

**Personalbericht
für den Berichtszeitraum 2018 – 2022
vor der 4. Tagung
der III. Landessynode der EKM**

Du stellst meine Füße auf weiten Raum.

Ps 31,9

Inhalt

Zum Geleit	5
Zusammenfassung.....	7
1. Quantitative Analyse	8
1.1. Zahlen (Stand 31.12.2021)	8
1.1.1. Pfarrdienst.....	8
1.1.2. Gemeindepädagogischer Dienst	9
1.1.3. Kirchenmusikalischer Dienst	9
1.2. Problemanzeige: Herausforderung Personalmanagement in Zeiten demographischer „Lücken“, Das Problem der „Babyboomer“?	10
1.3. Prognosen.....	16
2. Qualitative Analyse.....	18
3. Aufgabe 1: Die EKM wird darauf hinwirken, dass die Pfarrstellen wie auch alle weiteren Stellen im gemeindepädagogischen, kirchenmusikalischen und gemeindediakonischen Verkündigungsdienst attraktiv und lebbar sind.	25
3.1. Neufassung der Handreichung zur Dienstvereinbarung	25
3.2. Die Vereinheitlichung und Neufassung der Pfarramtsübergabe / Übergabe der Geschäfte der Kirchengemeinde / Revision.....	26
3.3. Die Neufassung der Pfarrdienstwohnungsverordnung.....	28
3.4. Die Implementierung des Vertretungsdienstes in den Kirchenkreisen der EKM.....	28
3.5. Konzeption und Implementierung eines landeskirchlichen Interimsdienstes	29
3.6. Bilanz- und Orientierungstage als verpflichtende Fortbildung	32
3.6.1. Bilanz- und Orientierungstage für den ordinierten Dienst.....	32
3.6.2. Implementierung der Bilanz- und Orientierungstage als Instrument der Personalentwicklung für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen der EKM	32
3.6.3. Gemeinsame Bilanz- und Orientierungstage für alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst	33
3.6.4. Kooperationen mit anderen Landeskirchen.....	33
3.6.5. Das Pastorkolleg im Kloster Drübeck.....	33
3.6.7. Neufassung des Leitfadens zum Führen der Jahresgespräche.....	34
3.8. Verordnung über die Personalentwicklung von Mitarbeitenden in der EKM.....	34
3.9. Evaluation des Fortbildungswesens und Umbau der Angebotsstruktur.....	35
3.10. Änderung der Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung zum Einstieg in den Beruf (FOEBE) für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst.....	36

3.11. Führungskräfte-Entwicklungsprogramm für den Verkündigungsdienst	37
3.12. Einbeziehung der Pfarrerschaft in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und Arbeitsschutz	37
3.13. Potentiale erkennen und anerkennen – Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand	38
3.13.1. Vermeidung von vorzeitiger Ruhestandsversetzung auf Antrag.....	38
3.13.2. Entsendungs- und Entlastungsdienst	39
3.13.3. Hinausschieben des Ruhestandes, Wiederverwendung und Dienst im Ruhestand, Verwaltungsvorschrift für die Wahrnehmung von Diensten nach Ruhestandsversetzung und im Ruhestand.....	41
3.13.4. Ruhestandsbeauftragte der EKM	41
3.14. Entwicklungen im Dienstrecht	43
3.14.1. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Anwendung und Durchführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen	43
3.14.2. Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD	43
3.14.3. Reisekostenverordnung, Fahrtkostenerstattung bei Einsatz einer privaten Bahn-Card 100, Erhöhung der Wegstreckenentschädigung	43
3.14.4. Verordnung über die Beschäftigung von Pfarrerinnen und Pfarrern in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis	44
3.14.5. Gesetzesvertretende Verordnung zur Anpassung der Anwärter- und Vikarsbezüge	44
3.14.6. Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung Pfarrer und der Urlaubsverordnung Kirchenbeamte	44
3.14.8. Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der EKM aus Anlass des Dienstrechtsänderungsgesetzes der EKD	45
3.14.9. Kirchengesetzes zur Regelung der Wiederverwendung nach Beginn des Ruhestandes...	45
3.15. Entwicklungen im Arbeitsrecht	45
3.15.1. Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission für den verfasst kirchlichen Bereich	46
3.15.2. Umstellung des Tarifs für den Sozial- und Erziehungsdienst	46
3.15.3. Auswirkungen der Corona-Pandemie	46
3.15.4. Arbeits- und Gesundheitsschutz in der EKM	47
3.15.5. Verbesserung der Versorgungssituation ehemaliger Mitarbeitender der östlichen Gliedkirchen	47
4. Aufgabe 2: Die EKM steht vor der Aufgabe, mehr Menschen für den Verkündigungsdienst in der EKM zu gewinnen.	48
4.1. Hinsichtlich der Gewinnung von Pfarrerinnen und Pfarrern sollen neben den in der EKM üblichen Zugängen – universitäres Theologiestudium mit dem Abschluss Erste Theologische Prüfung bzw. Studium der Evangelischen Religions-/Gemeindepädagogik mit dem Abschluss Master Evangelische Gemeindepädagogik – weitere, verstärkt auch berufsbegleitende Zugänge in den Blick geraten.....	48

4.1.1. Landeskirchliche Präsenz am Studienort: Aufbau einer Kirchlichen Studierendenbegleitung in Halle und Jena	48
4.1.2. Kirchliche Wohn- und Lebensgemeinschaften an den Studienorten Halle und Jena	49
4.1.3. Werbung für kirchliche Berufe	50
4.1.4. Der berufliche Umstieg in den Pfarrberuf: Master of Theological Studies	50
4.2. Hinsichtlich der Gewinnung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sollen die vorhandenen Zugangswege geprüft und die hochschulischen Zugangswege gestärkt werden. Auch hier ist ein Augenmerk auf die berufsbegleitenden Zugänge zu legen.....	51
4.2.1. Ein neues Kirchengesetz für den gemeindepädagogischen Dienst in der EKM: Das Kirchengesetz zur Regelung der Mitarbeit der privatrechtlich beschäftigten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Verkündigungsdienst	51
4.2.2. Berufsbegleitendes Studium Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik an der Evangelischen Hochschule Berlin – ein Zwischenresümee	52
4.3. Hinsichtlich der Gewinnung von Kantorinnen und Kantoren bietet die EKM als Trägerin der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik Halle hervorragende Ausbildungsbedingungen. Die Hochschule gilt es weiter in ihrem Betrieb und in der Weiterentwicklung ihrer programmatischen Ausrichtung zu unterstützen.	56
5. Aufgabe 3: Wir wollen unseren Verkündigungsdienst konzeptionell bedenken – im Hinblick auf die verschiedenen Berufe im Verkündigungsdienst in ihrer Spezifik und in ihrem Zusammenwirken – wie auch im Hinblick auf die notwendige weitere Ausdifferenzierung des Verkündigungsdienstes in unserer Kirche.	58
5.1. Die EKM unterstützt den Aufbau und die Durchführung des Studiengangs Pioneer Ministry an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.	58
5.2. Die EKM prüft die kirchen- und arbeitsrechtlichen Bedingungen für die berufliche Anstellung von Prädikantinnen und Prädikanten im Einzelfall.	60
5.3. Die EKM bittet die die Leitungsgremien auf der landeskirchlichen, mittleren und kirchengemeindlichen Ebene, die Entwicklungsperspektiven für die Berufe des hauptberuflichen Verkündigungsdienstes konzeptionell zu bedenken, multiprofessionelle Teams zu fördern und die weitere Ausdifferenzierung der Verkündigungsdienste aktiv zu gestalten.	62
5.3.1. Berufsbilder und Gemeindebilder ins Gespräch bringen	62
5.3.2. Multiprofessionelle Teams	63
5.3.3. Weitere Ausdifferenzierung der Verkündigungsdienste.....	64
Zum Schluss	67

Zum Geleit

Aus den Legenden um den Heiligen Laurentius:

Laurentius (+ 258), einer der sieben Diakone der christlichen Gemeinde in Rom, welche für die Finanzen und die Armenfürsorge der Gemeinde zuständig waren, lebte zu der Zeit, als der römische Kaiser Valerian eine neue Phase der Christenverfolgungen einleitete. Sixtus II., der Bischof von Rom, wurde festgenommen und enthauptet. Laurentius blieb noch verschont, wurde aber unter Folter dazu gezwungen, die Schätze der Kirche dem Kaiser zu übereignen. Er erbat sich drei Tage Zeit, um das Kirchenvermögen in seiner Gesamtheit ordnen und präsentieren zu können. Als die Zeit herum war, trat er vor den Kaiser. „Wo hast Du nun den Schatz der Kirche?“ fragte der, und Laurentius antwortete: „Öffnet die Fenster.“ Als der Kaiser auf den Platz schaute, sah er nichts als die Armen von Rom, die sich in unübersehbarer Menge vor dem Palast versammelt hatten. Laurentius hatte die vergangenen drei Tage damit verbracht, das Kirchenvermögen unter den Bedürftigen zu verteilen und sie bei dieser Gelegenheit gleich zu taufen. Er bemerkte die Verwunderung Valerians und erklärte: „Seht vor Eurem Palast die Menschen. Das ist der wahre Schatz der Kirche.“

Die Menschen – das ist der wahre Schatz der Kirche. Was für den Kaiser vermutlich keine gute Nachricht war (und den armen Laurentius nicht vor seinem Hinrichtungstod bewahrte), für die Kirche ist es eine gute Nachricht, und für unsere Evangelische Kirche in Mitteldeutschland ist es das auch.

Die Menschen, die sich im Verkündigungsdienst üben und das Personal unserer Kirche bilden, sind der Gegenstand meines Personalberichts. Sie sind wichtige Ressource unserer Kirche und ebenso wie die anderen Ressourcen – Finanzen, Gebäude, Liegenschaften, rechtliche Besitzstände – unserer Aufmerksamkeit und Pflege anbefohlen. Was nun der wichtigste Schatz der Kirche ist, und ob das, nach Laurentius, die Menschen sind, entscheidet sich je nach Betrachtungsweise und Situation. Ich als Personaldezernent sage darauf umstandslos Ja. Sie vielleicht auch, denn oft entdecken wir den Wert einer Ressource erst im Angesicht ihres Mangels.

Gehen der Kirche ihre Pfarrer aus? „Evangelischer Landeskirche droht Pfarrermangel“ meldete am 13.01.2021 der epd.¹ Aus den Kirchenkreisen hören wir nichts anderes, erweitert durch die Problemanzeigen, vor allem Stellen für Gemeindepädagoginnen und -pädagogen nicht besetzen zu können. Im Blick auf die Kantorenstellen hören wir nichts Vergleichbares – offenbar hilft uns die hervorragende Ausbildung, die Studierende in der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik Halle

¹ Die Meldung im Wortlaut:

Erfurt (epd). In der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) droht ein Mangel an Pfarrerinnen und Pfarrern. Im kommenden Jahrzehnt sei mit einer Verdoppelung der Ruhestandseintritte zu rechnen, sagte Landesbischof Friedrich Kramer am Mittwoch in Erfurt. Der Höhepunkt dieser Entwicklung, der alle Landeskirchen betreffe, sei 2030 zu erwarten. Dann gingen über 50 der aktuell noch etwas über 900 eigenen Geistlichen in Pension.

Erschwert werde die Lage auf dem Gebiet der EKM - vorrangig Regionen in Sachsen-Anhalt und in Thüringen - durch den Bevölkerungsrückgang. Dadurch stünden künftig auch weniger junge Menschen für die Aufnahme in den Pfarrberuf zur Verfügung, erklärte der Personaldezernent der Landeskirche, Michael Lehmann. Dies gelte für alle kirchlichen Berufe - von der Kirchenmusik bis zur Verwaltung.

Die Vielfalt der Verkündigungsdienste von Pfarrberuf über Kirchenmusik und Gemeindepädagogik bis hin zur Diakonie nannte Lehmann "einen Schatz". Dieser solle durch Kooperation in multiprofessionellen Teams erhalten werden. Ziel sei, in der EKM "jetzt und künftig die christliche Botschaft zeitgemäß und milieusensibel unter die Leute zu bringen".

Zur Nachwuchsgewinnung schlug er eine verbesserte Pflege der Kontakte zu den Studierenden der Theologie vor. Ihnen sollten vermehrt Angebote der Seelsorge, Hilfe bei Gemeindepraktika und bei der Stipendiatenbetreuung unterbreitet werden. Ein Mittel der Wahl sieht Lehmann zudem in den attraktiven Wohnmöglichkeiten in den vier Konvikten mit ihren etwa 200 Wohnheimplätzen an den Universitätsstandorten Halle und Jena.

genießen, begabte und leistungsbereite Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in unserer Region zu halten.

Bereits der letzte Personalbericht, der der Landessynode auf ihrer Herbsttagung 2018 vorgetragen wurde, macht auf drohende Lücken aufmerksam. Wir im Personaldezernat haben inzwischen unsere Instrumente geschärft. Die Personalinformationssoftware PersonalOffice, die wir als Instrument der Personalbewirtschaftung eingeführt haben und beginnend im Jahr 2018 im Normalbetrieb nutzen, gibt uns die Möglichkeit präziser Zahlenwerte und Auswertungen. In diesem Bericht bauen wir nicht nur unsere Ist-Stand-Analyse, sondern auch unsere Prognose auf dieser Quelle auf. In die Zukunft sehen können wir dennoch nicht. Diese Prognose, darauf muss ich Sie einstimmen, beunruhigt uns sehr.

Dennoch wäre es ja selbst bei halbvollen Gläsern nicht angebracht, lediglich auf das zu schauen, was nicht da ist, sondern anerkennend und würdigend zur Kenntnis zu nehmen, was sich in den Gläsern findet. Unsere landeskirchlichen Personalgläser sind weitaus mehr als halbvoll, sind noch gut gefüllt. Es liegt in unserer Hand, für Verhältnisse zu sorgen, die uns dazu helfen, dass sich die Gläser immer wieder neu füllen.

Hier, hohe Synode, wende ich mich an Sie: Ein attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber zu sein, ist nicht allein Aufgabe des Personaldezernates. Dass es ein gutes Arbeitsklima in unserer Landeskirche gibt, verweist auf viele Akteure.

- Es sind die Gemeinden, vertreten durch ihre Gemeindeglieder, aber auch durch unzählige aktive Gemeindeglieder, die das Klima unserer Kirche und die Arbeit der Hauptberuflichen prägen. Die Freude an der Gestaltung eines lebendigen Gemeindealltags und das Bedürfnis nach einem einvernehmlichen Miteinander aller Aktiven, seien sie beruflich oder ehrenamtlich tätig, formen die EKM zu einem attraktiven Arbeitgeber.
- Es sind die Kirchenkreise, die durch die Initiierung von situations- und bedürfnisgerechten Stellenplanungsprozessen, durch die Gestaltung eines produktiven und angenehmen kooperativen Miteinanders der Hauptberuflichen untereinander und mit allen anderen kirchlichen Leben Beteiligten, durch das aufmerksame dienstaufsichtliche und ihrer Fürsorgepflicht gerecht werdende begleitende Handeln ihrer Superintendentinnen und Superintendenten sowie aller anderen an der Leitung des Kirchenkreises beteiligten haupt- und ehrenamtlichen Personen das Bild einer Kirche als Arbeitgeber prägen.
- Und es ist die Landeskirche, die durch Personalplanungsprozesse, Stiftung von Rahmenbedingungen beruflicher Arbeit, durch Besoldungs- und Vergütungsregelungen, durch eine solide Personalbewirtschaftung (gemeinsam mit den Kreiskirchenämtern), durch aufsichtliches und fürsorgliches Handeln, durch Beratung und durch Begleitung ihres Personals an dem Bild des Arbeitgebers Kirche mitwirkt.

