



## Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst

Bericht in der Sitzung der 16. Landessynode am **26. November 2021**

Sehr geehrte Frau Präsidentin, Hohe Synode!

Die Personalstrukturplanung wird alle zwei Jahre verbindlich berechnet und der Landessynode mit der Bitte um Kenntnisaufnahme vorgelegt. In diesem Jahr steht wieder eine verbindliche Berechnung an.

*Wieso gibt es eine Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst überhaupt? Dazu möchte ich Ihnen nachfolgende Hintergrundinformationen geben:*

*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 ausgefeiltste 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 Kirchensteuereintrüche 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 ist 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 2021**

### **1. Veränderungen in der Personenzahl und bei der Pastorationsdichte**

#### **1.1 Aufnahmen**

Bei den Aufnahmezahlen, die Sie in Anlage 1 der Personalstrukturplanung-Berechnung 2021 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, dass der Großteil der Theologiestudierenden sehr der eigenen Landeskirche verbunden ist.

*Aber zunehmend gibt es immer wieder Anfragen aus anderen Landeskirchen, die sich für eine Aufnahme in die Liste bei uns melden. Bei den Listengesprächen achten wir aber darauf, dass wir*

*Interessent\*innen, die in Württemberg Pfarrdienst tun wollen, nicht anderen Landeskirchen „abwerben“. Dennoch behalten wir EKD-weit die Wechselbewegungen der Studierenden im Blick.*

*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. Durchgängig 46 Aufnahmen pro Jahr für den gesamten Berechnungszeitraum über das Jahr 2032 hinaus zu planen, ist aus heutiger Sicht weder realistisch noch finanzierbar und deshalb auch nicht verantwortbar.*

*Der doppelte Abiturjahrgang wurde bei den Aufnahmen in den unständigen Dienst im Pfarramt in den Jahren 2023-2026 berücksichtigt*

Bei den Zugängen aus der Berufsbegleitenden Ausbildung im Pfarrdienst (BAiP) wurde die geltende Beschlusslage berücksichtigt. Im Jahr 2022 rechnen wir mit 8 Personen und in den Jahren 2024, 2026 und 2028 mit 10 Personen. Ab 2030 gehen wir bei einem zweijährigen Aufnahmerhythmus von regelmäßig 6 Personen aus.

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.

Dazu gehören auch Aufnahmen über die neuen Masterstudiengänge, die bisher in Marburg, Heidelberg und Greifswald angeboten wurden. Seit diesem Wintersemester gibt es diesen Studiengang auch in Tübingen. Eine Person wurde im WS 21/22 in diesen Studiengang aufgenommen. Mit einer weiteren Person laufen Gespräche.

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

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 1718 Gemeindegliedern im Schnitt pro vollbeschäftigter Person im Gemeindepfarrdienst im Jahre 2030.

*In der im Jahr 2011 der Landessynode vorgelegten Personalstrukturplanung war der Höchststand der Pastorationsdichte im Jahr 2031 bei 1910 Gemeindegliedern pro vollbeschäftigter Person im Gemeindepfarrdienst.*

Dass dieser zu erwartende Höchststand in den Jahren seit der PSP 2011 um 192 Gemeindeglieder pro vollbeschäftigter Person im Pfarrdienst verringert werden konnte, ist hinsichtlich der pastoralen Versorgung der Gemeindeglieder eine positive Entwicklung.

## **1.2 Abgänge**

Den größten Anteil an den Abgängen machen die Eintritte in den Ruhestand aus. Es sind die Babyboomer-Jahrgänge, die in den 80er Jahren aufgenommen wurden und im Lauf der 20er Jahre in den Ruhestand gehen werden. 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, wie bereits erwähnt, ansteigen und im Jahr 2030 mit 1718 Gemeindegliedern pro vollbeschäftigter Person im*

*Pfarrdienst ihren Höchststand erreichen. In den Jahren danach sinkt sie wieder auf den heutigen Wert und darunter ab.*

*Weiter gehen wir davon aus, dass fünf Personen in ein Landesbeamtenverhältnis im Schuldienst zur Erteilung von Religionsunterricht übergeleitet werden. Die Zahl der Überleitungen wird ab 2024 auf sechs Personen ansteigen, da mit entsprechend höheren Ruhestandseintritten beim Land zu rechnen ist.*

### **1.3 Pastorationsdichte und RU-Deputat**

Wir gehen davon aus, dass ein voller Dienstauftrag im Gemeindepfarrdienst durchschnittlich 20 % Religionsunterricht beinhaltet. Gleichzeitig besteht gegenüber dem Land die Verpflichtung, 4980 Stunden Religionsunterricht zu leisten. Durch Rückgang der Anzahl der rechnerisch Vollbeschäftigten reichen diese 20 % Religionsunterricht nicht mehr aus, um der Verpflichtung von 4980 zu erteilenden Stunden Religionsunterricht nachzukommen.

