen bzw. in Teams verschiedener Berufsgruppen habe ich eine große Aufgeschlossenheit wahrgenommen. So berichteten sie, dass der Landeskonzent der Theologiestudierenden plane, in der nächsten Vollversammlung das Gespräch mit den Küsterinnen und Küstern zu suchen und eine Tagung in der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte in Schlüchtern durchzuführen, um dort mit Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern ins Gespräch zu kommen. Eine gemeinsame Tagung mit Studierenden, die sich auf das Diakonenamt vorbereiten, fand bereits in Hephata statt. Ich sehe darin Zeichen für eine große Bereitschaft der Studierenden, mit anderen Berufsgruppen die Arbeit in unserer Kirche gestalten zu wollen.

Die Dienstwohnungspflicht war für unsere studentischen Gesprächspartner eine eher unhinterfragte Selbstverständlichkeit. Allerdings äußerten sie die klare Erwartung, dass ihnen Pfarrhäuser zur Verfügung gestellt werden, die baulich und energetisch in einem aktuell angemessenen Zustand sind. Bezüglich der eigenen Lebensführung (Lebensformen) ist ihnen deutlich, dass es hier gewisse Rücksichten auf die Erfordernisse des Pfarramts zu nehmen gilt. Andererseits gehen sie davon aus, dass sie in der Wahl der Partnerin oder des Partners wenig Reglementierung erfahren – weder bezüglich des Geschlechts noch in Fragen der konfessionellen oder religiösen Zugehörigkeit.

Es wird Sie, liebe Synodale, genauso freuen wie mich, wenn ich Ihnen davon berichte, wie die jungen Leute das neue Stipendienprogramm und die Begleitangebote für Studierende beurteilen. Unsere Studierenden fühlen sich durch die Stipendien und das Begleitprogramm gut angenommen und wertgeschätzt. Um den intensiven Kontakt, den unsere Landeskirche mit den Theologiestudierenden pflegt, und die hohe Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird, werden sie von Studierenden anderer Landeskirchen beneidet. Der persönliche Kontakt und die Wertschätzung, so schätzten unsere beiden Gesprächspartner es ein, zeichnen diese Landeskirche gegenüber anderen aus und sind Pfunde, mit denen wir wuchern

können. Daher möchte ich Ihnen als Landessynode danken, dass Sie im vergangenen Jahr der Einführung des Programms zur Nachwuchsförderung zugestimmt haben. Im statistischen Anhang finden Sie die aktuellen Zahlen der Studierenden und der Stipendiatinnen und Stipendiaten (vgl. Anhang S. 6). Das war eine richtige Entscheidung dafür, den Nachwuchs an unsere Kirche zu binden.

Darüber hinaus gilt mein Dank Frau Prof. Dr. Sommer und Pfarrer Meier, die für die Gewinnung und Begleitung der Studierenden verantwortlich zeichnen.

In unserem Gespräch mit den Studierenden wurde in diesem Zusammenhang aber auch deutlich, dass wir mit unseren Programmen zur Nachwuchsgewinnung und -förderung eine hohe Verantwortung dafür übernommen haben, wie wir die künftigen Rahmenbedingungen des Pfarrberufs und der kirchlichen Berufe insgesamt gestalten, damit man in unserer Kirche „gut, gern und wohlbehalten arbeiten“ kann und will.

3. Zwischenschritte auf dem Weg zur Umsetzung der Reformen

Nachdem wir im November vergangenen Jahres das Gesetz über die Bildung von Kooperationsräumen verabschiedet haben, arbeiten die Kirchenkreisvorstände daran, regionale Kooperationsräume in den Kirchenkreisen zu bilden. Eine Muster-Kooperationsvereinbarung sowie eine Handreichung hierzu werden den Kirchengemeinden demnächst als Grundlage für ihre Beratungen über die im Kooperationsraum gemeinsam verantworteten Handlungsfelder zur Verfügung gestellt.

Derzeit erhält die **Muster-Dienstbeschreibung** für das Gemeindepfarramt den letzten Schliff, so dass auch sie alsbald zur Verfügung steht – zunächst als Arbeitshilfe dafür, die eigene Tätigkeit zu erfassen, um mit diesem „Material“ in die Verhandlungen um die Kooperationsvereinbarungen zu gehen. In den Dienstbeschreibungen soll der Dienst aller Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer individuell beschrieben werden. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, eine Aufgabenkritik im Pfarrdienst vor Ort anzustoßen.

Noch während dieser Synodaltagung legen wir Ihnen, liebe Synodale, das **Gesetz zur Bildung von Pfarrstellenbudgets** in den Kirchenkreisen zur Beschlussfassung vor. Mit diesem Gesetz sind dann die wesentlichen rechtlichen Grundlagen für die Umsetzung des Reformpakets im Blick auf das theologische Personal geschaffen.

Es ist sicher allen klar, dass diese beschlossenen Reformen einen grundlegenden Paradigmenwechsel in unserer kirchlichen Arbeit darstellen. Das betrifft zum einen die **Entscheidungsstrukturen**:

Bestimmte grundlegende Verantwortlichkeiten „wandern“ in die Regionen. Damit werden sich künftig viele Abläufe verändern, so dass wir alle erst neu lernen müssen, wie die Personalplanung und -steuerung im Einzelnen funktioniert.

Aus diesem Grund war es mir sehr wichtig, alle Vorlagen in und mit Arbeitsgruppen zu beraten und möglichst alle Menschen in die Entstehung der einzelnen Reformmaßnahmen mit einzubinden, die in Zukunft unter diesen neuen Bedingungen arbeiten müssen.

Nun ist es an der Zeit, die verschiedenen Maßnahmen in aller Breite zu kommunizieren, um den Spekulationen, manchen falschen Erwartungen wie auch vielen Verunsicherungen und Ängsten entgegenzuwirken, die mir in Gesprächen und Rückmeldungen begegnen. Ich nehme auf der einen Seite eine große Ungeduld bei denen wahr, die künftig mehr Verantwortung übernehmen werden. Viele würden am liebsten schon jetzt mit der Umsetzung beginnen. Auf der anderen Seite sind gerade viele Pfarrerinnen und Pfarrer verunsichert, was künftig auf sie zukommt, wenn sie in Kooperationsräumen arbeiten sollen, Dienstbeschreibungen verabredet werden und die Personalplanung zur Aufgabe der mittleren Ebene wird. Und die Mitglieder von Kreissynoden und Kirchenvorständen fragen sich, welche Herausforderungen unter den neuen Strukturen auf sie zukommen werden.

Ich nehme wahr, dass die Reformen, insbesondere die Einführung von Dienstbeschreibungen, auch auf Vorbehalte stoßen, unter anderem weil hier verschiedene Leitbilder des Pfarramtes aufeinandertreffen. Darum möchte ich hier in der Landessynode für einen „gnädigen“ Umgang mit den Fristen für die Umsetzung der Reformschritte werben. Wir sollten genügend Zeit lassen, die Menschen in den Kirchengemeinden und die Pfarrerinnen und Pfarrer mit auf den Weg zu nehmen. Wir steuern hier keine „Maschine“, sondern zielen auf eine Veränderung des Miteinanders, von Entscheidungsprozessen und der „Kultur“ in unserer Kirche. Darum muss Raum zur Erprobung gegeben werden – auch mit der Möglichkeit zum Nach-Steuern. Die Einübung der Zusammenarbeit im Kooperationsraum braucht Zeit und die Möglichkeit, Entscheidungen und Verabredungen im Laufe des Prozesses zu korrigieren. Das Gleiche trifft auf die Dienstbeschreibungen zu, die am Anfang sinnvollerweise nicht „in Stein gemeißelt“ sein dürfen. Vielleicht stehen zu Beginn des Prozesses auch nur vorläufige Dienstbeschreibungen, die nach einem Zeitraum der Erprobung dann verändert und fixiert werden.

