



Personalbericht der Prälatin

Bericht zu Tagesordnungspunkt 5
der 1. Tagung der 13. Landessynode
vom 25. Bis 27. April 2016

von Prälatin Marita Natt

Inhaltsverzeichnis

1. Themen und Aufgaben des Dezernates „Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung“	2
Referat „Personalverwaltung Theologisches Personal“	2
Referat „Ausbildung Theologisches Personal“	3
Referat „Sonderseelsorge“	3
Referat „Gottesdienst, Kirchenmusik und theologische Fragen“	3
Referat „Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste“	4
2. Chancen und Herausforderungen für die nächsten Jahre	5
3. Schwerpunkte der Personalpolitik	5
Theologische Nachwuchsgewinnung und Theologiestudierendenförderung	6
Angebote zur beruflichen Förderung von Pfarrerinnen und Pfarrern	7
4. Einige Anmerkungen zur Statistik	10

*„Lass uns in deinem Namen, Herr, die nötigen Schritte tun.
Gib uns den Mut, voll Glauben, Herr, heute und morgen zu handeln“.*

EG 614,1

In Kurt Rommels Lied sehe ich eine schöne Wegweisung für die Arbeit der 13. Landessynode. In Gottes Namen, mutig und voll Glauben können wir getrost ans Werk gehen, jede und jeder an dem Platz an den wir gestellt sind zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. Ich tue es jetzt, indem ich Ihnen einen verkürzten Personalbericht vorlege – mit Schwerpunkt auf dem theologischen Personal.

1. Themen und Aufgaben des Dezernats „Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung“

Als geistliche Stellvertreterin des Bischofs ist die Prälatin Teil der Kirchenleitung im engeren Sinne und gleichzeitig Dezernentin für bestimmte Fachgebiete im Landeskirchenamt. Das hat seinen guten Grund. Die Väter unserer Grundordnung haben das Prälatenamt als Teil des bischöflichen Amtes in der Grundordnung ausgestaltet, weil sämtliche Entscheidungen über das theologische Personal in letzter Instanz vom Bischofsamt verantwortet werden. Die insgesamt diesem Dezernat zugeordneten Aufgaben, die ehemals auf drei Dezernate verteilt waren, sind neben dem Theologischen Personal insbesondere: Theologische Ausbildung, Sonderseelsorge, Gottesdienst und Kirchenmusik, Kollekten, Theologische Generalia, Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste.

Referat „Personalverwaltung Theologisches Personal“

Das Referat „Personalverwaltung Theologisches Personal“ unter Leitung von Herrn Kirchenverwaltungsoberrat Matthias Nöding ist verantwortlich für die ordnungsgemäße Verwaltung aller Personalangelegenheiten und Pfarrstellen: Stellenausschreibungen, Pfarrstellenanpassung, Genehmigung von Fortbildungen, Führung der Personalakten und vieles andere mehr. Mit seiner hohen Sachkenntnis und guten Vernetzung im Landeskirchenamt ist er für mich eine wichtige Unterstützung in dem verwaltungsmäßigen Klein-Klein meiner Aufgaben als Personaldezernentin. Er und sein

Team sorgen dafür, dass die Entscheidungen zur Personalpolitik auch ordnungsgemäß und rechtlich „wasserdicht“ umgesetzt werden.

Referat „Ausbildung Theologisches Personal“

Pfarrerinnen Prof. Dr. Regina Sommer leitet das Referat „Ausbildung Theologisches Personal“. Ein wichtiges Aufgabengebiet des Referates ist die theologische Nachwuchsgewinnung und die Förderung der Theologiestudierenden – dazu später noch mehr. Weitere Themenfelder sind Struktur, Aufbau und Inhalte der Aus- und Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer, der Diakoninnen und Diakone, der gemeindepädagogischen Mitarbeitenden sowie der Prädikantinnen und Prädikanten. Frau Dr. Sommer hält den Kontakt zu den theologischen Fakultäten und ist seit neuestem die Vorsitzende der Gemischten Kommission / Fachkommission 1 der EKD für die Reform des Theologiestudiums.

Referat „Sonderseelsorge“

Im Referat „Sonderseelsorge“ liegt die Verantwortung für das theologische Personal in den besonderen Seelsorgediensten bei Pfarrerin Nicola Haupt.

