

## **Zur Personalsituation in der Evangelisch-reformierten Kirche**

Moderamentsbericht auf der Gesamtsynode in Möllenbeck am 22. Mai 2014

Im Auftrag des Moderaments möchte ich Ihnen den Bericht über die Personalsituation unserer Kirche geben. Es geht dabei um jene Männer und Frauen, die als Theologinnen und Theologen in unseren Gemeinden, in gesamtkirchlichen Arbeitsbereichen oder in Aufgabenbereichen außerhalb unserer Kirche tätig sind. Es geht aber auch um jene, die sich auf den Pastorenberuf vorbereiten oder die künftig für ein Theologiestudium gewonnen werden sollen. Ausdrücklich mit in den Blick nehmen möchten wir aber auch unsere Pastorinnen und Pastoren im Ruhestand.

### **Zahlen – Entwicklungen – Fragen**

Wir möchten Ihnen im Rahmen dieses Berichts die aktuellen Zahlen über unsere Pastorenschaft vorlegen und aufzeigen, was unsere Kirche gegenwärtig für ihre Pastorinnen und Pastoren tut und aufwendet. Von der augenblicklichen Situation aus wollen wir aber auch einige Linien in die Zukunft hinein weiterziehen. Im Anschluss daran werden wir Fragen stellen, auf die wir in nächster Zeit Antworten finden müssen, damit wir auch in Zukunft Menschen gewinnen, die gern hauptberuflich und auch ehrenamtlich als Theologen und Theologinnen in unserer Kirche arbeiten möchten.

#### **1. Auf dem Weg zum Pfarrberuf**

##### **1.1 Studierende der Theologie**

In die **Liste der Theologiestudierenden** haben sich nach augenblicklichem Stand 16 junge Menschen eintragen lassen, die sich an den verschiedenen Universitäten auf den Pfarrberuf vorbereiten. Es sind zwölf Frauen und vier Männer. Da im Mai und Juni an vielen Gymnasien die Abiturprüfungen stattfinden, hoffen wir, dass zum Herbst die Liste der Theologiestudierenden noch etwas länger wird, wenn sich der eine oder die andere für diesen Studiengang einschreibt. Nicht jeder, der mit dem Theologiestudium beginnt, wird es auch abschließen mit dem Ziel, Pastor oder Pastorin zu werden. Freilich: Studierende warten oft lange ab, ehe sie sich in eine landeskirchliche Liste eintragen lassen. Sie möchten sich verschiedene Türen offen halten. Wir wissen also nicht, wie viele Theologiestudierende aus unseren Gemeinden mit einer solchen Eintragung noch warten oder inzwischen vielleicht auf der Liste einer anderen Gliedkirche der EKD stehen. Entsprechend der Praxis anderer Landeskirchen sind auch wir dazu übergegangen, Studierende mit reformiertem Hintergrund in Einzelfällen auf unsere Liste zu übernehmen. Denn wir können nur empfehlen, dass die jungen Menschen, die sich auf den Pfarrberuf vorbereiten, dies frühzeitig im Kontakt mit anderen und im Kontakt mit ihrer Kirche tun.

Jährlich werden den Theologiestudierenden zwei **Tagungen** angeboten. Im Rahmen eines solchen Wochenendes ist dann Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen, zur Erarbeitung eines Themas und zu Gesprächen mit der Ausbildungsreferentin. Das obligatorische **Gemeindepraktikum** wird nicht allein von der Universität, sondern zugleich von seiten der Landeskirche begleitet, die dafür Gemeinden und Mentorinnen und Mentoren aussucht. Seit dem letzten Jahr ist es auch wieder möglich, Theologiestudierende mit einem **Büchergeld** zu unterstützen. Zur Zeit gewährt die Landeskirche auf Antrag pro Jahr einen Zuschuss von 150 Euro. Auch der eine oder andere Synodalverband stellt zusätzlich einen Förderbetrag für seine Theologiestudierenden zur Verfügung – ein schönes Zeichen der Verbindung und Ermutigung. Für diese Begleitung unserer Studierenden stehen im landeskirchlichen Haushalt 14.000 Euro zur Verfügung. Mit weiteren 2.000 Euro fördert unsere Kirche im Rahmen des „Deutschlandstipendiums“ jeweils einen Studenten oder eine Studentin der Universität Göttingen.

