

Bericht über die Arbeit als Hauptpastorin und Pröpstin des Bezirkes Alster-Ost in dem Zeitraum vom 1. September 2006 bis 15. September 2011

Liebes Präsidium, hohe Synode!

Gern komme ich Ihrer Bitte nach, aus meiner Arbeit zu berichten – mit den verschiedenen Handlungsfeldern, die dieses sogenannte integrierte Amt in sich fasst: der geistlichen Leitung als Pröpstin in dem Bezirk Alster-Ost, mit dem Verantwortungsbereich der Organisations- und Personalentwicklung samt Struktur- und Pfarrstellenplanung sowie der geistlichen Leitung der Hauptkirche St. Jacobi.

Schon in der Nennung der Bereiche stellt sich der Eindruck von Vielfalt ein – und prompt: als mir der erste Entwurf dieses Berichtes ungehemmt aus der Feder floss, umfasste er 12 Seiten, in 10-Punkt-Schrift. Sie hören nun die synodendidaktische Überarbeitung und schwer gekürzte Fassung. Deshalb beginne ich mit dem, was man sonst am Schluss sagt. Nach dem Motto:

Das Wichtigste vorweg

Ich bin Gott unendlich dankbar für eine gefüllte, sinnvolle Zeit. Und – bei aller Arbeit - für die Freude dabei. Freude, den neu fusionierten Kirchenkreis mit gestalten zu können, Freude, Menschen begleiten, Ideen einbringen, predigen, geistlich in der Stadt mitwirken zu können! Ich habe mit großer Lust hier, in meinem Bezirk und in der Hauptkirche St. Jacobi gearbeitet – und das hatte nicht zuletzt damit zu tun, dass ich mit so vielen zusammen arbeiten durfte, die fachlich kompetent, unsterblich freundlich, klar und ehrlich waren. Das Zusammenspiel war geprägt von großem Vertrauen. Und das ist für mich insofern das Wichtigste, als sich das PröpstinInnenamt im letzten Jahrzehnt rapide verändert hat. Im Zuge der fusionierten größeren Einheiten gibt es nicht mehr die eine/ den einen, der generalverantwortlich für Überblick sorgt (oder es zumindest versucht), sondern es gibt 3, 4 oder wie bei uns 7 PröpstinInnen, die gemeinsam ein Amt ausfüllen. Das Grundprinzip dieser Teamarbeit ist Delegation. Mit der Folge, nicht mehr in alles einbezogen zu sein. Weniger zu wissen zu bekommen. Mitunter sehr geliebte Aufgaben abzugeben.

Das geht nur, wenn ich vertraue und anvertraue. Und das ging für mich - was für ein Segen – mit großer Leichtigkeit.

Ob es meine Propst- und HauptpastorenkollegInnen sind – lieber Hartwig, liebe Ulrike und Johann, lieber Jürgen und lieber Matthias - wir haben gerade im letzten Jahr viel durchgestanden. Und das mit Humor und Zuneigung zueinander, teilweise auch enger Freundschaft. Das hilft, alles drei. Alexander Röder vom Michel und Christoph Störmer von St. Petri schließe ich hier ausdrücklich ein.

Oder ob es die Mitarbeitenden von der Organisationentwicklung sind, die in unzähligen Beratungen die Gemeinden und Kirchenvorstände, aber auch uns PröpstinInnen begleitet haben, die bei Konfliktbearbeitungen, Pfarrstellenbesetzungen, 10-Jahres-Tüvs und Pfarrstellenplanung, die bei Krankheit und Sabbatzeit tapfer Vertretung übernehmen, die bei der Personalentwicklung in der Verwaltung sowie den Zukunftsplan-Workshops stets und kompetent dabei sind als MitdenkerInnen und Berater. Und – stellvertretend für alle genannt - : was wären wir in der Krise in Ahrensburg ohne die Beratung des Leiters dieser Abteilung, Hans-Jürgen Buhl, gewesen?

Geschäftig auch die Geschäftsstelle mit den bis in die Nacht dauerhaft Ansprechbaren: Achim Lippke /Ricarda Ries. Sie versehen ebenso leise wie unverzichtbar und aufmerksam und dann auch noch sympathisch den Hintergrunddienst... Danke auch meiner stresserproben und so zuverlässigen Assistentin Frau Janke-Mohr. Was wäre ich ohne ihr Wiedervorlage-System!