Ich bin fest davon überzeugt, dass wir die Menschen nur auf diese Weise mit auf den Weg nehmen können, ohne unnötige Widerstände selber zu erzeugen. Und ich bitte Sie, allen diese kostbare Zeit zu geben.

Es sind Studientage für Kirchenkreisvorstände und Mitglieder von Kreissynoden geplant, die ja künftig für die Pfarrstellenplanung in ihrem Kirchenkreis mit zuständig sein werden. Und nicht zuletzt möchte ich die Pfarrerinnen und Pfarrer mit auf den Weg nehmen, Informationen geben und Ängste nehmen. Die Kirchenvorstände und Gemeinden sollen über „blick in die kirche“ und das Internet auf dem Laufenden gehalten werden.

„Volkskirche weiter entwickeln“ geschieht m. E. nur im Miteinander der Betroffenen wirklich erfolgreich.

Die zukünftige Herausforderung, das ist absehbar, wird darin bestehen, mit einer geringer werdenden finanziellen und personellen Ausstattung eine flächendeckende pastorale Versorgung zu gewährleisten. Das bedeutet: Wir müssen die Rahmenbedingungen für die kirchlichen Berufe so gestalten, dass sie attraktiv für die nachfolgende Generation sind und Menschen im kirchlichen Dienst gut arbeiten können.

Ich verheimliche nicht, dass ich den Rückbau des Pfarrstellennetzes auf mindestens 400 Gemeindepfarrstellen und rund 150 landeskirchliche Pfarrstellen eher kritisch bewerte. Diese Entscheidung ist finanzplanerischer Vernunft geschuldet. Die Entwicklung der Mitgliederzahlen spricht leider für die Richtigkeit dieser Entscheidungen. Welchen Einfluss die Einschnitte ins Pfarrstellennetz allerdings auf die Kirchenbindung unserer Mitglieder haben, muss m. E. kritisch beobachtet werden. Zeigen doch alle Mitgliedschaftsbefragungen der EKD in steter Regelmäßigkeit die hohe Bedeutung der Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch der anderen Mitarbeitenden für die Bindung an die Kirche. Eine aktuelle Studie zeigt außerdem, dass es vor allem Pfarrerinnen und Pfarrer sind, die junge Leute dazu ermutigen, Theologie zu studieren und den Pfarrberuf zu ergreifen. Aber auch Religionslehrerinnen und -lehrer sowie Diakoninnen und Diakone motivieren zur Aufnahme eines Theologiestudiums.

Gleichwohl sehe ich eine in die Zukunft weisende Perspektive in den Reformbeschlüssen von 2015. Insbesondere die Schaffung von Kooperationsräumen und multiprofessionellen Teams in den Regionen stellt eine Rückbesinnung auf die funktionale Beschreibung der kirchlichen Ämter durch die Reformation dar, die geeignet ist, die Kirche der Zukunft zu bauen.

4. Überlegungen zu einer integralen Personalpolitik

Ganz in der Tradition der Bekenntnisschriften der Reformationszeit stellt die Präambel unserer Grundordnung fest: *„Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck ist gerufen zum Dienst am Evangelium von Jesus Christus, das in der Botschaft der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der Reformation bezeugt ist“* und fährt in Artikel 1 fort mit den Worten: *„In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen alle ihre Glieder in gemeinsamer Verantwortung und im gemeinsamen Dienst.“*

Schon die Confessio Augustana aus dem Jahr 1530 geht davon aus, dass die Verkündigung und die Bezeugung des Evangeliums der ganzen Gemeinde aufgegeben sind. Aus einer funktionalen Logik heraus sollen aber mit der öffentlichen Verkündigung Menschen beauftragt werden, die dafür speziell ausgebildet wurden.

Ähnlichen funktionalen Überlegungen folgt auch die Aufteilung der vier Aspekte des Amtes bei Johannes Calvin, der die vier Ämter oder besser Handlungsfelder Verkündigung, Lehre (Unterricht), Leitung und Diakonie unterscheidet.

Im Pfarrdienst sind (verstärkt ab den 1970er Jahren) spezialisierte Funktionspfarrämter entstanden, um auf diese Weise Menschen in besonderen Lebenssituationen zu erreichen und sie jenseits der Kirchengemeinden auch in biografischen Übergängen oder in Krisensituationen zu begleiten. Dieser Logik folgen die Reformbeschlüsse, wenn sie weiterhin von ca. 150 Pfarrstellen für diesen Bereich ausgehen. Ich halte es für unverzichtbar, dass wir nicht nur in den Kirchengemeinden mit unseren Pfarrerinnen und Pfarrern präsent sind, sondern auch in gesellschaftlichen Bereichen Menschen erreichen, die über die Angebote der Kirchengemeinden nicht erreicht werden können. Als Volkskirche können und dürfen wir uns nicht allein auf die Insider in der Kerngemeinde konzentrieren. Vielmehr müssen wir dorthin gehen, wo uns die Menschen genauso brauchen und wo uns die Menschen vielleicht auch zunächst nicht suchen. Ausführlich habe ich zur Vielfalt der pfarramtlichen Dienste ja bereits in meinem Personalbericht in 2014 Stellung genommen. Eine Aufstellung der Funktionalpfarrstellen nach Handlungsfeldern finden Sie übrigens im statistischen Anhang meines Berichts auf Seite 3.

Doch auch die anderen kirchlichen Berufe tragen der zunehmenden gesellschaftlichen Ausdifferenzierung und Spezialisierung Rechnung, wenn dort in den letzten Jahrzehnten zum Teil ganz neue Berufsbilder entstanden sind, deren Vertreterinnen und Vertreter sich nicht mehr immer mit hineingenommen in den Verkündigungsauftrag der Kirche sehen.

Wir sind eine gabenorientierte Kirche!

Wenn wir künftig im gemeinsamen Personalausschuss eine integrale Personalpolitik gestalten und die Zusammenarbeit der verschiedenen Berufe in den Kooperationsräumen umsetzen wollen, ist es m. E. unumgänglich, auch theologisch eine Verhältnisbestimmung der kirchlichen Ämter und Berufe vorzunehmen. Hierzu wird es erforderlich sein, den historisch belasteten Begriff der „Dienstgemeinschaft“ neu zu füllen. Ich möchte in diesem Zusammenhang vorläufig gerne von einem gemeinsamen Dienst am Evangelium sprechen, der getragen ist von dem einen Geist und in der Vielfalt der Berufe in multiprofessionellen Teams wahrgenommen wird.