## 1.2 Vikarinnen und Vikare

Sechs Frauen und drei Männer erhalten z.Zt. in unseren Gemeinden, im Seminar für pastorale Aus- und Fortbildung in Wuppertal sowie im Pädagogischen Institut in Villigst ihre **praktische Ausbildung für den Pfarrberuf**. Auch dieser Kreis unserer **Vikarinnen und Vikare** trifft sich in der Regel zweimal im Jahr zur Kandidatenkonferenz. Hier ist Gelegenheit, im Rahmen einer zweitägigen Zusammenkunft mit der Ausbildungsreferentin Fragen der Ausbildung und der Perspektiven zu erörtern, aber auch thematisch miteinander im Kreis zukünftiger Kollegen ins Gespräch zu kommen und einander kennenzulernen. Gemeinsame Erfahrungen im Vikariat verbinden oft ein ganzes Berufsleben lang miteinander.

In dieser zweieinhalbjährigen Ausbildungszeit erhalten die Vikarinnen und Vikare einen „Unterhaltszuschuss“, wie er im Land Niedersachsen auch Referendaren gezahlt wird. Allerdings erhalten unsere Nachwuchstheologen dazu eine sogenannte Mobilitätszulage in Höhe von monatlich 200.- Euro. Daneben zahlt die Evangelisch-reformierte Kirche jährlich einen Anteil von 40.000.- Euro für das Ausbildungsseminar in Wuppertal und die Fahrtkosten zu den einzelnen Kursen.

## 1.3 Pastores coll.

Diese Ausbildungsphase haben die drei Frauen hinter sich, die bei uns im Augenblick in Hilfsdienst sind, also die **Pastores coll.**. Alle drei sind in Gemeinden eingesetzt, deren Pastorin oder Pastor gerade in Elternzeit oder wegen Krankheit nicht voll einsetzbar ist. Die Pastores coll. nehmen ebenfalls an den Kandidatenkonferenzen teil, die von der Landeskirche angeboten werden.

In dieser Hilfsdienstzeit, die max. drei Jahre dauern kann, gehören die Pastores coll. auch schon zum Kreis derer, die am Gemeinsamen Pastorkolleg in Villigst an der **Fortbildung in den ersten Amtsjahren** teilnehmen. In den ersten fünf Amtsjahren sollen die Pastorinnen und Pastoren Gelegenheit haben, sich in bestimmten Themen oder Arbeitsbereichen weiter fortzubilden. Dafür stehen ihnen 14 Tage im Jahr zur Verfügung, entsprechend sieht der gesamtkirchliche Haushalt jährlich ein Budget von 7.500.- Euro vor.

#### 1.4 Fragen zur Zukunft der theologischen Ausbildung

Die **Fragen**, die sich im Anschluss an diese Situationsbeschreibung in der theologischen Ausbildung stellen, lauten: Was können wir als Kirche und als Gemeinden weiterhin tun, um jungen Menschen den Pastorenberuf interessant zu machen? Welche Möglichkeiten gibt es, für das Theologiestudium zu werben? In unserer Lippischen Schwesterkirche haben Theologiestudenten und Vikarinnen selber die Initiative ergriffen. Auf der Homepage [www.kanzelstuermer.de](http://www.kanzelstuermer.de) erklären sie in persönlichen Statements, warum sie sich für diesen ihren „Traumberuf“ entschieden haben. Ihr provokatives Motto lautet: „Sonntags ausschlafen kann jeder!“

Aus einem unserer Synodalverbände kommt die schöne Idee, mit einer Theologiestudentin oder mit einem Vikar den einen oder anderen gymnasialen Leistungskurs Religion zu besuchen und auf diese Weise authentisch über reizvolle Perspektiven am Theologiestudium zu informieren und Gelegenheit zum Nachfragen und zum Gespräch zu geben.

Der **Anteil der Frauen**, die ins Pfarramt streben, steigt kontinuierlich. Diese Entwicklung läuft parallel zu den Tendenzen in anderen geisteswissenschaftlichen Fächern. Ich verstehe nicht wirklich, wenn manche Zeitgenossen hieran Anstoß nehmen. Gleichwohl, diese Entwicklung wird das traditionelle Bild des Pfarrdienstes weiter verändern. Noch dringlicher wird sich dann jene Frage aufdrängen, die längst nicht mehr allein ein Problem der Frauen in diesem Beruf ist: Welche Maßnahmen können wir ergreifen, damit der Beruf mit den Bedürfnissen in Partnerschaft, Ehe und Familie gut vereinbar ist? Mit Hilfe welcher Personen können wir zukünftig Elternzeiten abdecken?

