

Einbringung des Personalberichts 2022

Hohe Synode,

wir haben vor wenigen Tagen Pfarramtsstudierende aus unserer Landeskirche gefragt, worauf sie sich im Pfarrberuf freuen und was ihnen Sorge gemacht.

(Einspielung des Films)

Gehen uns nicht angesichts dieser klugen und reflektierten, motivierten und engagierten Äußerungen die Herzen auf? Solange wir solche jungen Menschen gewinnen, und sie sich darauf vorbereiten, künftig bei uns zu arbeiten, müsste uns doch eigentlich vor der Zukunft unserer Kirche nicht bange sein.

Das ist die gute Nachricht. Mit dieser guten Nachricht im Herzen wollen wir uns auch der Probleme annehmen, vor denen die EKM steht. Die EKM steht nicht allein mit diesem Problem da; es sind Probleme, die alle evangelischen Landeskirchen in Deutschland haben, unsere katholischen Geschwister auch, aber mehr noch: Es ist ein gesamtgesellschaftliches Problem.

In praktisch allen Bereichen der Gesellschaft geschieht Personalarbeit unter den Bedingungen des Fachkräftemangels. Bevor ich mich der Situation der Verkündigungsberufe in der EKM zuwende, lassen Sie mich auf vergleichbare Berufsfelder schauen, das ebenso wie die Kirche vor der Aufgabe steht, ihre Dienste flächendeckend, nicht nur in städtischen Zentren, sondern auch in den ländlichen Bereichen anzubieten: Die Schulen. Die Arztpraxen auf dem Lande. Lehrermangel, Ärztemangel, Pfarrermangel?

Lassen Sie mich die Situation in der EKM zunächst quantitativ und dann qualitativ beschreiben, damit wir zu unseren Hausaufgaben kommen. Einigen der Hausaufgaben haben wir uns schon gewidmet, davon will ich Ihnen berichten; aber einigen müssen wir uns zukünftig widmen. Und wenn ich „wir“ sage, meine ich alle Ebenen unserer Landeskirche: die Kirchengemeinden, Kirchenkreise und die Landeskirche und ihre jeweiligen Leitungsgremien.

1. Quantitative Analyse

Folie 3: Während andere Landeskirchen die Spitzen der Ruhestandseintritte ihrer Pfarrfrauen und Pfarrer für die Jahre ab 2025 prognostizieren, haben wir in den Jahren 2019-2021 schon Spitzenwerte erzielt. Unser Problem sind die Anträge auf vorzeitigen Ruhestandsbeginn, und dass die Prognose zunächst mit einem „Tal“ beginnt, ist allein der Tatsache geschuldet, dass wir noch nicht um die künftigen vorzeitigen Ruhestandseintritte wissen.

Folie 4: Die demographischen Megatrends verstärken sich in unserem mitteldeutschen Bereich. Denn zu dem Problem der „Babyboomer“ treten ostspezifische Effekte:

Zum einen ist die „Babyboomer“-Welle bei uns breiter und stabiler. Das hängt nicht nur mit den anderen gesellschaftlichen Verhältnissen zusammen, sondern auch mit den anderen Zulassungsbedingungen der Kontrazeptiva. Dann aber werden noch zwei demographische Einbrüche sichtbar. Zum einen sind das die Menschen um die 50. Sie waren zum Ende der DDR in der Berufsfindungsphase und zogen dorthin, wo es Ausbildung, Studium und Arbeitsplätze gab: in den Westen. Zum anderen sind es die 25- bis 30-Jährigen. Das sind zum einen die Kinder derer, die damals in den Westen zogen, und dort geboren wurden, zum anderen ist diese Lücke aber auch der Anpassung des Mutterschaftsalters von DDR- zu bundesrepublikanischen Verhältnissen geschuldet.

Folie 5: Diese demographischen Gegebenheiten bilden sich auch in der Altersstruktur unserer Pfarrerinnen und Pfarrer ab. Der große Pfeil verweist auf die Babyboomer-Generation, der erste kleine auf den Exodus nach dem Ende der DDR, und mit einem zweiten kleinen Pfeil, der sich noch nicht in der Altersstruktur niedergeschlagen hat, werden wir künftig intensiv zu tun haben.