Neben der Klinik-, Kur- und Altenheimseelsorge werden in diesem Referat die Seelsorge in Justizvollzugsanstalten, in der Bundespolizei und den Militärfarrämtern, in den Evangelischen Studierendengemeinden und der Telefonseelsorge sowie in der Gehörlosenseelsorge, der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge, der Motorradfahrerseelsorge sowie der Cirkus- und Schaustellerseelsorge koordiniert. Bei der Seelsorge in anderen (nicht-kirchlichen) Institutionen gehört die Zusammenarbeit auf Bistumsebene und mit der EKHN, wie auch die Zusammenarbeit mit wohlfahrtsverbandlichen oder privatwirtschaftlich geführten Institutionen im Gesundheitswesen zur Refinanzierung der Seelsorgedienste zu den Schwerpunkten im Referat.

Referat „Gottesdienst, Kirchenmusik und theologische Fragen“

Das Referat „Gottesdienst, Kirchenmusik und theologische Fragen“ unter der Leitung von Pfarrer Prof. Dr. Lutz Friedrichs zeichnet verantwortlich für alle Fragen des Gottesdienstes, Kindergottesdienstes und der Kasualien (beispielsweise Taufe oder Bestattung). Dazu gehört die Reform von Agenden und liturgischen Handreichungen. Die Kirchenmusik einschließlich der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte in

Schlüchtern sowie theologische Grundfragen, wie der „christlich-jüdische Dialog“ sind ebenfalls in diesem Referat verortet. Mit einem weiteren halben Dienstauftrag ist Dr. Friedrichs in der „Arbeitsstelle Gottesdienst“ am Predigerseminar in Hofgeismar tätig. Dort berät er u. a. Gemeinden in Fragen des Gottesdienstes.

Referat „Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste“

Das Referat „Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste“ unter der Leitung von Pfarrer Reinhard Brand hat mit seinen Angeboten für Kirchenvorstände und in der Gemeindeberatung, Evangelisation und Mitgliedergewinnung gewissermaßen immer einen Fuß in der Tür der Arbeit in den Kirchengemeinden. Aktuell beraten die Mitarbeitenden im Referat Gemeindeentwicklung viele Kirchengemeinden bei der Gestaltung ihrer Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden und helfen auf diese Weise bei der Vermittlung und Umsetzung der Reformbeschlüsse der Landessynode.

Darüber hinaus liegt bisher noch im Referat Gemeindeentwicklung die Verantwortung für die Ausbildung und Begleitung von Lektorinnen und Lektoren.

Das Referat fördert die Besuchsdienstarbeit in den Gemeinden und ermutigt sie zu neuen Formen über die klassischen Geburtstagsbesuche hinaus. Immer wichtiger wird die Arbeit im Freizeit- und Tourismusbereich. Die Landessynode hat sie gestärkt durch den Beschluss, ein neues Zentrum auf der Halbinsel Scheid (Edersee) zu errichten. Wir freuen uns über alle Gemeinden, die sich haben ermutigen lassen, ihre schönen Kirchen offenzuhalten, und über das vielfältige Engagement von Menschen, denen die Pflege ihres Kirchenraums am Herzen liegt.

In unseren regelmäßigen Dezernatssitzungen informieren wir uns gegenseitig über den aktuellen Stand in den jeweiligen Referaten und in den wöchentlichen Jour-fixe-Gesprächen werden die zu erledigenden Aufgaben mit den Verantwortlichen zeitnah vereinbart. Mit Engagement und Sachverstand gehen mein Team und ich neben den regelhaften Aufgaben an die Umsetzung der beschlossenen Reformen (siehe Seite 6 des Anhangs).

2. Chancen und Herausforderungen für die nächsten Jahre

Der Rat hat das Landeskirchenamt beauftragt, die beschlossenen Reformen nun in konkrete Gesetze und Handlungsvorschriften umzusetzen. Für den Korridor Theologisches Personal liegt diese Aufgabe in meinem Dezernat. Sehr dankbar bin ich hier für die profilierte und zuverlässige Mitarbeit von Pfarrer Andreas Rohnke, der schwerpunktmäßig für die Begleitung und Koordinierung der AGs bezüglich unserer Synodenbeschlüsse zuständig ist.