Auf allen drei Ebenen wird viel Gutes gewirkt. An den Früchten dieses Bemühens dürfen wir uns freuen. Und zugegeben: Es liegt in der Natur eines Berichts aus dem Personaldezernat, dass über den letzten Anstrich am genauesten informiert wird. An die beiden anderen Akteursgruppen – die Kirchengemeinden und die Kirchenkreise – aber richtet sich über Sie, verehrte Synodale, mein Appell: Tragen wir eine gemeinsame Verantwortung dafür, dass die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland für Berufstätige verschiedener kirchlicher Berufe – im Verkündigungsdienst wie auch im Verwaltungsdienst – eine große Anziehung auf Interessentinnen und Interessen behält und gewinnt.

Hohe Synode, bieten wir alle Aufmerksamkeit und Pflege für den wichtigsten Schatz der Kirche auf: Es sind die Menschen: Die, an welche unsere Hauptberuflichen gewiesen sind, aber genauso diese selbst.

Zusammenfassung

Die EKM steht vor drei Aufgaben, die im Personalbericht noch genauer – sowohl in der Rückschau als auch hinsichtlich der bevorstehenden Herausforderungen und Entscheidungen – beschrieben werden sollen:

1. Die EKM wird darauf hinwirken, dass die Pfarrstellen wie auch alle weiteren Stellen im gemeindepädagogischen, kirchenmusikalischen und gemeindediakonischen Verkündigungsdienst attraktiv und lebbar sind.
 - Die EKM wird den Blick auf den sachgerechten Einsatz ihrer Mitarbeitenden lenken und die Konzentration auf die Wahrnehmung ihrer Kernaufgaben stärken.
 - Die EKM wird besondere Aufmerksamkeit auf die Gesunderhaltung im Verkündigungsdienst legen.
 - Die EKM wird ihre Besoldungs- und Vergütungssituation im Vergleich zu den anderen Gliedkirchen der EKD im Blick behalten.
 - Die EKM wird ihre Bemühungen verstärken, um vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Dienst zu vermeiden.
2. Die EKM steht vor der Aufgabe, mehr Menschen für den Verkündigungsdienst in der EKM zu gewinnen.
 - Hinsichtlich der Gewinnung von Pfarrerinnen und Pfarrern sollen neben den in der EKM üblichen Zugängen – universitäres Theologiestudium mit dem Abschluss Erste Theologische Prüfung bzw. Studium der Evangelischen Religions-/Gemeindepädagogik mit dem Abschluss Master Evangelische Gemeindepädagogik – weitere, verstärkt auch berufs begleitende Zugänge in den Blick geraten.
 - Hinsichtlich der Gewinnung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sollen die vorhandenen Zugangswege geprüft und die hochschulischen Zugangswege gestärkt werden. Auch hier ist ein Augenmerk auf die berufsbegleitenden Zugänge zu legen.
 - Hinsichtlich der Gewinnung von Kantorinnen und Kantoren bietet die EKM als Trägerin der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik Halle hervorragende Ausbildungsbedingungen. Die Hochschule gilt es weiter in ihrem Betrieb und in der Weiterentwicklung ihrer programmatischen Ausrichtung zu unterstützen.
3. Wir wollen unseren Verkündigungsdienst konzeptionell bedenken – im Hinblick auf die verschiedenen Berufe im Verkündigungsdienst in ihrer Spezifik und in ihrem Zusammenwirken – im Hinblick auf die verschiedenen Berufe im Verkündigungsdienst wie auch im Hinblick auf die notwendige weitere Ausdifferenzierung des Verkündigungsdienstes in unserer Kirche.
 - Die EKM unterstützt den Aufbau und die Durchführung des Studiengangs Pioneer Ministry an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.
 - Die EKM prüft die kirchen- und arbeitsrechtlichen Bedingungen für die berufliche Anstellung von Prädikantinnen und Prädikanten im Einzelfall.
 - Die EKM bittet die die Leitungsgremien auf der landeskirchlichen, mittleren und kirchengemeindlichen Ebene, die Entwicklungsperspektiven für die Berufe des hauptberuflichen Verkündigungsdienstes konzeptionell zu bedenken, multiprofessionelle Teams zu fördern und die weitere Ausdifferenzierung der Verkündigungsdienste aktiv zu gestalten.

1. Quantitative Analyse

1.1. Zahlen (Stand 31.12.2021)

1.1.1. Pfarrdienst

In der EKM gab es zum 31.12.2021 883 Pfarrerinnen und Pfarrer:

- ➔ darunter 357 Frauen (40,5%) und 526 Männer (59,5%)
- ➔ darunter 53 ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen
- ➔ darunter 850 im öffentlich-rechtlichen / 33 im privatrechtlichen Dienstverhältnis
- ➔ darunter 33 im Wartestand (v.a. aus gesundheitlichen Gründen; davon 12 mit Dienstauftrag)
- ➔ davon 74 beurlaubt (26 zu einem Dienst in andere Landeskirchen, 12 in Elternzeit, 9 auf Auslandspfarrstellen, 8 zu einer Lehrtätigkeit, 6 zur Seelsorge in der Bundeswehr sowie aus anderen Gründen)
- ➔ dazu 20 aus anderen Landeskirchen zu einem Dienst in unsere Landeskirche beurlaubt

Bleiben: 796 Pfarrerinnen und Pfarrer / ord. Gemeindepädagoginnen und-pädagogen im aktiven Dienstverhältnis (743 VBE; hier und im Folgenden auf volle Stellen gerundet)

	Stellen in VBE	Besetzte Stellen in VBE	Anteil
Gemeindepfarrdienst	668	620	83,4%
Leitungsdienst Mittlere Ebene	47	44	5,9%
Leitungsdienst Landeskirche / Landeskirchenamt	20	19	2,6%
Ausbildung / Fortbildung / Erwachsenenbildung / Akademie / Hochschularbeit	20	20	2,7%
Sowie: Schuldienst, Sonderseelsorge, Weiteres		40	5,4%

620 VBE Gemeindepfarrdienst

- ➔ für 637.649 Gemeindeglieder (= 1.028 GGL pro VBE)
- ➔ bei 1.839 Gemeindegliederkirchenräten (3.130 KG) (= 2,97 GKR pro VBE)
- ➔ bei ca. 4.100.000 Einwohnern (= 15,5% Evangelische)
- ➔ bei 3.897 Kirchen (= 6,3 Kirchen/Pfr., d.h.: 1 ... 38 Kirchen pro VBE)
- ➔ bei 1.627 Pfarr- und Gemeindehäusern (2,7 pro VBE)

Pfarrbesoldung in der EKM

Anwendung der Tabellen der Bundesbeamtenbesoldung: A13

mit folgenden Einschränkungen:

- ➔ Bemessungssatz 90%
- ➔ Keine Hochstufung zu A14
- ➔ In Ausnahmefällen verzögerte Anwendung (2021: 12 Monate / 2022: 9 Monate)
- ➔ Ausschluss von Einmal- und Sonderzahlungen

1.1.2. Gemeindepädagogischer Dienst

In der EKM gab es zum 31.12.2020 350 Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst

- ➔ darunter 53 ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen
- ➔ Im Unterschied zum ordinierten Dienst mit einem Frauenanteil von 49 v. H. und einer Vollbeschäftigtenquote von ca. 72 v. H. lag im nicht ordinierten Dienst die Frauenquote bei knapp 83 v. H. und der Anteil der Vollbeschäftigten unter 10 v. H.

1.1.3. Kirchenmusikalischer Dienst

In der EKM gab es zum 31.12.2021 174 Mitarbeitende im kirchenmusikalischen Dienst (137,55 VBE)

- ➔ darunter 42 A-Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (davon 33 Vollzeit- und 9 Teilzeitbeschäftigte) und 132 B-Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (davon 52 Vollzeit- und 80 Teilzeitbeschäftigte)

Auch im Blick auf die privatrechtlichen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst sehen wir ein Vergütungsgefälle:

Landeskirche	Gemeindepäd. FS	Gemeindepäd. FH	B-Kirchenmusiker (Bachelor)	A-Kirchenmusiker (Master)
EKM	EG 9a	EG 9b	EG 10	EG 12
EKBO	EG 9b	EG 10	EG 10-12	EG 13
EVLKS	EG 9-10	EG 9-10	EG 10-11	EG 12-13
EKKW	EG10-13 je nach Stelle		EG 10-14 je nach Stelle	

1.2. Problemanzeige: Herausforderung Personalmanagement in Zeiten demographischer „Lücken“, Das Problem der „Babyboomer“?

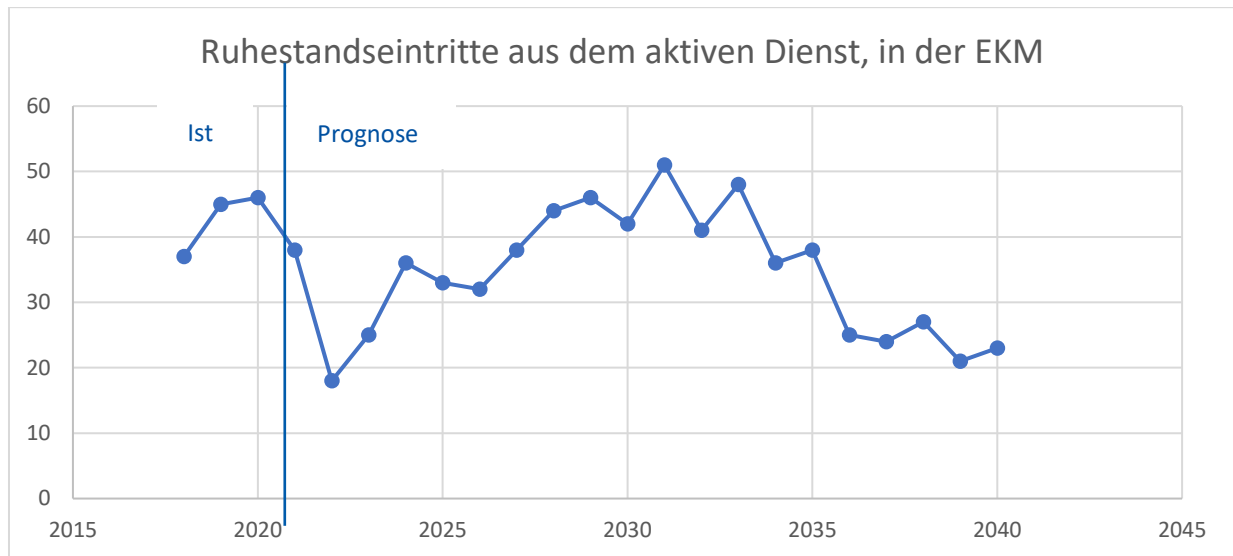
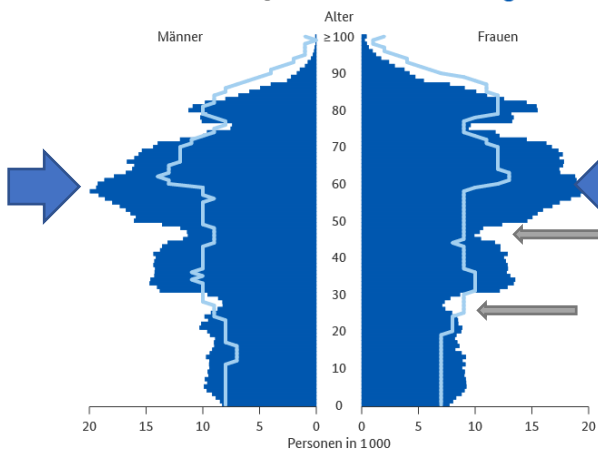


Diagramm 1: Dies ist eine für die EKD-Gliedkirchen untypische Kurve. Während andere Gliedkirchen den Höhepunkt der Ruhestandseintritte erst 2025-2035 erwarten, haben wir schon jetzt hohe Zahlen. Grund dafür sind vor allem die Anträge von Pfarrerrinnen auf vorzeitige Ruhestandsversetzung. (Sie können – mit Abschlägen im Ruhegehalt – bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres aus dem aktiven Dienst ausscheiden.) Das Tief am Beginn der Prognose hat genau da seinen Grund: ein erheblicher Teil der Pfarrerrinnen und Pfarrer, die regulär 2022/2023 ausscheiden, sind bereits in den Vorjahren ausgeschieden – und wird sich auch nicht bewahrheiten: denn wiederum ein Teil derer, die erst in den späteren Jahren das reguläre Ruhestandsalter erreichen, werden bereits 2022/23 in den vorzeitigen Ruhestand treten.

Altersstruktur in Sachsen-Anhalt

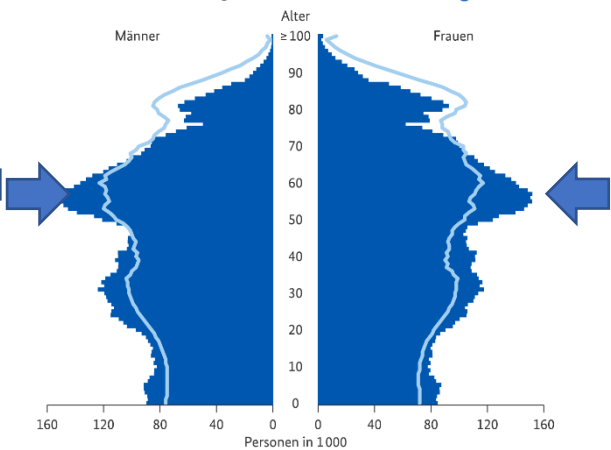
Altersaufbau der Bevölkerung



2050: 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2
Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2022)

Altersstruktur in Nordrhein-Westfalen

Altersaufbau der Bevölkerung

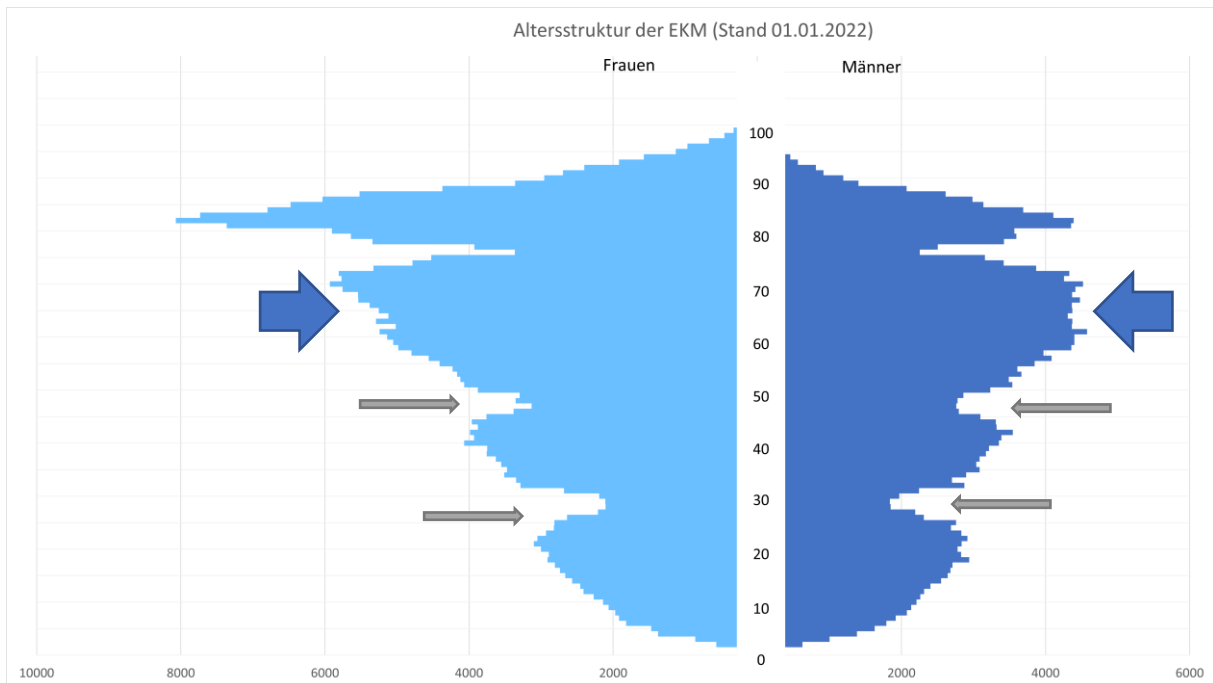


2050: 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2
Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2022)

Diagramm 2

Diagramm 3

Noch deutlicher wird das Phänomen, wenn man die Altersstruktur der auf dem Gebiet der EKM lebenden Gemeindeglieder betrachtet.