Folie 6: Umso schwerer wiegen die Folgen: Wir werden verstärkt bei landeskirchlichen Beurlaubungen und Wechseln mit einem negativen Wanderungssaldo zu tun bekommen. Die Zahl der Versetzungen in den Dienst anderer Landeskirchen wird vermutlich nicht abnehmen. Wir nehmen wahr, dass für die Suche nach einem Arbeitsplatz im Verkündigungsdienst die landeskirchlichen Grenzen immer weniger relevant werden. Dazu kommt das Selbstbewusstsein der jungen Generation: Sie wissen, dass sie wenige sind. Und wenn mich nicht alles täuscht, wird es in Zukunft so aussehen: Nicht mehr die Theologin / der Theologe bewirbt sich um den Pfarrdienst in einer Kirche, sondern die Kirche bewirbt sich um die Theologinnen und Theologen. Damit können wir gut leben, aber wir sollten darum wissen, wenn wir auf die Qualität und Attraktivität unserer Arbeitsbedingungen schauen.

Folie 7: Wir wechseln vom Anfang des Berufslebens auf dessen Ende. Und dort finden wir die Generationen vor dem „Pillenknick“. Die Zahl der Ruheständlerinnen und Ruheständler hat die Zahl der Aktiven überholt. Auf 10 aktive Personen im Pfarrdienst kommen 12 Personen im Ruhestand. Es kommt darauf an, die Ruheständler als Potential und als Ressource wahrzunehmen. Sie sind es ja schon, Gott sei Dank. Wie würden z.B. die Heiligabend-Gottesdienste in unseren vielen Kirche ohne die zahllosen Dienste unserer Ruheständler aussehen?

Folie 8: Fußend auf den Ist-Zahlen, die Sie viel detaillierter im schriftlichen Personalbericht finden können, haben wir folgende Rechnung aufgemacht. Wenn wir unseren derzeitigen Status beibehalten und nichts tun, keine Veränderungen unserer Situation herbeiführen, kommt es so: Wir dürfen angesichts des verlässlichen Jahresmittels 15 Entsendungen und 8 sonstige Zugänge mit 23 Zugängen pro Jahr rechnen. Dagegen erwarten wir – auch wiederum unter Bezug auf die Ist-Zahlen – insgesamt 57 Abgänge. D.h.: Wir müssen davon ausgehen, dass sich die Zahl unserer Pfarrerinnen und Pfarrer pro Jahr um 34 mindert.

Folie 9: Noch zum letzten Personalbericht im Jahr 2018 hatten wir einen Anteil an vakanten Pfarrstellen in Höhe von 5 %. Das war unproblematisch; eine Vakanzquote zwischen 3 und 5 % gilt als normal, wenn es Bewegung auf dem Stellenmarkt geben soll. Jetzt aber liegt sie bei 7,7 %. Das macht sich in vielen Kirchengemeinden der EKM schon jetzt bemerkbar. Stellenausschreibungen bleiben ohne Resonanz, und das Vertrauen der Kirchengemeinden und Kirchenkreise, durch die geregelten landeskirchlichen Verfahren Stellen durch Ausschreibung oder Entsendung besetzen zu können, sinkt. In der Ihnen hier vorliegenden Prognose haben wir künftige Gemeindegliederverluste in Fortschreibung der bekannten Zahlen schon eingerechnet. Die Zahl der vorhandenen Pfarrpersonen wird dennoch schneller sinken als die Zahl der Pfarrstellen. Bereits im Jahr 2030 wird fast nahezu jede vierte Pfarrstelle unserer Landeskirche nicht besetzt sein.

Sie könnten bis hierhin den Eindruck gewinnen, hier sei allein von Pfarrerinnen und Pfarrern die Rede. Noch drastischer ist die Situation bei den Gemeindepädagogik-Stellen. Nehmen Sie die vorgelegten Zahlen als Beispiel für eine allgemeine Entwicklung, die nicht allein den Pfarrdienst, nicht allein den Verkündigungsdienst, sondern auch den Verwaltungsdienst in der EKM betrifft. Bevor ich auf die daraus resultierenden Aufgaben, vor denen wir in der EKM stehen, komme, lassen Sie mich noch eine qualitative Analyse vorschalten.