Nach evangelischem Verständnis tragen grundsätzlich alle Mitarbeitenden die Verantwortung für die Kommunikation des Evangeliums innerhalb der verschiedenen kirchlichen Handlungsdimensionen und nehmen die Aufgaben gaben- und kompetenzorientiert wahr.

In die gleiche Richtung gehen übrigens Überlegungen unserer Theologischen Kammer aus dem Jahr 2004 mit dem Titel „Die Bezeugung des Evangeliums und die vielen kirchlichen Ämter“, wo es heißt: *„Das gemeinsame Amt der Kirche (CA V) ist die Bezeugung des Evangeliums. Sie geschieht in Wort und Sakrament, aber auch in*

Seelsorge und tätiger Nächstenliebe, in künstlerischer Gestaltung und erzieherischem Handeln. Für alle diese Handlungsfelder haben sich in der Kirche besondere Berufe und Ämter herausgebildet, zu deren Ausübung eine besondere Berufung (CA XIV) erforderlich ist.“ Und weiter: „Unterschieden sind diese Ämter hinsichtlich Auszubildungsvoraussetzungen, ihrer jeweiligen Aufgabe, der Rechtsstellung – und entsprechend auch in der Benennung der Handlungen zur Amtsübertragung. Pfarrer und Pfarrerinnen werden ordiniert, Prädikanten und Prädikantinnen sowie Lektoren und Lektorinnen eingeführt, Diakoninnen und Diakone werden eingeseget, Religionslehrer und -lehrerinnen erhalten eine vocatio.“ Das Amt des Kirchenmusikers oder der Kirchenmusikerin wird hier erwähnt, allerdings nicht unter die Ämter gerechnet, die im Dienst der Kommunikation des Evangeliums tätig sind.

Diese Lücke schließen die **Empfehlungen zur Kooperation als Aufgabe der theologischen Aus- und Fortbildung** vom vergangenen Jahr, die von einer vom Bischof berufenen **Adhoc-Arbeitsgruppe** erarbeitet wurden, und die insbesondere auch die Weiterentwicklung des Predigerseminars zum **Evangelischen Studienseminar** als gemeinsamen theologischen Bildungsort für die verschiedenen kirchlichen Berufe und Ämter im Rahmen der Kommunikation des Evangeliums in den Blick nehmen. Im Fokus der Angebote soll neben der Vermittlung der erforderlichen fachlichen Kompetenzen vor allem auch die Einübung der Kooperation stehen. Daher soll es dort künftig vernetzte Bildungsangebote für verschiedene Berufsgruppen und auch die ehrenamtlichen Dienste geben, so wird bis 2020 eine Verschränkung des Ausbildungskonzepts für den Prädikanten- und Lektorendienst unter dem Dach des Evangelischen Studienseminars entwickelt. Aber auch eine Vernetzung der Aus- und Fortbildung für Diakoninnen und Diakone sowie für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ist beabsichtigt. Auch die Kooperation des Studienseminars mit dem Religionspädagogischen Institut soll verstärkt und ausgebaut werden.

Im Bereich des Diakonenamtes hat ein „**Runder Tisch zur Profilierung des Diakonenamtes**“ Empfehlungen erarbeitet, die in den Blick nehmen, wie das Diakonenamt künftig profiliert werden sollte, um eine gute Zusammenarbeit verschiedener kirchlicher Ämter zu gewährleisten. Grundlegend für die Überlegungen am Runden Tisch war der Ansatzpunkt, dass Diakoninnen und Diakone im kirchlichen Auftrag das Evangelium kommunizieren – in allen unterschiedlichen Arbeitsfeldern, in denen sie tätig sind. Insgesamt hat sich der Runde Tisch dafür ausgesprochen, grundsätzlich an der Doppelqualifikation für Diakoninnen und Diakone festzuhalten, die sie dazu befähigt, nicht nur im kirchlichen Dienst, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen tätig zu sein. Diese Sendung in die Welt und die damit verbundene Sozialraumorientierung, so wird betont, ist ein konstitutives Merkmal ihres Amtes. Aber es sind – bezogen auf die Tätigkeit in Kooperationsräumen – Spezialisierungen möglich, die z. B. dazu befähigen, Gottesdienste zu leiten. Dazu braucht es entsprechende Fortbildungen. Die Überlegungen werden weitergeführt und konkretisiert in einer neuen Arbeitsgruppe,

die nun auch die Perspektive der in diakonischen Einrichtungen beschäftigten Diakoninnen und Diakone mit einbezieht.

In Bezug auf die Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen und die Verhältnisbestimmung der Ämter in unserer Kirche bedarf es einer klaren Beschreibung von aufgabenorientierten Berufsprofilen, in denen die je speziellen Kompetenzen in Bezug auf die Grundaufgabe der Kommunikation des Evangeliums Berücksichtigung finden. Wenn etwa unser Diakonen-Gesetz in § 1 „*Verkündigung, Seelsorge und Unterricht*“ als Aufgabenfelder von Diakoninnen und Diakonen fest schreibt, müssen wir bestimmen können, wie sich dieser Auftrag zu den Aufgaben des Pfarrberufs oder der Religionspädagoginnen und -pädagogen verhält bzw. welche berufsspezifischen Kompetenzen die Wahrnehmung des Verkündigungsauftrags durch die Einen oder die Anderen prägen.

Diese Grundaufgabe wird schon in den reformatorischen Bekenntnisschriften in vier grundlegende Handlungsdimensionen unterteilt, denen heute bestimmte Kompetenzen und Berufe zugeordnet werden können. Zwischen diesen Handlungsfeldern und den zugeordneten Kompetenzen und Berufen gibt es durchaus Überschneidungen:

1. Der **Dienst an Wort und Sakrament**: also einerseits das symbolische, darstellende Handeln in der Feier der Gottesdienste und der „Verwaltung“ der Sakramente und andererseits das kommunikative Handeln in Verkündigen, Bezeugen und Bekennen. Hier liegt traditionell ein Schwerpunkt der Tätigkeit von Theologinnen und Theologen. Doch auch das Diakonenamt wird in unserer Landeskirche im Zusammenhang dieser Handlungsdimension interpretiert. Theologinnen und Theologen haben in ihrer Ausbildung exegetisch-hermeneutische Kompetenzen für dieses Handlungsfeld erworben. Die Diakoninnen und Diakone sind einerseits theologisch qualifiziert, bringen aber auch sozialdiakonische Kompetenzen in diese Aufgabe mit ein. Doch auch Lektorinnen und Lektoren oder Prädikantinnen und Prädikanten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Küsterinnen und Küster realisieren die Kommunikation des Evangeliums in diesem Handlungsfeld mit ihren je eigenen Gaben und Kompetenzen.
2. Die Handlungsdimension **Gemeinschaftspflege, Verwaltung und Leitung** ist das Aufgabengebiet der Mitglieder des Kirchenvorstands oder anderer Gremien, der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenjuristinnen und -juristen und Mitarbeitenden in der Verwaltung, welche die Kommunikation des Evangeliums im Bereich der Leitung und Verwaltung von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und der Landeskirche sowie der Gestaltung der Gemeinschaft in Gruppen und Kreisen realisieren.
3. In der Handlungsdimension **Bildung und Erziehung**, also dem bildenden, reflexiven und orientierenden Handeln, sind theologisch-pädagogische Kompetenzen erforderlich. Im hauptamtlichen Bereich haben neben Pfarrerinnen und Pfarrern schwerpunktmäßig Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, Diakoninnen und Diakone sowie Religionspädagoginnen

und -pädagogen Anteil an der Kommunikation des Evangeliums. Selbstverständlich sind hier auch die ehrenamtlich Mitarbeitenden in Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit oder der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu nennen.

