

b) Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden

4. Leuchtfeuer

Auf Gott vertrauen und das Leben gestalten – durch geistliche Kompetenz, Qualitätsbewusstsein und Leistungsbereitschaft bei den Menschen Vertrauen gewinnen.

Im Jahre 2030 haben sich bei den kirchlichen Mitarbeitenden Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, Qualitätsbewusstsein und Identifizierung mit den kirchlichen Grundaufgaben signifikant erhöht. Auch hat die evangelische Kirche kirchlich angemessene Formen gefunden, Erfolge zu würdigen. Das trägt zu einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitssituation bei.

a) Die Situation beschreiben

Das Evangelium und die Menschen sind der entscheidende Schatz der Kirche. Die Botschaft von der Barmherzigkeit Gottes für alle Menschen wird zwar nicht nur, aber wesentlich personal vermittelt. Die Menschen sind „Botschafter an Christi Statt“ (2. Korinther 5, 20). Strukturen oder Rituale, Gebäude oder Organisationsabläufe können engagierte Menschen nicht ersetzen, die Gottes Wort weitersagen und zum Glauben einladen. Sie bürgen für den Glauben in der Welt. Das gilt für alle Rollen und Aufgaben, Kompetenzen und Zuständigkeiten. Ein überzeugender Pfarrer oder eine überzeugende Pfarrerin sind ebenso bedeutsam wie eine glaubwürdige Erzieherin; ein engagierter Religionslehrer ist ebenso wichtig wie eine kompetente Kirchenjuristin; ein engagierter Christ in wirtschaftlicher Verantwortung ist ebenso ein Glaubenszeuge wie ein Schüler, der widerspricht, wenn von Gott schlecht geredet wird. Christen bezeugen ihren Glauben in der verfassten Kirche wie in diakonischen Einrichtungen, in Schulen wie in anderen Einrichtungen, an ihrem Arbeitsplatz ebenso wie in den Familien.

Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeugen ihren Glauben unabhängig davon, wie ihre Arbeit finanziert wird. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeit vom Staat oder von den Sozialversicherungen finanziert wird, sind kirchliche Mitarbeiter. Sie stehen für ihre Kirche ein und zeigen zugleich, dass kirchliches Handeln der Gesellschaft im Ganzen zu Gute kommt.

Doch es gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Kirche als Institution unzufrieden sind, erhebliche Abgrenzungsbedürfnisse gegenüber anderen Mitarbeitendengruppen in der Kirche entwickeln oder abwertend übereinander reden. Mangelnde Identifikation mit dem Auftrag der Kirche und interner Streit führen zu Vereinsamung und Selbstüberforderung, zur Verkümmern sozialer Fähigkeiten und zum Erlöschen der Teamfähigkeit. Zugleich leidet die Zufrieden-

heit der Kirchenmitglieder unter mangelndem Qualitätsbewusstsein und nachlässig gestalteten Angeboten. Auf die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig erhebliche Belastungen und Solidaritätserwartungen zukommen. Nach geistlichen Prioritäten wird zu entscheiden sein, welche Berufsgruppen der Profilierung des Evangelischen besonders dienlich sind. Kirchliche Aktivitäten werden unter dem Gesichtspunkt ihrer missionarisch einladenden Wirkung zu prüfen sein.

b) Perspektiven eröffnen

Verkündigung, Aufbau, Finanzeinsatz und Diakonie der Kirche sind kein Selbstzweck, sondern zielen darauf, „Kirche für andere“ zu sein. Dazu braucht die Kirche Menschen, die motiviert sind und gemeinsame Ziele verfolgen. Die evangelische Kirche wird nur Menschen neu gewinnen, wenn das Niveau ihrer Arbeit stimmt und wenn ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualitätsvolle Leistungen erbringen und Überzeugungen einladend vertreten.

Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle Mitarbeitenden in der Kirche haben deshalb oberste Priorität. Die evangelische Kirche muss eine lernende Organisation werden. Erfolgreiche Gemeindemodelle und überzeugende Arbeitsformen müssen als anregende Vorbilder ins Licht gerückt werden. Die Bereitschaft zu Selbstkritik und zur Suche nach besseren Wegen muss gesteigert werden. Auf einzelne, Teams oder Arbeitszweige bezogene Leistungsanreize können die Motivation steigern.