2. Qualitative Analyse

Folie 11: Ich berichtete Ihnen schon im Personalbericht 2018 (S. 36-39) und jährlich in den Berichten aus dem Landeskirchenamt (2019: S. 25f. / 2020: S. 24f. / 2021: S. 23ff.) von der sogen. GIPP-Studie, der Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Pfarrberuf, die wir als eine Vollbefragung der kompletten Pfarrerschaft der EKM durchgeführt haben, und hielt Sie damit über die Ergebnisse, die daraus gewonnenen Erkenntnisse und die daraus abzuleitenden Maßnahmen auf dem Laufenden. Jetzt ist die Zeit für ein Resümee gekommen. Ich will Ihnen anhand weniger Grafiken einige Ergebnisse der Studie vor Augen führen, um Ihre Gedanken sodann auf die Maßnahmen zu lenken, die wir mit dem Ziel einer Gestaltung attraktiver und lebbarer Stellen ergriffen haben.

Wieder könnte im Folgenden der Eindruck entstehen, wir würden uns allein mit den Herausforderungen des Pfarrberufs beschäftigen. Das ist einerseits richtig: Um die Studie durch Komplexitätsreduzierung aussagefähig zu machen und um EKD-weite Vergleiche zu ermöglichen, haben wir uns bei der Befragung auf eine Berufsgruppe beschränkt. Mitarbeitende anderer Verkündigungsdienste haben uns allerdings immer wieder bestätigt, dass bei ihnen die Situation im Prinzip nicht anders ist. Lassen wir die Befragten stellvertretend für den ganzen Beschäftigtenkreis im Verkündigungsdienst sprechen.

Folie 12-15: Die Wissenschaftler stellten uns das ihrer Studie zugrundeliegende arbeitspsychologische Modell mit dem Bild eines Brettes vor. Sehen wir also auf ein Brett: Von der Form her ist das eine mit anderen Brettern vergleichbar, die Maserung freilich ist höchst individuell. Belastet man ein Brett, biegt es sich. Belastet man es stark, könnte es zerbrechen. Gegen starke Belastungen hilft nicht allein eine Entlastung, sondern es hilft auch ein Gegendruck. Berufstätige können Belastungen („job demands“), auch hohe Belastungen leichter bewältigen, wenn es einen ebenso intensiven Gegendruck gibt: Das Vorhandensein von Entscheidungsspielraum („control“) und sozialer Unterstützung („support“). Und wie steht es nun um die Bretter unserer Kirche, um die Pfarrerinnen und Pfarrer der EKM? Wie gerade sind sie, und wie intensiv biegen sie sich unter der Last?

Folie 16: Die Resultate der Studie sind in höchstem Maße beunruhigend: Je nach Schärfung der Kriterien ist die Hälfte unserer Pfarrerschaft überdurchschnittlich belastet, ein Drittel schwer, und 13 % bilden die Hochrisikogruppe, d.h.: sie sind entweder akut an einem Burnout oder einer Belastungsdepression erkrankt oder sie waren es bereits. Die statistischen Kontrollmechanismen haben diesen Befund abgesichert. Im schriftlichen Bericht lesen Sie, dass es nicht die Allgemeinheit der Arbeitsbelastungen sind und auch nicht deren Intensität, die diesen Befund herbeiführen, sondern die Dichte der Arbeitsanforderungen, die schiere Fülle der zu erledigenden Aufgaben (s. S.19).