Dazu die Verwaltung mit ihren hoch engagierten Mitarbeitenden, die derzeit unter den härtesten Bedingungen und auf Hochtouren arbeiten. Wo kämen wir hin ohne ihren Einsatz und ihre planerische Kompetenz. Stellvertretend für sie alle sei Dr. Matthias Hoffmann genannt.

Dann die stützenden Säulen in St. Jacobi: Beispielhaft Dr. Rainer Biskup, der mit großem Charme sämtliche Verwaltungsvorgänge koordiniert und Gisela Schröder, die unsere Finanzen in Ordnung hält; dann natürlich meine Referentin Dr. de Vos, der Pilgerpastor, die Jacobi Mitarbeitenden sowie der absolut einsatzfreudige KV, die engen Freundinnen und Freunde, die ich gewonnen habe, nicht zu vergessen. Was wäre ich ohne sie alle gewesen?!

Dann die PastorInnen und die vielen Ehrenamtlichen in den Gemeinden, die sich manchmal bis über die Grenzen der Kraft und wohl auch des Zumutbaren für unsere Kirche engagieren;

last but not least der sehr loyale, diskutierfreudige und im besten Sinne aufmerksame KKV sowie die Synode.

Ohne Sie und Euch hätte ich

1. Die Arbeit nicht geschafft
2. Die Arbeit nicht mit dieser Freude getan und
3. Die Freude *allein* genießen müssen....

Würdigung als Leitungsprinzip....

Ich danke dem Herrgott allzeit, dass es euch gibt – das Wort aus dem 1. Thessalonicherbrief aus dem 1. Kapitel spricht mir aus der Seele. Paulus beginnt in dieser oder ähnlicher Form fast jeden seiner Briefe. Der Dank steht am Anfang, nicht am Schluss seiner Rede. Das ist kein Zufall, sondern Prinzip – so auch bei diesem Bericht. Denn die Leitung der Gemeinde Jesu Christi erfolgt zuallererst über die Würdigung der einzelnen. Wertschätzung ist das Erste.

Für mich war das immer schon ein überzeugender Leitungsansatz. Kein Mensch entwickelt sich allein durch Kritik oder Mahnung (womit Paulus ja durchaus nicht spart). Sondern durch eine ehrliche Sicht auf das Ganze, die im wahrsten Sinne Zuneigung, Zuneigung etwa der Pröpstin braucht. Zu den wertvollsten Erfahrungen zählen deshalb für mich die Jahresgespräche mit den PastorInnen. In ihnen geht es um Wahrnehmung, und zwar um gegenseitige Wahrnehmung, nicht ums Belobigen. Würdigung im paulinischen Sinne setzt voraus, dass ich mir Zeit nehme, wahrzunehmen, was sich ereignet. In der Persönlichkeit eines anderen. In der Begegnung. In einem Prozess. Und dann nach vorn schauen und überlegen, was geht.

Von diesem Prinzip ausgehend möchte ich drei Bereiche schlaglichtartig beleuchten:

1. Kirche ändert sich: PastorInnen und Gemeinden im Bezirk Alster-Ost

Ich deutete es eben an: Die Jahresgespräche sind mir eine Herzensangelegenheit - ganz bewusst als Möglichkeit der Personalentwicklung. Das heißt eben nicht zuvorderst als Seelsorge im geschlossenen Raum. Sondern als Gespräch mit der Chance der gegenseitigen Selbstreflektion, aus dem eine kommunizierbare Vereinbarung entsteht. Meine Grundüberzeugung dazu ist folgende: Unsere Kirche entfaltet ihre Ausstrahlung vor allem durch die Menschen, die in ihr arbeiten. Kirche wird zur Kirche durch unsere Beziehungsfähigkeit. Durch unsere Fähigkeit, in Sprache zu fassen, was Menschen bewegt. Durch unsere Sensibilität, Seelen zu trösten und Glauben zu wecken. Durch unsere Fähigkeit, Zweifel zu sehen und Diskurse anzustoßen. Kirche eben als wache Zeitgenossin! Wahrgenommen habe ich – wohlgemerkt nicht nur bei den PastorInnen – oft eine tiefgreifende Müdigkeit. Reformmüde. Regionenmüde, das ganz sicher. Fusionsmüde, ganz bestimmt. Ruhebedürftig. Allemal. Die Jahresgespräche handelten oft davon. Sie gaben mir wichtige Hinweise, dass und wie unklare Strukturen meist von Einzelnen bitter bezahlt werden.

Und so habe ich es als Leitungsaufgabe verstanden, auf diese äußeren Strukturen verändernd einzuwirken, insbesondere durch vier Interventionen.

