



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

Impulspapier

für Maßnahmen zur Vakanzbewältigung und Nachwuchsgewinnung in kirchlichen Berufen

ein Ergebnis der AG Vakanzbewältigung 2024

1. Der Nachwuchs - die Lage

- Einer der wesentlichen Gründe für die teils hohen Vakanzen innerhalb unserer Kirche ist eine zu geringe Zahl von Studierenden und Auszubildenden. Kirchen sind über Jahrhunderte gewohnt, dass eine Auswahl stattfinden kann. Heute ist die Situation vollständig gedreht: die Kirchen stehen auf der Seite der Werbenden, nicht der Wählenden. Wir bewegen uns inmitten dieses Kulturwandels.
- Die demographische Situation in Sachsen ist dabei eine wesentliche Ursache und potenziert diese Lage zugleich für die Landeskirche. Anhaltend niedrige Geburtenraten, Abwanderung und Überalterung sind nach wie vor die prägenden Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung in Sachsen. Der Bevölkerungsrückgang im Freistaat hält weiter an.¹
- Tradierungsabbrüche wirken sich unmittelbar auch auf die lange übliche „Weitergabe“ von Beruflichkeit innerhalb von Kirche aus (die Zeit der dynastischen Pfarrfamilien ist vorbei.) Tradierte „Bilder“ (was macht eine Pfarrerin...) werden schwächer und undeutlicher.
- Junge Menschen bewegen sich in einer Multioptionsgesellschaft, auch und gerade bezogen auf Entscheidungen des Berufs- und Bildungsweges. Wahlfreiheit tritt an die Stelle von Tradierungsmustern. Kommunikationswege unterliegen starkem Wandel
- Verständnisse von Beruflichkeit unterliegen starkem Wandel, Balancen von Sinn und erfüllenden Tätigkeiten werden neu austariert.

¹ Siehe 8. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2022 bis 2040 / Statistisches Landesamt Sachsen
Juni 2023

2. Der Beginn: Klarheiten herstellen.

a. Ein ehrlicher Blick auf Möglichkeiten und Grenzen der Steuerbarkeit von Nachwuchsgewinnung

- Was können wir tun, was ist kaum steuerbar?
Wenn wir uns auf das Mögliche konzentrieren, fließen die Energien nicht in ermüdende Debatten die das schwer Erreichbare umkreisen.
- Wir brauchen Klarheit über den Weg, der sicher bedeuten wird: basteln und ausprobieren.
- Es muss klar sein, dass Nachwuchsgewinnung nicht mit Kurzatmigkeit gelingt, sondern Geduld benötigt.

b. Ein ehrlicher Blick auf Grundvoraussetzungen für einen gelingenden Weg von Nachwuchsgewinnung: Vielstimmigkeit und gute Erzählungen

- Wir müssen sehr viel deutlicher verstehen und uns darauf einstellen, dass wir als Kirche nicht allein, sondern neben vielen anderen attraktiven Anbietern werben um junge Menschen (z.B. Gesundheitswesen, Handwerk, öffentlicher Dienst, Wissenschaft, Industrie usw.)
- Wir brauchen eine breitere Energie als die Frage „was macht die Landeskirche?“ für eine nachhaltige Nachwuchsgewinnung. Es braucht Kirchenvorstände, Konvente, Berufsverbände, alle Berufsgruppen, leitende Gremien usw. Es braucht die „berühmt berüchtigte“ evangelische Vielstimmigkeit! Es ist wesentlich, dass sich viele Menschen hinter dem gemeinsamen Anliegen versammeln.
- Vor allem: alle Erfahrungen zeigen, dass eine positive Grundstimmung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick auf die eigene Beruflichkeit in Kirche das entscheidende Kriterium ist (noch vor Methoden, noch vor Kampagnen, noch vor Werbung usw.). Lustvolle, positive Erzählungen und eine gewinnende Atmosphäre überzeugen häufig stärker in Entscheidungsphasen junger Menschen als Sachgründe für einen beruflichen Weg.

3. Handlungsmöglichkeiten: „weiche“ Faktoren

a. Beruf und Berufung

Die geistliche, innere Berufung als das Zentrum kirchlicher Beruflichkeit ist neu zu betonen und zu entfalten. Wir sprechen davon zu wenig.