Generell lautet die Devise: Es können derzeit gar nicht genug geeignete junge Leute zum Theologiestudium auf dem Weg zum Pfarrberuf ermuntert werden. Wer heute damit beginnt, ist, wenn alles gut geht, in acht bis zehn Jahren als Pfarrer wählbar. Dann aber, in den Jahren 2022 bis 2030, werden absehbar deutlich weniger universitär ausgebildete Theologen im aktiven Alter zur Verfügung stehen als wir für die pastorale Begleitung unserer Gemeindeglieder nötig haben. Diesen im aktiven Dienst unserer Kirche stehenden Pastorinnen und Pastoren wenden wir uns in diesem Bericht nun zu, zunächst in einer Übersicht über die gegenwärtige Beschäftigungssituation, dann aber auch im Blick auf die heute absehbaren Entwicklungslinien in den nächsten zehn bis 15 Jahren.

## 2. Pastorinnen und Pastoren

In den Gemeinden unserer Kirche und im gesamtkirchlichen Dienst sind augenblicklich **141 Pastorinnen und Pastoren** tätig. Nicht mitgerechnet sind hierbei die Pastorinnen und Pastoren, die im Synodalverband Bayern tätig sind, denn sie beziehen ihr Gehalt nicht aus dem Haushalt der Gesamtkirche.

Weitere 11 Theologinnen und Theologen sind für **Aufgaben außerhalb unserer Kirche** beurlaubt, z.B. auf Auslandspfarrstellen der EKD oder der Militärseelsorge, aber auch im Dienst der Vereinigten Evangelischen Mission; ihre Gehälter werden von den Institutionen getragen, in die sie entsandt sind. Eine Ausnahme bilden zwei unserer Pastorinnen, die von unserer Kirche jeweils befristet zur Unterstützung in das Reformbüro der EKD bzw. in Sachen Ökumene zum Reformierten Bund entsandt worden sind. Alle diese Theologinnen und Theologen haben die Zusage, nach Ablauf ihrer Beurlaubung bzw. Entsendung in unsere Kirche zurückkehren zu können, nach Möglichkeit eine Anschlussaufgabe zu bekommen und schließlich auch im Ruhestand von unserer Kirche versorgt zu werden.

### 2.1 Besondere Dienste und Verfügungspfarrstellen

Zur Zeit 15 Pastorinnen und Pastoren nehmen innerhalb unserer Kirche besondere, nicht auf eine Einzelgemeinde bezogene Dienste wahr, zum Teil im ganzen, zum Teil im reduzierten Stellenumfang. Darin enthalten sind jene sieben Verfügungspfarrstellen, die die Synode im November 2006 errichtet hat. Von diesen Verfügungspfarrstellen sind im Augenblick rechnerisch 4,65 Stellen besetzt. Nach der Wiederbesetzung der Pfarrstelle für Diakonie und Ökumene und nach der Besetzung der Stelle des Persönlichen Referenten des Kirchenpräsidenten werden 6,65 Stellenanteile dieser Pfarrstellen ausgeschöpft sein. Sofern mit diesen Verfügungspfarrstellen dauerhaft Aufgaben im gesamtkirchlichen Dienst abgedeckt werden, stellt sich die Frage, ob diese nicht reeller Weise zum Teil dem Stellenplan des Kirchenamtes zugeordnet werden müssten, um dann wiederum bei den Verfügungspfarrstellen einen Spielraum für Bedarfsfälle zu haben. Wir schlagen vor, diese Frage zur Herbstsynode auf die Tagesordnung zu setzen.