- Durch genaue Aufgabenbeschreibungen mit Hilfe von Organisationsentwicklern.
- Durch die Ermutigung, Konflikte anzugehen, und zwar mit Hilfe von Fachberatern. Denn Konflikte sind Energiefresser allererster Sorte, sie können unendlich müde machen und Kopfschmerzen. Besser, man geht daran als davon, auch wenn es schlaflose Nächte kostet und der Gewinn zunächst weit entfernt scheint. Dazu gehört auch,
- zu merken, dass der Kollege, die Kollegin nebenan gut zuhören kann. Kollegiale Beratung ist Gold wert. Das kollegiale Gespräch im Pastorenkonvent zu fördern, war deshalb ein weiteres Leitungsziel.
- Als viertes schließlich haben wir im Rahmen der Personalentwicklung den gezielten Ausstieg von Pastoren aus dem Dienst für drei Monate organisiert, das Sabbatical. Dieses diene ich den PastorInnen mit großer Vehemenz an. Mein Signal: die Leitung will, sie will es unbedingt, dass du mit deiner Seele, deinem Körper und deiner Gabenvielfalt sorgfältig umgehst. Um deinetwillen. Um deiner Familie willen. Und um der Gemeinde willen, natürlich auch das. Und deshalb gibt es Vertretung vom geschätzten Vertretungspfarramt.

Das alles hilft. Auch optisch gibt es Verjüngungen...Der Bezirk Alster-Ost hat einen wunderbaren, einen hübschen Konvent. Doch, Scherz beiseite, ich frage mich, ob strukturelle Veränderungen bei Erschöpfung oder gar Burnout, das man ja als gesamtgesellschaftliches Phänomen identifizieren muss, ausreichen. Ob die immer wieder aufkeimende Müdigkeit nicht einen tieferen Gegenimpuls braucht. Einen neuen Kontakt zu dem, was Glaube auch bei denen heißt, die professionell von ihm reden. Vielleicht sind wir manchmal zu professionell. Zu ausgewogen. Liturgisch korrekt. Pflegen mehr das Wächteramt als die Improvisation. Der Kirche fehlt Unruhe, hieß es jüngst in der Süddeutschen. Sie beschäftigt sich zu sehr mit sich selbst, anstatt mit gut protestantischer Unruhe auf die Zerbrechlichkeit der Menschenwürde zu reagieren. Mag sein, auch unserem Berufsstand würde eine leidenschaftliche Beunruhigung deutlich zur Stärkung gereichen?

Nun zu den Gemeinden. Die Würdigung der Gemeinden als Ganzes soll in Gestalt von 1-wöchigen Visitationen geschehen, empfiehlt das Visitationsgesetz und markiert dies explizit als geistlich leitende Aufgabe. Meine Variante dazu war die der kleinen Visiten, schlicht deshalb, um es zeitlich leisten und möglichst viele Gemeinden im Blick behalten zu können. Das Entscheidende ist meiner Meinung nach die Präsenz von Leitung vor Ort. So habe ich die Gemeinden sonntags im Gottesdienst besucht, habe zu Jubiläen, Einführungen und Verabschiedungen insgesamt 36 Ansprachen gehalten, Grußworte nicht mit gerechnet, habe bei 5 Ansgarkreuz-Verleihungen 12 besonders verdiente Ehrenamtliche kennen lernen und ehren dürfen und abgesehen von St. Jacobi ca. 100 Kirchenvorstandssitzungen besucht, mal kürzer, mal deutlich länger...Und ich habe Sie, die Ehrenamtlichen dabei so engagiert erlebt! Für „Ihre“ Gemeinde, die Ihnen viel bedeutet, zuallererst. Ich danke Ihnen dafür, dass Sie mir Ihre Sorgen anvertraut haben – und ebenso Ihre andere Meinung. Was habe ich in manchen Gemeinden um die Region gerungen (z.B. in Boni und St. Gertrud), um den Pfarrstellenplan (Timo Horn), um Kirchenumnutzung (Barmbek + Dulsberg), um Akzeptanz von Kirchenkreisentscheidungen, die Ihnen absurd vorkamen (viele...). Und immerhin, wir haben uns meist verständigen können. Zugegeben, manchmal a là Lorient, wo er mit betroffenem Blick auf das Frühstücksei feststellt: „Das Ei ist hart.“ Und sie antwortet: „Zuviel Eier sind gar nicht gesund.“

Bevor ich nun den Bezirk und das Kapitel dazu verlasse, würde ich gern die Bezirksvertretung zu Wort kommen lassen. Die habe ich nämlich gefragt, was ich hier berichten soll. Und da hat man mir wie immer gut auf die Sprünge geholfen. Zwei Gedanken nun also aus einem hoch interessanten Gesprächsgang über die derzeitige Änderung des Kirchenbildes.