Unerlässlich ist es dafür, Ziele zu formulieren, Erfolge zu überprüfen und Teamfähigkeit zu fördern. Der Umfang der von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbrachten Leistung wie deren Qualität lässt sich steigern. Orientierungsgespräche, Zielvereinbarungen, 360-Grad-Feedbacks und andere Instrumente können auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirche zu

Gute kommen. Auch die Mitglieder und die an der Kirche Interessierten werden das mit Freude bemerken.

Die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat deshalb eine so hohe Priorität, weil die evangelische Kirche die geistliche Qualität ihrer Arbeit steigern und unter diesem Gesichtspunkt Leistung fördern möchte. Dadurch will sie die Zuwendung zur Kirche fördern und neue Wege zur Kirche eröffnen. Überzeugte und zufriedene Mitglieder der Kirche werden auch der Kirche als Institution treu bleiben und auch finanzielle Solidarität mit ihr praktizieren. Solche Solidarität erhofft die evangelische Kirche von denen, die gar nicht oder oft nur sehr eingeschränkt zu kirchlichen Beiträgen herangezogen werden.

c) Ziele formulieren

Eine mentale Veränderung bei allen kirchlichen Mitarbeitenden setzt den Einsatz der nötigen Ressourcen für eine zielgerichtete, ergebnisorientierte Fort- und Weiterbildung voraus. Mindestens 5 Prozent aller Personalkosten sollten nach Erfahrungen in vergleichbaren Bereichen in die Fort- und Weiterbildung investiert werden. Unentbehrlich sind zugleich Maßnahmen der Personalführung und -beurteilung, aus denen sich Optimierungspunkte und Fortbildungsnotwendigkeiten ergeben. Fortbildung ist ein modernes Führungsinstrument, sie folgt nicht nur subjektiven Interessen. Personalentwicklungsmaßnahmen zielen auf einen optimalen Einsatz der Mitarbeitenden gemäß ihren Fähigkeiten und Entwicklungsperspektiven. Die Schulung von Führungskräften ist ein besonders wichtiges Thema einer fortbildungsorientierten Personalpolitik.

Aufmerksamkeit verdient auch die angemessene Honorierung besonderer Leistungen. Die – nicht notwendigerweise finanzielle – Anerkennung von guter Leistung gehört zu den wesentlichen Motivationselementen jeder Mitarbeiterführung.

b) Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden

5. Leuchtfeuer

Auf Gott vertrauen und das Leben gestalten – das Priestertum aller Getauften und das freiwillige Engagement als Kraftquellen der evangelischen Kirche fördern. Im Jahre 2030 hat die evangelische Kirche das Verhältnis zwischen den ins Ehrenamt Ordinierten, Prädikantinnen und Prädikanten sowie Lektorinnen und Lektoren und dem Amt der hauptberuflichen Pfarrerinnen und Pfarrer eindeutig und überzeugend gestaltet. Der ehrenamtliche und nicht hauptamtliche Dienst erfährt – auch in der Beteiligung am Verkündigungsauftrag der Kirche – eine klare Würdigung.

a) Die Situation beschreiben

Freiwilliges Engagement ist für die Kirche so wichtig wie für die Gesellschaft. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes gibt es in Deutschland etwa 8 Millionen Freiwillige; davon ist die Hälfte im Umfeld der christlichen Kirchen aktiv. Eltern, die freiwillig an der Gestaltung der Kindergottesdienste mitwirken, Chormitglieder, die Gottesdiensten wie kirchenmusikalischen Veranstaltungen ihre Prägung geben, Gesprächs- und Bibelkreise, die christlichen Glauben weitergeben, engagierte Christen, die sich im Besuchsdienst engagieren, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Wirtschaft, Politik oder Kultur, die für den christlichen Glauben in der Öffentlichkeit einstehen, Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher, die sich um die Kirchen am Ort sorgen - engagierte Christen sind die entscheidende Basis für alle Aktivitäten der evangelischen Kirche. Das „Priestertum aller Glaubenden“ lebt dort, wo ein Christ dem anderen ein Priester und Nächster wird. Das ehrenamtliche Engagement zu pflegen und zu fördern, ist daher eine Grundaufgabe aller hauptamtlich in der Kirche Tätigen.