Folie 17: Besonders diese Tabelle halte ich für besonders aufschlussreich. Hier wurde eine Auswahl der Aufgaben im Pfarrberuf nach ihrem Belastungsgrad aufgelistet. Spitzenreiter unter den belastenden Tätigkeiten sind die „Verwaltungstätigkeiten“. Hier tat sich eine Forschungslücke auf. Ich fragte die Forschergruppe, was denn genau unter „Verwaltung“ zu verstehen sei, und sie antworteten, „Verwaltung“

sei in dieser Befragung das, was diejenigen, die „Verwaltung“ angekreuzt hatten, unter „Verwaltung“ verstünden. Gleichwohl, bei allen Verständnisschwierigkeiten, wurde uns klar, dass wir dem Thema Verwaltung unsere besondere Aufmerksamkeit widmen müssen.

Die unteren Linien folgen dem Durchschnitt der Befragten; die blaue Linie oben, die die Daten der Hochrisikogruppe (der 13%) abbildet, zeigt neben dem Spitzenreiter „Verwaltungstätigkeiten“ bemerkenswerte Spitzen an drei weiteren Stellen: „Motivation und Koordination von Ehrenamtlichen“, „berufsfremde Organisationstätigkeiten“ und „spontane Hausmeistertätigkeiten“. Gerade die letzten beiden Begriffe sorgten in den Konventen für grimmige Heiterkeit; offenbar hatten alle klare Bilder, was sich hinter diesen Bezeichnungen verbarg. Für uns wurde aber deutlich: Angesichts von „Verwaltungstätigkeiten“, „berufsfremden Organisationstätigkeiten“ und „spontanen Hausmeistertätigkeiten“ würden wir die genuinen Aufgaben im Pfarrberuf in den Blick nehmen müssen, sie von dem, was sonst noch den beruflichen Alltag füllt, absetzen und stärken.

Folie 18-19: Auf diese Folie war die Forschergruppe besonders stolz, zeigt sie doch alle möglichen Korrelationen des generalisierten und konsolidierten Datenbestandes. Alles hat im Prinzip was mit allem zu tun, aber nicht alles gleich viel, manches sehr, und manches ist kaum oder gar nicht wahrnehmbar. Überdeutlich ist: Die Dichte der Arbeitsanforderungen dominiert die Szenerie. Der vorhandene Entscheidungsspielraum ist hilfreich, die soziale Unterstützung durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende (die hier zusammengeführt sind) ebenfalls. Erstaunlich ist, dass die individuellen Merkmale gar keine Rolle spielen: Die Fülle der Arbeitsanforderungen belastet gleichermaßen Frauen wie Männer (Geschlecht), Junge wie Alte (Alter), Lebhaftige wie Introvertierte (Extraversion), Dünnhäutige wie Dickfellige (Neurotizismus). Erstaunlich auch, dass die Vorgesetzten in ihrer Unterstützungsfunktion nicht signifikant wahrnehmbar waren, ebenso wenig wie die geistlichen Ressourcen (Spiritualität, Glaubenspraxis). Während ersteres – die individuellen Merkmale – bei Auswahlprozessen zum Vikariat und Entsendungsdienst entlastet, gibt letzteres zu denken: Wie steht es um die Rollen und Kompetenzen der Dienstaufsichtführenden? Und wie steht es mit der Pflege des eigenen Glaubenslebens, der theologischen und geistlichen Existenz?

Folie 20-23: Daraus resultieren drei Aufgaben, vor denen die EKM steht:

Aufgabe 1: Personalbindung: Wie sorgen wir für attraktive und lebbare Beschäftigungsverhältnisse? Wie gelingt es uns, die Dichte der Arbeitsanforderungen zu mindern und die „Selbstwirksamkeitserfahrung“ (den Entscheidungsspielraum) und die soziale Unterstützung im Beruf zu erhöhen? Wie ermöglichen wir eine stabile Berufsbiographie und vermeiden vorzeitiges Ausscheiden (durch Landeskirchenwechsel oder frühzeitige Ruhestandsversetzung)?

Aufgabe 2: Personalgewinnung: Wie interessieren wir junge Menschen für unsere kirchlichen Berufe? Wie begleiten und unterstützen wir sie in der Zeit von Studium und Ausbildung? Wie sorgen wir für eine vielfältige und attraktive Ausbildungslandschaft? Wie ermöglichen wir im Verkündigungsdienst durch entsprechende Fortbildungsangebote Wege beruflicher Karriere? Welche Angebote haben wir für an einem Seiteneinstieg interessierte Menschen?