Berufung ist dabei nicht eine funktionale Strategie, sondern Wesenszug christlichen Glaubens (und damit ist die Verankerung inmitten der Gemeinde ebenso neu zu betonen wie an kirchlichen Orten: Evangelische Schulen, Diakonische Einrichtungen u.a.): Nur wo bewusst, lebendig und authentisch christlicher Glaube gelebt wird, wachsen Berufe der Kirche. Der Mutterboden, auf dem die Samenkörner der Berufung aufgehen können, ist lebendige Gemeinde, ausstrahlungsstarke kirchliche Orte und eine muntere, auf helfende und heitere Kirche.

Dem kommt entgegen, dass viele Menschen nach einer Arbeit suchen, die Sinn schafft. Martin Luther regte an zu entdecken, dass Beruf und Berufung eng zusam-

mengehören – für jeden Menschen, in jedem Beruf! Das ist für unsere Kirche neu herauszustellen. Denn den richtigen Beruf zu finden, ist immer auch eine Frage danach: Zu was bin ich berufen und von Gott begabt?

b. Positive Narrative prägen

- Kreativität der Beruflichkeit in Kirche erzählen
- Verlässlichkeit und zugleich hohe Flexibilität von kirchlicher Beruflichkeit benennen
- Hohe Autonomie der kirchlichen Beruflichkeit erzählen
- Herausstellen und deutlicheres Benennen von qualitätvollen Standards kirchlicher Beruflichkeit: hochwertige Mentorierung, begleiteter Berufseinstieg, hohe Standards im Konventswesen, enge Begleitung und Einbindung im gesamten Berufsleben, sehr gute und dichte Angebote für Fort- und Weiterbildung (TPI Moritzburg, Pastoralkolleg Meißen, Arbeitsstelle Kirchenmusik, Diakademie Moritzburg u.a.)
- Selbstwirksamkeitserfahrungen sind in allen Berufen der Kirche immanent und können als sehr erfüllend erlebt werden

c. Haltungen reflektieren und prägen

- Nachwuchsgewinnung gehört in die Profession aller Mitarbeitenden in Kirche. Es ist nicht zuerst und nicht nur eine Aufgabe von Funktionsträgern oder Werbefachleuten.
- Insbesondere für leitende Gremien vor Ort ist eine gewinnende Haltung des „Ausprobieren lassens“ gegenüber jungen Menschen immer wieder zu erinnern (Kirchenvorstand, Bezirkskirchenvorstand)
- Junge Menschen sind zu gewinnen über Beteiligung, Ermunterung und Wertschätzung
- Nachwuchsgewinnung ist eine immer wieder neu zu gewinnende geistliche Haltung, die auch im Gebet sich zur Aufmerksamkeit formt. Nachwuchsgewinnung ist eingebettet in Zeugenschaft für die Schönheit des christlichen Glaubens und die befreiende Kraft des biblischen Evangeliums.

4. Handlungsmöglichkeiten: „harte“ Faktoren

4.1. Strategische Potentiale nutzen – Maßnahmen zusammenführen

- Das wesentliche Potential für Nachwuchsgewinnung liegt in den Gemeinden und – strategisch gesprochen – in der Fläche der Landeskirche. Die Möglichkeiten der Fläche der Landeskirche sollten konsequenter genutzt werden (evangelische Jugend, Kirchenbezirke, Gemeinden, Kontakte und Zusammenarbeit mit Schulen, Ev. Religionsunterricht, über 90 evangelische Schulen und weiteres mehr).

Das erfordert allerdings ein hohes Maß an Koordination und Vernetzung. Mit guter Vernetzung lassen sich noch deutlich mehr Möglichkeiten nutzen als bisher.

Auch und gerade im Feld der Ausbildungsstätten bestehen bereits zahlreiche erfolgreiche und erprobte Maßnahmen und Erfahrungen zur Nachwuchsgewinnung.

Auch wenn sich die Methoden und Wege unterscheiden (müssen) - die wesentliche Lücke besteht nicht in den gemachten Erfahrungen oder Ideen, sondern in der Koordinierung und im gegenseitigen Wahrnehmen (Vernetzung). Die Erfahrungen sind Inselerfahrungen, vernetzte Potentiale liegen brach.

Gleiches gilt für einzelne Kirchenbezirke oder Kirchengemeinden.

Strategisch ist also offenbar geboten, Erfahrungen und Maßnahmen landeskirchlich zusammenzuführen. Nur auf diesem Weg sind die notwendigen Kräfte zu finden und Professionalisierung zu erreichen.