4. Und schließlich haben in der Handlungsdimension **Seelsorge und tätige Nächstenliebe (Diakonie)** Mitarbeitende in Besuchsdiensten oder in anderen Arbeitsfeldern bzw. Diakoninnen und Diakone, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Mitarbeitende in Beratungsstellen sowie Pfarrerinnen und Pfarrer Anteil an der diakonischen und seelsorglichen Dimension der Kommunikation des Evangeliums, in die sie ihre seelsorglichen und sozialdiakonischen Kompetenzen einbringen.

Den beruflich Beschäftigten innerhalb der Kirche – und damit meine ich Pfarrerinnen und Pfarrer genauso wie Diakoninnen und Diakone, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Mitarbeitende in der Verwaltung, Küsterinnen und Küster – kommt eine besondere Rolle zu, denn sie stellen die professionelle Wahrnehmung der verschiedenen kirchlichen Aufgaben sicher und begleiten verantwortungsvoll die ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Die Ausgestaltung und Realisierung eines so verstandenen gemeinsamen Dienstes am Evangelium hat natürlich weitreichende Konsequenzen. Ich beschreibe es einmal so:

Die Pfarrerinnen und Pfarrer werden von ihrer Verpflichtung zu einer „Total-Kompetenz“ entlastet. Sie erfahren, dass ihnen mit einer kompetenzorientierten Schwerpunktsetzung ihrer Aufgaben nichts „weggenommen“ wird, sondern dass sie neue Freiheiten gewinnen, in den Bereichen zu arbeiten, für die sie durch ihr Studium lange und gut ausgebildet sind, und somit die oft geforderte Konzentration auf das Wesentliche ermöglicht wird.

Diakoninnen und Diakone, Gemeindereferentinnen und -referenten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Mitarbeitende im Küsterdienst oder in der Verwaltung stehen vor der Aufgabe, die theologische Dimension ihrer Tätigkeiten und Berufe neu zu entdecken und ihre Arbeit als Teil des gemeinsamen pastoralen Dienstes zu verstehen.

Kirchenvorständen und Gemeinden bietet sich die Chance, die Vielfalt der kirchlichen Angebote im Kooperationsraum wahrzunehmen und sich auf die eigenen Schwerpunkte und Herzensanliegen neu zu besinnen, um daraus gewissermaßen ihre „Stimme“ im „Konzert“ der kirchlichen Angebote zu entwickeln und einzubringen. Sie werden entlastet, als Kirchengemeinde alles anbieten zu müssen. Das wird besonders dort zu einer wichtigen Entlastung, wo Kirchengemeinden an die Grenzen ihrer (finanziellen und personellen) Gestaltungsmöglichkeiten kommen und in der Gefahr stehen, den Mut und das Selbstvertrauen in ihre eigenen Ressourcen und Möglichkeiten zu verlieren. Dabei stehen sie vor der Herausforderung, darauf zu vertrauen, dass im Kooperationsraum ein vielfältiges Angebot der kirchlichen Dienste entsteht. Ich bin sehr zuversichtlich, dass sie diese neue Vielfalt auch im Bereich der

hauptberuflichen Akteure schätzen lernen und die eigenen Gaben und Talente als ehrenamtlich Mitarbeitende neu entdecken bzw. weiter entwickeln.

5. Weitere Schritte zur Umsetzung

Natürlich ist mir auch bewusst, dass die beschriebenen Veränderungs- und Lernprozesse nicht ohne manch schmerzlichen Abschied vom Gewohnten und Althergebrachten, aber auch von manchen Eitelkeiten vorstattengehen. Aber ich vertraue darauf, dass nach einer Phase des Umbaus und der Trauerarbeit die positiven Effekte überwiegen und wir zu einem neuen Miteinander finden werden, das dann auch neue Horizonte der kirchlichen Arbeit auf allen Ebenen eröffnet, um Volkskirche wirklich qualitativ weiterzuentwickeln.

In dieser Weise möchte ich die Reformen verstehen, die wir derzeit in konkrete Maßnahmen umsetzen. Uns ist ja nichts weniger aufgegeben, als eine flächendeckende Versorgung mit pastoralen Diensten bei geringeren finanziellen und personellen Möglichkeiten sicherzustellen. Gleichzeitig wollen wir die kirchlichen Berufe so weiterentwickeln, dass sie für die nachwachsende Generation attraktiv bleiben. In dieser Spannung wird die künftige Personalpolitik unserer Landeskirche Rahmenbedingungen schaffen bzw. gewährleisten, die es den Kirchengemeinden und Regionen ermöglichen, unter veränderten Bedingungen Kirche zu gestalten.

In den Kirchenkreisen wird zurzeit an der **Schaffung von Kooperationsräumen** gearbeitet, die bis zum Ende dieses Jahres gebildet sein sollen. Als nächsten Schritt können dann die beteiligten Kirchengemeinden daran gehen, den organisatorischen Rahmen durch Vereinbarungen über die inhaltliche Arbeit zu füllen, sofern sie dies nicht schon längst tun. Vermutlich wird man die Kooperationsräume Schritt für Schritt entwickeln, um Zeit zu lassen für die Lernerfahrungen und Abstimmungsprozesse. Aus diesem Grund haben wir ganz bewusst im Gesetz nur ein Minimum als verpflichtende Anforderungen festgeschrieben. Wir vertrauen darauf, dass in den Kooperationsräumen eine Dynamik entsteht, die schon bald dieses Minimum hinter sich lässt, um mit allen Beteiligten und deren Kompetenzen und Begabungen an den verschiedenen „kirchlichen Orten“ die Kommunikation des Evangeliums voran zu treiben.

Im Blick auf die **Verwaltungsentlastung der Gemeindepfarrämter** (Assistenzstellen) sind wir auf einem guten Weg. Wir haben uns entschieden, den Kirchenkreisen entsprechend der Anzahl der Pfarrstellen Finanzbudgets für die Errichtung von Assistenzstellen in den Kooperationsräumen zur Verfügung zu stellen. Die personelle Ausstattung in diesem Bereich ist in den Regionen unserer Landeskirche so unterschiedlich, dass wir es für sinnvoller erachten, die Umsetzung in diesem Bereich den Kirchenkreisen zu überlassen. Eine Arbeitshilfe hierzu soll von einer Arbeitsgruppe im Personalausschuss vorbereitet werden.

Die **Dienstbeschreibungen für das Gemeindepfarramt** sind ein Baustein, den Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer zu strukturieren und zur Ermöglichung einer angemessenen Balance der Lebensbereiche (Work-Life-Balance) auch gewisse zeitliche Grenzen zu setzen.