Das Ehrenamt wird heute dort besonders wichtig, wo es um die geistliche Präsenz des evangelischen Glaubens in der Nähe zu den Menschen geht. Denn die Dehnung des parochialen Netzes führt dazu, dass viele kleine Ortschaften, Stadtteile und kirchliche Angebotsformen nicht mehr hauptamtlich versorgt werden können. Die evangelische Kirche wird in solchen Bereichen künftig exemplarisch und situativ präsent sein. Darin ist nicht eine Vernachlässigung von Randgebieten, sondern ein unausweichlicher Wandel der Präsenzformen der evangelischen Kirche zu sehen. Auch wenn Dorf- oder Stadtteilkirchen nicht mehr parochial genutzt werden, ist dies jedoch nicht zwingend das Ende der Kirchennutzung. Es entstehen vielmehr Initiativgruppen, die sich mit dem Kirchengebäude identifizieren und es am Sonntag zur Andacht oder zum Gottesdienst nutzen.

Kirchbauvereine nehmen sich der Kirchengebäude an, die nicht mehr in der gewohnten Weise landeskirchlich versorgt werden können. Aber die evangelische Kirche kann nicht an jedem Ort von Hauptamtlichen verantwortetes geistliches Leben in verlässlicher und kontinuierlicher Weise gewährleisten. In solchen Situationen hilft die Konzeption des Priestertums aller Glaubenden – durchaus auch in Differenz zur katholischen Schwesterkirche – dabei, die ehrenamtliche Beauftragung darin zu würdigen, dass sie gottesdienstliches Leben am jeweiligen Ort ermöglicht.

b) Perspektiven eröffnen

Neben den zum beruflichen Dienst in der öffentlichen Wortverkündigung und in der Verwaltung der Sakramente Ordinierten stehen der evangelischen Kirche ins Ehrenamt Ordinierte zur Verfügung, die in der Regel eine volle theologische Ausbildung vorweisen, Prädikantinnen und Prädikanten, die über eine theologische Ausbildung sowie eine Fortbildung in Fragen des Gemeindedienstes verfügen, Lektorinnen und Lektoren, die Gottesdienste mit einer Lesepredigt gestalten, und engagierte Laiinnen und Laien, die Andachten selbstständig halten. Die Ausbildung und Begleitung ermutigt Ehrenamtliche dazu, geistliches Leben vor Ort verantwortlich und selbstbestimmt zu gestalten. Ehrenamtliche lediglich als Aushilfen einzusetzen, missachtet ihren Einsatz. Die Hauptamtlichen in der evangelischen Kirche müssen es deshalb als eine ihrer Hauptaufgaben ansehen, die Ehrenamtlichen für ihren Zeugendienst zu stärken. Wenn jede Pfarrerin und jeder Pfarrer einen Kreis von ehrenamtlich Beauftragten um sich sammelt, wird die Pfarrerin oder der Pfarrer selbst zur oder zum leitenden Geistlichen eines Netzwerkes von Ehrenamtlichen. Der Kirchenvorstand einer Ortsgemeinde wird in Zukunft vielleicht ein Netzwerk aus Ehrenamtlichen sein, das sich für bestimmte Orte und Kirchen geistlich verantwortlich weiß.

Dieses Netzwerk pflegt als Gottesdienstkern – mit Unterstützung der Kirche und ihrer Hauptamtlichen – besondere gottesdienstliche Formen und Grundformen seelsorgerlicher Betreuung. Dadurch ist die evangelische Kirche bei den Menschen präsent.