Ich erlaube mir, Sie diesbezüglich auf die Liste der Arbeitsgruppen im Anhang auf Seite 5 zu verweisen. Diese Arbeitsgruppen sollen in den nächsten Wochen ihre Arbeit aufnehmen. Hier wurden neben den zuständigen „Spezialisten“ aus den Referaten auch von den Reformen betroffene Mitarbeitende, Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Dekaninnen und Dekane berufen. Damit wollen wir auch weiterhin die breite Beteiligung aller Ebenen der Landeskirche sicherstellen und die Erfahrungen aus der Basis aufnehmen und würdigen.

3. Schwerpunkte der Personalpolitik

In der Personalpolitik stehen wir schon jetzt vor neuen Herausforderungen. Galt es in den vergangenen Jahren Möglichkeiten zu finden, wie wir die Kandidatinnen und Kandidaten für den Pfarrberuf möglichst alle in Lohn und Brot bringen, hat sich die Situation inzwischen grundlegend gewandelt.

Bereits ab 2019 werden jährlich (!) trotz Stellenabbaus in unserer Landeskirche etwa zehn Vakanzen entstehen und wir werden Mühe haben, genügend Nachwuchs zu finden. Konnten bislang **wir** die Bewerberinnen und Bewerber auswählen, ist es mehr und mehr so, dass sich die Theologiestudierenden die Landeskirche aussuchen, in der sie arbeiten möchten. Wir müssen uns mittlerweile in einem EKD-weiten Personalraum behaupten und das bedeutet, dass wir für uns als Arbeitgeber werben und deutlich Profil zeigen müssen, damit wir attraktiv und unterscheidbar von anderen werden. Das gilt im Übrigen nicht allein für den Pfarrberuf, sondern auch für andere kirchliche Berufe.

Theologische Nachwuchsgewinnung und Theologiestudierendenförderung

Der Beschluss unserer Sondersynode im Februar hat die Richtung angezeigt: Wir wollen junge Menschen gewinnen, die Theologie studieren und sie schon im Studium unterstützen. Wir wollen ihnen ihre Kirche lieb und wichtig machen, in deren Auftrag sie später in Gemeinden und Schulen tätig sind.

Diese Botschaft ist in der Öffentlichkeit und bei den jungen Leuten angekommen! Schon jetzt haben wir einen deutlichen Zuwachs an Aufnahmen auf unsere Theologiestudierendenliste zu verzeichnen. In diesem Jahr haben wir bisher bereits acht Studierende auf die landeskirchliche Liste aufgenommen. Es sind damit aktuell 70 Studierende auf der Liste¹. Darüber hinaus nehmen jetzt die Bitten um Aufnahme in den Ausbildungsdienst unserer Landeskirche deutlich zu. Das ist schön, aber kein Grund sich zurückzulehnen. Wir benötigen mindestens 100 Theologiestudierende auf unserer Liste, um den zukünftigen Mangel auszugleichen.

Die Neuigkeit, dass die Landeskirche Theologiestudierende mit einem Stipendium unterstützt, wurde bereits kurz nach der Synode von der Presse aufgegriffen.² Die Richtlinie für die Stipendienvergabe ist inzwischen beschlossen, die Werbung ist angelaufen. Es gibt schon viele Nachfragen und Bewerbungswillige.

Auch diejenigen, die auf dem zweiten Bildungsweg Theologie studieren, z. B. in Marburg, werden gefördert. Sie erhalten auf Antrag die Gebühren für den Studiengang erstattet.

Die Ausschreibung der 0,5 Stelle für die kirchliche Theologiestudierendenförderung in Kassel ist veranlasst und wird im April in unserem und im Mai im Amtsblatt des Hessischen Kultusministeriums erscheinen. Die Lehrenden am Institut für Evangelische Theologie an der Universität Kassel zeigen sich sichtlich erfreut über das Engagement unserer Kirche für die Studierenden des Lehramtes Evangelische Theologie an dieser Universität. Ebenso positiv wurde der Beschluss aufgenommen, die Theologiestudierendenförderung in Marburg (Studienhaus) zu erhalten. Unter der Federführung der Studienhausleitung wird derzeit ein Veranstaltungs- und Fortbil-

¹ Mit Stand vom 8. April 2016: 70 (45 w / 25 m). Davon 3 (2 w / 1 m) im Masterstudiengang. Aufnahmen in 2016: bis 8. April: 8 (6 w / 2 m) (5 Aufnahmen im gesamten Jahr 2015!)