Die Dienstbeschreibungen sollen keinesfalls die notwendige Freiheit der Dienstausbübung, die Phantasie und Kreativität einschränken, wie das die Studierenden als Befürchtung geäußert haben und wie ich das in manchen Gesprächen mit Schwestern und Brüdern im Gemeindepfarrdienst zu hören bekomme. Es geht vielmehr darum, Zuständigkeiten im Kooperationsraum festzuhalten. Gleichzeitig sehen wir darin ein Instrument für eine gesunderhaltende und familienfreundliche Ausgestaltung des Pfarrdienstes. Pfarrerinnen und Pfarrer sollen in unserer Kirche „gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ können. Die Dienstbeschreibungen formulieren und klären Zuständigkeiten und einen Rahmen, der ganz individuell und im Miteinander mit den regionalen Teams und den Kirchengemeinden ausgestaltet, gelebt und gefüllt werden soll. Damit wollen wir zu einer höheren Attraktivität des Pfarrberufs vor allem bei den Jüngeren beitragen, denn alle empirischen Studien zum Pfarrberuf zeigen eine deutlich höhere Akzeptanz von eher berufsförmigen Elementen wie bspw. Arbeitszeitregelungen oder Dienstbeschreibungen.

Im **gemeinsamen Personalausschuss**, der vor einigen Wochen seine Arbeit aufgenommen hat, wollen wir Rahmenbedingungen für den Einsatz der hauptberuflich Mitarbeitenden gestalten. Der Ausschuss wird den noch „schillernden“ Begriff der multiprofessionellen Teams konkret füllen und den rechtlichen und strategischen Rahmen dafür beraten müssen, ganz im Sinne der Empfehlungen der EKD-Kirchenkonferenz von 1978, die ich eingangs zitiert habe.

6. Einige Anmerkungen zur Statistik

Liebe Konsynodale,

nach diesen eher grundsätzlichen Ausführungen will ich es nicht unterlassen, Ihnen die wichtigsten zahlenmäßigen Entwicklungen zu erläutern. Die Zahlen finden Sie im Anhang dieses Berichts.

Zum 31.12.2016 hatte unsere Landeskirche 829.678 Mitglieder. Im Vergleich zum Vorjahr müssen wir Ihnen erneut über Verluste berichten. 14.292 Mitglieder haben wir 2016 verloren; das entspricht 1,7 % des Mitgliederstands des Vorjahres. Der größte Anteil dieser Verluste ist auf demografische Entwicklungen zurückzuführen (negative Bilanz von Taufen und Beerdigungen bzw. Zu- und Wegzügen). Die Zahl der Kircheng Austritte war deutlich niedriger als im Vorjahr, was mich sehr freut.

Zu Beginn dieses Jahres haben wir 956 **Pfarrerinnen und Pfarrer in unserer Landeskirche**. Daraus werden im aktiven Dienst 786 Pfarrstellen mit unterschiedlichem Dienstumfang versorgt; in volle Pfarrstellen umgerechnet

entspricht dies 706 Stellen (vgl. Anhang S. 1 und S. 2). Die geschlechtermäßige Verteilung gleicht sich von Jahr zu Jahr immer weiter an (43,2 % Frauen und 56,8 % Männer).

Die Zahl der vakanten Gemeindepfarrstellen zum 1. Januar 2017 ist mit momentan 18,5 noch als eher gering einzustufen.

Wir können also noch immer von einer Vollbesetzung aller Gemeindepfarrstellen ausgehen. Auf einem ähnlich niedrigen Niveau bewegen sich die Zahlen der Vakanzten im Bereich der Funktionspfarrstellen. Die im vergangenen November beschlossenen Regelungen zur Befristung von landeskirchlichen Pfarrstellen greifen erst mit einer Verzögerung von einigen Jahren.

Das Diagramm zur altersmäßigen Verteilung auf S. 5 des Anhangs zeigt jedoch sehr deutlich, dass den großen Jahrgangsbreiten der Generation der „Babyboomer“ (Geburtsjahrgänge bis ca. 1965) nur geringe Zahlen der Jüngeren gegenüberstehen. Daher stehen wir nach wie vor trotz Stellenreduzierungen vor der großen Herausforderung, junge Menschen für den Pfarrberuf und allgemein für die kirchlichen Berufe zu gewinnen. Aus diesem Grund sind für mich die Entwicklungen unserer Studierendenzahlen sehr erfreulich. Mit den beschlossenen Maßnahmen (Stipendien, Nachwuchsgewinnung und -förderung) haben wir den richtigen Weg eingeschlagen (vgl. Anhang S. 6).

In der zweiten Phase der Ausbildung befinden sich derzeit 27 Vikarinnen und Vikare, davon bereiten sich 15 Kandidatinnen und Kandidaten auf ihre Zweite Theologische Prüfung vor, die im November für den Probendienst zur Verfügung stehen.

Ende Oktober 2016 wurden 13 Theologinnen und Theologen ordiniert und traten zum 1. November ihren Probendienst an. Aus dem Dienst unserer Landeskirche wurden vier Schwestern und Brüder in eine andere Landeskirche versetzt und drei wurden aus dem Dienst entlassen.

In den Ruhestand traten 27 Schwestern und Brüder; im Dienst verstarben eine Pfarrerin und ein Pfarrer.

Am Sonntag Lätare (26. März) haben wir in einem festlichen Gottesdienst in der Stiftskirche zu Wetter 14 Frauen und Männer in ihren Dienst als Prädikantinnen und Prädikanten eingesegnet. Sie wurden intensiv auf diesen ehrenamtlichen Verkündigungsdienst vorbereitet und leisten nun ihren Beitrag zur Verkündigung der frohen Botschaft.

Die Maßnahmen zur **Pfarrstellenanpassung bis Ende 2017** laufen auf ihren Zielpunkt zu, so dass ich Ihnen eine vorläufige Bilanz vorstellen kann (vgl. Anhang S. 7). In den weitaus meisten Kirchenkreisen können wir die im Pfarrstellenplan 2010 beschlossenen Einsparziele bis zum Jahresende abgesehen von geringfügigen Stellenanteilen erreichen. Das restliche Soll kann dort ins neue System der regionalen Stellenplanung übertragen und die Pfarrstellenanpassung im Übergangszeitraum in 2018 umgesetzt werden. Bis zum Frühjahr 2017 wurden insgesamt 63 Stellen (Ziel war die Einsparung von 74 Gemeindepfarrstellen im

Zeitraum von 2010 – 2017) abgebaut, für 5,5 Pfarrstellen sind die Anpassungen in Gang gesetzt oder geplant aber noch nicht abgeschlossen.

Lediglich in den Kirchenkreisen Hanau und Gelnhausen muss nun in bestehende Dienstverhältnisse eingegriffen werden, um auch dort die vorgegebenen Einsparziele zu erreichen. Wir führen derzeit intensive Gespräche mit den Dekaninnen und Dekanen, die inzwischen zielführende Umsetzungsvorschläge erarbeitet haben.

Mit jeder Pfarrstellenanpassung ist eine Fülle von Gesprächen und Verwaltungsvorgängen verbunden – insbesondere in den letzten Jahren wurde der Prozess der Reduzierungen von Pfarrstellen im Personalanpassungsausschuss immer schwieriger. An dieser Stelle möchte ich Herrn Nöding mit seinem Team sehr herzlich für die gründliche Vorbereitung, die vielen Gespräche und die große Geduld danken.

