



Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst

Bericht in der Sitzung der 16. Landessynode am **26. November 2020**

Sehr geehrte Frau Präsidentin, Hohe Synode!

Mitte der 90er Jahre stand die Landeskirche vor ihren vielleicht schwierigsten Entscheidungen. Die „fetten Jahre“ waren vorbei. Man realisierte, dass die Finanzkraft der Landeskirche auf Dauer die Finanzierung der großen geburtenstarken Jahrgänge im Pfarrdienst nicht mehr stemmen kann. In den Jahren 1985 – 1993 wurden jedes Jahr überdurchschnittlich viele Menschen in den hauptamtlichen Pfarrdienst aufgenommen. Ihr Gehalt musste bezahlt werden und ihre spätere Versorgung verlässlich abgesichert werden.

Es gab Mitte der 90er Jahre harte Schnitte bei der Einstellung. Mit Verletzungen bei Menschen, die bis auf den heutigen Tag noch nicht ganz verheilt sind. Nicht mehr alle, die erfolgreich ein Theologiestudium absolviert hatten und sich hoffnungsvoll auf den Beruf eines Pfarrers, einer Pfarrerin gefreut hatten, konnten damals in den hauptamtlichen Dienst aufgenommen werden.

Und die Kirchenleitung realisierte schmerzlich, dass es ganz dringend eines Planungsinstrumentes bedurfte, um die Entwicklungen sichtbar zu machen, und um steuernd einzuwirken. Wir sind jetzt beim Ausräumen für den Umzug des Oberkirchenrats auf handschriftliche Blätter der damals Verantwortlichen gestoßen, die versucht haben, mit Zeichnungen und Tabellen und Anmerkungen einen Plan zu erstellen, wie das gehen könnte: Finanzen, Stellen, Gemeinden, Beurlaubungen, Beschäftigungsumfang und vor allem Menschen, die sich auf den Weg in den Pfarrdienst gemacht haben, zusammenzubringen. Diese Blätter zeugen heute von einer gewissen Ratlosigkeit, Hilflosigkeit und Überforderung, wie das überhaupt gehen könnte.

Es war die Geburtsstunde der Personalstrukturplanung, wie wir sie heute haben. Mit vielen Koordinaten, präzisen Berechnungen, regelmäßigen Überprüfungen... Unsere heutige Ihnen vorliegende Personalstrukturplanung ist wahrscheinlich das ausgefeilteste Instrument für eine Personalplanung für den Pfarrdienst innerhalb der EKD. Und viele Landeskirchen beneiden uns

um diese über die Jahre immer feiner zisierte Modellrechnung, die uns, der Leitung der Landeskirche, hilft, für Pfarrer*innen und Gemeinden verlässlich zu planen.

Seit rund 25 Jahren hilft uns diese Modellrechnung, die wir auch im Detail vorstellen, zu planen. Im nächsten Jahrzehnt werden große Veränderungen auf unsere Landeskirche und ihren hauptamtlichen Pfarrdienst zukommen. Das wissen Sie. Die in den frühen 90er Jahren in den Pfarrdienst aufgenommenen Personen schicken sich an, in den Ruhestand zu gehen – im Durchschnitt nach 35 bis 40 Jahren treuem Dienst „an Wort und Sakrament“ und vielem anderen mehr. Sie haben ein Recht auf verlässliche Versorgung ihrer Landeskirche. Und wir haben miteinander die Pflicht, diese Versorgung sicherzustellen.

Diese Veränderungen treffen uns in der Landeskirche nicht unvorbereitet. Wir haben auch für das kommende Jahrzehnt schon eine verlässliche Planung. Ich betone: verlässlich, berechenbar für die Gemeinden und die Pfarrer*innen. Und zur Verlässlichkeit gehört, dass wir auch die aktuellen Entwicklungen und Kirchensteuereinträge nicht zum Anlass nehmen, „hektisch“ oder gar „kopflös“ zu reagieren.

Unser Planungsinstrument PSP ist in der Lage, uns sicher durch das nächste Jahrzehnt zu navigieren.

Die Personalstrukturplanung wird alle zwei Jahre verbindlich berechnet und der Landessynode mit der Bitte um Kenntnisnahme vorgelegt. Dies ist zuletzt in 2019 vor der 15. Landessynode geschehen. In Absprache mit dem Präsidium stellen wir Ihnen die PSP des Jahres 2019 im Zahlenteil vor. Im nächsten Jahr wird es dann erneut eine verbindliche Berechnung geben.