### 2.2 Alimentation und Versorgung

Für die Zahl von insgesamt 152 Pastorinnen und Pastoren trägt unsere Kirche also zur Zeit die Personalverantwortung, in aller Regel in Form eines Beamtenverhältnisses. Mit diesem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis folgt unsere Kirche – mit allen anderen Landeskirchen der EKD – dem Prinzip der Alimentation: Pastorinnen und Pastoren, von denen eine grundsätzliche Loyalität zu ihrem Anstellungsträger erwartet wird, werden im Gegenzug von der Kirche so besoldet und versorgt, dass sie sich prinzipiell keine Sorgen um ihren Lebensunterhalt und ihre Altersversorgung machen müssen. Als erste der fünf Kirchen der niedersächsischen Konföderation ist unsere Kirche vor zwei Jahren zu einer gehaltsmäßigen Durch-

stufung in die Besoldungsgruppe A 14 zurückgekehrt; wir freuen uns darüber, dass wir hier eine Vorreiterrolle übernehmen konnten – die anderen vier Kirchen ziehen in diesen Monaten nach.

Personalverantwortung, das bedeutet neben der rechtlich verlässlichen Ausgestaltung und Begleitung der Pfarrdienstverhältnisse immer auch die finanzielle Ausstattung der Beihilfe und der Ruhegehälter. Unsere Kirche zählt zu den Kirchen in der EKD, die im Blick auf diese Verpflichtungen ihre „Hausaufgaben“ seit Jahren zuverlässig erfüllt haben und auch weiterhin verantwortlich erfüllen werden. Die parallel zu den Gehaltszahlungen für alle unserer Pastorinnen und Pastoren zu leistende Ausstattung der Versorgungskasse wird kontinuierlich angepasst: dem durchschnittlichen Bedarf, der erfreulicherweise steigenden Lebenserwartung, aber eben auch den augenblicklich relativ niedrigen Zinserträgen.

### 3. Gesamtkirchliche Verantwortung für den Pfarrdienst

Die Kehrseite der finanziellen Verantwortung für die Personalkosten des Pfarrdienstes ist die ebenfalls im gesamtkirchlichen Horizont zu gestaltende **Verantwortung für den pastoralen Dienst** in allen unseren Gemeinden. Ausdrücklich möchten wir an dieser Stelle Abschied nehmen von dem missverständlichen Begriff der „pastoralen Versorgung“. Wir können und wollen keine „Versorgungskirche“ sein. Aber wir haben dafür zu sorgen, dass Gemeinden auch in Zukunft sich zum Gottesdienst versammeln, dass Gemeindeglieder seelsorglich begleitet werden und dass Kinder und Jugendliche in das Christsein hineinwachsen können. Auch in diesem Horizont ist die gesamtkirchliche Gemeinschaft unserer Gemeinden als eine Solidargemeinschaft zu verstehen. Gemeinsam profitiert sie von dem finanziellen und organisatorischen Lastenausgleich, gemeinsam hat sie aber auch Veränderungen in den wirtschaftlichen Möglichkeiten zu tragen und in deren Grenzen zu leben.

#### 3.1 Orientierung: 1800 Gemeindeglieder pro Pfarrstelle – im *Durchschnitt!*

Die Gesamtsynode hat im Jahr 2005 die Zahl von 1800 zu betreuenden Gemeindegliedern pro Pfarrstelle als Leitzahl für die kontinuierlich weiter zu entwickelnde Neuordnung des pastoralen Dienstes in unseren Gemeinden festgelegt. Gegenwärtig liegen wir (bei 185.000 Gemeindegliedern und 135 Gemeindepfarrstellen) bei einer durchschnittlichen Zahl von etwa 1400 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle. Die Leitzahl 1800 ist als *durchschnittliche* Orientierungsgröße für unsere Überlegungen und Entscheidungen insbesondere in den Synodalverbänden hilfreich. Aber sie kann gerade in unserer Kirche nicht als eine schematisch anzusetzende Norm für jede Gemeinde verstanden werden. Zu unterschiedlich sind die Bedingungen, unter denen unsere Pastorinnen und Pastoren in den verschiedenen Synodalverbänden Dienst tun – einerseits haben wir unsere Kernlande in Ostfriesland und in der Grafschaft Bentheim, andererseits haben wir die kaum vergleichbare Situation in der reformierten Diaspora.

Das bedeutet aber schon in der Gegenwart schlicht: Viele Gemeinden werden in ihrem Bereich die Zahl von 1800 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle nicht erreichen können; im Gegenteil müssen sich die Gemeinden dort fragen, wie bei weiter abnehmenden Gemeindegliederzahlen die pastorale Begleitung der reformierten Gemeindeglieder vor Ort in Zukunft gewährleistet werden kann. Und andernorts sind Pastorinnen und Pastoren bereits heute für eine deutlich höhere Zahl an Gemeindegliedern zuständig.