Grafik: Andreas Kemkowsky, Referat F 5 / Meldewesen / Statistik

Diagramm 4

Das hat Folgen für die Altersstruktur unserer Pfarrerinnen und Pfarrer ...

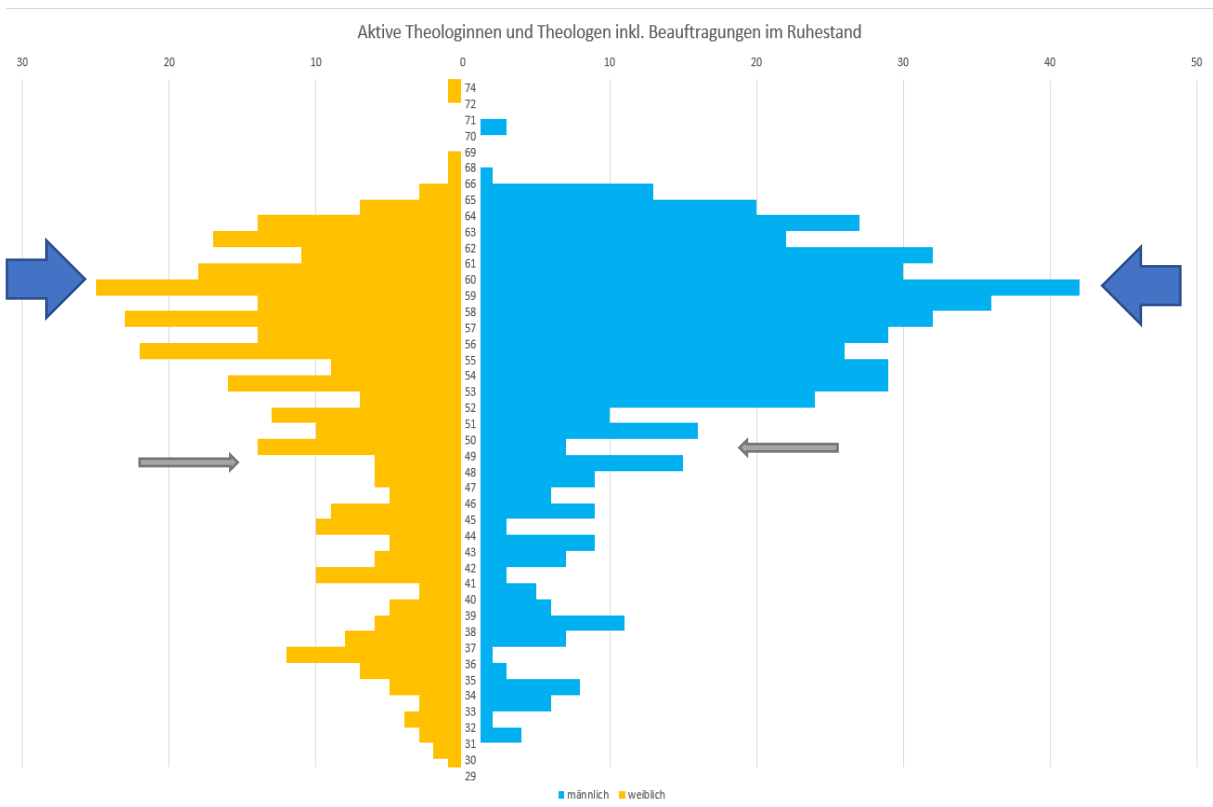


Diagramm 5

... wie auch für alle unsere Beschäftigten in der verfassten Kirche:

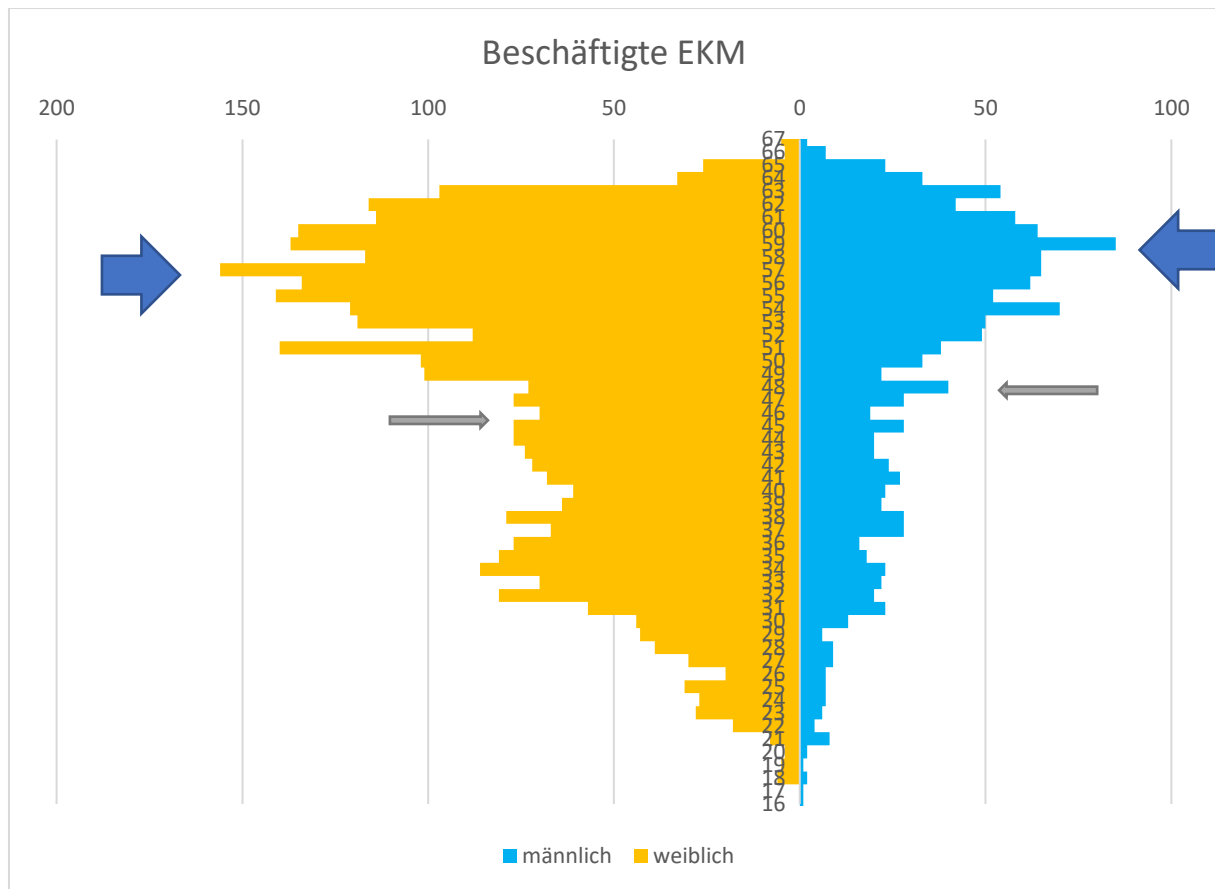


Diagramm 6

Auf folgende Beobachtungen möchte ich Sie aufmerksam machen:

1. Der „Babyboom“ (dicker Pfeil) ist ein gesamtdeutsches Phänomen, ist aber in Westdeutschland weitaus deutlicher ausgeprägt als in Ostdeutschland, wo das Ende des „Booms“ auch eher einsetzt.
(Stichworte: Konsolidierung und Wohlstand in der Nachkriegszeit in Westdeutschland, ausbleibende Effekte in Ostdeutschland, unterschiedliche Einführungszeiträume und -bedingungen der Kontrazeptiva)
2. Es gibt aber ostdeutsche Spezifika:
 - a. Eine gravierende Lücke tut sich unter den 45-50-Jährigen (oberer schmaler Pfeil) auf: Das sind die, die am Ende der DDR ihre Schulausbildung beendeten und dorthin abwanderten, wo attraktive Ausbildung und Arbeit zu finden waren.
 - b. Der Aderlass setzt sich bei den darunterliegenden Jahrgängen, wenn auch nicht so dramatisch, fort.
 - c. Eine weitere gravierende Lücke findet sich unter den 25-30-Jährigen (unterer schmaler Pfeil). Das sind die Kinder, die aufgrund der Abwanderung (a.) nicht mehr bei uns, sondern woanders, geboren wurden. Des Weiteren gab es eine Anpassung des Mutterschaftsalters an westdeutsche Verhältnisse.

Das hat Folgen:

1. „Babyboomer“

Wir beobachten eine Sogwirkung westdeutscher Landeskirchen aufgrund ihrer zzt. drängenden demographischen Probleme, die ab 2025 zu einer massiven Ruhestandswelle ihrer Pfarrerinnen und Pfarrer führen wird..

→ zzt. 74 Beurlaubungen (= 8,4%), davon 26 in den Dienst in anderen Landeskirchen (gegenüber 20, die für den Dienst in unserer Kirche beurlaubt sind)

→ In den letzten 12 Monaten: 11 Versetzungen in den Dienst anderer Landeskirchen.

Das Gehaltsgefälle zwischen Ost und West führt nicht zu besonders hohen Abwanderungsbewegungen, hindert aber westdeutsche Berufstätige, in den Dienst der EKM zu wechseln (negatives Wanderungssaldo).

2. „Nachwendeknick“

Wir prognostizieren eine bedrohliche Entwicklung eines Nachwuchsmangels in den bevorstehenden Jahren. Dies ist in den Statistiken noch nicht ausweisbar, wird uns aber demnächst unmittelbar betreffen.

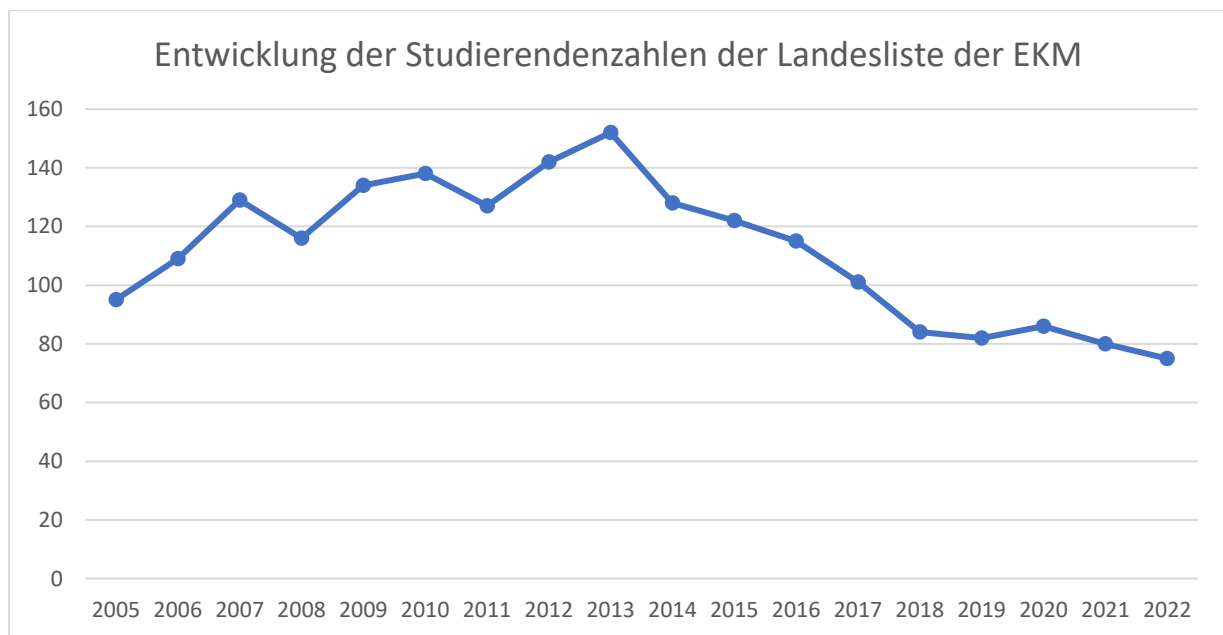


Diagramm 7: Die Studierendenzahlen sind stabil. Die Abbrüche, wie sie in benachbarten Landeskirchen festgestellt wurden, hat es bei uns nicht gegeben. Nicht zuletzt durch die Einrichtung der Kirchlichen Studierendenbegleitung an unseren Universitätsstandorten Jena und Halle konnten Kontakte zu Studierenden geknüpft und verstetigt werden.

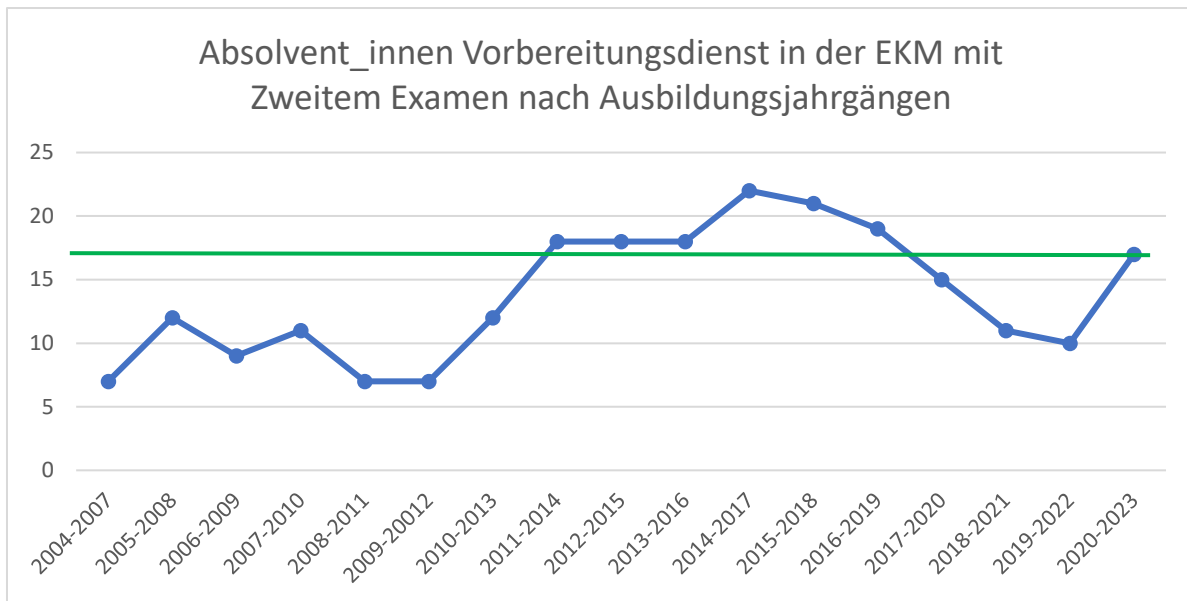


Diagramm 8: Durch zeitweiliges Aufwachsen der Ausbildungsplätze in unserer Landeskirche (über die Zahl 17 = 15 Vikarinnen/Vikare + 2 Gemeindepädagog*innen im Vorbereitungsdienst hinaus, grüne Linie) konnten wir allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen.

