

B e r i c h t

des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung
betr. Personalentwicklung bei Pastoren und Pastorinnen und Maßnahmen zur Nach-
wuchsgewinnung im Pfarrberuf

Zernien, 24. Mai 2012

I.

Auftrag

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung hat seit der 23. Landessynode den Auftrag, sich regelmäßig über die Personalentwicklung bei Pastoren und Pastorinnen der hannoverschen Landeskirche berichten zu lassen und diese Frage kontinuierlich zu bedenken.

II.

Beratungsgang

Der Ausschuss lässt sich regelmäßig vom Landeskirchenamt über die Personalentwicklung bei den Pastoren und Pastorinnen berichten. In seiner 25. Sitzung am 8. Mai 2012 hat das Landeskirchenamt die neuesten Berechnungen zur Personalentwicklung vorgelegt. Diese gaben dem Ausschuss Anlass, mit dem Landeskirchenamt über mögliche Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung im Pfarrberuf zu beraten.

III.

Problemlage

Nach den letzten Berechnungen des Landeskirchenamtes droht bereits in wenigen Jahren eine erhebliche Unterdeckung bei den neu ins Amt kommenden Pastoren und Pastorinnen im Verhältnis zu den frei werdenden besetzbaren Stellen.

Als fiktiver Pfarrstellenbedarf wurden alternativ die Vorgaben des Aktenstückes Nr. 98 der 23. Landessynode und eine lineare Fortschreibung des Bedarfs an Personen im pfarramtlichen Dienst in Parallelität zur sinkenden Entwicklung der Gemeindegliederzahlen herangezogen. Wegen der in absehbarer Zeit ausscheidenden geburtenstarken Jahrgänge und der seit einigen Jahren vergleichsweise geringen Nachwuchszahlen ergibt sich bei einer Aufnahme von ca. 30 Personen pro Jahr in den Dienst (also bei einem gleichmäßig voll ausgelasteten Predigerseminar) noch eine dramatische Differenz zwischen Bedarf und Bestand, die ernsthafte Anfragen an die Zukunft der Evangelisch-lutherischen Lan-

deskirche Hannovers stellt. So wäre bereits in zehn Jahren etwa jede fünfte Pfarrstelle wegen Personalmangels vakant, in zwanzig Jahren fehlten schon 44 % des Nachwuchses, im Jahr 2030 schließlich 54 %.

Bereits ab dem Jahr 2017 ist voraussichtlich mit einem spürbaren Personalmangel zu rechnen, der zudem in seiner regionalen Verteilung noch zu differenzieren ist (vgl. Aktenstück Nr. 92).

Eine ähnliche Entwicklung vollzieht sich in unterschiedlich starker Ausprägung auch in vielen anderen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, sodass die Erwartung an einen externen Zustrom von Theologen und Theologinnen unrealistisch erscheint. Die eintretende Vakanzsituation wird die Attraktivität des Berufsbildes weiter belasten. Das gegenwärtige Denken ist noch von den belastenden Zeiten geprägt, in denen aus finanziellen Gründen nicht alle geeigneten Bewerber und Bewerberinnen in den Dienst genommen werden konnten.

Für die Zukunft stellt sich dagegen vielmehr schon jetzt die Frage, ob ausreichend Personal für den pfarramtlichen Dienst zur Verfügung steht. Da wegen der insgesamt langen Ausbildungsdauer Steuerungsmaßnahmen erst mittelfristig wirken, ist ein rasches Umdenken aller Beteiligten erforderlich. Auf allen Ebenen muss die Bereitschaft wachsen, in die Gewinnung theologischen Nachwuchses spürbar zu investieren.

Alle Initiativen zur Nachwuchsgewinnung – auch das zeigen die Zahlen – können, wenn sie denn sofort gestartet werden und sehr erfolgreich sind, den Personalmangel nicht beheben, wohl aber deutlich abmildern. Wenn es tatsächlich gelänge, ab dem Jahr 2020 jedes Jahr 20 Absolventen mehr in den Dienst zu nehmen, würden am Ende nicht 54 % zur Wiederbesetzung aller theoretisch nötigen Stellen fehlen, sondern "nur" 38 %. Auch um die angenommene Mindestquote von jährlich 30 Neuanstellungen ab dem Jahr 2020 zu erreichen, wird Werbung für das Theologiestudium nötig sein.