4.2. Professionalisierung der Werbung im Sozial Media Bereich

- Es bestehen bereits gute und erprobte Erfahrungen. Ein weiterer Ausbau im Sinne einer Ausdifferenzierung (TikTok, youtube u.a.) kann sinnvoll sein und sollte geprüft werden. Auch hier sind Verknüpfungspotentiale noch nicht ausgeschöpft (innerhalb der Kirchenbezirke, Verlinkung auf Internetauftritten der Kirchengemeinden usw.).

4.3. Multiprofessionalität weiter fördern

- Viele Erfahrungen der Gemeindepraxis zeigen: ein engeres Miteinander unterschiedlicher Berufsgruppen kann in vielerlei Hinsicht die Freude am Beruf wie die Qualität der Beruflichkeit deutlich erhöhen. Es lohnt in jeder Hinsicht also, sich in einer engen Verzahnung unterschiedlicher kirchlicher Berufe gemeinsam und multiprofessionell zu engagieren. Dies gilt insbesondere für die drei Kommunikationswege des Evangeliums, also für die Verkündigungsberufe, die sich in musikalischer, pädagogischer und pastoraler Profession entfalten.
- Das sogenannte Dreigespann unserer Landeskirche ist vor diesem Hintergrund mehr denn je auf der Höhe der Zeit und braucht weiterhin Stärkung und Weiterentwicklung. Es ist ein Vorteil, dass wir bezüglich Multiprofessionalität im Gegensatz zu vielen westdeutschen Gliedkirchen auf langjährige Erfahrungen aufbauen können.

4.4. Ausbildungswege stärken

Konkrete Ideen könnten sein:

- Schnupperstudium an Hochschulen und Fakultäten
- Stipendien und Darlehen der Landeskirche
- Berufswegeberatung
- zentrale Studierendenbegleitung

4.5. Quereinstiege weiter ausbauen und fördern

- Leichtere Quereinstiege sind ein erprobter und sinnvoller Weg um Vakanzdruck zu lindern. Die bereits bestehenden Qualifikationswege innerhalb der Landeskirche sind stärker zu fördern und auszubauen (zum Beispiel: Master Theol., Qualifikationen zum Pfarrreferenten, Philippusinstitut Moritzburg, C Ausbildung Kirchenmusik, u.a.) Dabei darf es nicht zu einer falschen Alternative kommen zwischen Quereinstieg und klassi-

schem Weg. Es braucht künftig eine gute Balance zwischen Quereinstieg und grundlegende Ausbildung / Studium.

- Quereinstiege sollten stärker finanziell unterstützt werden, um z.B. am Philippusinstitut in kürzeren Abständen als bisher (jetzt nur im Zweijahres – Rhythmus) für die Gemeindepädagogik passgenaue und situativ angepasste Qualifizierungsangebote machen zu können. Ähnlich gilt dies für die Qualifizierungen der Arbeitsstelle Kirchenmusik.

4.6. Regelmäßige Nachwuchsgewinnungs – Konferenz

- Einrichtung einer regelmäßigen (jährlichen) Nachwuchsgewinnungs - Konferenz der Aus-, Fort- und Weiterbildungsträger im Raum der Landeskirche mit dem Ziel einer besseren Verzahnung des Bildungshandelns und einer höheren Durchlässigkeit der Bildungsgänge („Bildungsketten“).

4.7. Konkrete Kooperation mit staatlichen Berufsfindungsangeboten

- Die Bundesagentur für Arbeit verfügt über sogenannte Erkundungstools für Ausbildung und Schule. Kirchliche Beruflichkeit ist kaum präsent.
- Gleiches gilt für die im sächsischen Schulgesetz festgelegte Berufs- und Studienorientierung an allgemeinbildenden Schulen, die zum Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schule gehört. Auch hier sind kirchliche Berufe, bzw. Berufsausübung im Raum der Kirche (Verwaltung) kaum sichtbar. Eine Verbesserung der Sichtbarkeit sollte angestrebt werden.

4.8. Re – Boarding

- Maßnahmen entwickeln, um Menschen zurückzuholen in die Landeskirche

4.9. Stellenbörsen für alle kirchlichen Berufsfelder

- Für die Gemeindepädagogik ist gemeinsam mit dem Landeskirchenamt und der Hochschule bereits seit zwei Jahren in Moritzburg ein erprobtes Format vorhanden. Gleiches könnte für andere Berufsfelder umgesetzt werden.
- Ein landeskirchliches digitales Stellenportal sollte entwickelt werden.