➔ Zu den Gründen s. Personalbericht 2018, S. 12-14.

<https://www.ekmd.de/asset/DFDIURmFSiqivg2JLnwhXg/personalbericht-2018.pdf?ts=1542806879098>

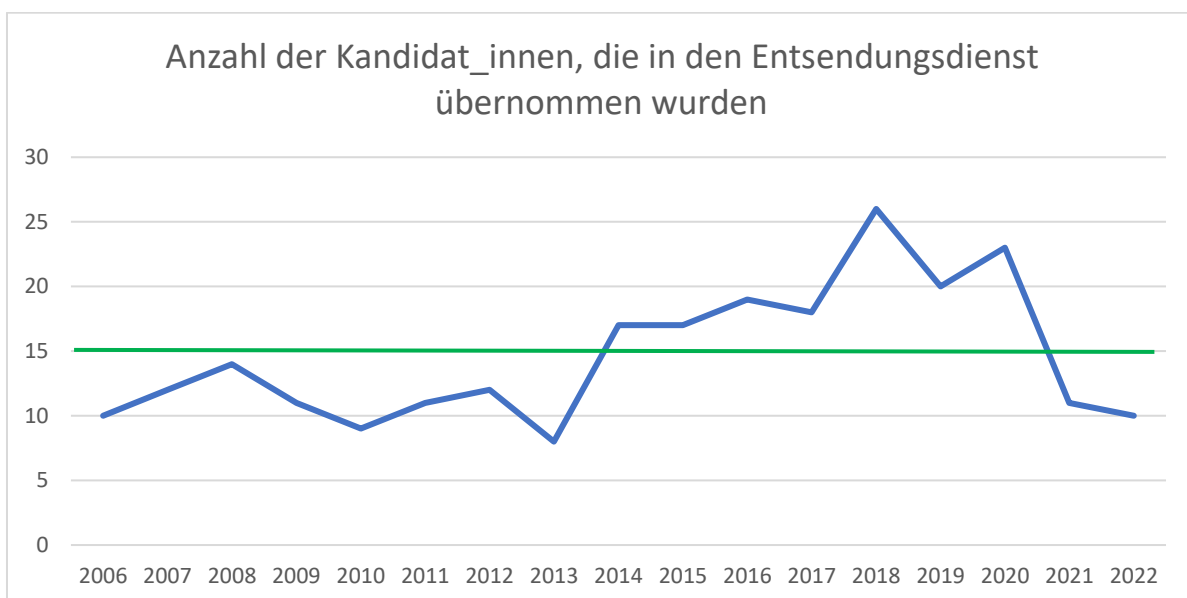


Diagramm 9: So konnten wir in den Jahren 2014-2020 eine größere Zahl an Vikarinnen und Vikaren, (15 war über viele Jahre die Maximalzahl, zuletzt die übliche Normalzahl – grüne Linie im Diagramm) in den Entsendungsdienst übernehmen. Wie wir in den kommenden Betrachtungen sehen können, sind diese zusätzlichen Aufnahmen in den Entsendungsdienst dringend notwendig gewesen, um die Pfarrstellen zu besetzen.

Die Zugänge aber speisen sich nicht allein aus den Entsendungsdiensten, sondern auch aus den landeskirchlichen Wechseln in die EKM und die Wiederaufnahme des aktiven Dienstes.

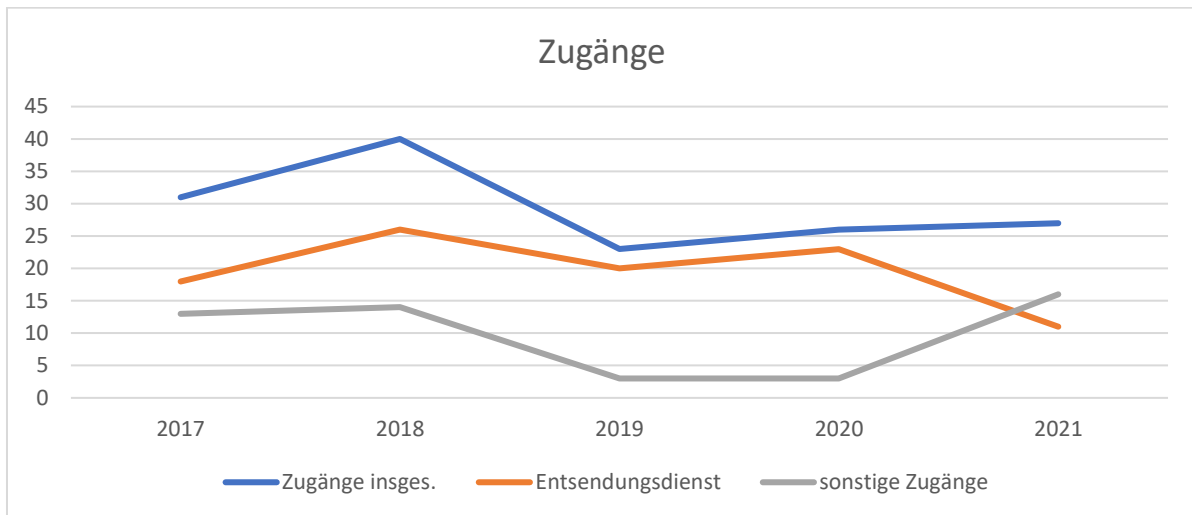


Diagramm 10

Den Zugängen standen 2021 folgende 48 Abgänge gegenüber:

Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze		11
Vorzeitiger Ruhestand auf Antrag		20
Verstorben im Dienst		2
Sonstige Abgänge (v.a. Entlassung, Landeskirchenwechsel)		15
Gesamt		48

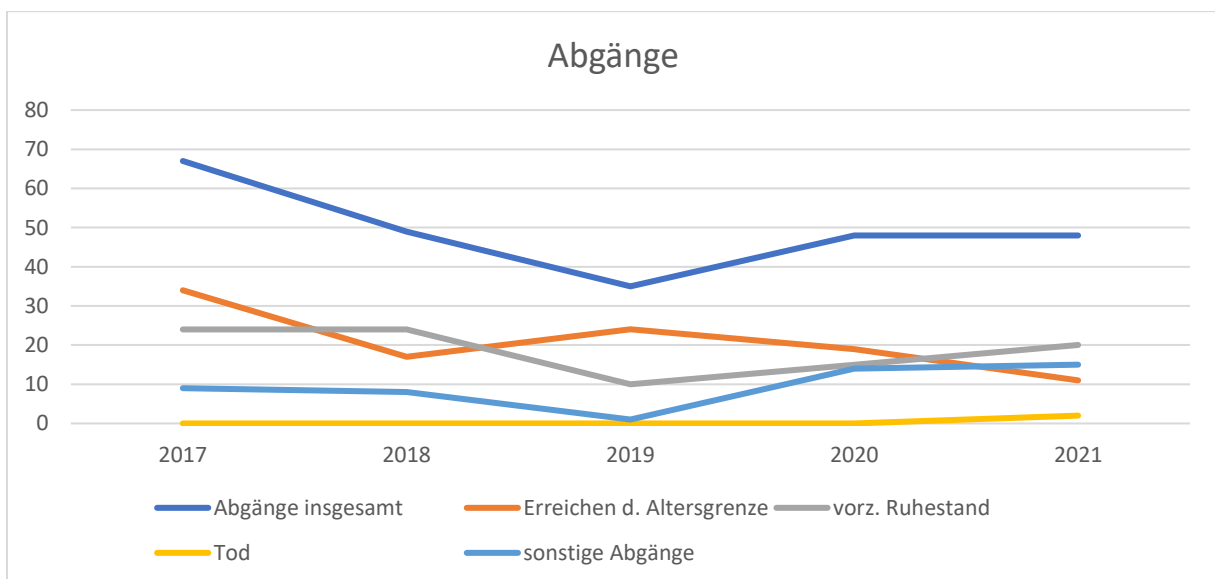


Diagramm 11 zeigt die Entwicklung der letzten Jahre.

1.3. Prognosen

Für unsere Prognosen gehen wir auf Grund des Mittels der vergangenen Jahre von folgenden Annahmen aus:

1. Wir prognostizieren folgende Zugänge:

Entsendungsdienst	15
Sonstige Zugänge (v.a. Wechsel aus anderen Landeskirchen)	8
Gesamt	23

2. Wir prognostizieren auf Grund des Mittels der vergangenen Jahre folgende Abgänge:

Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze	10
Vorzeitiger Ruhestand auf Antrag	25
Hinausgeschobener Ruhestand	5
Verstorben im Dienst	2
Versetzung in andere Landeskirchen	10
Sonstige Abgänge	5
Gesamt	57

In dieser Prognose gibt es eine jährliche Minderung von 34 Pfarrerinnen und Pfarrern.

3. Aber auch die Zahl der Gemeindeglieder wird weiter sinken:

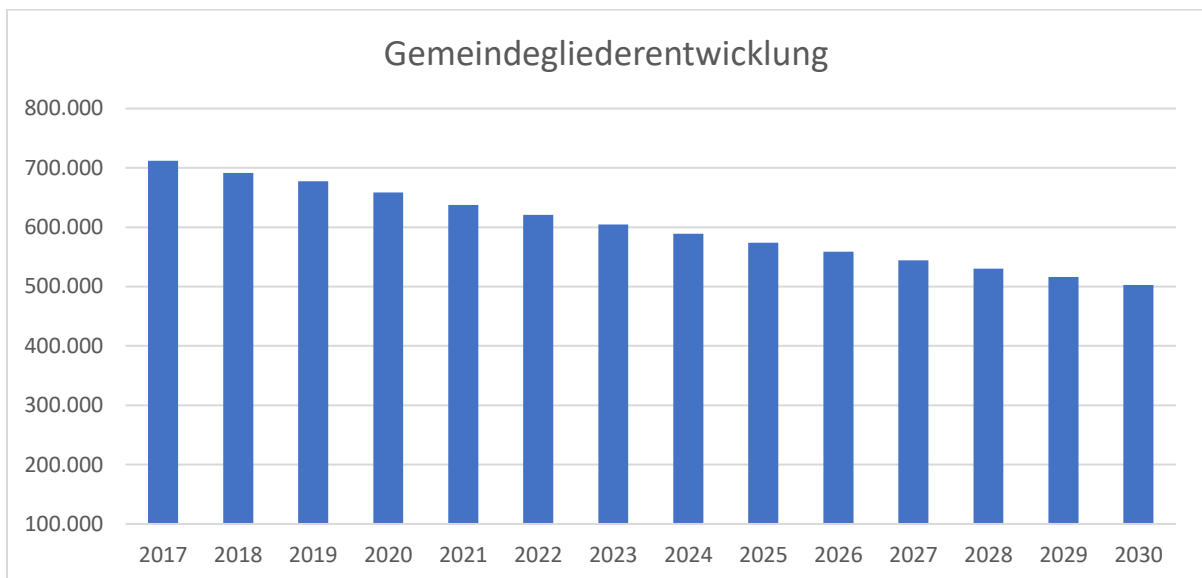


Diagramm 12: Im Jahr des letzten Personalberichts lag die Vakanzquote, d.h. das Verhältnis von besetzten Pfarrstellen zu den vorhandenen Pfarrstellen, bei ca. 5%. Dies war unproblematisch, da ein gewisser Anteil offener Stellen erforderlich ist, um einen regelmäßigen Pfarrstellenwechsel zu ermöglichen. Doch bereits 2022 ist die Vakanzquote auf 7,7% gestiegen.

Wenn wir die die gegenwärtige Entwicklung in die Zukunft verlängern, wird die Vakanzquote zunehmen: bis 2030 auf 24,6%.

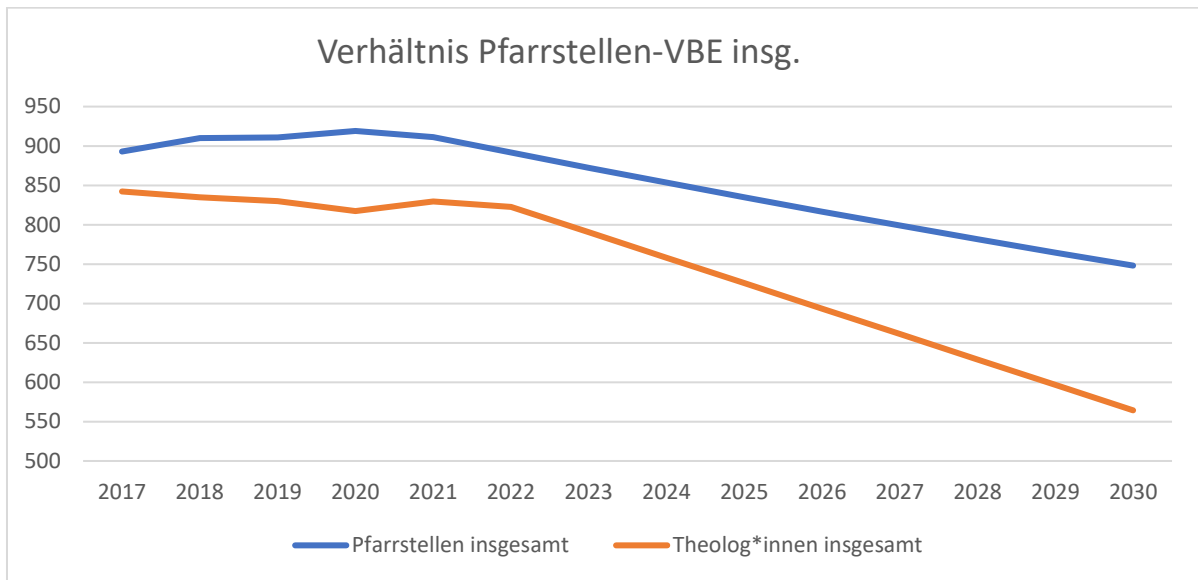


Diagramm 13

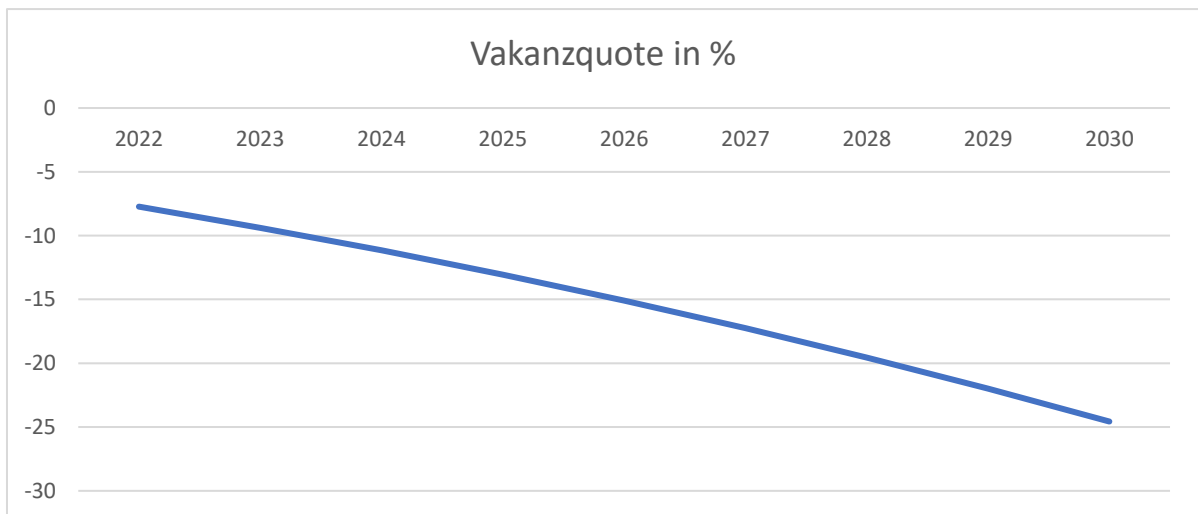


Diagramm 14

2. Qualitative Analyse

Arbeitssituation und Arbeitsbelastung: Die Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Pfarrberuf (GIPP-Studie) – Kommunikation – Auswertung – Schlussfolgerungen

Die EKM bietet herausfordernde Arbeitsbedingungen, die der forcierten und über Jahrzehnte geradezu verkrusteten Säkularisierung geschuldet sind: „Kleine Zahlen, weiter Raum“². Fast 4000 prachvolle, zumeist romanische oder gotische Kirchen und viel Landschaft für eine überschaubare Christenschar.