Aufgabe 3: Innovation: Aufgrund welcher konzeptioneller Überlegungen entwickeln wir den Verkündigungsdienst weiter? Wie stärken wir unter den Verkündigungsberufen Spezialisierung, Arbeitsteilung und Kooperation? Welche Aufgaben, welche Qualifikationen und welche Gaben und Talente werden unsere Gemeinden zukünftig brauchen? Was folgt daraus für die dafür erforderlichen Ausbildungen und Anstellungsverhältnisse?

Aufgabe 1: Personalbindung

Die EKM wird darauf hinwirken, dass die Pfarrstellen wie auch alle weiteren Stellen im gemeindepädagogischen, kirchenmusikalischen und gemeindediakonischen Verkündigungsdienst attraktiv und lebbar sind.

Folie 25: Schlagwortartig nenne ich die Folgerungen aus der wissenschaftlichen und kirchlich-praktischen Auswertung der GIPP-Studie.

Folie 26: Daraus entwickelte sich eine Fülle einzelner Maßnahmen, die, auch wenn ich sie hier aufliste, wesentlich genauer im schriftlichen Personalbericht beschrieben sind. (s. S. 25-47)

Drei aus der Menge dieser Maßnahmen, die insbesondere für konzeptionelle Diskurse auf kirchengemeindlicher Ebene geeignet sind, möchte ich Ihnen genauer vorstellen:

Exkurs I: Die neue Handreichung für die Erstellung einer Dienstvereinbarung

Folie 27: Seit 2014 arbeiten wir für den Pfarrberuf mit Dienstvereinbarungen. Erkenntnisse aus der Anwendungspraxis und Erkenntnisse aus der GIPP-Studie flossen zusammen. Ziel ist die Profilierung des Pfarrberufs als theologischer Spezialistenberuf im Miteinander der Verkündigungsdienste. Wir wissen: Papiere können Haltungen und Kulturen nicht verändern, aber wir wollen mit den Handreichungen den notwendigen Veränderungen wenigstens nicht im Wege stehen und die Aufmerksamkeit der Beteiligten auf die spezifisch pfarrberuflichen Aufgaben lenken und damit auf eine Reduktion der Fülle teils berufsfremden Arbeitsanforderungen hinwirken.

1. Aufgaben, nicht Zahlen sollen im Mittelpunkt der Erarbeitung einer Dienstvereinbarung stehen. Dies hilft auch bei der notwendigen kritischen Betrachtung der Aufgaben, ihrer Priorisierung (und Posteriorisierung).
2. Die Kernaufgaben des Pfarrberufs sollen verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. Es soll sichtbar werden, wie groß der Anteil der pastoralen Kernaufgaben an der Gesamtheit der Arbeitsanforderungen ist.
3. Es war Einigkeit über EKM-weit verbindliche quantitative Festlegungen zu erzielen.
4. Desgleichen sahen wir es als erforderlich an, einen Standard-Erarbeitungsweg zu entwerfen.

Folie 28: Hier finden Sie die pfarrdienstlichen Kernaufgaben. Meines Erachtens ist wenig überraschend, was hier Platz findet; überraschender ist, was hier nicht genannt wird.

Folie 29: Natürlich enthält der Berufsalltag des Pfarrers noch weitere Aufgaben. Auch sie sind mit entsprechenden Stundenkontingenten zu hinterlegen.

Folie 30: Was die Gemeinde nicht sieht und dennoch zu den pfarramtlichen Aufgaben gehört, auch wenn sie außerhalb des kirchengemeindlichen Rahmens verortet sind, findet sich hier.

Folie 31: Aber noch mehr gehört zum Berufsleben einer Pfarrerin. Es erwies sich als notwendig, ausdrücklich auf die Fahrzeiten hinzuweisen, die der staatliche Gesetzgeber schon seit langem ohne Frage als Arbeitszeit ansieht.