7. Aktuelle Entwicklungen

Vor einigen Wochen hat der neue **Ausschuss für die Ausbildung der Vikarinnen und Vikare** seine Arbeit aufgenommen. Dieser Ausschuss soll einmal jährlich zusammen kommen, um aktuelle Entwicklungen der Ausbildung aufzugreifen und das Konzept der Vikarsausbildung weiterzuentwickeln. Uns war es wichtig, für die Ausbildung verantwortliche Gruppen in diese Arbeit einzubinden, daher sind neben dem Direktor des Evangelischen Studienseminars und der Ausbildungsreferentin auch Vikarinnen und Vikare, Mentorinnen und Mentoren sowie Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probendienst vertreten. Damit ermöglichen wir ein hohes Maß an Partizipation und Mitbestimmung.

Anfang März hatte unsere Fachstelle für Engagementförderung unter dem Motto „**Für Engagement begeistern**“ zu einem Fachtag eingeladen. Gekommen waren rund 100 Interessierte: Pfarrerrinnen und Pfarrer, hauptberufliche Mitarbeitende aber auch viele, viele Ehrenamtliche, denen neben einem Vortrag über Ergebnisse des bundesweiten Freiwilligen-Survey und einer Sonderauswertung für den Bereich der Kirchen viele Möglichkeiten zum Austausch in thematischen Workshops zu ganz verschiedenen Aspekten der Freiwilligenarbeit angeboten wurden.¹ Das hohe Engagement und die Begeisterung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben mich selber sehr inspiriert und dankbar werden lassen für den Schatz unserer Kirche, den wir in den Ehrenamtlichen haben. Ich möchte daher dazu anregen, dass sich die Landessynode in einer ihrer Tagungen einmal intensiv mit dem Thema der Freiwilligenarbeit / Arbeit mit Ehrenamtlichen befasst.

Last but not least möchte ich Ihnen vom **Studientag Nachwuchsgewinnung** berichten. Im Zentrum dieses Tages stand ein Vortrag, in dem Maximilian Baden über die Ergebnisse seiner Befragung von Erstsemestern der Evangelischen

¹ Das interessante Material zu diesem Fachtag finden Sie auf der Website der Fachstelle für Engagementförderung: <https://engagiert-mitgestalten.de/de/news>.

Theologie zur Studienmotivation berichtete. So sind es vor allem Pfarrberufsbilder aus dem Bereich Seelsorge und Begleitung von Menschen, die das Bild des angestrebten Berufs prägen. Dazu passend ergab die Befragung eine hohe Attraktivität genau dieser Tätigkeitsfelder im Pfarrdienst.

Als m. E. wichtigstes Ergebnis weist die Studie die zentrale Rolle der Pfarrerinnen und Pfarrer für die Motivation zum Theologiestudium nach. Die Erfahrungen und die Gespräche mit ihnen waren für einen Großteil der 307 Befragten wesentliche Faktoren für die Wahl des Studienfachs Evangelische Theologie. Es ist also immer wieder vor allem der persönliche Kontakt, der zur Aufnahme eines Theologiestudiums motiviert. Deshalb ist die Arbeit an guten Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst mindestens genauso wichtig wie alle Aktionen unserer Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung. Die beste Werbung für den Pfarrberuf sind – ich sage es immer wieder – zufriedene Pfarrerinnen und Pfarrer. Mit den Reformmaßnahmen soll genau dazu ein Beitrag geleistet werden. Pfarrerinnen und Pfarrer sollen „gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ können und damit andere für die Sache Jesu begeistern.

Wir sind eine gabenorientierte Kirche!

Das macht den Charme und die Anziehungskraft unserer Landeskirche aus. Das hat immer schon eine Rolle gespielt, und es erfährt zukünftig eine hohe Wertschätzung.

Ich bin sehr dankbar, Pfarrerin dieser Landeskirche sein zu dürfen. Rückblickend auf die Stationen meines Pfarrerinnenlebens – mehrfach auch stellenteilend – kann ich sagen: Ich fühle mich beschenkt und bereichert. Reich und beschenkt nicht zuletzt durch die Zusammenarbeit mit wunderbaren Menschen, die haupt- oder ehrenamtlich mit mir engagiert sind und waren, die freudige Nachricht auszubreiten.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass der Herr dieser Kirche im Jahr der Reformation im Sinne der Ökumene sein Bodenpersonal begleitet, stärkt, mutig macht und selig. Großartig finde ich, was dazu in vielen Gemeinden auf die Beine gestellt wurde. „Alte Thesen neu gelesen“, das hebt Schätze! Diese Schätze haben wir in „irdenen Gefäßen“, wie Paulus sagt, darum bitte ich um Nachsicht für alles, was Risse hatte in den letzten Jahren oder Kerben, was wir zu wenig beachtet oder gewürdigt haben. Mein Ziel ist es nach wie vor, möglichst viele mitzunehmen auf dem Weg der Neugestaltung unserer Kirche, die immer wieder zu reformieren ist.

Allen danke ich, die in konstruktiven und kontroversen Gesprächen dazu beigetragen haben, Bedingungen zu schaffen, mit denen wir – leidenschaftlich, mit heißen Herzen für die, die unsere Nächstenliebe brauchen und gefüllt mit österlicher Freude – die Zukunft gestalten können. Wie schön, wenn unsere Gemeinden und Einrichtungen in Diakonie und Kirche im Miteinander daran weiter arbeiten.

Ihnen allen danke ich, dass Sie Ihre Gaben als Landessynodale für unsere kurhessische Landeskirche zur Verfügung stellen. Das ist eine verantwortungsvolle und nicht leichte Aufgabe in einer Zeit der Veränderungen! Ich vertraue darauf, dass wir als Gesendete nicht allein gelassen sind. Das verbindet und stärkt!

*„Dienste leben viele aus einem Geist, Geist von Jesus Christus.
Dienste leben viele aus einem Geist – und wir sind eins durch ihn.“*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Anhang:

Personalstatistik 2017

Pfarrstellen und Pfarrerschaft

1. Pfarrstellen und deren Besetzung	01.01.2016			Stellen in Vollzeit	01.01.2017			Stellen in Vollzeit
	volle	3/4	1/2		volle	3/4	1/2	
1.1 <u>Zahl der Gemeindepfarrstellen</u>	515	25	57	562,25	507	28	59	557,50
1.11 Es sind versorgt:	497	24	54	542,00	481	26	55	528,00
Nachrichtlich:								
Davon durch zwei Pfarrer:		<46>				<38>		
Davon durch Ehepaare:		<37>				<31>		
1.12 Es sind nicht versorgt:	18	1	3	20,25	26	2	4	29,50
1.13 Von den unversorgten Pfarrstellen werden nicht wiederbesetzt:	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
1.14 Von den unversorgten Pfarrstellen sind zur Zeit nicht mehr verfügbar:	6	1	0	6,75	11	0	0	11,00
1.15 Es bleiben somit verfügbar:	12	0	3	13,50	15	2	4	18,50
				3,00				3,00
1.2 <u>Zahl der Kirchenkreispfarrstellen</u>	3		0		3		0	
1.21 Es sind versorgt:	3		0	3,00	3		0	3,00
1.22 Es sind nicht versorgt:	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
1.3 <u>Zahl der landeskirchlichen Pfarrstellen</u>	125	13	96	182,75	129	11	96	185,25
1.31 Es sind versorgt:	120	10	90	172,50	124	10	87	175,00
Nachrichtlich:								
Davon durch Ehepaare:		<->				<->		
1.32 Es sind nicht versorgt:	5	3	6	10,25	5	1	9	10,25
1.33 Von den unversorgten Pfarrstellen werden nicht wiederbesetzt:				0,00	1		4	3,00
1.34 Von den unversorgten Pfarrstellen sind zur Zeit nicht mehr verfügbar:	5		3	6,50	2	1	2	3,75
1.35 Es bleiben somit verfügbar:	0	3	3	3,75	2	0	3	3,50
1.36 Nachrichtlich: Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand	6				4			
1.4 <u>Vergebene "Übergangsstellen"</u> (aus den von der Landessynode für die Pfarrstellenanpassung bereit gestellten Dienstaufträgen)	20,00				20,00			
1.41 Es sind versorgt:	7,00				7,00			
1.42 Es sind nicht versorgt:	13,00				13,00			