1. Gerade der Bezirk Alster-Ost ist (wie Alster-West) Kirche in der Stadt. Sie arbeitet bezogen auf den Stadtteil, das Quartier, den Sozialraum. Die Stadt wächst allerorten – in Barmbek, Winterhude, überall wird gebaut. Als Volkskirche sind wir Teil dieses Volkes, das nur noch zu 30% aus Kirchenmitgliedern besteht. Das verändert die Arbeit: Vernetzendes Zusammengehen wie in Barmbek Basch fordert heraus, dass Kirche im Volk eine hörbare Stimme bleibt und nicht untergeht. Volksmission in neuer Gestalt braucht eine Nacht der Kirchen, braucht aber auch einen Alltag, der die Menschen bindet.
2. Seit einigen Jahren, sagte einer, sei in Bezug auf die Gemeinden nicht mehr so viel von Fusionen geredet worden. Sondern mehr von regionaler Zusammenarbeit. Das sei ausdrücklich positiv gemeint, fügte er hinzu. Und vermutlich sei dies auch ganz ehrlich die Überzeugung der Pröpstin gewesen, siehe Zukunftsplan? Fein beobachtet...Mich freut, dass die regionale Zusammenarbeit in dem Bezirk zwar nicht konfliktfrei, jedoch mit großer Selbstverständlichkeit funktioniert.

Das Stichwort fiel eben schon und führt mich zu

2. Von Zukunftsplan und anderen Planungen: Organisations- und Personalentwicklung

Über den Zukunftsplan habe ich schon auf anderen Synoden viel berichtet; das spare ich mir hier. Doch wichtig finde ich, den Prozess selbst mit seinen Merkmalen zu beschreiben, sind diese doch konstitutiv für die Arbeit der Organisationsentwicklung.

- Der Zukunftsplan ist ein Beteiligungsgeschehen – und deshalb immer auch ein Experiment. 8 Workshops haben bislang stattgefunden; fast alle Kirchengemeinden haben sich eingebracht.
- Weil er ein Beteiligungsprozess ist, ist er flexibel. Er lebt von der Reflexion und der inneren Freiheit, die Ziele der Realität anzupassen und nicht umgekehrt.
- Er folgt der Einsicht, dass wir als Kirchenkreis nicht ohne die Kirchengemeinden die Herausforderungen der Zukunft bewältigen können, und umgekehrt: die Kirchengemeinden ohne den Kirchenkreis auch nicht.
- Der Prozess hat mehrere Einzelstränge, die auseinander zu sortieren und gleichzeitig zusammen zu halten, eine klassische Aufgabe von Organisationsentwicklung ist.
- Schließlich geht es niemals nur um die Sicherung von Strukturen. Sondern darum, dass diese Strukturen uns als Kirche dienen, damit sie wirksam, tatendurstig, diakonisch und lebensnah im Volk präsent ist.

Organisationsentwicklung ist gerade in einem fusionierten Kirchenkreis, in dem man ja den Schatz dieses Zusammengehens erst heben muss, unabdingbar. Und meine Leitungsverantwortung für diesen Bereich bestand in den letzten Jahren darin, gemeinsam mit den PastorInnen und Mitarbeitenden zu schauen, wie wir diesen Schatz heben und wie die Vorteile einer Fusion etwa in Punkto Personalentwicklung und Gebäudeplanung wirksam werden kann.