Wie bereits erwähnt, ist die Personalstrukturplanung ein differenziertes und bewährtes Planungsinstrument, das als Modellrechnung den Zeitraum von drei Jahrzehnten darstellt. Dabei muss immer im Blick sein und bleiben, dass wir mit Annahmen arbeiten, die sich aufgrund unserer jetzigen Erkenntnisse und Berechnungen ergeben. Diese Annahmen werden daher jährlich auf Richtigkeit und Stimmigkeit überprüft, bei Bedarf angepasst und fortgeschrieben. Sollten sich also in den kommenden Jahren andere Entwicklungen vollziehen, so werden diese in künftigen Personalstrukturplanungen unmittelbar Berücksichtigung finden und gegebenenfalls auch Korrekturen nach sich ziehen.

Wesentliche Elemente der Personalstrukturplanung sind:

- der Personenteil, der sich mit den Zu- und Abgängen beschäftigt,
- die Entwicklung der Gemeindeglieder und

- der Finanzteil, der den Finanzbedarf für den Pfarrdienst darstellt und zur vorhandenen Finanzkraft in Beziehung setzt.

Einzelne Elemente werden dabei zueinander in Beziehung gesetzt und der Zusammenhang wird dargestellt:

- zwischen den Personen und der Anzahl der Gemeindeglieder: Wie gut ist die sogenannte Pastorationsdichte, also die pastorale Versorgung der Gemeindeglieder?
- zwischen den Personen und den Finanzen: Wie viele Personen können wir jetzt und in Zukunft finanzieren?
- zwischen den Personen und deren Beschäftigungsumfang: Die Durchschnittliche dienstliche Inanspruchnahme – abgekürzt DuDI – zeigt auf, mit welchem Dienstauftragsumfang eine Pfarrperson durchschnittlich arbeitet.

Die Personalstrukturplanung ist also ein Instrument, das eine gute Grundlage bildet für Planungen und Entscheidungen und das mit dazu beiträgt, zukunftsfähige Strukturen in unserer Landeskirche zu entwickeln und zu schaffen.

I. Ergebnisse der Personalstrukturplanung 2019 (PSP 2019)

1. Darstellung des Berechnungssystems und des Verhältnisses von Finanzkraft und Finanzbedarf

Seit der PSP 2007 wurde in die Personalstrukturplanung eingearbeitet, aus welchen wesentlichen Anteilen sich der Pfarrdienst finanziert. Berücksichtigt werden seitdem auch die Zweckbindung der Staatsleistungen und die Einnahmen aus der Pfarreistiftung. Der Restbedarf zur Finanzierung des Pfarrdienstes ist aus dem landeskirchlichen Anteil an den Kirchensteuermitteln zu decken.

Die Darstellung dieses Restbedarfes bei der Finanzkraft erfolgt folgendermaßen:

Zuerst werden die Kirchensteuereinnahmen (netto, d.h. nach Abzug der Vorwegabzüge wie Clearing, staatliche Verwaltung, kirchliche Verwaltung) veranschlagt. Danach weisen wir aus, wie hoch der prozentuale Anteil des Finanzbedarfs für den Pfarrdienst an den Kirchensteuereinnahmen ausfällt, also wie viel Prozent des landeskirchlichen Anteils der Kirchensteuern aufgebracht werden müssen, um die Personalkosten für den Pfarrdienst zu decken.

Die Bewertung erfolgt sodann mit einem Ampelsystem, das bei einem Wert zwischen 30 % und 50 % auf Grün steht und ab 51 % auf Gelb springt und ab einem Wert von 61 % Rot anzeigt.

2. Weitere erforderliche Anpassungen:

2.1. Veränderungen in der Personenzahl und bei der Pastorationsdichte

2.1.1. Aufnahmen

Bei den Aufnahmezahlen, die Sie in Anlage 1 der Personalstrukturplanung-Berechnung 2019 in den Spalten 9 und 10 sehen, wurden für die nächsten drei Jahre die Anzahl unserer Vikarinnen und Vikare zugrunde gelegt. Danach ist die Liste der Theologiestudierenden Grundlage für die Aufnahmezahlen. Alle Personen, die auf der Liste der württembergischen Theologiestudierenden geführt werden und für den Pfarrdienst geeignet sind, wurden für eine Aufnahme eingeplant. Wir beobachten auch, dass der Pfarrdienst in unserer Landeskirche für Studierende aus anderen Landeskirchen attraktiv ist. Bei Listengesprächen achten wir aber darauf, dass wir Interessent*innen, die in Württemberg Pfarrdienst tun wollen, nicht anderen Landeskirchen „abwerben“.