Es stellt sich nun die Frage, wie mit diesem entstehenden Delta umgegangen werden kann. Das Hochsetzen der Pfarrerdeputate um 2 Wochenstunden mag zwar rechnerisch eine Lösung für die fehlenden RU-Stunden sein und könnte die Unterschreitung der 4980 Grundstunden wieder umkehren. Jedoch würde eine Erhöhung der zu erteilenden Unterrichtsstunden durch Pfarrerinnen und Pfarrer – darin sind sich Dezernat 2 und Dezernat 3 einig – eine nicht angemessene Höherbelastung der Pfarrer\*innen mit sich bringen und in nicht wenigen Fällen zu einer Überlastung führen. Die Unterrichtsstunden wären dann verteilt auf mehrere Schulen, auf mehrere Tage in der Woche und würden natürlich auch noch mehr Vorbereitungszeit brauchen, die für andere gemeindliche Aufgaben fehlt. Für die Schulleitenden würde es darüber hinaus noch schwieriger, den Ausfall von RU-Stunden zu kompensieren, bzw. zu tolerieren, wenn Beerdigungen oder andere wichtige dienstliche Termine im Pfarramt anstehen. Die Akzeptanz des Religionsunterrichts lebt von dessen Qualität. Daher wollen wir von einer Erhöhung der Deputatsstunden für die Pfarrer\*innen absehen und auch bei der bisherigen Altersermäßigung bleiben.

Die 4980 Stunden müssen nicht zwingend allein durch den Pfarrdienst erbracht werden. Sie können auch von Religionspädagog\*innen übernommen werden. Diese enge Abstimmung mit der Personalstrukturplanung für die Religionspädagog\*innen ist gegeben.

## **2. Veränderungen bei der Durchschnittlichen dienstlichen Inanspruchnahme (DuDI)**

Die Durchschnittliche Dienstliche Inanspruchnahme („DuDI“) ist im Vergleich zur PSP-Berechnung 2019 von 90,4 % auf 89,9 % gesunken. Diese Zahl bringt zum Ausdruck, dass 100 Personen im Pfarrdienst mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang von 89,9 % gearbeitet haben und hierfür 89,9 Dotationen erforderlich sind.

Das ist nach wie vor ein erfreulich hoher Prozentsatz. Trotz des kurzfristigen Absinkens können wir einen anhaltenden Trend nach oben verzeichnen. Das kurzfristige Absinken lag auch an der Haushaltssperre und der damit verbundenen restriktiven Übertragung von Vertretungsdienstaufträgen.

*Die im Trend ansteigende DuDI lässt sich begründen:*

*Es werden vermehrt Dienstaufträge während der Elternzeit wahrgenommen oder zur Sicherung der Absicherung 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 vor Ort 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.*

### **3. Darstellung der Beurlaubten**

Die Darstellung der beurlaubten Personen wurde aktualisiert. Die Annahme, dass rund 40 Personen durchgängig in den Bereich der Diakonie freigestellt sind und ansonsten das Verhältnis von Beurlaubten und rechnerisch Vollbeschäftigten unverändert bleibt, wurde überarbeitet. Freigestellte zur Diakonie sind bei den Beurlaubten nicht mehr mit einem festen Bestandteil von 40 Personen erfasst. Wir gehen in jedem Jahr von einem gleichbleibenden Verhältnis Beurlaubter und gehaltsmäßig Beschäftigter aus. Das führt dazu, dass sich die Anzahl der Beurlaubten verringert hat und sich die rechnerisch Vollbeschäftigten leicht erhöhen.

### **4. Veränderungen im Bereich der Finanzkraft und des Finanzbedarfs**

#### **4.1 Darstellung der Finanzierung des Pfarrdiensts**

In der PSP ist ersichtlich, aus welchen wesentlichen Anteilen sich der Pfarrdienst finanziert. Berücksichtigt werden 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.