Diese Stärkung des Ehrenamtes führt keineswegs zu einer Relativierung des hauptamtlichen Dienstes, sehr wohl aber zu dessen Veränderung. Anleitung und Begleitung des ehrenamtlichen Einsatzes werden als zentrale Herausforderung für die hauptamtlich Mitarbeitenden und in diesem Sinne als eine evangelische Grundkompetenz anerkannt. Pfarrerinnen und Pfarrer werden in einer solchen Konzeption neben der regelmäßigen Präsenz in größeren Abständen mit besonderer Sorgfalt die Gottesdienste an besonderen Tagen im Kirchenjahr oder im Dorfkalender gestalten. Zusammen mit den Ehrenamtlichen am Ort gestalten Hauptamtliche – beispielsweise zu Erntedank, zum Schützenfest oder zum Feuerwehrball – Kleinkirchentage. Pfarrerinnen und Pfarrer bleiben gleichwohl – vor allem durch ihre klar definierte Amtshandlungszuständigkeit für die Menschen in der Region – die wichtigsten Ansprechpartner, obschon sie nicht zu jeder Zeit und an jedem Ort zu erreichen sind. Sie werden die Erreichbarkeit verbessern und zugleich ein neues Selbstbewusstsein als wandernde Prediger entwickeln, die für die frühe Christenheit von entscheidender Bedeutung waren. Für die evangelische Kirche wird die Gruppe der ehrenamtlich für die Kirche Tätigen in Zukunft genauso wichtig sein wie die Gruppe der beruflich Tätigen.

c) Ziele formulieren

Die Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen gehört für die evangelische Kirche zu den wichtigsten Zukunftsaufgaben. Die Zahl der ehrenamtlich Engagierten im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Kirchenmitglieder sollte gegenüber heute deutlich erhöht werden. Dabei

sind ehrenamtlich Engagierte nicht als Helfer oder Ersatz für hauptamtliche Kräfte zu betrachten. Vielmehr nehmen sie ihre Aufgaben in eigenständiger Verantwortung wahr.

Es ist dringend zu wünschen, dass die unterschiedlichen Ausbildungsbestimmungen und Beauftragungsformen in den Gliedkirchen der EKD vereinheitlicht werden. Wenn auch von unterschiedlichen Ausgangsbedingungen aus, so sollte doch das Ziel gemeinsam angesteuert werden, die Zahl der Beauftragungen von Prädikanten zu erhöhen. Für viele Bereiche der evangelischen Kirche ist zu wünschen, dass hauptamtliche Pfarrerinnen und Pfarrern, Prädikantinnen und Prädikanten sowie Lektorinnen und Lektoren jeweils in gleicher Zahl, also im Verhältnis 1:1:1, zur Verfügung stehen.

b) Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden

6. Leuchtfeuer

Auf Gott vertrauen und das Leben gestalten – den Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer als Schlüsselberuf der evangelischen Kirche stärken.

Im Jahre 2030 ist der Pfarrberuf ein attraktiver und anspruchsvoller, angemessen finanziert und hinreichend flexibilisierter Beruf.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind leitende geistliche Mitarbeitende der evangelischen Kirche. Zu ihren Schlüsselkompetenzen gehören theologische Urteilsfähigkeit und geistliche Präsenz, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit und Leitungsbereitschaft, Qualitätsniveau und Verantwortung für das Ganze der Kirche. Lebenslanges Lernen und beständige Fortbildung sind selbstverständliche Grundelemente des Berufes.

a) Die Situation beschreiben

Im Amt der Pfarrerin bzw. des Pfarrers existiert eine für die evangelische Kirche spezifische Form des Dienstes, in der Verkündigung und Verwaltung, Führung und Vorbild eine Einheit bilden. Akademische Ausbildung und angemessene Vergütung sollen dafür bürgen, dass in der evangelischen Kirche qualitativ hochstehende geistliche Mitarbeitende tätig werden. Die akademische Ausbildung entspricht dem Grundanspruch der evangelischen Kirche, Aufklärung und Frömmigkeit, Vernunft und Glaube, Wissenschaft und Herzensbildung zusammen zu halten. Liturgische Kompetenz, homiletische Stärke, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und theologische Wachheit sind zusammen mit sozialer Sensibilität und motivierende Kommunikation Grundkompetenzen des Pfarrberufes. Zu den vordringlichen Aufgaben gehört es, die Verantwortung des einzelnen geistlichen Mitarbeiters für die Aufgaben und Ziele der ganzen Kirche zu stärken; pastoralen Separatismus kann die evangelische Kirche sich nicht leisten.