Die Zahl der Aufnahmen wurde seit der Personalstrukturplanung 2016 im Blick auf die zurückgehende Gemeindegliederentwicklung ab dem Jahr 2032 bis zum Jahr 2040 von 46 Aufnahmen schrittweise auf 28 Aufnahmen abgesenkt und von da an mit 28 Aufnahmen pro Jahr fortgeschrieben. Eine durchgängige Zahl von 46 Aufnahmen für den gesamten Berechnungszeitraum über das Jahr 2032 hinaus ist aus heutiger Sicht weder realistisch noch finanzierbar und deshalb auch nicht verantwortbar.

Weiterhin wurde, wie bereits seit der PSP 2015 umgesetzt, der doppelte Abiturjahrgang mit weiteren 46 Aufnahmen für den unständigen Dienst im Pfarramt in den Jahren 2023-2026 berücksichtigt. In der Folge des doppelten Abiturjahrganges hat sich die Anzahl der Studienanfänger in Tübingen leicht zeitverzögert erhöht.

Die dargestellten Aufnahmen wirken sich positiv auf die Pastorationsdichte aus, was Sie in der Ihnen vorliegenden Berechnung in der Anlage 2, Spalte 10 sehen können.

Legt man die für den Pfarrdienst in unserer Württembergischen Landeskirche maßgebliche Zahl mit Religionsunterricht zugrunde, dann ergibt das mit den jetzigen Annahmen einen voraussichtlichen Höchststand der Pastorationsdichte von 1 763 Gemeindegliedern pro vollbeschäftigter Person im Jahre 2030.

In der im Jahr 2011 der Landessynode vorgelegten Personalstrukturplanung war der Höchststand der Pastorationsdichte im Jahr 2031 bei 1 910 Gemeindegliedern pro vollbeschäftigter Person im Pfarrdienst. Dass dieser zu erwartende Höchststand in den Jahren seit der PSP 2011 um 147 Gemeindeglieder pro vollbeschäftigter Person im Pfarrdienst verringert werden konnte, ist sowohl im Blick auf die Belastung der Pfarrerinnen und Pfarrer als auch im Blick auf die pastorale Versorgung der Gemeindeglieder eine positive Entwicklung.

Bei den Zugängen aus der Berufsbegleitenden Ausbildung im Pfarrdienst (BAiP) wurde der Aufnahmerhythmus bis zum Jahr 2019 von zwei auf drei Jahre verlängert. Ab dem Jahr 2020 wird wieder der Zwei-Jahres-Rhythmus eingeführt. In den Jahren 2016 bis 2025 sollen jeweils 10 Personen über diesen Zugang aufgenommen werden.

Aufgrund des Beschlusses der Landessynode vom Oktober 2013 wurde die Anzahl der Zugänge aus den Reihen des BAiP im Zeitraum von 2016 bis 2025 von sechs auf zehn Personen erhöht. Allerdings kann für das Jahr 2019 nur mit sechs Personen gerechnet werden. Mehr geeignete Personen gab es nicht.

Daher wurde als Ausgleich die Anzahl der Aufnahmen aus den Reihen der BAiP im Jahr 2027 von sechs Personen auf zehn Personen erhöht.

Die beschlossenen unterstützenden Maßnahmen zum PfarrPlan 2024 wurden, soweit sie für die Berechnung relevant waren, eingearbeitet: Es wurden 15 Personen aus alternativen Zugängen, verteilt auf die Jahre 2020 bis 2024, berücksichtigt. Hier sind vor allem die Personen zu nennen, die über die neuen Masterstudiengänge, die bisher in Marburg und Heidelberg angeboten wurden, und – darüber freue ich mich besonders – ab dem Wintersemester 2021 auch in Tübingen.

Als weitere unterstützende Maßnahme sollen ab dem Jahr 2019 15 Beauftragungen im Ruhestand ermöglicht werden. Da die PSP die Entwicklung des aktiven Pfarrdienstes betrachtet, wird diese Zahl weiterhin nicht eingearbeitet, sondern hiermit nachrichtlich erwähnt.