² Unter anderem von der HNA, Ausgabe Waldeck-Frankenberg

dungskatalog für unsere Theologiestudierenden zusammengestellt, der in Kürze veröffentlicht wird.

Für Schülerinnen und Schüler gibt es ein attraktives Jahresprogramm mit Angeboten aus dem Bereich der theologischen Nachwuchsgewinnung, das auf Ihren Tischen ausliegt.

Es stimmt optimistisch, dass die letzte Informationstagung zum Theologiestudium, die wir alljährlich für Schülerinnen und Schüler anbieten, sehr gut angenommen wurde. Viele Teilnehmende waren danach in ihrem Entschluss gefestigt, Theologie zu studieren. Da haben wir mit Pfarrer Johannes Meier den richtigen Mann am richtigen Ort. Das freut mich!

Wir sind dankbar dafür, dass uns auch schon aus einigen Kirchenkreisen Beauftragte und Multiplikatoren für die theologische Nachwuchsgewinnung vor Ort benannt wurden. So können wir Schritt für Schritt ein flächendeckendes und engmaschiges Netz der Nachwuchsgewinnung knüpfen.

Auf der Ebene der Landeskirche arbeiten wir zurzeit, beraten von einer Agentur, an der partizipatorischen Entwicklung und Umsetzung einer Kommunikationsstrategie zur weiteren Nachwuchsgewinnung. Damit wollen wir unsere Kirche als Arbeitgeberin für theologische wie nicht-theologische Berufe noch besser positionieren und bekannt machen. Gedacht ist etwa an die Entwicklung eines Online-Job-Portals für kirchliche Berufe sowie eine grundlegende Überarbeitung der bestehenden Homepage zum Theologiestudium. Hier befinden wir uns auf einem guten, zukunftsweisenden Weg.

Angebote zur beruflichen Förderung von Pfarrerinnen und Pfarrern

Die beste Werbung für den Pfarrberuf, da werden Sie mir zustimmen, sind gute Arbeits- und Lebensbedingungen für Pfarrerinnen und Pfarrer. Die Beschlüsse im Korridor „Theologisches Personal“ interpretiere ich auch vor diesem Hintergrund. Die Zusammenarbeit in Kooperationsräumen, die Schaffung von Assistenzen im Bereich Verwaltung und die Schaffung von Dienstordnungen sowie andere Beschlüsse sollen die Arbeitsbedingungen und damit die Attraktivität des Pfarrberufs verbessern helfen. Wir halten seit langem eine Reihe von Angeboten für Pfarrerinnen und Pfarrer vor, die dazu dienen sollen, den Dienst im Pfarramt zu fördern und zu profilieren bzw.

dort, wo es nottut, Auszeiten und Zeiten der Besinnung und (Neu-) Orientierung zu ermöglichen. Im Folgenden möchte ich Ihnen gern einige davon etwas genauer vorstellen.

Unser Predigerseminar in Hofgeismar bietet eine Fülle von **Pastoralkollegs** zu ganz unterschiedlichen Themen an. Über die Themenvielfalt können Sie sich im Internet unter www.predigerseminar.hofgeismar.de informieren oder Sie sprechen Direktor Dr. Goldmann im Laufe der Synodaltagung persönlich an.

Die Angebote erfreuen sich einer hohen Akzeptanz, nicht zuletzt, weil das Programm stark orientiert an der Basis durch die Konferenz der theologischen Studienleiter der Pfarrkonferenzen mitbestimmt und mit geplant wird. Viele Pastoralkollegs werden inzwischen übrigens in Kooperation mit dem Predigerseminar der EKHN in Herborn angeboten.