Folie 32: Hier finden Sie die quantitativen Festlegungen, die den Rahmen des Planungsprozesses beschreiben.

Folie 33-34: In Kürze nehme ich hier auf den Erarbeitungsweg Bezug: Mit der Pfarrerin, dem Gemeindegemeinderat und dem Superintendenten, der für die Belange des Kirchenkreises steht, sind die Partner für

vormaligen Arnstädter Superintendentin, eine kompetente Frau zur Verfügung stand, sich dieser Aufgabe anzunehmen. Sie sichtet die vorhandenen Begleitinstrumente auf regionalbischöflicher und kreis-kirchlicher Ebene, stellt Kontakte her, steht selbst beratend und begleitend bereit, erkundet die Bedürfnisse von Ruheständlern und bringt diese ins Gespräch. Sichtbare Frucht ihrer Arbeit ist z.B. eine Seite auf unserer EKM-Webpräsenz, welche auf Rahmensetzungen, Beratungs- und Unterstützungsangebote hinweist und – unter dem Stichwort „Zeit zu verschenken“ – über eine Biete-Suche-Funktion Ruheständler für konkrete Dienste in Gemeinden vermitteln will.

Aufgabe 2: Personalgewinnung

Die EKM steht vor der Aufgabe, mehr Menschen für den Verkündigungsdienst in der EKM zu gewinnen.

Folie 38: In Kürze will ich exemplarisch auf die vielen Maßnahmen aufmerksam machen, mit denen wir versuchen, Menschen für eine Ausbildung für einen Verkündigungsberuf zu gewinnen und sie in ihrer Ausbildung zu begleiten und zu unterstützen.

Wir haben an den Universitätsstandorten Jena und Halle eine Kirchliche Studierendenbegleitung aufgebaut – nicht durch Errichtung, sondern durch Umwidmung vorhandener Stellen. Damit gewannen wir konkrete Ansprechpartner für die Studierenden in unserer Landeskirche. Es kam uns entgegen, dass wir mit den evangelischen Studienhäusern gewissermaßen landeskirchliche Basisstationen vor Ort haben, wo sich die Studierenden zusammenfinden und austauschen können. Dass wir mit unseren vier Konvikten insgesamt 200 studentische Wohnmöglichkeiten vorhalten, hilft uns, attraktive Studienbedingungen an unseren Universitätsstandorten zu bieten.

Aktiv haben wir uns als EKM an der Implementierung des theologischen Weiterbildungsmasters, des Masters of Theological Studies, beteiligt. Hier ist an inzwischen sieben deutschen Universitäten eine Möglichkeit geschaffen worden, in einer zweiten beruflichen Lebensphase – entweder im Direktstudium oder berufsbegleitend – den Pfarrberuf zu ergreifen.

Große Erwartungen haben wir an das Gemeindepädagogenmitarbeitersgesetz. Die konsistente Beschreibung des Berufsbildes und dessen Profilierung als ein eigenständiger, spezialisierter Verkündigungsdienst wird uns helfen, das Berufsbild erkennbarer und damit auch attraktiver zu machen.

Die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik in Halle, die von der EKM getragen wird, ist nicht nur unser landeskirchlicher Beitrag für die EKD-weite Ausbildungslandschaft für Verkündigungsberufe, sie ist auch ein Leuchtturm kirchenmusikalischer Ausbildung. Die Stichworte: staatlich akkreditierte Studiengänge, der Kombi-Studiengang Kirchenmusik/Schulmusik, die neueingeführten Masterstudiengänge für Populärmusik mögen nur andeuten, welchen Wert diese Hochschule für uns besitzt. Sie wird gut nachgefragt, und ihre Absolventen kommen als Kantorinnen und Kantoren in unsere Kirchenkreise. Dass wir gegenwärtig wenig Mühe haben, unsere Kantorenstellen in der EKM zu besetzen, verdanken wir auch (neben der Kirchenmusikerausbildung der Hochschule für Musik in Weimar, die wir hier nicht vergessen wollen) dieser hervorragenden kirchenmusikalischen Ausbildungsstätte.