2.1.2 Abgänge

Hier gehen wir wie bisher davon aus, dass vier Personen in ein Landesbeamtenverhältnis im Schuldienst zur Erteilung von Religionsunterricht übergeleitet werden. Die Zahl der Überleitungen wird im Lauf der Jahre wieder auf sechs Personen ansteigen, da mit entsprechend höheren Ruhestandseintritten beim Land zu rechnen ist.

Durch die ungleichmäßige Altersverteilung und die starken Jahrgänge aus den Aufnahmen der Achtzigerjahre werden in den 2020er-Jahren viele Pfarrerinnen und Pfarrer in den Ruhestand gehen. In der Ihnen vorliegenden Berechnung können Sie dies in Spalte 12 der Anlage 1 sehen.

Durch die hohe Anzahl der Eintritte in den Ruhestand wird die Pastorationsdichte in den 2020er-Jahren, wie bereits erwähnt, ansteigen. Nach der vorliegenden Berechnung im Jahr 2030 mit 1 763 Gemeindegliedern pro vollbeschäftigter Person im Pfarrdienst ihren Höchststand erreichen und in den Jahren danach wieder auf den heutigen Wert und darunter absinken.

2.2 Veränderungen bei der Durchschnittlichen dienstlichen Inanspruchnahme (DuDI)

Die Durchschnittliche Dienstliche Inanspruchnahme („DuDI“) ist im Vergleich zur PSP-Berechnung 2017 von 89,8 % auf 90,4 % angestiegen. Diese Zahl bringt zum Ausdruck, dass 100 Personen im Pfarrdienst mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang von 90,4 % gearbeitet haben und hierfür 90,4 Dotationen erforderlich sind.

Dieser erfreulich hohe Prozentsatz und anhaltende Trend lässt sich damit begründen, dass vermehrt Dienstaufträge während der Elternzeit wahrgenommen oder zur Sicherung der Versorgung im Alter aufgestockt werden. Es zeigt auch, dass Männer und Frauen gleichermaßen Vollbeschäftigung anstreben. Wir beobachten, dass Beurlaubungen aufgrund von Kindererziehung und Familienzeit für kürzere Zeitabschnitte in Anspruch genommen werden. Hier allerdings braucht es von Seiten der Landeskirche, der Kirchenbezirke und der Gemeinden mehr Verständnis für die familiären Bedürfnisse der Pfarrer*innen. Und wir müssen miteinander gut planen, wie wir Vorort mit diesen oft kurzfristigen Veränderungen umgehen. Insgesamt halte ich es dem Pfarrdienst unserer Landeskirche für absolut zuträglich, dass es eine Vielfalt von Personen und Lebensverhältnissen gibt und in den Pfarrerdienstverhältnissen auch ein Abbild unserer Gesellschaft sichtbar ist. Das unterscheidet uns wohlthuend von der katholischen Kirche.

3. Veränderungen im Bereich der Finanzkraft

Wie schon erwähnt setzt die Entwicklung der Kirchensteuereinnahmen auf den tatsächlichen Werten auf, wodurch sich auch die Schwankungen bei der Entwicklung der Kirchensteuer in der PSP im Rahmen der Vorausrechnungen niederschlagen werden. Bis Anfang dieses Jahres bewegten wir uns auf einem hohen Niveau. Die Veränderungen in der Einnahmesituation werden sich in der nächsten PSP niederschlagen.

Weiter festzuhalten ist, dass die Rücklage Besoldung, Versorgung und Beihilfe weiterhin einen positiven Bestand aufweist, um den Verpflichtungen für die Beihilfe der Versorgungsempfänger nachkommen zu können. Entnahmen aus dieser Rücklage sollen für die Versorgung und Beihilfe von Versorgungsempfängern möglich sein. Die Kosten des aktiven Pfarrdienstes werden aus dem laufenden Haushalt gedeckt.

4. Veränderungen im Bereich des Finanzbedarfs

In der Ihnen vorliegenden PSP-Berechnung 2019 finden Sie in Anlage 1 in der letzten Zeile der Spalten 2 bis 6 die Zahl der Personen. Vergleicht man diese Zahl mit der PSP-Berechnung 2017, so stellt man fest, dass die Personenzahl inklusive der Beurlaubten bzw. Freigestellten um 36 Personen von 2 045 auf 2 009 Personen zurückgegangen ist. Wenn Sie nun in der Ihnen vorliegenden PSP-Berechnung 2019 in Anlage 3 nachschauen, so finden Sie dort in Spalte 12 in der ersten Zeile die Bruttopersonalkosten in Höhe von 158,83 Mio. €. Trotz des Rückgangs der Personen sind diese im Vergleich zur PSP-Berechnung 2017 um rund 10 Mio. € gestiegen.