### **3.2 Künftige Entwicklung: Gemeindegliederzahlen/hauptamtliche Pastoren**

Eine grobe Hochrechnung ergibt für die heute überschaubare Spanne der kommenden Jahre: Bis Ende des Jahres 2022 werden regulär 35 unserer Pastoren und Pastorinnen in den Ruhestand treten. In den Jahren 2023 bis 2030 wird es jedoch eine deutlich höhere Zahl von Ruheständlern geben, nämlich jeweils zehn Pensionäre pro Jahr. Den derzeit abzusehenden relativ spärlichen Nachwuchs dagegen gerechnet und die absehbare demographische Entwicklung vorausgesetzt, bedeutet dies: Im Jahr 2023 werden noch knapp 100 Gemeindepastoren für etwa 175.000 Gemeindeglieder zur Verfügung stehen. Dann also hätten wir faktisch jene „Pastorationsdichte“ erreicht, an der wir uns jetzt orientieren. Im Jahr 2030 würden es aber, nach einer galoppierenden Abnahme der Zahl aktiver hauptamtlicher Theologen, für etwa 160.000 Gemeindeglieder nur noch rund 60 Pastorinnen und Pastoren sein – wenn es uns nicht gelingt, in den nächsten Jahren kontinuierlich mehr theologischen Nachwuchs zu gewinnen.

Auf diese Entwicklungen haben wir uns heute einzustellen. Wir haben in den kommenden Jahren Strukturen und Arbeitsweisen des pastoralen Dienstes in unseren Gemeinden zu entwickeln, die der deutlichen Verminderung hauptamtlicher Theologen gewachsen sein können.

### **3.3 Kooperation – Kombination – Refinanzierung**

Ein Grundmotiv einer zukunftsfähigen pastoralen Begleitung unserer Gemeinden wird eine verstärkte Suche nach Kooperation sein. Wenn wir in Zukunft hier und da aus dem gesamt-kirchlichen Etat keine volle Stelle mehr finanzieren können, dann wird auch in der pastoralen Begleitung unserer Gemeinden die gegenseitige Unterstützung aus benachbarten Gemeinden und Tätigkeitsfeldern weiter entwickelt werden müssen. Längst machen wir heute schon an vielen Orten Erfahrungen mit entsprechenden Nebenaufträgen und Refinanzierungsmöglichkeiten für unsere Theologen.

Da wir schon heute viele kleinere Gemeinden in unserer Kirche haben, hat das Moderamen der Gesamtsynode in einigen Fällen beschlossen, Pfarrstellen nur mit einer Auflage frei zu geben. So werden einige gesamt-kirchlichen Aufgaben, wie z.B. die Chorarbeit oder die Blindenarbeit, von Pastoren wahrgenommen, die außerdem Gemeindepfarrer sind. Oder es ist Religionsunterricht an den Schulen vor Ort zu geben, sodass auch eine kleine Refinanzierung

der Pfarrstelle ermöglicht wird. Nur einer unserer Pastoren ist ausschließlich an der Schule tätig.

Immerhin sieben Pastorinnen und Pastoren stehen in einem privatrechtlichen Verhältnis zu unserer Kirche, weil sie durch einen sogenannten Gestellungsvertrag an Schulen für das Erteilen von Religionsunterricht tätig sind. Da diese Verträge z. T. schon über 12 Jahre wirksam sind, trägt unsere Kirche auch für diesen Personenkreis Verantwortung für den Fall, dass die Landesschulbehörde diese Verträge einmal kündigen sollte.

Eine entsprechende Verantwortung trägt unsere Kirche auch für die **fünf theologischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, die ebenfalls in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis für bestimmte Sonderaufgaben zuständig sind.