Pfarrstellen und Pfarrerschaft

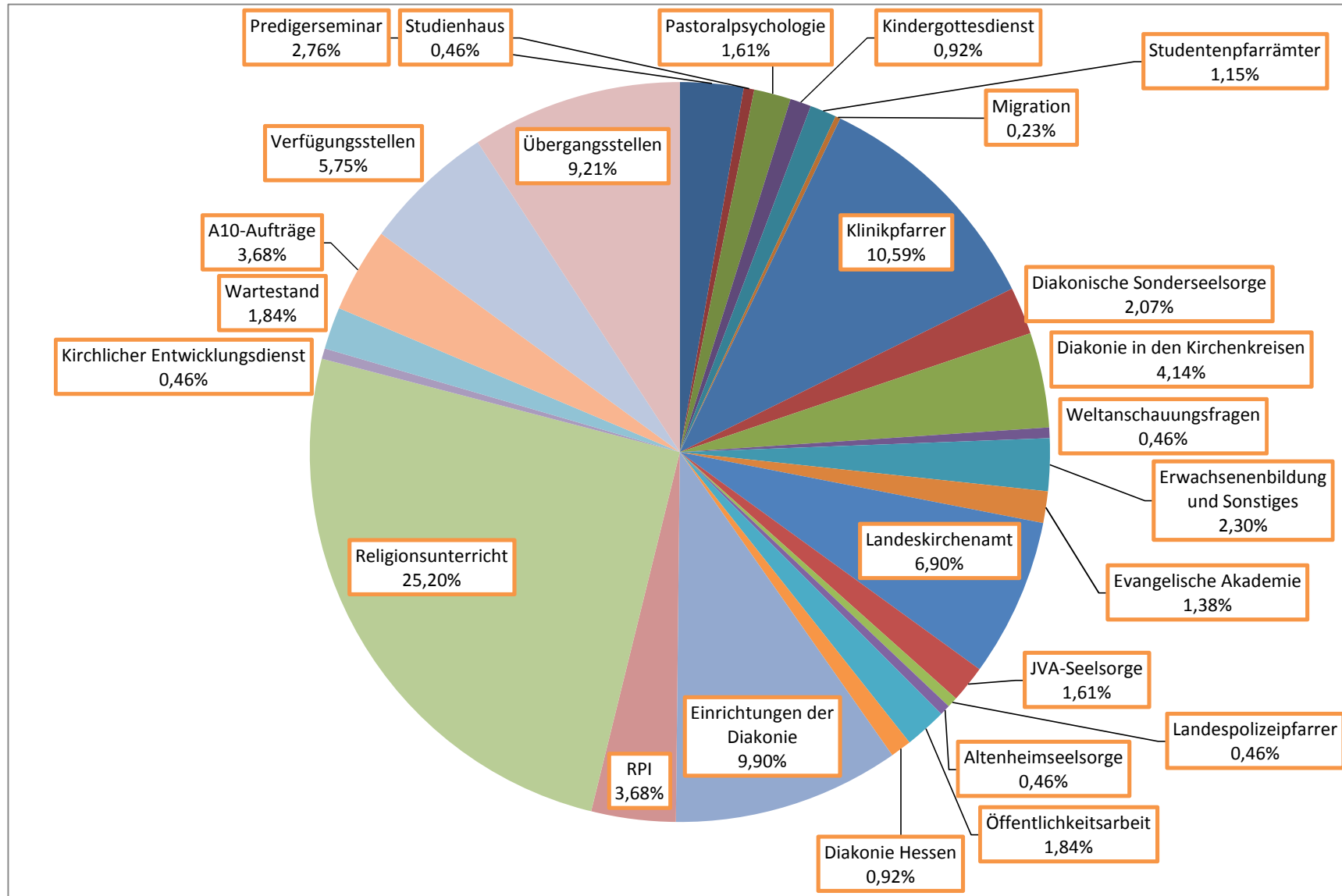
2. Pfarrer im aktiven Dienst einschließlich Vikare	01.01.2016			01.01.2017		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
2.1 <u>Gemeindepfarrer</u>	386	230	616	367	230	597
2.11 im Pfarrdienstverhältnis	359	193	552	343	194	537
2.12 Pfarrer im Probedienst	20	22	42	17	21	38
2.13 im Angestelltenverhältnis	6	15	21	6	15	21
2.14 Pfarrverwalter	1	0	1	1	0	1
2.2 <u>Kirchenkreispfarrer</u>	2	3	5	1	3	4
2.3 <u>Landeskirchliche Pfarrer</u>	114	117	231	114	124	238
2.31 im Pfarrdienstverhältnis	110	102	212	107	108	215
2.32 Pfarrer im Probedienst	0	7	7	3	11	14
2.33 im Angestelltenverhältnis	4	8	12	4	5	9
2.4 <u>Theologische Dezernenten im Landeskirchenamt, Akademie- direktor und Beauftragter am Sitz der Hessischen Landes- regierung</u>	3	3	6	2	3	5
2.5 <u>Beurlaubte Pfarrer</u> (incl. ruhende Dienstverhältnisse)	41	20	61	44	22	66
2.51 im Pfarrdienstverhältnis	39	19	58	42	21	63
2.52 Pfarrer im Probedienst	2	1	3	2	1	3
2.53 im Angestelltenverhältnis	0	0	0	0	0	0
2.7 <u>Pfarrer im Ehrenamt</u>	10	15	25	6	13	19
2.8 <u>Lehrvikare</u>	12	18	30	8	18	27
<u>Theologen insgesamt</u>	568	406	974	542	413	956

Unter den Pfarrerinnen und Pfarrern im Probedienst sind 6 im Angestelltenverhältnis (davon 3 Pfarrerinnen)

Damit befinden sich 36 Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis (davon 29 Pfarrerinnen.)