Folgende Ursachen für die Veränderungen im Bereich des Finanzbedarfs sind zu nennen:

4.1 Erhöhung der Bruttopersonalkosten

Die Bruttopersonalkosten an sich sind im Vergleich zur PSP 2017 angestiegen. Ein Grund dafür liegt u. a. in den Besoldungserhöhungen der letzten Jahre.

4.2 Beiträge für die Evangelische Ruhegehaltskasse in Darmstadt (ERK)

Sehr deutlich angestiegen sind die Beiträge für die Evangelische Ruhegehaltskasse in Darmstadt (ERK). *In den vergangenen Jahren wurde durch die ERK bereits stufenweise die Beitragspflicht für unständige Pfarrfrauen und Pfarrer eingeführt und die Zahlung der Kassenleistungen ebenfalls stufenweise vom 63. auf das 65. Lebensjahr verschoben. Angesichts der niedrigen Erträge auf den Kapitalmärkten und der steigenden Zahl von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern bei gleichzeitigem Rückgang von aktiven Pfarrfrauen und Pfarrern, für die entsprechend der jeweiligen Absicherung Beiträge gezahlt werden, reichen diese Maßnahmen jedoch nicht aus. Daher waren und sind erhebliche Beitragserhöhungen notwendig.*

In der PSP 2017 belief sich der Pro-Kopf-Betrag für die dreifach abgesicherte Eckperson, die wir in der Württembergischen Landeskirche haben, auf 23 994 €. Dieser Pro-Kopf-Betrag steigt in 2019 auf 29 283 € an und wird für den Haushalt 2020 mit 34 050 € veranschlagt. Dies bedeutet eine

Steigerung um 16,3 % allein vom Jahr 2019 auf das Jahr 2020. Hinzu kommt, dass wir für die Jahre 2021 und 2022 von Steigerungen in Höhe von 9,9 % bzw. 5 % ausgehen müssen. Inwieweit sich diese Beitragszahlungen noch weiter erhöhen werden, bleibt abzuwarten.

4.3 Kosten für die Beihilfe

Im Blick auf die enormen Steigerungen bei den Beiträgen für die ERK fällt es kaum ins Gewicht, dass die Kosten für die Beihilfe pro Kopf ab dem Jahr 2019 von 3 000 € auf 2 600 € gesunken sind. *Ab dem Jahr 2020 haben wir trotz der Absenkung eine Steigerung von 3 % angenommen. Denn auch hier gilt, dass angesichts der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Steigerungen im Beihilfebereich auf Dauer mit einem Ansteigen zu rechnen ist.*

4.4 Nebenkosten

Die Nebenkosten pro Person sind seit der PSP 2017 um rund 200 € pro Kopf auf rund 1 094 € pro Kopf gestiegen. *Bei der Fortschreibung gehen wir derzeit von keiner weiteren Steigerung aus.*

In der Personalstrukturplanung betrachten wir intensiv die Kosten des aktiven Pfarrdienstes. Der Finanzbedarf im Bereich der Versorgung wird in ihr nicht dargestellt. Dennoch wird durch sie erkennbar, dass sich durch die hohen Ruhestandszahlen der kommenden Jahre die finanziellen Risiken zu einem großen Teil in Richtung Versorgung und Beihilfe verschieben werden. Daher ist es notwendig und unverzichtbar, dafür entsprechende Rücklagen zu bilden, um künftige Haushalte von diesen laufenden Ausgaben angemessen zu entlasten.

Zusammenfassend lässt sich zur Entwicklung des Finanzbedarfs und der Finanzkraft sagen, dass wir uns 2019 noch auf einem hohen Niveau der Einnahmen, vor allem der Einnahmen aus Kirchensteuermitteln bewegten. Die Veränderungen dieses Corona-Jahres werden sich in künftigen Planungen und Berechnungen auswirken.

Hohe Kostensteigerungen, vor allem im Bereich der ERK-Beiträge sowie bei der Besoldung waren für die PSP 2019 nicht unerheblich. Was die ERK-Beiträge angeht, rechnen wir mit weiteren Steigerungen.