Eine Sonderstellung in diesem Zusammenhang nehmen die so genannten **Kirchenkreis-Kollegs** ein. Sie sind geschlossene Fortbildungen für den Pfarrkonvent eines Kirchenkreises und dienen dem gemeinsamen Lernen mit den Kolleginnen und Kollegen in der eigenen Region und der Stärkung bzw. Stiftung einer Kirchenkreis-Identität.

Die Fortbildungsangebote des Predigerseminars, insbesondere auch die Kirchenkreis-Kollegs, werden in Zukunft auch der Ort sein, an dem die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen – aber auch in multiprofessionellen Teams – im Kooperationsraum eingeübt werden kann. Dazu, so wurde auf der Herbstsynode beschlossen, wird das Predigerseminar zu einem „Praktisch-Theologischen Institut“ (Arbeitstitel) weiterentwickelt, das auf die stärkere Vernetzung verschiedener Dienste und Berufe bereits in der Aus- und Fortbildung setzt.

Neben den Fortbildungsangeboten im Predigerseminar besteht für Pfarrerinnen und Pfarrer die Möglichkeit, an Kursen im Rahmen der Klinischen Seelsorgeausbildung oder an einer der anderen **Langzeit-Fortbildungen** zu Religionspädagogik oder zum Konfirmandenunterricht teilzunehmen.

Daneben unterstützt das Personaldezernat diejenigen, die im Rahmen eines Aufbaustudiengangs eine **weitere berufliche Qualifikation** erwerben möchten. Ein hohes Interesse finden hier vor allem Studiengänge zum Erwerb von pastoralpsychologischen oder supervisorischen Qualifikationen. Aber auch die Förderung von Ma-

nagement- oder diakoniewissenschaftlichen Studiengängen wird gelegentlich angefragt.

Gut drei Viertel der Pfarrerschaft (76 %)³ nutzt die Angebote zur Fort- und Weiterbildung, davon investieren knapp zwei Drittel bis zu zehn Tage im Jahr (64,1 %). Das übrige Drittel wendet sogar mehr als zehn Tage jährlich für Fortbildungen auf. Die Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungen ist damit erfreulich hoch.

Neben diesen Angeboten besteht die Möglichkeit sich nach mindestens zehn Dienstjahren für drei Monate vom Dienst freistellen zu lassen, um im Rahmen des **Kontaktstudiums oder Studiensemesters** die theologischen Kenntnisse aufzufrischen und am aktuellen theologisch-wissenschaftlichen Diskurs teilzuhaben. Insgesamt nutzen knapp vier Prozent (3,8 %) dieses Angebot. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 waren es 38 Pfarrerinnen und Pfarrer, die für ein Semester zurück an die Universität gegangen sind.

Für jeden Sprengel unserer Landeskirche steht eine halbe Pfarrstelle im **Pastoralpsychologischen Dienst** zur Verfügung. Hier besteht das Angebot zur kostenlosen Supervision in einer Gruppe oder auch individuell. Dieses Angebot wird zunehmend stärker in Anspruch genommen. Insbesondere für die jüngeren Schwestern und Brüder im Pfarramt gehört es mittlerweile zum professionellen Standard, den eigenen Dienst im Rahmen der Supervision zu reflektieren. Insgesamt nutzen deutlich mehr als die Hälfte der Pfarrerinnen und Pfarrer das Angebot der Supervision (56,2 %), bei den Jüngeren liegt der Anteil deutlich höher.

Seit einigen Jahren bieten wir in den Sprengeln **Sabbat-Tage** an. Für eine kurze spirituell begleitete Auszeit sind die Schwestern und Brüder eines Sprengels in der Regel mit einer Übernachtung in einem Tagungshaus eingeladen, in Gebet und Bibellese aber auch mit vielen freien Zeiten durchzuatmen, bevor sie wieder in ihren beruflichen Alltag eintauchen. Im vergangenen Jahr haben insgesamt 37 Personen⁴ dieses Angebot wahrgenommen.

³ Zu den Prozentangaben vgl. Rohnke, Andreas; Gesundheitsmanagement und Salutogenese im Pfarrberuf: Empirische Studie und Analyse von Gesundheitsressourcen und Belastungspotenzialen; Frankfurt/Main 2015

⁴ Im Sprengel Hanau 8 Personen (zzgl. 8 Personen aus der EKHN), im Sprengel Hersfeld 8 Personen, im Sprengel Kassel 5 Personen (Zielgruppe waren nur Pfarrerinnen) und im Sprengel Waldeck-Marburg 16 Personen.