Perspektivische Überlegungen für die nächsten 25 Jahre laufen darauf hinaus, dass die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer zurückgeht. Das Verhältnis zwischen ihnen und den Gemeindegliedern wird dadurch zahlenmäßig ungünstiger. Im Rückblick auf die Entwicklung des Pfarrberufs im 20. Jahrhundert ist zugleich nüchtern festzustellen, dass eine höhere Pfarrerdichte keineswegs automatisch zu stabileren Gemeindegliederzahlen führt. Heute erleben Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nur ein Schwinden ihrer Amtsautorität und ihres Einflusses. Zugleich wächst die Sehnsucht nach einem Rückzug in kirchliche Nischen; die Gefahr des Ausbrennens in den gestellten Aufgaben nimmt zu (burn-out-Syndrom). Die Bereitschaft, sich gesamtkirchlichen Zielvorstellungen anzuschließen, schwindet. Dort, wo das nicht gelingt, leben viele Pfarrerinnen und Pfarrer in einer selbstbezüglichen

Situation, in der sie nur noch ihrem eigenen Gewissen und der Zustimmung durch eine Kerngemeinde folgen. Doch das theologische Alleinstellungsmerkmal des Pfarrberufes ist an vielen Stellen so unklar und unsicher geworden, dass der Eindruck entsteht, der Schlüsselberuf der evangelischen Kirche stecke weithin in einer geistlichen und mentalen Orientierungskrise.

In dieser Situation hat daher die Formulierung weiterer Ansprüche, Erwartungen und Forderungen an den Pfarrerstand wenig Aussicht auf Berücksichtigung, wenn nicht zugleich wesentliche Ressourcen der evangelischen Kirche in die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Pfarrerstandes investiert und dieser Beruf in positiven Zukunftsbildern seine besondere Würdigung erfährt. Denn nur eine gut qualifizierte Pfarrerschaft, die geistliche Sprachkraft entwickelt, für alle Mitarbeitenden Führungsfähigkeiten entwickelt und missionarisch einladende Aktivitäten aufbaut, kann dazu helfen, das Verhältnis zwischen der Pfarramtsdichte und der Zahl der Gemeindeglieder neu zu bestimmen. Im Kern geht es darum, dass die evangelische Kirche den Pfarrberuf als Schlüsselberuf sorgfältig wahrnimmt, die in diesem Bereich auftretenden Probleme im Vorhinein kennt und dadurch zu ihrer Lösung beitragen kann.

b) Perspektiven eröffnen

Die richtigen Menschen mit den richtigen Fähigkeiten am richtigen Ort: das muss der Leitgedanke einer bewusst intensivierten kirchlichen Personalentwicklung und Personalführung sein. Für den Pfarrberuf bedeutet dies, dass er auch in Zukunft einen akademischen Abschluss voraussetzt, wenn auch die durchschnittlichen Ausbildungszeiten kürzer werden sollten. Finanziell sollte er auch in Zukunft ähnlich attraktiv sein wie vergleichbare akademische Berufe, also etwa auf dem heutigen Vergütungsniveau verbleiben. Allerdings müssen die Möglichkeiten von Entsendung, Versetzung

und Neubeauftragung erheblich ausgeweitet werden, ohne dass damit willkürlichen Entscheidungen Tür und Tor geöffnet wird. Bewusste Personalpolitik verlangt Beweglichkeit. Ebenso müssen Pfarrerinnen und Pfarrer sich über die bisherigen landeskirchlichen Grenzen hinaus bewerben können; das Landeskinderprinzip muss insofern modifiziert werden. Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, bestimmte Pfarrstellen deutschlandweit auszuscheiden. Ebenso sollte unter Kompetenz- und Leistungsgesichtspunkten auf besonderen Pfarrstellen auch die Möglichkeit einer Höherstufung vorgesehen werden. Auch wenn im Grundsatz an der einheitlichen Bezahlung des Pfarrdienstes festzuhalten ist, stellen nicht alle Pfarrstellen die gleichen Anforderungen; die Möglichkeit, besondere Leistungen auch finanziell zu würdigen, sollte nicht generell ausgeschlossen werden.