Allein aufgrund der Kostensteigerungen, die wir zwischen 2018 und 2019 feststellten, hat sich der notwendige Anteil an Kirchensteuermitteln für die ERK-Beiträge in nicht unerheblicher Weise erhöht. Daran wird deutlich, dass es einer soliden und verantwortungsvollen Personalplanung bedarf, die versucht, einen Ausgleich hinsichtlich Kosten und Versorgung der Kirchengemeinden und Gemeindeglieder zu schaffen.

Der Pfarrdienst muss finanzierbar bleiben. Denn eine angemessene Besoldung und Versorgung ist unverzichtbar, um auch in Zukunft den erforderlichen Nachwuchs für den Pfarrdienst in unserer Landeskirche zu gewinnen.

II. Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Personalstrukturplanung 2019

Die Ergebnisse der Personalstrukturplanung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Im Basisjahr 2018 befinden sich insgesamt 2.009 Personen in unserem Dienst. Davon sind 169 Personen beurlaubt, bzw. freigestellt.
- Die erheblichen Steigerungen bei den Beiträgen für die ERK beeinflussten die Berechnung stark.
- Im Blick auf die genannten steigenden Belastungen im Versorgungsbereich durch die Beihilfezahlungen muss in den kommenden Jahren weiterhin auf eine positive Entwicklung der Rücklage für Besoldung, Versorgung und Beihilfe geachtet werden.
- Trotz der hohen Ruhestandseintrittszahlen in den kommenden Jahren steigt die Pastorationsdichte nicht in der noch vor wenigen Jahren angenommenen Weise an. In der vorliegenden PSP-Berechnung weist sie im Jahr 2030 den Höchststand von 1 763 Gemeindegliedern (mit RU) pro vollbeschäftigter Person im Pfarrdienst aus.
- Aus heutiger Sicht können wir die Personen finanzieren, die erforderlich sind, um eine angemessene Versorgung unserer Gemeindeglieder und Kirchengemeinden zu gewährleisten.
- Wir können alle geeigneten Personen, die auf der Liste der Theologiestudierenden geführt werden, aufnehmen.

Die Statistik der Theologiestudierenden in der EKD macht deutlich, dass sich seit 2005 die Zahl derer, die Theologie mit dem Ziel Pfarramt studieren, mehr als verdoppelt hat und nach einem kleinen Einbruch weiterhin ansteigt. Angesichts der demografischen Entwicklung und des bis 2030 zu erwartenden Rückgangs an evangelischen Abiturientinnen und Abiturienten wird deutlich, dass wir – um auch in Zukunft die erforderlichen Aufnahmezahlen erreichen zu können – intensiv für das Theologiestudium werben müssen und dies bereits seit mehreren Jahren auch mit Erfolg tun. Diese Personen müssen während des Studiums entsprechend begleitet und gefördert werden. Die Personalstelle, die wir im Oberkirchenrat dafür haben, ist ein wichtiger Beitrag dazu. Auch unsere Studienhäuser in Tübingen, das Ev. Stift und das Bengelhaus, leisten dabei einen unschätzbaren Beitrag.

Damit bin ich am Ende meiner Erläuterungen zur Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst. Wir sind mit den Planungen für den Pfarrdienst und vor allem mit den Pfarrerinnen und Pfarrern in unserem Dienst auf einem guten Weg. Und doch verschließen wir nicht die Augen davor, dass wir vor großen Herausforderungen stehen.

Unser verstärktes Augenmerk gilt – wie schon gesagt – der Gewinnung und Begleitung von jungen Menschen für den Pfarrberuf. Wir arbeiten miteinander an guten Rahmenbedingungen für den Pfarrberuf. Machen diesen Beruf familienfreundlich und schätzen die Vielfalt der Lebensformen und der Lebensentwürfe von Pfarrerinnen und Pfarrern. Wir wollen den Pfarrberuf lebbar machen, indem wir die Strukturen sorgfältig und mit Augenmaß an die veränderten Rahmenbedingungen anpassen.

Wir tragen aber auch Sorge und Verantwortung – und hier sind wir alle gefordert – dass die Versorgung unserer Pfarrerinnen und Pfarrern, die treuen Dienst in den letzten Jahrzehnten in unserer Kirche geleistet haben und oftmals im Ruhestand noch tun, gesichert ist. Das ist eine große Kraftanstrengung. Aber ich bin überzeugt und sage das mit Zuversicht: Wir schaffen das! Mit Mut und Gemeinsinn und Gottvertrauen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

(Oberkirchenrätin Kathrin Nothacker)