Auch längere Auszeiten und Exerzitien, etwa im Haus Respiratio, können unter bestimmten Umständen finanziell unterstützt werden.

Einen gesetzlich geregelten Anspruch auf ein **Sabbatjahr** nutzen durchschnittlich rund 1,5 Prozent der Pfarrerschaft. Seit 2012 waren es 16 Schwestern und Brüder, die für zusammen 155 Monate freigestellt waren; im Durchschnitt waren dies 9,7 Monate pro Person.⁵ Für einen verabredeten Zeitraum wird der Anspruch für das Sabbatjahr dadurch angespart, dass man bei bleibendem Dienstumfang nur einen entsprechenden Anteil der Bezüge erhält, die dann in der Freistellung in dieser Höhe fortgezahlt werden. Das Sabbatjahr wird vor allem vor dem Ruhestand oder vor einem geplanten Stellenwechsel von den Pfarrerinnen und Pfarrern genutzt.

Hohe Synode, es war mir ein Anliegen, Ihnen einen Einblick zu geben in die zahlreichen Angebote und Entwicklungsmöglichkeiten, die wir als Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck unseren Pfarrerinnen und Pfarrern bieten. Ich denke, wir können uns mit diesen vielfältigen Angeboten im EKD-weiten Personalraum durchaus sehen lassen. Hinzu kommt – und das wird mir immer wieder von Pfarrerinnen und Pfarrern gesagt, die aus anderen Landeskirchen nach Kurhessen-Waldeck wechseln – die persönliche und individuelle Art und Weise, mit der wir versuchen, den Wünschen und Erfordernissen jeder und jedes Einzelnen gerecht zu werden. Nicht unerwähnt lassen möchte ich die EKD-weit besondere Möglichkeit zum Erwerb des Dokortitels. Im **Hans-von-Soden-Institut** ermöglichen wir jährlich zwei Kandidatinnen und Kandidaten auf einer A 10-Stelle ihre Dissertation in enger Begleitung mit einem Professor / einer Professorin der Marburger Fakultät zu schreiben. An diesem Institut ist mittlerweile auch die EKHN beteiligt. Qualität überzeugt eben!

4. Einige Anmerkungen zur Statistik

Im Anhang finden Sie eine Zusammenstellung von Zahlen und Entwicklungen im Bereich des theologischen Personals. Angesichts der gebotenen Kürze möchte ich heute nur auf die wichtigsten Zahlen intensiver zu sprechen kommen.

⁵ Im Einzelnen waren dies neun Personen mit einer Freistellung für ein ganzes Jahr, drei Personen mit einer Freistellung von 9 Monaten und drei Personen, die sich für ein halbes Jahr freistellen ließen, sowie eine Person mit einem Sabbatical von drei Monaten.

Mit Stand vom 1. Januar 2016 haben wir in unserer Landeskirche 974 Pfarrerinnen und Pfarrer. Daraus werden im aktiven Dienst insgesamt 727,5 Stellen versorgt (vgl. die Seiten 1 und 2 des Anhangs). Der Anteil der Frauen liegt derzeit bei 42,3 % mit steigender Tendenz bei den jüngeren Jahrgängen.

Die Zahl der Vakanzen ist mit momentan zehn tatsächlich verfügbaren Gemeindepfarrstellen noch relativ niedrig (19 sind formal vakant, davon aber neun in Bewerbung oder Besetzung in Aussicht).

Im Herbst werden voraussichtlich 16 Kandidatinnen und Kandidaten ihre Zweite Theologische Prüfung ablegen, von denen drei bereits signalisiert haben, dass sie wegen einer Promotion in diesem Jahr ihre erste Pfarrstelle noch nicht antreten wollen. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt jedoch, dass meist eine vergleichbare Zahl aus den verschiedenen „Warteschleifen“ heraus den Antrag auf Übernahme in den Pfarrdienst stellen, von einem Dienst im Ausland zurückkehren oder aus einer anderen Landeskirche zu uns wechseln möchten. So können wir von einer Vollbesetzung aller Gemeindepfarrstellen ausgehen.