Aufgabe 3: Innovation

Wir wollen unseren Verkündigungsdienst konzeptionell bedenken – im Hinblick auf die verschiedenen Berufe im Verkündigungsdienst in ihrer Spezifik und in ihrem Zusammenwirken – wie auch im Hinblick auf die notwendige weitere Ausdifferenzierung des Verkündigungsdienstes in unserer Kirche.

Folie 40: Über anstehende Innovationen lässt sich schlecht berichten, dieser Personalbericht aber will die Sehnsucht nach Innovationen wecken und Sie, liebe Synodale, zur Debatte anregen – und Sie ermuntern, Ideen und Klärungsbedarfe in die Orte und Gremien unserer Landeskirche hinauszutragen.

Dass wir möglicherweise auf eine Zeit zugehen, in denen es uns nicht gelingt, unsere Stellen im herkömmlichen Verkündigungsdienst zu besetzen, bereitet uns natürlich Sorgen. Aber es weitet sich auch der Raum für Neues, für Erprobungen neuer Berufsbilder, neuer Formen der Verkündigung.

Ein Trend ist dabei schon sicher: An einer zunehmenden Spezialisierung der Verkündigungsberufe kommen wir nicht vorbei: Keiner kann alles können, keiner muss alles allein machen – umso mehr wird es auf Strukturen eines arbeitsteiligen und kooperativen Miteinanders ankommen. Begriffe wie „Regionalteams“ oder „multiprofessionelle Verkündigungsteams“ mögen in diese Richtung deuten; doch wir haben bereits eine gut eingeführte und vertraute eigene Begrifflichkeit dafür: „Mitarbeitende im Verkündigungsdienst“.

Ob sich aber hinter dem Begriff „Verkündigungsdienst“ vier Berufsbilder (Pfarrberuf, kirchenmusikalischer, gemeindepädagogischer und gemeindediakonischer Beruf) oder mehr verbergen, ist gar nicht so erheblich. Wichtig ist, den Zusammenhang von Gemeindebildern und Berufsbildern im Blick zu haben und verantwortlich zu diskutieren, welche Berufsbilder und Beschäftigungsverhältnisse daraus erwachsen. Dabei wird auch die Balance von Haupt- und Ehrenamt zu beachten und zu würdigen sein.

Deshalb zum Abschluss folgende Fragen, die Sie anregen mögen, diese Fragen zu diskutieren und vielleicht ganz andere Fragen zu entwickeln:

Wenn die Theologische Fakultät Jena, wie im Personalbericht beschrieben (s. S. 58ff.), einen Masterstudiengang Pioneer Ministry einrichtet, welche berufliche Perspektiven bieten wir in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen der EKM für die begabten und kompetenten Absolventen?

In Einzelfällen bereits, dort aber auch mit Dringlichkeit nachgefragt; dennoch eine wirklich offene Frage: Wollen wir in der EKM Prädikantinnen und Prädikanten nicht nur ehrenamtlich, sondern in definierten Einzelfällen auch hauptberuflich beschäftigen?

Oder: Ist Öffentlichkeitsarbeit Verkündigungsdienst? Welche Qualifikationen erwarten wir von Mitarbeitenden, die im analogen und digitalen Medien Inhalte unserer Kirche vermitteln, also: verkündigen?

Welche Aufgaben sehen Sie in Ihren Gemeinden über den traditionellen Aufgabenkanon hinaus, die einen hauptberuflichen Verkündigungsdienst erfordern? Wie sollte eine solche Stelle beschaffen sein, und welche Talente und welche Ausbildungen sind dafür erforderlich?

In acht themenbezogenen Arbeitsgruppen wollen wir diese und all die anderen im Personalbericht aufgeworfenen Fragen debattieren. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen anregende Gespräche, diskutierbare Ideen und pointierte Thesen. Die jungen Studierenden, die meine Einbringung mit ihrer Lust auf den Verkündigungsberuf eröffnet haben, mögen Ihnen bei Ihren Gesprächen über die Zukunft unserer Kirche Zeichen der Hoffnung und des Vertrauens in die Zukunft sein.