4.10. Förderung von Praktika

- Die hohe Bedeutung von Praktika als Berufsfindungsphase (nach dem Schulabschluss) ist im Raum von Kirche entwicklungsbedürftig. Ein erster Schritt kann sein, digitale Vernetzungen mit bestehenden Praktikumsportalen intensiver und abgestimmt zu nutzen (z.B. zum Portal Diakonie Sachsen – Sterntalerzeit/ Schülerpraktikum oder auch www.schau-rein-sachsen.de oder www.meinpraktikum.de u.a.)

4.11. „Famulaturen“

- Ist es denkbar über „Famulaturen“ in kirchlichen Berufen nachzudenken? („Famulus der Gemeindepädagogik“ - 100 Prozent Anstellung mit integrierter Ausbildung)

4.12. Personelle Ressourcen für eine nachhaltige Strategie

- Viele der benannten Ideen brauchen eine koordinierende Umsetzung, damit sich die Energie nicht im Klein-Klein verliert.

Deutlich ist in diesem Gedankengang: es sollten personelle Ressourcen bezüglich der Nachwuchsgewinnung geprüft werden.

4.13. Jahresthema - Nachwuchs

- 2025 – Jahr der Nachwuchsgewinnung: jede amtierende Pfarrerin, jede Kantorin, jeder Gemeindepädagoge, jede Verwaltungsangestellte sucht in ihrem/ seinem Praxisfeld nach einem Studenten, nach einer Auszubildenden. Die evangelische Jugendarbeit macht sich diese Themenfeld zum Jahresmotto 2025.
- Die Pfarrertage und weitere Tagungen und Konferenzen greifen dieses Themenfeld auf.
- Auftakt – Fachtagung 2025 / 26

5. Schlussbemerkung

Die hier skizzierten Ideen und Impulse sind die Ergebnisse der Gespräche und Beratungen der eingesetzten Arbeitsgemeinschaft. Sie sind als ein erster Impuls für weiterführendes, intensives Erarbeiten, Entwickeln und Umsetzen von Initiativen und Prozessen zu verstehen, um dem Nachwuchsmangel unserer Kirche und damit der Vakanzproblematiken aktiv zu begegnen. Diese hier benannten Impulse verstehen sich als eine Einladung mitzudenken und vor allem mitzuhelfen. Dieses Impulspapier muss also weitergeschrieben werden.

Geistlich gilt am Schluss noch einmal zu erinnern:

Im Kern geht es um eine aktive Wiedergewinnung des Bewusstseins: Alle Getauften sind berufen, Gott und den Menschen zu dienen und auf ihre Weise dem Beispiel Jesu zu folgen. Dass manche Menschen darin eine geistliche Berufung erkennen, ihre Talente auch in einen Beruf innerhalb oder für die Kirche einzubringen, gilt es zu stärken und neu ins Gespräch zu bringen unter uns. Die Schönheit und Kraft dieser Beruflichkeit im Raum unserer Kirche, ist dabei auch mit konkreten Handlungsschritten und neuen Ideen zu einer neuen Wirksamkeit zu verhelfen.

Denn deutlich ist trotz des Nachwuchsmangels und des Vakanzdrucks in unseren Kirchgemeinden: Diejenigen, die sich in den Dienst der Kirche rufen lassen, leben und arbeiten aus einer Kraft heraus und in einem Auftrag, den sich nicht selbst geben können. Sie sind Teil der Bewegung Gottes und der großen Gemeinschaft der Kirche.

Dabei ist die tägliche Begegnung mit Menschen und der christliche Glaube die Basis – beides ist in den kirchlichen Berufen vereint und trägt dazu bei, dass diese Berufe nach wie vor von Menschen als erfüllend, sinnvoll und begeisternd erlebt werden.

Dass ein Mensch seinen beruflichen Weg als einen Dienst im Raum der Kirche versteht, als eine Berufung – es bleibt am Ende nach dem biblischen Zeugnis eine Sache Gottes (die freilich uns in Verantwortung ruft).

Er hat uns selig gemacht und berufen mit einem heiligen Ruf, nicht nach unsern Werken, sondern nach seinem Ratschluss und nach der Gnade, die uns gegeben ist in Christus Jesus vor der Zeit der Welt. / 2. Tim 1,9