Vergleichbar niedrig ist übrigens auch die Zahl der Vakanzen im Bereich der funktionalen Pfarrstellen. Die genauen Zahlen entnehmen Sie bitte der Statistik im Anhang meines Berichts (Anhang, Seite 1).

Wie Sie dem Schaubild auf Seite 4 des Anhangs entnehmen können, wird sich diese Situation schon bald grundlegend verändern. Relativ großen Jahrgangsbreiten der Geburtsjahrgänge bis zum Ende der 1960er Jahre stehen eher geringe Zahlen aus den folgenden Jahrgängen gegenüber. Die frühere, so genannte „Theologenschwemme“ wird nach und nach zu einer „Pensionierungswelle“, ohne dass genügend Berufseinsteiger zur Verfügung stünden. Trotz des beschlossenen Abbaus von Pfarrstellen können wir die entstehenden Lücken nicht ausgleichen. Umso notwendiger werden die oben beschriebenen Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung.

Mit der **Pfarrstellenanpassung bis Ende 2017** wollen wir weiterhin eine Punktlandung erreichen. Einmal im Monat treffen wir uns dazu in der so genannten PAP-Runde, zu der wir meist eine Dekanin oder einen Dekan einladen, um die Maßnahmen im betreffenden Kirchenkreis zu erörtern. Es folgt für jede Anpassung eine Fülle von Verwaltungsvorgängen und Anhörungsverfahren, die viel Zeit und Kraft im Personalbüro binden. Herrn Nöding und seinem Team möchte ich an dieser Stelle ganz

herzlich für diese nicht immer ganz leichte Arbeit danken. Bis Februar 2016 wurden 58,75 Gemeindepfarrstellen abgebaut. Die Umsetzung der in der Regel seit 2009 geplanten Pfarrstellenanpassungen gestaltet sich allerdings zunehmend schwieriger, weil die Einsicht und das Verständnis in den betroffenen Kirchengemeinden abnehmen. Daher bitte ich insbesondere die Beteiligten vor Ort, den Abbau der noch verbleibenden 15,25 Stellen mitzutragen und zu unterstützen, damit das von der Landessynode vorgegebene Ziel bis Ende 2017 erreicht werden kann.

Über die Zahlen der Theologiestudierenden habe ich Ihnen schon weiter oben berichtet. Es ist erfreulich, wie die guten Nachrichten der Sondersynode im Februar bereits ihre Wirkung in der Anmeldung zur Liste der Studierenden zeigt.

Im zweiten Ausbildungsabschnitt befinden sich derzeit **30 Vikarinnen und Vikare** (17 im Kurs 2016 und 13 im Kurs 2017).

Ende Oktober 2015 wurden zehn Pfarrerrinnen und drei Pfarrer zum Dienst in unserer Landeskirche ordiniert.

In den Ruhestand traten 11 Schwestern und Brüder.

Wenn wir uns die Zahl der weiteren Zugänge und Abgänge, also den **Wechsel zwischen den Landeskirchen** ansehen, so ist die Bilanz zwischen Übernahmen und Versetzungen nahezu ausgeglichen: drei Personen sind in den Dienst in einer anderen Landeskirche versetzt worden und zwei Personen haben wir aus anderen Landeskirchen in den Dienst unserer Landeskirche übernommen. Zumeist sind diese Wechsel familiär oder in der Übernahme eines funktionalen Dienstes begründet, den wir in unserer Landeskirche nicht vorhalten konnten. So wurden weitere Pfarrerrinnen oder Pfarrer zum Dienst in einer anderen Landeskirche bzw. zum Dienst in diakonischen Einrichtungen, in der Militär- oder Bundespolizeiseelsorge beurlaubt oder abgeordnet.

Gerade die zuletzt genannten Beurlaubungen oder Abordnungen machen deutlich, wie wichtig es ist, auch künftig eine bestimmte Anzahl von Funktionspfarrstellen vorzuhalten, um unseren Pfarrerrinnen und Pfarrern berufliche Spezialisierungen und den Einsatz erworbener Zusatzqualifikationen zu ermöglichen. Damit reagieren wir nicht nur auf Entwicklungen in unserer Gesellschaft, sondern leisten auch einen

wichtigen Beitrag dazu, weiterhin im EKD-weiten Personalraum für Pfarrerinnen und Pfarrer attraktiv zu bleiben.