Mir war – immer schon übrigens – wichtig, dass Organisations- und Personalentwicklung Leitungsinstrument ist. Das bedeutet auf der einen Seite eben gerade nicht nur, dass die OrganisationsentwicklerInnen der Leitung zuarbeiten, moderieren, abarbeiten. Auf der anderen Seite heißt es aber auch nicht, dass sie Leitungsaufgaben übernehmen. Leitungsnähe heißt vielmehr, dass Leitung gut durch sie beraten ist - dass also durch fachliche Reflektion gute Leitung möglich wird, weil man sich Ziele setzt und transparente Strategien mit Weitblick erarbeitet. Mein Eindruck ist, dass dies in den Beratungsprozessen der Organisations- und Personalentwicklung - 107 waren es allein im Jahre 2010 - gut gelungen ist, sowohl auf Kirchenkreisebene – sprich im Verwaltungszentrum, dem KKV, den Einrichtungen von Diakonie und Bildung (26 Beratungen) - , aber auch in Kirchenvorständen und Regionen (81 Beratungen). Man wird als Leitende bewahrt vor Tunnelblick und Entwertung. erinnert sich, immer wieder das Ganze in den Blick zu nehmen und sich nicht im Detail zu verhaseln. Wird aufmerksam darauf, wie man in einen Konflikt verstrickt ist usf. Ich finde diese Leitungsunterstützung gerade in den größer werdenden Einheiten unverzichtbar. OE ist nun als Stabsstelle, wie man sie auch bezeichnen kann, ein neues Strukturelement in unserer Kirche. Bis vor kurzem gab es leitungsnahe Stabsstellen wie sie schlicht nicht. Deshalb sind sie auch verfassungsrechtlich nicht abgebildet. Dies halte ich für ein Problem und gilt für die Zukunft im Auge zu behalten.

Zur Organisationsentwicklung gehört auch das Vertretungspfarramt, das allein in 2010 in 18 Gemeinden Langzeitvertretungen organisiert und selbst durchgeführt hat. Die Tendenz steigt. Ich hoffe, es ist in den letzten Jahre deutlich geworden: Von dem Vertretungspfarramt profitieren alle – die Gemeinden, die Vakanz aufzufangen haben, ebenso wie die Regionen ebenso wie die Pröpstin für OE, die auf diese Weise wichtige Signale bekommt, womit sich die Menschen in den Gemeinden beschäftigen. Was ihnen Sorgen macht. Wo es Aufbrüche gibt. Was sie ärgert.

Geärgert hat z.B. mancherorts der Pfarrstellenplan, für dessen Entwicklung und Umsetzung ich verantwortlich war. Es hat insbesondere die Regionen, in denen nach

einem Pfarrstellenwechsel ein bestimmtes Stellenkontingent wegfallen musste, in Unruhe gebracht; es waren zum Glück nicht allzu viele. Wir haben verstanden, dass es sehr beschwerlich sein kann, sich auf einmal regional über pastorale Arbeitsverteilung zu einigen. Wir haben Härten zu vermeiden bzw. Entlastung durch Vertretungspastoren zu schaffen versucht. Im Blick auf die Zukunft bin ich zuversichtlich, dass wir die Zahl von 2600 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle noch eine ganze Weile halten können. Zurzeit beginnt eher eine andere Sorge zu drücken: nämlich, dass wir die ausgeschriebenen Pfarrstellen überhaupt besetzt bekommen. Selbst bei uns im Hamburger Bereich, der gemeinhin als attraktiv gilt, merken wir erste Schwierigkeiten. Hier mit einer guten Ausstattung der Pastorate gegen zu wirken, aber auch mit wachem Blick junge begabte Menschen fürs Theologiestudium zu motivieren, ist eine Zukunftsaufgabe.

3. Erfahrungen im integrierten Amt

Am 1. Juni 2006 befand ich mich auf dem Weg zur Jacobikirche, um mich der Synode zur Wahl als Hauptpastorin und Pröpstin zu stellen. Es war sozusagen mein Finale nach 9 Monaten Bewerbungsrelegation. Da ist man vorher ja nicht wirklich locker. Als wir nun in die Bugenhagenstraße einbogen, erwarteten uns achtzig Polizisten sowie etliche begeistert rufende Passanten. „Das hätte doch nun wirklich nicht nötig getan“, dachte ich gerührt, dann amüsiert, galt dies alles natürlich der US-Nationalmannschaft, die just zur Fußball-Weltmeisterschaft im Hyatt eintraf.

Diese kleine Episode des Anfanges hatte schon die ganze Bandbreite hauptkirchlichen Lebens parat:

1. Man ist tatsächlich von Events umzingelt. Das hat anstrengende Seiten.
2. Man genießt mehr als einem lieb ist Polizeischutz. (Jedes Jahr einmal wurde mein Auto abgeschleppt. Zugegeben, das lag auch mir...).
3. Mengen von Menschen pilgern an der Kirche vorbei. Leider.
4. Aber auch dies: Kirche ist mitten in der Stadt. Sie gibt Ruhe in der Unruhe. Sie ist Unterbrechung im Strom der Massen. Und sie ist Traditionsort im Mainstream. Sie bietet Trost, wunderschönes Licht und Raum zur Selbstrelativierung. Gern auch mit Humor. Und guter Musik.