Als die EKM im Jahr 2016, gemeinsam mit der Hannoverschen Kirche, eine wissenschaftliche Befragung der Pfarrerschaft zur Gesundheit im Pfarrberuf³ durchführte, fanden sich auf einem ausgefüllten Fragebogen die Worte: „Danke, dass ihr fragt.“ Bereits der Rücklauf von 61 % zeigt, wie groß der Bedarf war, Auskunft über die großen Herausforderungen des Pfarrberufs in der EKM zu geben. In der Tat markierte die Umfrage für uns den Beginn eines umfassenden Gesprächsprozesses. Schon die Auswertungsgruppe war ein breit aufgestelltes Gremium, in dem Befragende und Befragte an einem Tisch saßen – und die am Ende gemeinsam feststellten, dass die Auswertung notwendigerweise in einen fortlaufenden Prozess münden würde, der die Rahmenbedingungen beruflichen Handelns evaluieren und neue Kriterien entwickeln müsse. So stand am Ende etwas, was wir „Stellschraubenkatalog“ nannten: Ein Instrumentenkoffer für eine erfolgreiche Personalpolitik; ein Sieb, durch das wir jede Rahmensetzung in der EKM gießen wollen. Dem Bedürfnis, darüber miteinander ins Gespräch zu kommen, folgten mehrere regionale Konsultationstage und weitere Debatten in Synoden, Konventen und auf einer eigens dafür eingerichteten Seite der landeskirchlichen Webpräsenz.

Einen kleinen Teil der Ergebnisse möchte ich Ihnen im Personalbericht vorstellen:

Das der Befragung zu Grunde liegende Modell ist das „Job-Demand-Control-Support-Modell“.

„Job Demands“ sind die Arbeitsanforderungen, „Control“ ist der Entscheidungsspielraum, „Support“ die soziale Unterstützung. Diese drei Aspekte wirken dynamisch zusammen; z.B. können hohe Arbeitsanforderungen besser bewältigt werden, wenn Entscheidungsspielraum und soziale Unterstützung ebenfalls hoch sind.

Untersucht wurde auf der Grundlage zweier Burnout -und zweier Depressionsinventare, die miteinander abgeglichen wurden und nur dann Berücksichtigung in der Auswertung fanden, wenn mehrere Inventare gleiche Erkenntnisse lieferten.

Es stellte sich heraus, dass die Burnout-Screening-Skalen beruhigende Befunde lieferten: So war sowohl der Gesamtwert (GW) der beruflichen Belastungen als auch ihr Intensitätswert (IW) im Durchschnitt, und die Auswertenden artikulierten schon das Vorurteil, Pfarrerinnen und Pfarrer könnten über ihre beruflichen Belastungen nur besser reden als andere Berufsgruppen ...

² So ist der Titel der präzisen und verdienstvollen Untersuchung von Kerstin Menzel zu den Arbeitsbedingungen von Pfarrerinnen und Pfarrern im ländlichen Brandenburg. Vgl. Menzel, Kerstin (2019): Kleine Zahlen, weiter Raum. Pfarrberuf in ländlichen Gemeinden Ostdeutschlands. Stuttgart.

³ Die Ergebnisse sind dokumentiert: Stahl, Benjamin / Hanser, Anja / Herbst, Michael (Hg.) (2019): Stadt, Land, Frust? Eine Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt. Leipzig.

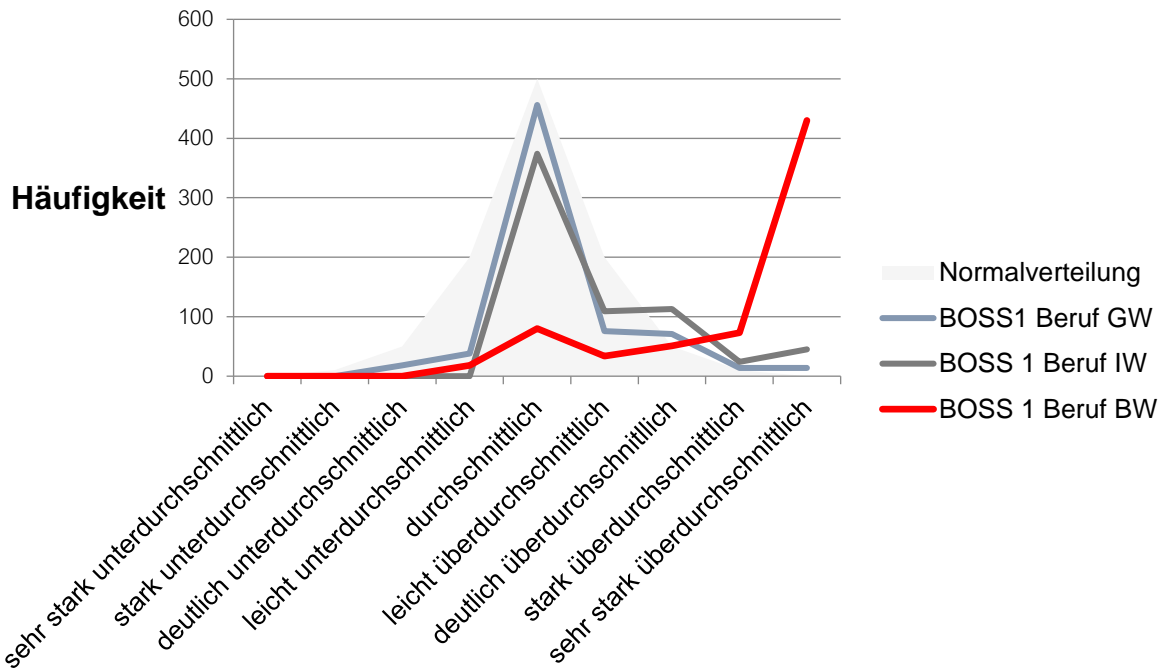


Diagramm 15: Da zeigte der Breitenwert (BW) das bedrohliche Gegenteil davon. Ergebnis: Die beruflichen Belastungen sind in ihrer Gesamtheit nicht problematisch, auch die Intensität der einzelnen Belastungen scheinen gut zu bewältigen zu sein. Aber es ist die Fülle der Aufgaben, die zur Überlastung führt, es ist die Dichte der Arbeitsanforderungen, die zur Zustimmung zu folgenden Aussagen führt:

1. An mich werden überbordende Arbeitsanforderungen gestellt.
2. Ich habe nicht genug Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.
3. Ich habe nicht ausreichend Zeit für mein geistliches Leben.
4. Selbst nach Feierabend habe ich keine Privatsphäre.
5. Es fällt mir schwer, das Gleichgewicht zwischen Phasen der Beanspruchung und Zeiten der Erholung zu halten.

Folglich ist die Gefahr, auf Grund der beruflichen Belastung zu erkranken, als sehr hoch ermittelt worden:

Wie viele sind betroffen?

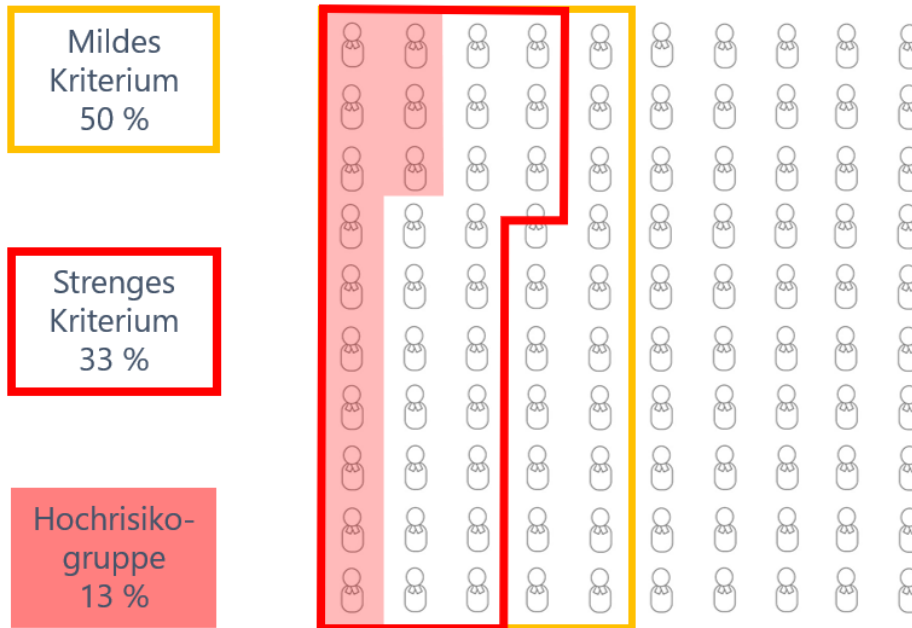


Diagramm 16

Dies lenkt den Blick auf die Tätigkeiten, die als besonders belastend empfunden werden. In der folgenden Aufstellung sind sie nach Belastungsintensität sortiert. Aufschlussreich sind hier die Abweichungen der Hochrisikogruppe (mit Pfeilen markiert).

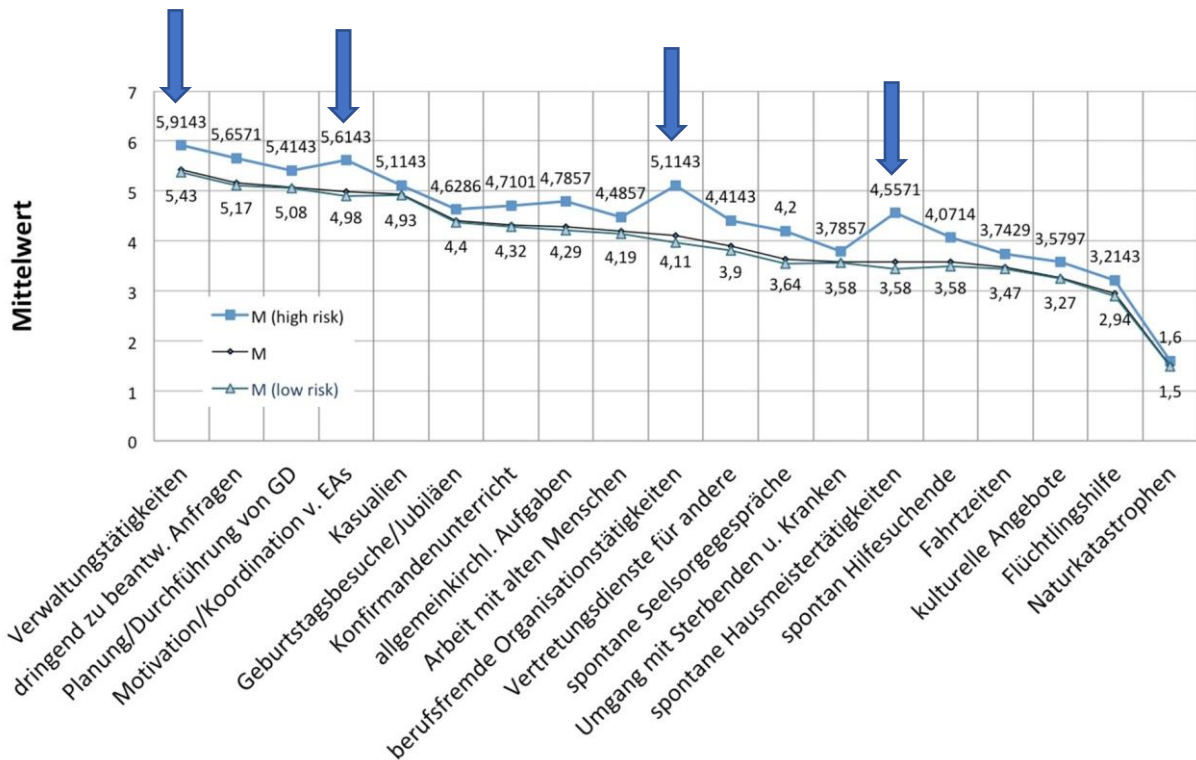


Diagramm 17: Hier wird ein grundsätzliches Problem deutlich: Der Belastungs-„Spitzenreiter“ *Verwaltungstätigkeiten* wird ergänzt um *Berufsfremde Organisationstätigkeiten* und *Spontane Hausmeistertätigkeiten*. Ist das, was am meisten belastet, das, was sich aktuell oder traditionell in den Arbeitsalltag hineinmischt, aber gar nicht zu den grundständigen Aufgaben im Pfarrberuf gehört?

Das Korrelationsnetz bestätigt den Befund:

Was den Pfarrberuf belastet: Die Dichte der Arbeitsanforderungen

Was entlastet: Der Entscheidungsspielraum und die soziale Unterstützung durch (haupt- und ehrenamtliche) Mitarbeitende.

Was keine signifikante Rolle spielt: Individuelle Merkmale (weder positiv noch negativ)

Ebenso wenig: Vorgesetzte (weder positiv noch negativ)

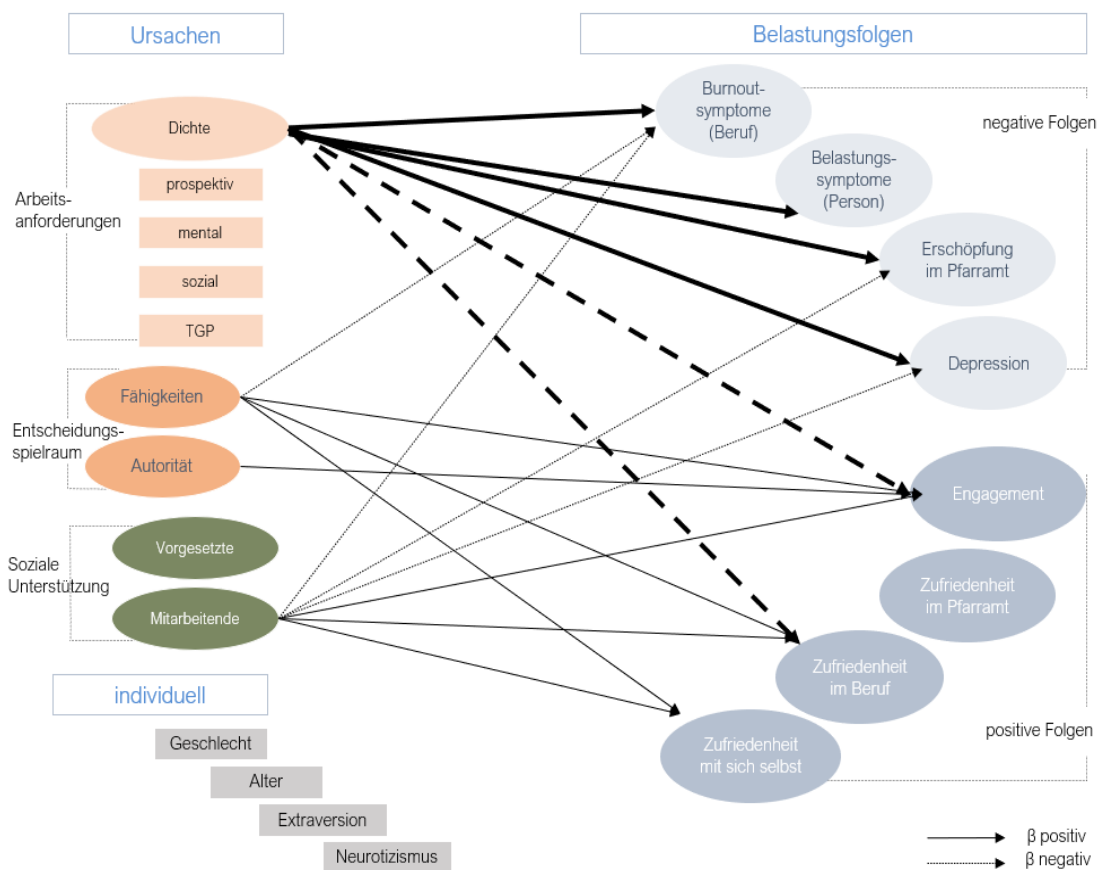


Diagramm 18

Das hat vielfältige Auswirkungen, z.B. mindert es auch die Neigung zu einem Stellenwechsel. Auch hier liefert die Befragung erhellende Daten:

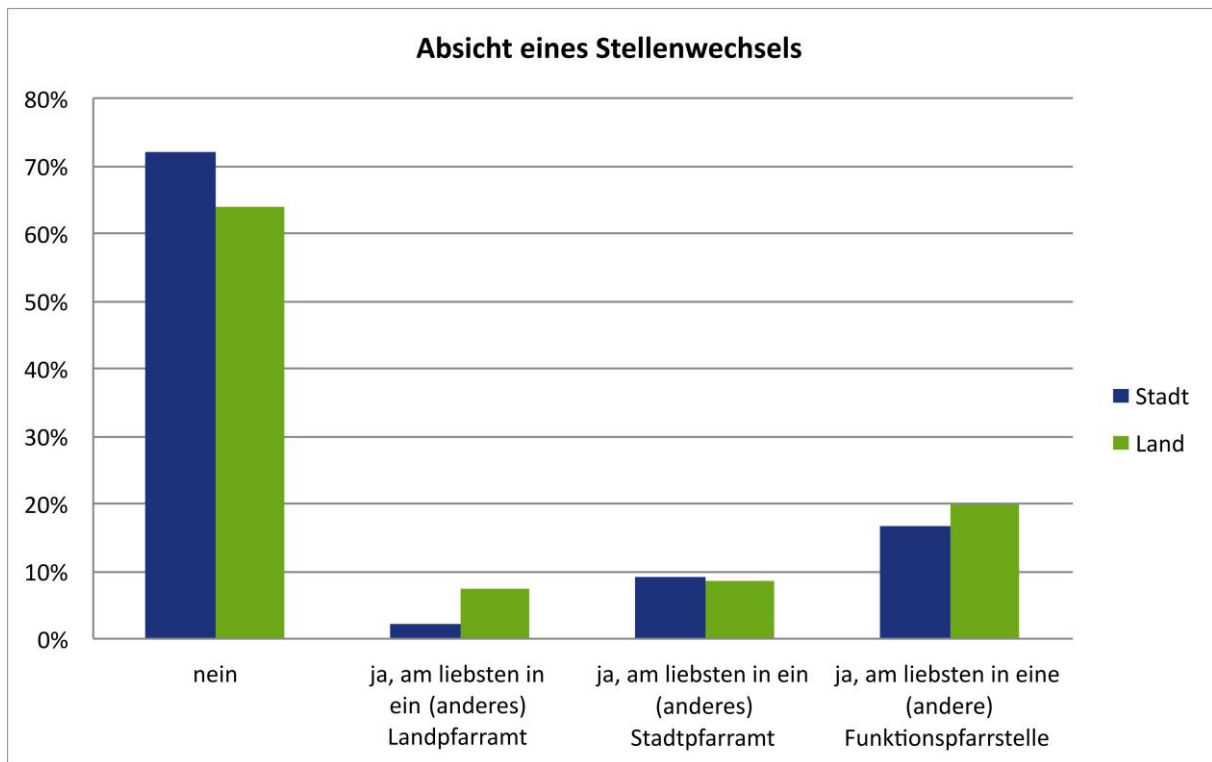


Diagramm 19: Mehr als 2/3 der Pfarrerschaft beabsichtigen, in der gegenwärtigen Stelle zu bleiben; in den Stadtpfarrstellen ist der Anteil noch höher als in Landpfarrstellen. Die wenigsten können sich vorstellen, in eine Landpfarrstelle zu wechseln; aus einer Stadtpfarrstelle heraus ist eine solche Neigung praktisch nicht vorhanden. Jede 10.-11. Pfarrperson könnte sich einen Wechsel in eine Stadtpfarrstelle vorstellen; jede 5.-6. Person einen Wechsel in eine Funktionspfarrstelle – angesichts des überaus geringen Anteils an Funktionspfarrstellen in der EKM (s. S. 7) eine wenig aussichtsreiche Erwartung.

In den bereits erwähnten von der Arbeitsgruppe erstellten „Stellschraubenkatalog“ wurden folgende Aufgabencluster zusammengeführt:

- Mäßigung der Arbeitsanforderungen (Dichte)
- Verringerung der Verwaltungsaufgaben (Kernaufgaben im Pfarrberuf)
- Arbeiten in multiprofessionellen Verkündigungsteams (Soziale Unterstützung)
- Rollen- und Aufgabenverständnis von Pfarrerinnen/Pfarrern (Entscheidungsspielraum – Autorität)
- Personalentwicklung (Entscheidungsspielraum – Fähigkeiten)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (Soziale Unterstützung)

Am 05.07.2019 wurden der Landeskirchenrat und am 01.10.2019 der Superintendentenkonvent vom Forschungsteam um Prof. Dr. Michael Herbst (Universität Greifswald, Institut zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung) über die Ergebnisse der 2016 in der EKM durchgeführten Umfrage zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Pfarrberuf und der bis 2019 erfolgten wissenschaftlichen Auswertung informiert. Auf die dort geführten Debatten aufsatzelnd fanden am 12., 13. und 14.11.2019 dezentrale Informations- und Konsultationstage statt (in Halle, Neudietendorf und Stendal). Hier hatten die zahlreich erschienenen Pfarrerinnen und Pfarrer die Möglichkeit, sich, wie zuvor die genannten Gremien, über die Ergebnisse der Studie zu informieren, aber auch Anregungen zur strategischen Ausrichtung des Pfarrberufs in der EKM zu geben. Die in der gemeinsamen Arbeit herausgestellten Schwerpunkte

1. Geistlich und geschwisterlich leben: Konvente als Form der Dienstgemeinschaft
2. Arbeitsanforderungen mäßigen: Die Dienstvereinbarung
3. Arbeitsanforderungen mäßigen: Das Thema Verwaltung
4. Aufmerksamkeit und Wertschätzung erfahren: Das Mitarbeitendenjahresgespräch
5. Multiprofessionell und gabenorientiert arbeiten: Die Region als Arbeitsraum
6. Selbstwirksamkeitserfahrung und Eigenverantwortung stärken: Personalentwicklung & Weiterbildung
7. Selbstwirksamkeitserfahrung und Eigenverantwortung stärken: Supervision, Coaching & Geistliche Begleitung
8. Öffentliches und privates Leben abgrenzen: Am Ort (Thema Dienstwohnungen) & in der Zeit (Urlaub, freie Tage)

wurden diskutiert und in den weiteren Prozess der Auswertung eingespeist.

So schälen sich folgende Dimensionen heraus, die für die Weiterarbeit in der EKM relevant wurden:

1. Die enorme Dichte der Arbeitsanforderungen im Pfarrberuf (Stichworte sind: Konzentration auf die pfarramtlichen Kernaufgaben, Vertretung und Interim, Thema Verwaltung im Pfarrberuf)
2. Die soziale Unterstützung durch Förderung kollegialer Strukturen (Stichworte sind: regionale Arbeit, multiprofessionelle Teams) und durch die für die Dienstaufsicht Verantwortlichen (Fortbildungen für die mittlere Leitungsebene, Führungskräfteentwicklungsprogramm)
3. Die Erhöhung der Selbstwirksamkeitserfahrung durch Vertrauen in die eigenen Kompetenzen (Stichworte: Personalentwicklung, Förderung der Weiterbildungskultur, Weiterentwicklung der Instrumente der Personalentwicklung)
4. Förderung der persönlichen Glaubenspraxis und Spiritualität (Stichworte: Freiräume, geschwisterliche Kommunikation, Geistliche Begleitung, Klosteraufenthalte, Inanspruchnahme eines Kontaktsemesters mit den Schwerpunkten Gesunderhaltung oder Spiritualität)

Bedingt durch die Pandemie wurde zwar die Weiterarbeit des Forschungsteams mit der Arbeitsgruppe zur Weiterführung der Auswertung der GIPP-Studie unterbrochen, aber mit den offensichtlichen Erkenntnissen und den daraus gewonnenen Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe ließ sich dennoch ein Prozess zur strategischen Weiterentwicklung des Pfarrberufs unter Beachtung seiner Kontextbedingungen, sowohl hinsichtlich der Gemeinschaft der Verkündigungsdienste als auch unter Berücksichtigung der gemeinsamen Gemeindeleitung durch Kirchenälteste und Hauptberufliche in den Gemeindegemeinderäten, beginnen.

Der erwartbaren Irritation, es gehe hier „wieder mal nur um Pfarrer“, konnte schnell begegnet werden: Einerseits durch den Verweis auf den exemplarischen Charakter der Studie, die auf eine Situation eingehe, die alle Berufsgruppen des Verkündigungsdienstes betreffe (was die Beurteilung der Ergebnisse umstandslos bestätigte), andererseits durch die sich anschließenden landeskirchlichen Maßnahmen, die wiederum alle Mitarbeitende im Verkündigungsdienst einschlossen.

Den an den beschriebenen Debatten und Prozessen Beteiligten war klar, dass es bei einer sachgerechten Aufnahme der Ergebnisse der GIPP-Befragung weder um die Entwicklung eines umfassenden, die wichtigsten Probleme mit einem Male lösenden Gesamtentwurfs noch um eine Geschäftigkeit angesichts zahlloser kleinteiliger Lösungsversuche gehen kann. Stattdessen soll künftig versucht werden, die in der Befragung gewonnenen Erkenntnisse in ohnedies laufende Gesprächs- und Veränderungsprozesse der EKM konsequent und kontinuierlich einfließen zu lassen. Diese sukzessive Bearbeitung kann der unabweisbaren Komplexität des Veränderungsbedarfes wie auch der Einsicht, dass es sich hier um langfristig wirksame Haltungs- und Kulturfragen handelt, am ehesten gerecht werden.

Stattdessen flossen die Erkenntnisse aus der Studie in folgende Prozesse ein:

1. Neufassung der Handreichung zur **Dienstvereinbarung**
2. Vereinheitlichung und Neufassung der **Pfarramtsübergabe** / Übergabe der Geschäfte der Kirchengemeinde / Revision
3. Neufassung der **Pfarrdienstwohnungsverordnung**
4. Implementierung **Vertretungs- und Entlastungsdienst** in den Kirchenkreisen
5. Konzeption und Implementierung eines landeskirchlichen **Interimsdienstes**
6. **Bilanz- und Orientierungstage** als verpflichtende Fortbildung
7. Neufassung des Leitfadens zum Führen der **Jahresgespräche**
8. Verordnung über die **Personalentwicklung** von Mitarbeitenden in der EKM
9. Evaluation des **Fortbildungswesens** und Umbau der Angebotsstruktur
10. Änderung der Richtlinie zur Durchführung der **Fortbildung zum Einstieg in den Beruf (FOEBE)** für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst
11. **Führungskräfte-Entwicklungsprogramm** für den Verkündigungsdienst
12. Einbeziehung der Pfarrerschaft in das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und Arbeitsschutz**

Für alle diese Prozesse wurden mit jeweiliger Beteiligung der Mittleren Ebene und der Pfarrerschaft Arbeitsgruppen eingerichtet, deren Ergebnisse fortlaufend bei Besuchen von Pfarrkonventen vorgestellt und anhand der dort erfolgten Rückmeldungen in die Arbeit der Arbeitsgruppen zurückgespiegelt werden.

3. Aufgabe 1: Die EKM wird darauf hinwirken, dass die Pfarrstellen wie auch alle weiteren Stellen im gemeindepädagogischen, kirchenmusikalischen und gemeindediakonischen Verkündigungsdienst attraktiv und lebbar sind.

Im Folgenden wird der Bericht auf einzelne Ergebnisse, die aus der Auswertung der GIPP-Studie folgten und in der EKM bereits umgesetzt werden konnten, konkret eingehen.

3.1. Neufassung der Handreichung zur Dienstvereinbarung

Als ein Instrument zur Beschreibung der pfarramtlichen Dienste in der EKM hat sich die Erstellung einer Dienstvereinbarung für Pfarrerinnen und Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mittlerweile bewährt und findet vermehrt Akzeptanz und Anwendung. Für den Entsendungsdienst und Teilstellen ist eine Dienstvereinbarung verbindlich. Eine ursprüngliche Fassung der Handreichung aus dem Jahr 2014 wurde grundlegend überarbeitet.

Das Personaldezernat hat die Erfahrungen in Landeskirche, Kirchenkreisen und Pfarrerschaft und die sich hieraus ergebenden Veränderungsbedarfe gebündelt und im Juni 2019 eine Arbeitsgruppe einberufen. Mit der neunten Dienstvereinbarung werden folgende Ziele verbunden

- ➔ die Erstellung eines gut visualisierbaren Modells, das verlässlich die Aufgabenbereiche der jeweiligen Stelle abbildet und damit die Aufgabenkritik erleichtert
- ➔ eine Erhöhung der Transparenz hinsichtlich der pfarramtlichen Kernaufgaben, übergemeindlicher Pflichten und weiterer Beanspruchung – unter größerer Berücksichtigung von Zeiten für innovatives und projekthaftes Arbeiten und für Spiritualität
- ➔ eine Verständigung über Dienstzeit (Wochen- /Jahresarbeitszeit), dienstfreie Zeiten (Urlaub, Fortbildungszeit, dienstfreie Wochenenden) und zeitliche Aufwände für Dienstfahrten
- ➔ die Festlegung eines möglichst einfachen Erarbeitungsweges, der die drei Akteure bei der Erstellung einer Dienstvereinbarung (Pfarrperson, Gemeindekirchenrat, Superintendent*in) gleichermaßen berücksichtigt.

Ein Werkstatt-Tag im Jahr 2020 hat den Entwurf modellhaft erprobt.