#### 4. Fortbildung und Supervision

Unsere Gemeinden und die in ihnen Tätigen müssen sich also immer häufiger mit Veränderungen auseinandersetzen. Das geht manches Mal an die Grenze des Zumutbaren und verlangt nicht zuletzt von den Pastorinnen und Pastoren hohe theologische Kompetenz, große Flexibilität und Aufmerksamkeit. Um die Entwicklung dieser Fähigkeiten zu fördern, hat die Gesamtsynode vor einigen Jahren beschlossen, Geld für **Fortbildung** und **Supervision** für die Pastorinnen und Pastoren in den Haushalt einzustellen. So stehen jährlich 10.000 Euro für die Inanspruchnahme von Supervision zur Verfügung und 15.000 Euro für Fortbildungen. Letztere sollen in der Regel im Gemeinsamen Pastoralkolleg in Villigst gemacht werden, da die Gesamtkirche dort zusätzlich einen Betrag von 32.000 Euro zahlt (wofür die Teilnahmegebühren für Theologen aus unserer Kirche entsprechend geringer ausfallen).

Zusätzlich kann pro Semester ein Pastor, eine Pastorin ein sogenanntes **Kontaktstudium** an einer Universität machen, das mit bis zu 2.500 Euro bezuschusst wird. Allerdings wird die Durchführung eines solchen Semesters nur möglich sein, wenn die Kolleginnen und Kollegen der Nachbargemeinden die Vertretungsdienste in diesen drei bis vier Monaten übernehmen.

#### Fragen:

Unsere Gemeinden leben in und mit der heutigen Gesellschaft, sie sind ein Teil von ihr. Viele unserer Lebensweisen verändern sich in einem rasanten Tempo. Hier stellen sich viele Fragen, über die wir miteinander ins Gespräch kommen sollten: Welche Rolle übernehmen Pastorinnen und Pastoren in diesen Prozessen der Veränderung? Sind sie eher Vorreiter des Neuen oder eher Sachwalter des Überkommenen? Welche Qualitäten müssen Pastorinnen und Pastoren künftig für unsere Gemeinden besonders herausbilden? Welche Rolle spielen die privaten Lebensformen, das Leben im Pfarrhaus als Familie oder als Single für die berufliche Identität unserer hauptamtlichen Theologen? Was wird aus den Pfarrhäusern, wenn eine Pfarrstelle nicht mehr besetzt werden kann?

## 5. Dienst der Ruheständler

Zuletzt darf auch jene wachsende Gruppe von Theologen in einem Bericht zur Personalsituation in unserer Kirche nicht fehlen, die zur Zeit als einzige zahlenmäßig wächst: nämlich **die Pastorinnen und Pastoren, die im Ruhestand sind**. Es sind im Augenblick 85 Personen, zu denen in den kommenden fünfzehn Jahren, wie schon beschrieben, mehr als noch einmal so viele Ruheständler dazukommen werden. In vielen Synodalverbänden werden sie zu den Pfarrkonferenzen eingeladen. In der Grafschaft bilden sie bereits eine eigene Pfarrkonferenz der Emeriti. Etliche übernehmen mehrmals im Monat Predigtdienste, um Kolleginnen und Kollegen zu entlasten. Die Ruheständler spielen - soweit es ihnen gesundheitlich möglich ist - schon heute eine wichtige Rolle in unserer Kirche. Es versteht sich eigentlich von selbst: Diese Rolle spielen sie freilich dann nicht mehr in der Gemeinde, in der sie selber früher tätig waren. Auch im Blick darauf, dass diese Thematik schon rein zahlenmäßig erheblich an Gewicht gewinnen wird, hat die Dezernatskonferenz des Gemeinsamen Pastoralkollegs im Frühjahr beschlossen, eine halbe Stelle am Pastoralkolleg für die Fortbildungen mit Ruheständlern einzurichten. Zu Beginn des nächsten Jahres wird es in Villigst also auch Angebote für Pastores i.R. und für diejenigen, die kurz davor stehen, geben.

Auch hier müssen wir Antworten auf anstehende **Fragen** suchen: Ist es wünschenswert, dass Ruheständler in den Gemeinden die eine oder andere Aufgabe übernehmen? Wie kann ein gutes Miteinander zwischen Pfarrstelleninhaberinnen und -inhabern und den Ruheständlern gefördert werden? Könnten Ruheständler nicht gute „Berufsbegleiter“ für Pastorinnen und Pastoren in den ersten Amtsjahren sein?

Eine ganze Reihe von Fragen haben sich im Lauf dieses Berichts gestellt, Fragen, die uns in gesamtkirchlicher Verantwortung auch künftig beschäftigen werden und auf die wir gemeinsam Antworten finden müssen. Ich hoffe, dass wir die eine oder andere Frage schon heute aufnehmen und wir miteinander ins Gespräch kommen können.