Auf St. Jacobi trifft das Letztgenannte im Besonderen zu. Und so habe ich mich sofort in diese Hauptkirche verguckt. Auch wenn ich großen Respekt gerade vor der Aufgabe der Hauptpastorin hatte: Gut Predigen und Gottesdienste leiten, das zu allererst. Kirchenvorstandsvorsitz, Grußworte für die Malerinnung bis zur Polizeischule, Geld und immer wieder Geld einwerben für den Erhalt des Gebäudes, der Kunst, der Orgel, der Kultur. Veranstaltungen kreieren, Lesungen, Ausstellungen, theologische Foren, was auch immer. Die Pilger nicht länger an der Kirche vorbeiziehen lassen, sondern sie am Jacobus verorten - wie ist diese Bewegung inzwischen gewachsen! Den Runden Tisch moderieren und die Obdachlosen in Winternächten mit Socken versorgen. Die Hauptkirche ist eine eigene Welt. Einerseits. Andererseits ist sie eine einzige Vernetzungsstation. Mit Hinz und Kunzt und Stadtmission, mit Handelskammer und Polizei, mit Theater und Levantehaus.

Nicht nur die Hauptpastorin, auch die Pröpstin hat an allen diesen Orten Kirche repräsentiert. Man hat auf diese Weise in Hamburger Wirtschaft, Kultur und Politik wahrgenommen, was für eine Vielfalt wir als Kirche in die Gesellschaft einbringen

und anbieten können. Und man hat die evangelische Kirche in den letzten Jahren als einheitlicher erlebt, nicht zuletzt auch, weil die Hauptkirchen gut zusammen gearbeitet und eine Wirkung erzielt haben.

Zugleich profitiert die Hauptkirche von der Nähe zum Kirchenkreis. Sie bekommt den Blick für das Gesamte. Sie kann positiv mitwirken und muss sich nicht gegenprofilieren. St. Jacobi hat die Unterstützungsmöglichkeiten des Kirchenkreises kennen gelernt und aufgehört ihn lästig zu finden. Sie merken, liebe Synodale: Das integrierte Amt halte ich nach 5 Jahren für eine große Chance, geistliche Leitung und Organisationsleitung aufeinander zu beziehen. Wer sich ständig theologisch auseinander setzen muss, denkt Strukturen anders, als wenn man diese Auseinandersetzung nicht hätte.

Als ich dann gewählt war am 1. Juni 2006, gab es ähnlich viele ambivalente Glückwünsche wie zu meiner Wahl als Bischöfin: Von der Last der Arbeit, der Last der Verantwortung wurde viel gesprochen. Und ich gebe ich zu, dass ich im Januar 2007 einen echten Tiefpunkt hatte, weil die Arbeit (noch ohne Referentin) schier unleistbar schien. Zum Glück hatte ich Ulrike Murmann und Johann-Hinrich Claussen an meiner Seite, liebevolle und aufmerksame Freunde. Und wir drei haben in manch humorvollem Austausch erkannt: Dort die Kräfte einsetzen, wo beide Ämter ein gutes Ganzes ergeben. Das war schön mit Euch.

Ich glaube, man merkt es mir an: So schrecklich leicht fällt mir das Abschiednehmen nicht. Von St. Jacobi nicht, von der Arbeit als Pröpstin nicht, von Ihnen nicht. Dass ich jedoch im Rückblick auf vieles schauen kann, was gelungen ist, macht mich dankbar. Und – auch das gehört hier gesagt: Wem ich im Eifer des Gefechtes zu nahe getreten bin oder gar verletzt haben sollte, den bitte ich um Verzeihung.

Ich danke dem Herrgott allzeit, dass es euch gibt. Auch in meiner neuen Aufgabe als Bischöfin für den Sprengel Hamburg und Lübeck werde ich das zu vielen von Ihnen sagen können. Denn wir bleiben ja, wenn auch anders, in Kontakt. Gott segne Sie in Ihrer Arbeit und in Ihrem Leben. Gott segne uns, dass wir gut zusammen wirken für unsere evangelische Kirche. Und persönlich bitte ich von Herzen: Gebe Gott, dass ich auch als Bischöfin irgendwann einen Bericht halten kann und wie heute mit dem Kämmerer aus Äthiopien erfüllt sagen: Sie aber zog ihre Straße fröhlich.

Ich danke Ihnen.