Am 01.09.2021 ist die neue Dienstvereinbarung mit folgenden Rahmenseetzungen in Kraft getreten:

Systematik der Erfassung der Dienste

- ➔ Definition der pfarramtlichen Kernaufgaben (Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Seelsorge und Besuchsarbeit, Gemeindeentwicklung
in den Bereichen Mission, Diakonie, Bildung und Ökumene, Geistliche Gemeindeführung, Theologische Existenz und Glaubenspraxis)
- ➔ Weitere Aufgaben und Schwerpunkte (Öffentlichkeitsarbeit, Präsenz, Repräsentation, Geschäftsführung von Kirchengemeinden und Einrichtungen, Dienstberatungen und Gremien, besondere Aufgaben, Unvorhersehbares)
- ➔ Übergemeindliche Aufgaben (Konvent, Religionsunterricht, Vertretungsdienste, Vakanzverwaltung und Langzeitvertretungen, regionale und kreiskirchliche Aufgaben und Gremien, Landeskirchliche Beauftragungen und Weiteres)
- ➔ Weitere Zeitliche Aufwendungen (eigene Personalentwicklung und Fahrzeiten)

B Quantitative Festlegungen

- ➔ **44 Wochenstunden** – Die in der Dienstvereinbarung beschriebenen Aufgaben sollten sich in einer durchschnittlichen Dienstzeit pro Woche von 44 Stunden unterbringen lassen.
- ➔ **44 Arbeitswochen** - Das Jahr besteht aus 365 Tagen, das sind 52 Wochen und 1 Tag (falls ein Schaltjahr nicht noch einen weiteren Tag hinzufügt). Ziehen wir die 44 Tage Jahresurlaub ab, bleiben 321 Tage, das wären ca. 46 Wochen. Zusätzlich dazu wird die allen Mitarbeitenden zustehenden zwei Wochen Fortbildungsfreistellung berücksichtigt.
- ➔ **44 dienstfreie Tage** – Die Dienstwoche Ordiniertes im beruflichen Dienst ist eine Kalenderwoche und beträgt damit sieben Tage. Allerdings halten wir es für notwendig, zur Entspannung, zur Pflege privater Beziehungen, aber auch zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten einen Tag pro Dienstwoche von dienstlichen Verpflichtungen freizuhalten. (Diese Notwendigkeit wurde als Anspruch in die Urlaubsverordnung für Pfarrer aufgenommen.)
- ➔ **4 dienstfreie Wochenenden pro Jahr** – Im normalen Dienst ist praktisch nie der Sonntag, oft nicht einmal der Sonnabend frei. Dennoch sind dienstfreie Wochenenden unabdingbar, um private Beziehungen zu pflegen, die sich üblicherweise und zwangsläufig an Wochenenden ergeben. Es muss auch möglich sein, dass der/die Hauptberufliche an einem Sonntag unter der Kanzel seiner Kollegin sitzen kann.
- ➔ **Anrechnung der Fahrzeiten** – Gerade in ländlichen Bereichen, insbesondere in Pfarrbereichen mit vielen Kirchen, ist ein erheblicher Teil des Tages durch Fahrzeiten gebunden. Die Jahreskilometerzahl, der durch die Dienstaufsicht genehmigten und erstatteten Dienstreisen, wird durch den Wert der Durchschnittsgeschwindigkeit dividiert und als Teil der Jahresarbeitszeit gewertet.

C Festlegung der Akteure und Beschreibung der Erstellung

Der Impuls zur Erarbeitung einer Dienstvereinbarung kann von

- ➔ der Pfarrerin/dem Pfarrer/ der ord. Gemeindepädagogin/dem ord. Gemeindepädagogen,
- ➔ dem Gemeindekirchenrat oder
- ➔ der Superintendentin/dem Superintendenten ausgehen.

Die Handreichung ist online abrufbar unter

<https://www.ekmd.de/asset/NmTALmvzRSeNAjH-r3Mblg/2022-05-10-dienstvereinbarung-interaktiv.pdf>

3.2. Die Vereinheitlichung und Neufassung der Pfarramtsübergabe / Übergabe der Geschäfte der Kirchengemeinde / Revision

Im Februar 2019 wurde unter Federführung des Personaldezernats eine Arbeitsgruppe zur Vereinheitlichung und Neufassung der Pfarramtsübergabe einberufen. Wichtiger Auftrag der Arbeitsgruppe war, neben der notwendigen Vereinheitlichung der in den einzelnen Kirchenkreisen höchst unterschiedlichen Formularvarianten, die Berücksichtigung der in der GIPP-Studie zu Tage getretene Überbelastung der Pfarrerinnen und Pfarrer gerade im Verwaltungsbereich. So bestimmte den Bearbeitungsprozess die Einsicht, dass zwar, auf der Grundlage der Verfassung der EKM beschriebenen Aufgabenverteilung (GKR: Art. 21,-24 und 28, Pfarrerin/Pfarrer Art. 18 Abs. 3) in der Geschäftsführungsverordnung für den Gemeindekirchenrat, §§ 15-17, die Verwaltungsaufgaben sachgerecht den

Gemeindekirchenräten zugeordnet sind, in der herkömmlichen Praxis aber, als Gegenstand der Pfarramtsübergabe, grundsätzlich als Aufgaben den Pfarrerinnen und Pfarrern verstanden werden mussten. Zudem war der Pfarramtsübergabe eine Revision angelagert, die, je seltener eine Pfarramtsübergabe erfolgte, umso aufwändiger die Zeitressourcen der Pfarramtsübergabe beanspruchte. Der sachgerechten Sortierung der einzelnen Aufgaben nach rechtlicher Zuständigkeit folgte eine Aufteilung der bisherigen Pfarramtsübergabe in drei verschiedene Formate:

1. Die Pfarramtsübergabe (hinsichtlich der berufsbezogenen Aufgaben des Pfarrberufs)
2. Die Übergabe der Geschäfte der Kirchengemeinde
3. Die Revision, diese noch einmal unterteilt in
 - a. Vasa Sacra und bewegliches Kunstgut
 - b. Archiv- und Bibliotheksgut.

Die durch die Arbeitsgruppe erarbeiteten Handreichungen stellen nun je verschiedene Formulare zur Übergabe eines Pfarramts, zur Übergabe der Geschäfte einer Kirchengemeinde und zur Inventur einer Kirchengemeinde zur Verfügung.

Die Pfarramtsübergabe im klassischen Sinne, der Wechsel einer Pfarrerin oder eines Pfarrers aus der oder in die Pfarrstelle, umfasst nunmehr lediglich die Übergabe der dienstlichen Akten, der Kirchenbücher, Listen und Verzeichnisse, Siegel, Schlüssel sowie der Arbeitsmittel und Ausstattungsgegenstände des Pfarrdienstbüros. Sie bietet Gelegenheit zum Thematisieren von Veranstaltungsformaten und -plänen, Gremien und weiteren spezifisch pfarrdienstlichen Aufgaben in den Kirchengemeinden des Pfarrbereichs. Sie ermöglicht die Thematisierung von Sachverhalten zum Gemeindeleben, zu örtlichen Traditionen und kirchengemeindlicher Beteiligung am öffentlichen Leben sowie zu weiteren Informationen, „die für die Ausübung des Pfarramts von Belang sind“.

Die Übergabe der Geschäfte der Kirchengemeinde erfolgt nun in der Regel anlässlich des Wechsels im Vorsitz des Gemeindekirchenrates oder des Wechsels der Geschäftsführung für die Kirchengemeinde. Gemeinsam mit der Pfarrstellenübergabe findet sie nur noch dann statt, wenn die Geschäftsführung der Kirchengemeinde gemäß Art. 23 Abs 2 KVerf.EKM ganz oder teilweise der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer übertragen ist. Neben Akten, Listen, Verzeichnissen und Siegeln erfasst sie Verträge zwischen der Kirchengemeinde und Dritten, Unterlagen zu Einrichtungen (z.B. Kindertagesstätten und Friedhöfen), zu Grundstücken und Gebäuden einschließlich der Baumaßnahmen sowie zu Haushalt, Vermögen und Verbindlichkeiten der Kirchengemeinde.

Die Revision soll künftig regelmäßig – in der Regel einmal pro Legislaturperiode eines Gemeindekirchenrats – Vollständigkeit und Zustand der kirchengemeindlichen Vasa Sacra und des Kunstgutes sowie des Gemeindearchivs und, falls vorhanden, des Buchbestandes prüfen.

Auf diese Weise ist aus der alten Pfarramtsübergabe, die so etwas wie die Generalinventur aller Geschäfte und Besitztümer aller Kirchengemeinden in einem Pfarrbereich war, ein Dreierbündel überschaubarer und gut handhabbarer Vorgänge entstanden. Die Handreichung ist zum 01.01.2022 in Kraft getreten.

Die Handreichung ist online abrufbar unter

https://www.ekmd.de/asset/BKT1BZifQ_iNJHYDtBHV-Q/handreichung-pfarramt-online.pdf

3.3. Die Neufassung der Pfarrdienstwohnungsverordnung

Am 1. Januar 2018 ist die Pfarrdienstwohnungsverordnung der EKM in Kraft getreten. Sie verteilt die Aufgaben im Vorfeld der Begründung eines Dienstwohnungsverhältnisses auf mehrere Schultern. Während das jeweilige Kreiskirchenamt für die Festsetzung der ortsüblichen Mietwerte zuständig ist, weist das Landeskirchenamt die Dienstwohnung zu und setzt die Dienstwohnungsvergütung fest. Im Interesse der Dienstwohnungsinhaber*innen wurden konkrete Sachverhalte aufgenommen, die einen Abschlag vom ortsüblichen Mietwert sowie eine (vorübergehende) Herabsetzung des Mietwertes, vergleichbar einer Mietminderung, rechtfertigen. Darüber hinaus wurden die Rechte von Kirchengemeinden und Dienstwohnungsinhaber insoweit gestärkt, als erstere gegen die Festsetzung des Mietwertes und letztere gegen Zuweisung und Festsetzung der Dienstwohnungsvergütung Widerspruch einlegen können.

Eine unmittelbare Verwaltungsvereinfachung folgt aus der Anwendung der Bundes-Betriebskostenverordnung. Durch diese Rechtsangleichung wird eine Betriebs- und Nebenkostenberechnung auch durch Beauftragung externer Anbieter möglich.

Die Pfarrdienstwohnungsverordnung finden Sie unter

<https://kirchenrecht-ekm.de/document/12843>

3.4. Die Implementierung des Vertretungsdienstes in den Kirchenkreisen der EKM

Vertretungsdienste in der EKM erfahren in den letzten Jahren eine immer höhere Bedeutung für unsere Kirchenkreise. Sie gewährleisten die Vertretungsdienste in Vakanzsituationen, tragen aber auch dazu bei, dass für Kolleginnen und Kollegen im Umkreis verlässliche Regelungen in Krankheits- und Urlaubszeiten ermöglicht werden. Die Berufszufriedenheit der Vertretungspfarrerinnen und Vertretungspfarrrer ist ausgesprochen hoch. Die Wahrnehmung der positiven Auswirkungen dieses Dienstes ist ausbaufähig.

Am 15. Juli 2021 fand unter Leitung des Pastorkolleg Drübeck die Geschäftssitzung zur Gründung eines Fachkonventes der Vertretungspfarrerinnen und -pfarrer der EKM statt. Dort wurde die Gründung eines solchen Fachkonventes beschlossen, zu dessen Planung und Umsetzung sich eine Arbeitsgemeinschaft gebildet hat. Die konstituierende Sitzung des Konventes fand vom 20.-21. April 2022 im Kloster Donndorf statt. Der Konvent hat sich eine Ordnung mit folgendem Inhalt gegeben:

Ziel des Konventes der Inhaberinnen und Inhabern von Kreisfarrstellen für Vertretungsdienste in der EKM ist es, diese besondere Form des Pfarrdienstes zu entwickeln und zu etablieren, die Qualität dieses Dienstes zu sichern und den geistlichen und kollegialen Austausch zu fördern. Mitglieder des Konventes sind alle Inhaber*innen der Kreisfarrstellen für Vertretungsdienste, die mindestens mit einem Dienstauftrag von 50 Prozent eines vollen Dienstumfangs im Kirchenkreis tätig sind. Einmal jährlich trifft sich der Konvent der Vertretungspfarrerinnen und -pfarrer zu einem Klausurkonvent, der auch eine aufgabenspezifische Fortbildung beinhaltet. Die Konventsleitung des Konventes vertritt die Anliegen der Mitglieder des Konventes in der EKM gegenüber den kirchenleitenden Gremien und ist Ansprechpartnerin für das Landeskirchenamt.

3.5. Konzeption und Implementierung eines landeskirchlichen Interimsdienstes

Mit der Konzipierung und der zum 01.11.2020 und 01.03.2022 erfolgten Besetzung von zwei Interimspfarrstellen in Kirchengemeinden der EKM reagiert das Personaldezernat auf Bedarfe aus Kirchenkreisen.

Immer wieder hat sich gezeigt, dass einige Pfarrstellen schwer wiederbesetzbar sind, da entweder strukturelle Veränderungen noch nicht umgesetzt sind oder der Weggang des/der Pfarrer*in problembehaftet war und einer Aufarbeitung bedurfte. Auch die sich z.B. in einer Ausschreibung zeigende Unsicherheit, welches Profil die Gemeinden künftig haben sollen, erschwert eine Besetzung.

Nicht zuletzt aufgrund der positiven Erfahrungen anderer Gliedkirchen, bereits bestehender Erfahrungen mit einem Interim-Dienst in der Mittleren Ebene und der Kenntnis dieses Dienstes aus der Partnerkirche der UCC (deren Gemeinden in der Regel bei dem Wechsel der Pfarrperson ein „Interim Ministry“ zwischenschalten) hat das Personaldezernat eine Konzeption für diesen Dienst vorgelegt.

Der Interim-Pfarrdienst wird im Rahmen dieser Konzeption als ein qualifizierter Dienst verstanden, der empfohlen wird,

- auf Wunsch von Kirchengemeinden, die vor der Neubesetzung konzeptionelle oder strukturelle Klärungen herbeiführen möchten,
- bei aufgrund von Konfliktsituationen erfolgtem Stellenwechsel,
- wenn Stellen über lange Zeiträume unverändert besetzt waren und durch die Stelleninhaber stark geprägt sind.

Der Pfarrdienst im Übergang eröffnet Raum für notwendige Klärungen, das Profil der zu besetzenden Stelle wird erkennbarer.

Ebenso unterstützt die Interimspfarrperson die Gemeinden, wenn eine krisenhafte Situation entstanden ist, durch Anregung von Kommunikationsprozessen, Aufarbeitung von Konflikten und Unterstützung in der Gemeindeentwicklung.

Die Gemeinde soll während der Zeit des Pfarrdienstes im Übergang in die Lage versetzt werden, zu gut reflektierten und einvernehmlichen Entscheidungen über die künftige Besetzung zu kommen.

Diese Aufgaben werden – unter Berücksichtigung, dass diese selbst ein hohes Maß an Arbeitskraft und Arbeitszeit beanspruchen – mit der Wahrnehmung pastoraler Kernaufgaben im Pfarrbereich verbunden.

Zurzeit versehen zwei Pfarrpersonen den Interimsdienst, Pfarrerin Cordula Haase im Kirchenkreis Jena und Pfarrer Werner Heizmann bis Ende Oktober im Kirchenkreis Bad Liebenwerda, ab November im Kirchenkreis Eisenberg.

Beide beschreiben ihre Erfahrungen mit diesem Dienst wie folgt:

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit im Interimsdienst können sehr unterschiedlich sein, was eine hohe Flexibilität im Interimsdienst erfordert. Neben der konkreten krisenhaften oder konfliktiven Situation vor Ort, die unterschiedlich komplex sein kann, spielen folgende Punkte eine Rolle:

- das Zeit- und Kräftekontingent, welches die Leitungsgremien der Gemeinden zur Verfügung stellen
- der Zeitpunkt, zu dem die Interimspfarrstelle wirksam wird
- die bisher geübte Kommunikationskultur in den Gemeinden und innerhalb der Leitungsgremien

- der Kontakt zwischen Gemeindeleitung und Kirchenkreis
- die Vorbereitung der Leitungsgremien und der Gemeinden auf die Aufgaben und Ziele einer Interimspfarrstelle.

Zum letztgenannten Punkt haben beide Pfarrpersonen im Interimsdienst beobachtet, dass die Gemeindeleitungen und die Gemeinden den Interimsdienst als einen zweijährigen, „normalen“ Pfarrdienst zu ihrer Entlastung sehen („Wir haben erstmal wieder einen Pfarrer.“), und die Arbeit an einem Zukunftsprozess als Chance und Aufgabe erst schrittweise plausibel gemacht werden muss. Motivationsfördernd wirken die gemeinsame Arbeit an den Zielen des Interimsdienstes und konkrete Perspektiven für die Zukunft der Pfarrstelle (Veränderungen im Stellenplan, Erhalt der Pfarrstelle). Das kann gelingen, wenn die Leitung des Kirchenkreises transparent kommuniziert und die Leitungsgremien von Anfang an am Prozess beteiligt.