Landeskirchliche Pfarrstellen

Stand: 01.01.2017



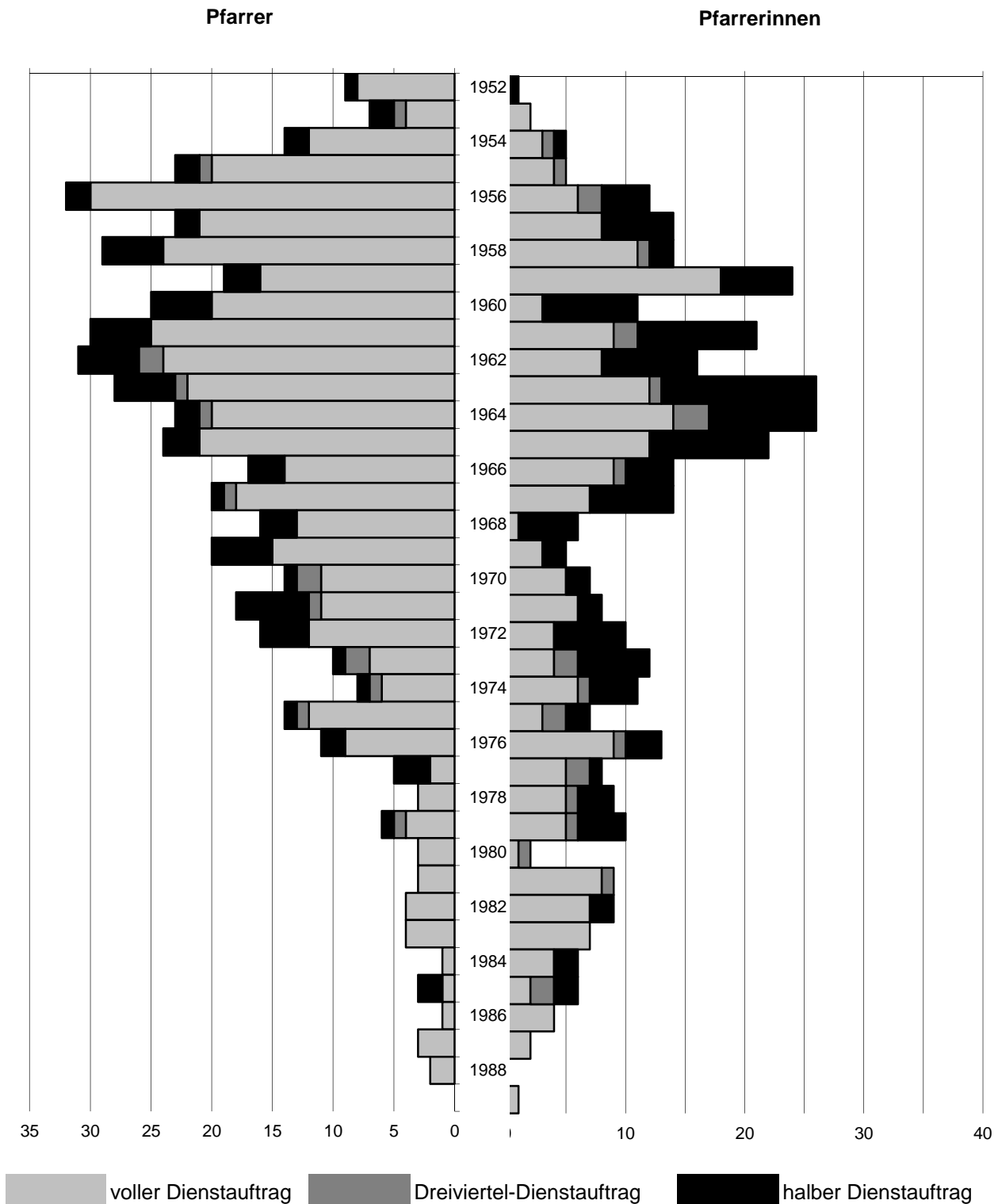
Pfarrstellen und Pfarrerschaft

3. Zugänge und Abgänge	2015	2016
3.1 Zugänge		
3.11 Nach der Ordination in den Probepfarrdienst übernommen		
3.11.1 Männer	2	7
3.11.2 Frauen	11	6
	13	13
3.12 Übernahmen aus anderen Landeskirchen		
3.12.1 Männer	2	0
3.12.2 Frauen	0	2
	2	2
3.13 Sonstige Zugänge		
3.13.1 Männer		2
3.13.2 Frauen		4
	0	6
Summe der Zugänge	15	21
3.14 Nachrichtlich: Nach Beendigung des Probepfarrdienstes wurden in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit übernommen:		
3.14.1 Männer	11	7
3.14.2 Frauen	8	7
	19	14
3.2 Abgänge		
3.21 Versetzung / Eintritt in den Ruhestand		
3.21.1 Männer	8	24
3.21.2 Frauen	3	3
	11	27
3.22 Tod		
3.22.1 Männer	1	1
3.22.2 Frauen	1	1
	2	2
3.23 Entlassungen		
3.23.1 Männer	1	6
3.23.2 Frauen	3	1
	4	7
3.24 sonstige Abgänge		
3.24.1 Männer		3
3.24.2 Frauen		
	0	3
Summe der Abgänge	17	39

Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer

nach dem Stand vom 1. Januar 2017

- ohne Lehrvikarinnen und Lehrvikare
sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt -



Pfarrstellen und Pfarrerschaft

5. Theologiestudierende

5.1 In der Studierendendenliste eingetragen sind zum

	26.01.2017
5.11 Männer	30
5.12 Frauen	41
5.13 insgesamt	71
davon im "Masterstudiengang"	0

Veränderungen in der Studierendendenliste

	im Jahr 2016
Aufnahmen gesamt	30
Männer	13
Frauen	17
Abgänge gesamt	11
Männer	4
Frauen	7

5.2 Stipendienprogramm (100 Stipendien)

	26.01.2017
5.21 Männer	11
5.22 Frauen	14
5.23 insgesamt	25

Veränderungen

	im Jahr 2016
Aufnahmen gesamt	28
Männer	13
Frauen	15
Abgänge gesamt	3
Männer	2
Frauen	1

mit obigem Stand zu zahlende Stipendien gesamt 2017:

149.100,00 €

Pfarrstellenanpassung bis 2017

Kirchenkreise	Einsparziel	Umgesetzte Einsparungen	Geplante Verfahren bis Ende 2017	Verbleibende Einsparungen
Eder	2,50	2,50	0,00	0,00
Eschwege	5,00	4,50	0,00	0,50
Fritzlar-Homberg	6,75	6,75	0,00	0,00
Fulda	2,00	2,00	0,00	0,00
Gelnhausen	3,50	2,00	0,50	1,00
Hanau	6,00	3,50	0,00	2,50
Hersfeld	4,50	4,50	0,00	0,00
Hofgeismar	4,25	3,75	0,50	0,00
Kassel	4,50	4,00	0,50	0,00
Kaufungen	6,00	5,50	0,50	0,00
Kirchhain	3,50	2,75	0,75	0,00
Marburg	4,75	3,50	0,75	0,50
Melsungen	2,50	1,50	0,75	0,25
Rotenburg	3,50	3,50	0,00	0,00
Schlüchtern	-0,25	-0,25	0,00	0,00
Schmalkalden	2,50	2,50	0,00	0,00
Twiste-Eisenberg	4,25	3,25	1,00	0,00
Witzenhausen	3,75	3,00	0,25	0,50
Wolfhagen	2,25	2,25	0,00	0,00
Ziegenhain	2,25	2,00	0,00	0,25
Gesamt	74,00	63,00	5,50	5,50

Stand: 31.03.2017