Das Pfarramt der Zukunft muss sich neuen Herausforderungen stellen. Die kybernetisch-missionarische Kompetenz, die Selbstverständlichkeit regelmäßiger Fort- und Weiterbildung sowie die Einbettung der eigenen Aufgaben in eine gesamtkirchliche Verantwortung bedürfen der Steigerung. Das geistliche Leben – allein wie in Gemeinschaft mit anderen – wird den Pfarrberuf in Zukunft deutlicher prägen. Regelmäßige wie situative Gottesdienste und begleitende Seelsorge, Amtshandlungen und anlassbezogenes geistliches Handeln bilden neben den Leitungs- und Anleitungsaufgaben zukünftig Haupttätigkeiten des Pfarrstandes. In diesen Aufgaben liegen die größten missionarischen und kulturellen Chancen dieses Berufs. Fortbildung in den aktiven Amtsjahren muss als unerlässlich anerkannt werden. Hartnäckig vermiedene Fortbildung muss berufliche Konsequenzen haben. In einem das ganze Berufsleben begleitenden Lernprozess sollen die beruflichen Fähigkeiten vor allem in vier zentralen Feldern gestärkt und gefördert werden:

- theologische wie seelsorgerliche Amtshand-

lungskompetenz, in der sich die Treue zum Zeugnis des Evangeliums und die lebensbegleitende Nähe zu den Erwartungen der Menschen so verbinden, dass Sicherheit in der geistlichen Verwurzelung Flexibilität in der Gestaltung ermöglicht;

- missionarische Innovationskompetenz, die mit neuen Angeboten Menschen zu erreichen sucht, die mit dem christlichen Glauben noch nicht oder nicht mehr vertraut sind;
- gabenorientierte Motivations- und Qualifikationskompetenz, die das Engagement der Ehrenamtlichen fördert und bestärkt;
- qualifizierte Führungskompetenz, die die Bereitschaft zur geistlichen Leitung und die Fähigkeit zur Begeisterung für neue Ziele verbindet.

Insgesamt muss sich mit einer Kultur der Würdigung und Anerkennung eine neue Bereitschaft zur Qualitätssicherung verbinden. Dabei müssen die Erwartungen der Kirche an berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar und transparent formuliert werden; Leitungsfähigkeit, Führungskraft und Vorbildlichkeit werden dadurch gestärkt. Zielvereinbarungen und Beurteilungen schränken die geistliche Freiheit im Pfarrberuf nicht ein, sondern stärken das gemeinsame Zeugnis der Kirche.

Die zukünftige Personalstruktur der evangelischen Kirche richtet sich nicht nach Proportionsgesichtspunkten, sondern nach dem Auftrag der Kirche; daher haben die geistlichen Dienste bei anstehenden Strukturveränderungen einen gewissen Vorrang. Allerdings gehört zur pastoralen Identität auch die Einsicht in die Grenzen der eigenen Zuständigkeit. Pfarrerinnen und Pfarrer können daher kein Interesse an einer Wiederauf-erhebung altertümlicher Pfarrherrlichkeiten oder an einer einseitigen Bevorzugung ihrer Berufsgruppe haben. Sie wissen den Dienst anderer beruflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu

würdigen. Von den Pfarrerinnen und Pfarrern als leitenden geistlichen Mitarbeitenden der Kirche muss Verantwortungsbewusstsein für die Vielfalt der verschiedenen Berufsgruppen in der Kirche erwartet werden; reine Interessenvertretung wird der pastoralen Verantwortung nicht gerecht.