Es wird also darum gehen,

- zunächst auf allen Ebenen der Landeskirche dieses Problem ins Bewusstsein zu rücken,
- wo und wie immer es möglich ist, die Motivation zur Aufnahme eines Theologiestudiums zu stärken,
- Studierende zu begleiten, sodass möglichst viele das Studium erfolgreich beenden und

- gezielt dafür zu werben, dass Absolventen schließlich in der hannoverschen Landeskirche den Vorbereitungsdienst beginnen.

IV.

Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung in den Kirchenkreisen

Aus Gesprächen mit Studierenden ergibt sich, dass sehr oft die Begegnung mit beispielgebenden Personen, etwa Menschen im Diakonen- und Pfarrberuf, für die Berufswahl wichtig war. Dieser Aspekt sollte intensiviert und systematisch gestärkt werden. Gegenwärtig hängt die persönliche Begleitung von Studierenden und am Berufsbild Interessierten noch zu stark von Einzelnen vor Ort ab. Das Gesamtproblem ist auf der Kirchenkreisebene noch nicht ausreichend im Bewusstsein. Der Pfarrerschaft vor Ort muss noch deutlicher vermittelt werden, dass ihr als Vorbildgeber, auch durchaus im eigenen Interesse, eine wichtige Rolle bei der Nachwuchswerbung zukommt. Dabei ist ein dreifacher Perspektivwechsel anzustreben:

1. Nicht nur warten, bis jemand Interesse zeigt und dann reagieren, sondern aktiv Interesse bei jungen Menschen wecken.
2. Den Blick ganz bewusst weg von der Vergangenheit (z.B. eigene schwierige Erfahrungen mit der Kirche beim Weg in den Beruf) auf die Notwendigkeiten der Zukunft richten.
3. Neben den (zweifelsohne zahlreich vorhandenen) Schwierigkeiten auch die Möglichkeiten des Pfarrberufes aufzeigen.

Alle Pastoren und Pastorinnen, der Kirchenkreisjugenddienst oder auch Lehrkräfte für Religionsunterricht sollten auf Kirchenkreisebene zu aktiven Multiplikatoren und Multiplikatorinnen werden. Von der Ebene der Landeskirche aus kann dieses Thema durch Besuche in den Kirchenkreisen angeregt, unterstützt und begleitet werden. Unverzichtbar sind aber diejenigen, die vor Ort den Kontakt zu jungen Menschen haben. Des Weiteren sollten unterstützend Ansprechpersonen und besonders inspirierende Beispiele der Gemeindegearbeit auf einer Homepage dargestellt werden.

Zur Anregung der Arbeit vor Ort dient auch die Erarbeitung eines Info-Materialfundus (Printmaterial, Film, Online-Angebote, Info-Stand) zum Einsatz "vor Ort". Das ist nach den bisherigen Erfahrungen effektiver als z.B. die Präsenz bei Berufsmessen u.Ä.

In Städten mit mehreren Gymnasien könnten zwei bis drei "theologische Kurzakademien" im Jahr veranstaltet werden, bei denen Dozenten der Theologischen Fakultät Göttingen, Religionslehrkräfte und Pastoren und Pastorinnen für Gespräche zu theologischen Fragen

zur Verfügung stehen sowie Einblicke in Inhalt und Aufbau des Studiums und den Beruf geben.

Eine Chance für einen frühzeitigen tieferen Einblick in die Arbeit einer Kirchengemeinde könnte die Möglichkeit bieten, in einer Kirchengemeinde ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder den Bundesfreiwilligendienst abzuleisten. Dabei wäre wahrscheinlich das FSJ vorzuziehen, da viele junge Menschen dieses Instrument für eine Orientierungsphase nach dem Abitur nutzen. Kirchengemeinden oder Kirchenkreise, die so etwas anbieten, könnten mit 5 000 Euro im Jahr bei anfallenden Kosten von ca. 8 500 Euro im Jahr unterstützt werden.