Wir weisen aus, wie hoch der prozentuale Anteil des Finanzbedarfs für den Pfarrdienst an den Kirchensteuereinnahmen ausfällt. Genauer: Wieviel 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. Diese Werte wurden an die neue Haushaltssystematik angepasst, sodass weiterhin eine Vergleichbarkeit gegeben ist.

*In der Ihnen vorliegenden PSP-Berechnung 2021 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 von 2019, so stellt man fest, dass die Personenzahl inklusive der Beurlaubten bzw. Freigestellten um 98 Personen von 2009 auf 1911 Personen zurückgegangen ist. Wenn Sie nun in der Ihnen vorliegenden PSP-Berechnung 2021 in Anlage 3 nachschauen, so finden Sie dort in Spalte 12 in der ersten Zeile die Bruttopersonalkosten in Höhe von 168,62 Mio €. Trotz des Rückgangs der Personen sind diese im Vergleich zur PSP-Berechnung 2019 um rund 10 Mio. € gestiegen.*

Die Kirchensteuerprognose wurde auf der Grundlage der Freiburger Studie aktualisiert.

#### **4.2. Ursachen für die Erhöhung des Finanzbedarfs:**

##### **4.2.1 Steigerung der Bruttopersonalkosten**

Die Bruttopersonalkosten sind im Vergleich zur PSP 2019 trotz sinkender Personenzahl angestiegen. Ein Grund dafür liegt u. a. in den Besoldungserhöhungen der letzten Jahre.

##### **4.2.2 Erhöhung der 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 Pfarrerrinnen 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 Pfarrerrinnen und Pfarrern waren erhebliche Beitragserhöhungen notwendig.*

Der Pro-Kopf-Betrag für die dreifach abgesicherte Eckperson belief sich in 2018 noch auf 26.493 €. Dieser Pro-Kopf-Betrag ist in 2020 bereits auf 34.050 € angestiegen. Mit erheblichen Steigerungen müssen wir rechnen.

*Für das Jahr 2021 gehen wir von Steigerungen in Höhe von 9,9 % aus. Für 2022 sind 10,2 % und für 2023 8,6 % geplant. Selbst 2024 müssen wir noch mit 7,4 % rechnen. Inwieweit sich diese Beitragszahlungen noch weiter erhöhen werden, bleibt abzuwarten.*

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. Deshalb wurden bereits seit geraumer Zeit Maßnahmen eingeleitet, um die Versorgungsansprüche aller kirchlichen Mitarbeitenden – nicht nur die des Pfarrdienstes- zu sichern und künftige Haushalte von diesen laufenden Ausgaben zu entlasten. Daher ist es notwendig und unverzichtbar, dafür entsprechende Vorsorge zu treffen, um künftige Haushalte von diesen laufenden Ausgaben angemessen zu entlasten.

Wie andere Landeskirchen auch, loten wir momentan aus, ob es Veränderungen im Bereich der Absicherung im Krankheitsfall und im Bereich der Versorgung geben kann, die dann auch langfristig zu einer Entlastung des Haushalts führen.

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.

#### **4.2.3 Kosten für die Beihilfe**

Im Blick auf die enormen Steigerungen bei den Beiträgen für die ERK fällt es weniger ins Gewicht, dass die Kosten für die Beihilfe pro Kopf von 2600 Euro in 2020 auf 3000 € pro Kopf in 2021 gestiegen sind.

*Ab dem Jahr 2022 haben eine Steigerung von 4 % 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.*

## **II. Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Personalstrukturplanung 2021:**

Die Ergebnisse der Personalstrukturplanung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Im Basisjahr 2020 befinden sich insgesamt 1911 Personen in unserem Dienst. Davon sind 161 Personen beurlaubt, bzw. freigestellt.
- Die erheblichen Steigerungen bei den Beiträgen für die ERK beeinflussten die Berechnung stark.
- Im Blick auf die genannten steigenden Belastungen - auch im Versorgungsbereich -muss die nötige Vorsorge getroffen 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 1718 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.

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 und den Pfarrberuf 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 nach wie vor auf einem guten Weg. Die Zahlen sind stabil und verlässlich und sind angepasst an die Veränderungen, die vor uns stehen.

Unser verstärktes Augenmerk gilt – wie schon gesagt – der Gewinnung und Begleitung von jungen Menschen für den Pfarrberuf. Das gelingt uns in Württemberg immer noch sehr gut. 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!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.