Eine unterproportionale Reduzierung der Pfarrerschaft im Rahmen von Strukturveränderungen ist dann zu verantworten, wenn die geistlich-missionarische Kompetenz des Berufsstandes wächst. Wenn das der Fall ist, werden sich auch neue Finanzierungsmöglichkeiten für Pfarrstellen erschließen; dies ist bei hinreichend gesicherter Finanzierung zu ermöglichen und zu fördern. Neue Möglichkeiten entstehen im Blick auf die in den ehrenamtlichen Dienst Ordinierte; Aufgaben für diese Gruppe sollten mit Weitblick bestimmt und der Kontakt mit ihnen sollte intensiv gehalten werden. Der Wechsel von Ordinierten aus dem ehrenamtlichen in den beruflichen Dienst sollte, auch wenn es dafür keinen Rechtsanspruch geben kann, nicht prinzipiell ausgeschlossen, sondern dann ermöglicht werden, wenn Qualifikation, Lebenssituation und gemeindlicher Bedarf das nahe legen. Pfarrer und Pfarrerinnen, die eine gewisse Lebenszeit in anderen Berufen oder mit anderen Herausforderungen zu tun hatten, sind ein Gewinn für die evangelische Kirche.

c) Ziele formulieren

Die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer hängt unter anderem von der Finanzkraft der Kirchenmitglieder ab, die für ihre Besoldung aufkommen. Solange eine Trendwende in der Mitgliederbasis der evangelischen Kirche aussteht, würde dem voraussehbaren Rückgang der Gemeindemitgliederzahl eine Absenkung in der Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer von einer Gesamtzahl von 21.000 auf 13.000 entsprechen. Sollte es der evangelischen Kirche dagegen gelingen, ihre Mitgliederbasis bei der heutigen Zahl zu stabilisieren, könnte die Pfarrerzahl wegen finanzieller

Entwicklungen nur dann auf dem jetzigen Stand gehalten werden, wenn es in anderen Mitarbeiterbereichen zu erheblichen Reduzierungen käme.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein vermehrter Einsatz von Pfarrerinnen und Pfarrern sich in der Vergangenheit nicht mit einer Stabilisierung oder Steigerung der Kirchenmitgliederzahlen verbunden hat. Das Verhältnis zwischen Pfarrerstellen und Kirchenmitglieder hat sich seit den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts stetig verbessert (von 1: 2.700 im Jahre 1962 zu 1: 1.120 im Jahre 2000); doch die Mitgliederzahlen gingen gleichzeitig zurück. Deshalb müssen zu der Anzahl der Pfarrerinnen und Pfarrer ein neues Qualitätsbewusstsein, eine gute Ausbildung und eine entsprechende Ausrichtung der Arbeit hinzutreten. Unter der Voraussetzung einer stetig wachsenden geistlich-missionarischen Kompetenz im Pfarrberuf ist eine unterproportionale Kürzung im Verhältnis zur Mitgliederbasis anzustreben. Eine sinnvolle Zielvorgabe für das Jahr 2030 ist eine Zahl von 16.500 Pfarrerinnen und Pfarrern unter der Voraussetzung, dass die Mitgliedschaft bei 31,3 Prozent der Gesamtbevölkerung bliebe (entspricht etwa 26 Millionen Gemeindemitgliedern).

Als realistischer Durchschnittswert ist dann ein Verhältnis von 1: 1.600 erreicht. Dabei handelt es sich um eine Durchschnittszahl, die in unterschiedlichen Regionen mit einer erheblichen Variationsbreite umgesetzt wird.

Ebenso wichtig wie eine Verständigung über die künftige Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern ist eine Verständigung über transparent formulierte Indikatoren pfarramtlicher Arbeit. Wenn die Schlüsselfunktion von Fort- und Weiterbildung anerkannt wird, sollten dafür mindestens 5 Prozent der Personalkosten eingesetzt werden. Durch kollegiale Begleitung, aber auch durch wirksame Dienst- und Fachaufsicht ist die Qualität der pastoralen Praxis zu sichern und zu stärken.

Eine sich fortbildende und lernbereite Pfarrerschaft wird das ihre dazu beitragen, dass neue Pfarrstellen, zum Beispiel Stiftungspfarrämter, aus zusätzlichen Mitteln finanziert werden.