V.

Beratung und Begleitung von Studierenden

Der bestehende förderliche Kontakt zu den Studierenden ist in einer Zeit, in der ein Wechsel in andere Landeskirchen möglich ist, zunehmend wichtig. Weil die Eintragungen auf die landeskirchlichen Studierendenlisten immer später erfolgen, gibt es eine Art "stille Personalreserve", die ihre Entscheidung für den pfarramtlichen Dienst und für eine bestimmte Landeskirche sicher auch von attraktivitätssteigernden Faktoren abhängig machen wird. Dazu könnten gehören:

- Die Erleichterung der Studieneingangsphase (etwa durch Beibehaltung des Sprachlehrrangebotes in Göttingen, das entsprechend dem Aktenstück Nr. 98 der 23. Landessynode zum Ende 2014 entfallen soll oder das Angebot von Feriensprachkursen),
- eine verstärkte persönliche Begleitung der Studierenden im Rahmen der Theologischen Fakultät Göttingen,
- verbesserte Kommunikation der studienbegleitenden Angebote,
- dem Beispiel anderer Landeskirchen folgend eine Entlastung bei den Studiengebühren für solche, die sich verpflichten, später in den Vorbereitungsdienst der Landeskirche zu treten. Hier kommen verschiedene Modelle in Betracht (Erstattung der Studiengebühren: überall dort, wo sie erhoben werden, nur in Göttingen, nur für die "sprachfreien" Semester, ganz oder halb usw.).

VI.

Erforderliche Investitionen

Die Intensivierung und Aktivierung bei der Nachwuchsgewinnung erfordert eine entsprechende Projektstelle im Ausbildungsreferat des Landeskirchenamtes, wie sie andere Landeskirchen bereits eingerichtet haben. Aufgabe dieser Stelle wäre die Erarbeitung von

Materialien, die Entwicklung und Unterstützung von Initiativen vor Ort (siehe unter IV.).
Damit ergäben sich ungefähr folgende Kosten für dieses Maßnahmenpaket:

Maßnahme	einmalige Kosten	jährliche Kosten
Projektstelle		110 000 Euro
Erstellen einer Kampagne	90 000 Euro	
20 FSJ-Plätze (Bonifizierung)		bis zu 100 000 Euro
2 theologische Kurzakademien		20 000 Euro
Entlastung bei Studiengebühren je nach Modell		bis zu 100 000 Euro

Wenn wirklich alle Maßnahmen in den nächsten zwei Jahren umgesetzt würden, ergäbe sich also für den nächsten Haushaltszeitraum ein Kostenvolumen von bis zu 750 000 Euro. Die Frage des Fortbestandes der Sprachausbildung stellt sich erst ab dem Jahr 2014; wenn man schon in den nächsten zwei Jahren Feriensprachkurse beginnen wollte, kämen diese Kosten hinzu.

Der Aufwand erscheint auf den ersten Blick hoch, ist allerdings im Verhältnis zu den nachwuchsfördernden Maßnahmen in anderen Berufsgruppen durchaus moderat.

VII.

Anträge

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt folgende Anträge:

Die Landessynode wolle beschließen:

1. *Die Landessynode nimmt den Bericht des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung betr. Personalentwicklung bei Pastoren und Pastorinnen und Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung im Pfarrberuf (Aktenstück Nr. 99) zustimmend zur Kenntnis.*
2. *Der Finanzausschuss und das Landeskirchenamt werden gebeten zu prüfen, ob und wie die erforderlichen Mittel im Rahmen der Haushaltsberatungen für die Haushaltsjahre 2013 und 2014 vorzusehen sind.*

Gierow
Vorsitzender

Anlage

Personalentwicklung 2010 - 2030