Verehrte Konsynodale,

angesichts der Reformen, die vor unserer Kirche liegen, ist immer wieder von einem Perspektivwechsel die Rede, von einem neuen Denken und Handeln sowohl der Pfarrerinnen und Pfarrer, als auch der Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen und der Menschen in den Leitungsgremien auf allen Ebenen unserer Kirche. Als *ekklesia semper reformanda* geht es uns Evangelischen ja grundsätzlich immer wieder darum, unsere kirchlichen Strukturen kritisch zu hinterfragen, um unserem Auftrag zur Verkündigung des Evangeliums gerecht zu werden.

Dieser Herausforderung stellen wir uns, wenn wir jetzt daran gehen, die vielen Beschlüsse konkret werden zu lassen und damit unsere Landeskirche umzubauen.

Dabei liegt uns im Dezernat sehr daran, alle Ebenen der Landeskirche in die Überlegungen und Veränderungsprozesse einzubeziehen. Im Referat Gemeindeentwicklung bzw. durch die Gemeindeberatung IPOS werden den Gemeinden Beratung und Hilfen angeboten.

In diesem Jahr wollen wir auch die Vorsitzenden der Kreissynoden im Rahmen eines Studientages am 21. Mai in Fulda über unsere Planungen informieren.

In diesem Zusammenhang möchte ich Sie als von den Kreissynoden gewählte Landessynodale bitten, immer wieder von den Beschlüssen der Herbstsynode in Ihren Kirchenkreisen und Regionen zu berichten und diese zu vertreten. So kann vermieden werden, dass falsche Eindrücke und „Mythen“ entstehen und sich verstärken, „die da oben“ würden Dinge entscheiden, von denen sie keine Ahnung haben, und „wir an der Basis“ müssen ausbaden, was sich das Landeskirchenamt wieder mal ausgedacht hat.

Was mich in allem Nachdenken und Planen besonders bewegt ist, dass uns als Christenmenschen bereits wieder ganz neue Herausforderungen und Chancen begegnen. Ich denke da zum Beispiel an die große Zahl von Menschen aus Syrien, Irak und Iran, die bei uns Zuflucht suchen und die nun auch uns als Kirche fordern und bereichern. Viele Kirchengemeinden bieten konkrete Hilfen an. Unsere Planungen zu den Tagungshäusern verändern sich, weil z. B. unser Haus in Niedenstein dem Landkreis als Flüchtlingsunterkunft angeboten werden konnte.

Eine nicht geringe Zahl dieser Menschen entdeckt unsere evangelische Kirche als neue spirituelle Heimat für sich, in der sie ihren Glauben in Freiheit leben können. Für diese Menschen wird inzwischen auch Taufunterricht angeboten und nach sorgfältiger Prüfung, ob sie durch diesen Schritt nicht neuen Gefährdungen ausgesetzt werden, lassen sich immer wieder Menschen taufen. Das wird mir aus allen Bereichen der Landeskirche berichtet.

Ich bin dankbar dafür, dass Gottes Geist sichtbar und spürbar weht wann und wo ER will, denn er bewahrt uns davor, uns nicht in immer wieder neuen „reformbezogenen Reflexionsschleifen“ und „Selbstfokussierung“ zu verlieren, wie es Isolde Karle als Gefahr der kirchlichen Reformprozesse beschreibt.⁶

*„Lass uns in deinem Namen, Herr, die nötigen Schritte tun.
Gib uns den Mut, voll Liebe, Herr, heute die Wahrheit zu leben“.*

EG 614,2

In Gottes Namen, mutig und voll Glauben will ich mich weiterhin mit allen Mitarbeitenden im Dezernat „Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung“ an unser Reformwerk begeben und freue mich dabei auf Ihre Begleitung und Unterstützung.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

⁶ Karle, Isolde et al.; Irritierte Kirchen. Eine vergleichende Analyse der Reformprozesse. in: Evangelische Theologie, 1-2016, S. 67