Die Pfarrperson im Interimsdienst muss mit folgenden Herausforderungen konstruktiv arbeiten:

- Die Pfarrperson ist insbesondere in der ersten Phase ihres Dienstes mit einem breiten Spektrum von Erwartungen konfrontiert: sowohl positiv als auch negativ erlebte Pfarrerbilder werden auf sie projiziert. Sie soll die Gemeinde „retten“ bzw. aus der Krise führen, Gemeinde bauen, in kurzer Zeit dafür sorgen, dass wieder ein blühendes Gemeindeleben entsteht. Hier gilt es, dass dahinter liegende Pfarrer- und Gemeindebild in den Blick zu nehmen und auf seine Tragfähigkeit für die Zukunft zu überprüfen. Die Pfarrperson wird behutsam deutlich machen, dass ihre Aufgabe darin besteht, Impulse aus den Gemeinden aufzunehmen, sie gemeinsam weiterzuentwickeln, auszuwerten und ggf. wieder zu verwerfen. Andere zum Engagement zu ermutigen und sie dabei zu unterstützen ist wichtiger als die Dinge selbst zu tun. Dabei gilt es auch auszuhalten, dass manches nicht geschieht. Alles eigene Tun ist auf Nachhaltigkeit hin an folgender Frage zu messen: „Wird diese Arbeit weiterhin geschehen, wenn ich sie nicht mehr tue?“ Dazu gehört auch, Grenzen zu setzen und diese Grenzen transparent zu machen: missionarischer Gemeindeaufbau etwa kann nicht Ziel und Aufgabe des Interims sein.
- Die Pfarrperson garantiert von ihrer Seite aus Ansprechbarkeit, Verbindlichkeit und Kontinuität, um Vertrauen wiederherzustellen und zu stärken. Je nach Grad des Vertrauensverlustes wird das mehr oder weniger Zeit brauchen. Die Konzentration auf die Kernaufgaben bietet den notwendigen Freiraum, Gelegenheiten für Begegnung und Gespräch zu erkennen und direkt darauf zu reagieren. Eine zugewandte und zugleich klare Haltung und eine transparente Kommunikation, die eigene Beobachtungen zur Verfügung stellt, fördern Vertrauen und bringen den Prozess voran.
- Die Pfarrperson bemüht sich, verschiedene Gruppen oder Strömungen miteinander in einem konstruktiven Gespräch zu halten oder (wieder) ins Gespräch zu bringen. Die Herausforderung besteht darin, Allparteilichkeit und nötige Klarheit in einem guten Spannungsverhältnis zu halten und dabei immer wieder zum Gespräch zu ermutigen.
- Die Pfarrperson im Interimsdienst regt das Leitungsgremium dazu an, ein realistisches Bild von der IST-Situation der Gemeinden zu entwickeln. Das reduziert gegenseitigen Erwartungsdruck und ermutigt, gemeinsam in aller Vorläufigkeit Formate zu erproben, die Erfahrungen auszuwerten und daraus die nächsten Schritte abzuleiten.
- Die Pfarrperson pflegt auch in ihrer Leitungsrolle einen partizipativen Führungsstil: sie nimmt Impulse auf und entwickelt sie weiter, sie macht Gaben und Potentiale sichtbar und fördert sie, sie stärkt die Entscheidungsfähigkeit der Gremien und treibt Entscheidungsprozesse voran. Es dauert, solange es dauert.

Auf Grund der bisher gewonnenen Erfahrungen empfehlen die derzeitigen Interimspfarrpersonen:

- Die Interimsperson ist zwar über den Konvent im Kirchenkreis eingebunden, hat aber doch in gewisser Weise eine Sonderrolle, die auch im Konvent bewusst gemacht werden sollte. Hilfreich ist eine genauere Differenzierung zwischen Interimsdienst und den verschiedenen Formen von Vertretungsdiensten in den Kirchenkreisen.
- Der Interimsdienst profitiert von einer guten Vernetzung miteinander mit kollegialer Beratung, Supervision und regelmäßigen Gesprächen mit der Leitungsperson im Kirchenkreis und dem Personaldezernenten. Sie alle helfen, die Ziele zu schärfen und die Außenperspektive zu wahren. Zugleich sind die Interimspfarrpersonen Anwalt / Anwältin für die Gemeinden, in denen sie Dienst tun. Daher sollten sie in den Stellenplanausschüssen und Strukturghremien des Kirchenkreises vertreten sein, wenn vor dem Hintergrund eines neuen Stellenplans mit Veränderungen zu rechnen ist.
- Die Arbeit mit den Leitungsgremien an einer Zukunftsperspektive kann gelingen, wenn einerseits überkommene Pfarrer- und Gemeindebilder reflektiert werden, andererseits ausreichend Augenmerk auf die Erarbeitung von Zielen gelegt wird. Dies müssen IP und Leitungsgremium gemeinsam tun, da die Zielfindung bereits Bestandteil des Prozesses ist. Zugleich ist es hilfreich, wenn ab den ersten Gesprächen zur Einrichtung einer Interimspfarrstelle dieser Punkt stark gemacht wird.
- In der Vereinbarung über den Interimsdienst könnte die Frage des Wohnens weiter geschärft werden. Beide Pfarrpersonen im Interimsdienst haben in der Pfarrwohnung der Gemeinde gewohnt (bzw. wohnen dort). Das birgt einerseits die Gefahr, dass die Grenze zwischen „normalem“ Gemeindepfarramt und Interimsdienst unklar bleibt. Andererseits bieten sich mehr Gelegenheiten, mit den Menschen vor Ort ins Gespräch zu kommen. Ein guter Wechsel zwischen Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten war bisher unproblematisch, wenn der Rhythmus klar kommuniziert ist.

Die Frage nach der Unterbringung sollte frühzeitig zwischen Gemeindevertreterinnen und Gemeindevertretern, Superintendentin/Superintendent und in Aussicht genommener Pfarrperson geklärt werden. Als entlastend wird empfunden, wenn der Kirchenkreis direkt mit dem Wohnungsgeber den Mietvertrag abschließt, insbesondere dann, wenn der Vermieter der Gemeindekirchenrat selbst ist. Es entlastet zum einen von der Doppelrolle als Mieter und Pfarrperson und spart zum anderen Verwaltungsvorgänge. Angesichts der aktuellen Erfahrungen empfehlen die beiden Pfarrpersonen im Interimsdienst, den Wortlaut in der Vereinbarung zu ändern, und machen folgenden Formulierungsvorschlag: „Der Kirchenkreis / die Gemeinde stellt eine geeignete Unterbringungsmöglichkeit zur Verfügung. Die geschieht in Absprache mit der Pfarrperson im Interimsdienst.“

Eine eigens für den Interimsdienst erarbeitete Arbeitshilfe soll Gemeindekirchenräte, Superintendenten und Superintendentinnen und an einem Interimsdienst interessierte Pfarrpersonen über die Grundlagen dieser Dienstform informieren und zur Prüfung anleiten, ob diese Dienstform aufgrund der konkreten Situation für eine Pfarrstelle in ihrem Kirchenkreis geeignet und hilfreich ist.

Die Arbeitshilfe ist online abrufbar unter

<https://www.ekmd.de/asset/VaKbJZwkQwWBBgTApd9Uug/arbeitshilfe-vereinbarung-interimsdienst.pdf>

3.6. Bilanz- und Orientierungstage als verpflichtende Fortbildung

3.6.1. Bilanz- und Orientierungstage für den ordinierten Dienst

Die Bilanz- und Orientierungstage für Pfarrer*innen und ordinierte Gemeindepädagog*innen in den mittleren Amtsjahren wurden 2011 eingeführt. So sind sie seit nunmehr elf Jahren als verbindliche Fortbildung implementiert. Sie erfahren auch in ihrer berufsphasenorientierten Ausgestaltung (für mittlere Dienstjahre und letzte Dienstjahre) eine große Resonanz. Besonders stärkend werden die kollegiale Beratung, die geistlichen und theologischen Impulse und das Kloster Drübeck als geeigneter Ort für Bilanzierung und Innehalten in der Berufsbiografie wahrgenommen.

Im August 2017 fand der erste Bilanz- und Orientierungskurs für Superintendentinnen und Superintendenten mit 9 Teilnehmenden statt. Ein zweiter Kurs folgte im August 2019 mit 7 Teilnehmenden. Ein dritter Kurs fand 2020 mit 7 Teilnehmern statt, ein Teilnehmer (es waren alles Männer – deshalb das Maskulinum) kam aus der sächsischen Landeskirche. Besonders der Blick „über den Tellerrand“ wurde als sehr wichtig und horizonterweiternd empfunden. Das Curriculum wurde entsprechend der spezifischen Erfordernisse für Leitungskräfte angepasst. Alle drei Durchgänge erhielten ein sehr positives Feedback, so dass eine Fortführung (auch in Kooperation mit anderen Landeskirchen) in den kommenden Jahren erfolgen wird.

Neben anderen thematischen Kursangeboten finden am Pastorkolleg jährlich sechs bis neun Bilanz- und Orientierungstage in ihren verschiedenen Ausformungen statt. Die Anmeldequote der Eingeladenen lag 2019/2020 stabil bei ca. 85 %. Bei den Bilanz- und Orientierungstagen in den letzten Amtsjahren liegt die Anmeldequote bei etwa 75 %. In den Corona-Jahren ist die Statistik nicht aussagekräftig, weil durch abgesagte Kurse und Verschiebungen manche Teilnehmenden mehrfach eingeladen worden sind. Von Mitte März bis Ende Juni 2020 konnten durch die Coronabeschränkungen keine Kurse stattfinden. Sie wurden auf 2021 verschoben, von Januar bis Juni 2021 konnten ebenfalls keine Bilanzkurse vor Ort stattfinden. Mehrere Pfarrpersonen wurden persönlich begleitet, es fanden Sitzungen im digitalen Format statt. Einhellig wurde jedoch festgestellt, dass es unabdingbar ist, vom eigenen Heimatort wegzufahren, um Bilanz zu ziehen. Im Jahr 2023 sind 8 Kurse Bilanzkurse geplant.

Außerdem fand im Jahre 2022 ein erster Kurs für Bilanztage für Ruhestandspfarrerinnen und -pfarrer in Kooperation mit der Beauftragten für die Ruhestandsarbeit Frau Angelika Greim-Harland statt. Unter dem Motto „Ich bin so frei“. treffen sich Pfarrer*innen, die nach ihrem Ruhestandseintritt in den Kirchenkreisen regelmäßige Dienste übernehmen. Die Einladung erfolgt über die Superintendenturen. Aufgrund der positiven Resonanz wird es im Jahr 2023 wieder einen Kurs geben.

3.6.2. Implementierung der Bilanz- und Orientierungstage als Instrument der Personalentwicklung für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen der EKM

Seit dem Jahr 2017 bietet das Pastorkolleg in Zusammenarbeit mit dem Pädagogisch-Theologischen-Institut den Kurs „Auftanken und Ausrichten“ für privatrechtlich angestellte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen als Bilanzierungsangebot zur Berufsbiografie an.

Die Personalentwicklungsverordnung ermöglicht nun auch die rechtliche Umsetzung einer verpflichtenden Maßnahme im Bereich der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gemäß § 6 Abs. 4. So beschloss das Kollegium im Februar 2021 die verbindliche Einführung der Bilanz- und Orientierungstage für privatrechtlich beschäftigte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. In Zusammenarbeit der Referate B4, P3, dem Pastorkolleg und dem Pädagogisch-Theologischen Institut werden diese Kurse nun jährlich angeboten.

Ab dem Jahr 2022 erfolgt die Einladung zu diesen Bilanz- und Orientierungstagen aufgrund einer z.T. unvollständigen Datenlage zunächst in Kooperation mit den Kreisreferent*innen, welche die Kolleginnen und Kollegen persönlich einladen. Das Kursangebot ist gut frequentiert und stößt bei den Teilnehmenden auf positive Resonanz. Leider ist es immer noch zu wenig bekannt, weil die „offizielle“ Einladung fehlt. Die Inhalte des Kurses orientierten sich stark an den vergleichbaren Inhalten für Bilanzkurse der Pfarrerinnen, Pfarrer und ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Der Unterschied liegt in ergänzenden Einheiten mit fachlichen Spezifika.

Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat das Referat „Personaleinsatz und Personalentwicklung“ beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Referat „Gemeinderecht und Kirchenmusik“, dem Pastorkolleg und dem Zentrum für Kirchenmusik der EKM ein Angebot der Bilanz- und Orientierungstage für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zu entwickeln.

3.6.3. Gemeinsame Bilanz- und Orientierungstage für alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst

2021 fanden erstmalig Bilanz- und Orientierungstage gemeinsam für alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst statt, um so die Gemeinschaft im Verkündigungsdienst zu stärken und das gegenseitige Verständnis berufsgruppenübergreifend zu fördern.

Neben den für Bilanz- und Orientierungstage vertrauten berufsbiografischen Kursinhalten ging es 2021 und 2022 schwerpunktmäßig um das Thema „Gemeinschaft im Verkündigungsdienst“. Die Mitwirkung von KMD Jens Goldhardt und Studienleiterin Annett Chemnitz vom PTI an einem Kurstag wurde als wertschätzend empfunden und könnte noch ausgebaut werden. Bei allen Teilnehmenden stieß die Erfahrung der Begegnung verschiedener Berufsgruppen im Kurs auf sehr positive Resonanz. Dieses Format sollte unbedingt beibehalten werden.

3.6.4. Kooperationen mit anderen Landeskirchen

Die Kooperationen mit Pastorkollegs anderer Landeskirchen, speziell mit dem Pastorkolleg Niedersachsen in Loccum, dem sächsischen Pastorkolleg in Meißen und dem Pastorkolleg der Württemberger Landeskirche in Bad Urach sind weiter ausgebaut worden. Durch die Teilnahme von Pfarrer*innen anderer Landeskirchen an den Kursen in Drübeck kommt es für alle Teilnehmenden zu einer wohltuenden Horzonterweiterung und zu einem Zugewinn an Erfahrungen durch den Blick „über den Tellerrand der eigenen Kirche“.

3.6.5. Das Pastorkolleg im Kloster Drübeck

Das Pastorkolleg am Ort des Klosters Drübeck ist ein bedeutsamer Ort für die Begleitung der Transformationsprozesse unserer Landeskirche. Dazu braucht es auch weiterhin ein kontinuierliches geistliches Leben, das mit der begrenzten Zahl an Mitarbeitenden, die häufig noch auswärts unterwegs sind, gegenwärtig nur schwer aufrecht zu erhalten ist. Regelmäßige Andachten von Montag bis Samstag, die von den Gästen sehr gern angenommen und auch vorausgesetzt werden, sind im Moment nur eingeschränkt möglich.

Weitere Informationen:

<https://pk.kloster-druebeck.de/pk/arbeitsfelder/>

3.6.7. Neufassung des Leitfadens zum Führen der Jahresgespräche

In Auswertung der Ergebnisse des Projektes zur Personalentwicklung im Verwaltungsdienst, der Konsultationstage im Rahmen der Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt und verschiedener Workshops (z. B. Thementag im Landeskirchenamt 2019) wurde deutlich, dass die Mitarbeitendenjahresgespräche in der EKM nicht flächendeckend, regelmäßig oder teilweise nicht nach entsprechenden Qualitätsstandards geführt werden. Ebenso erfolgt in einigen Bereichen keine konsequente Umsetzung der im Gespräch getroffenen Vereinbarungen. Eine vom Kollegium des Landeskirchenamtes eingesetzte Arbeitsgruppe überarbeitete die Struktur der Gesprächsinhalte und erarbeitete Vorschläge für eine Verbesserung der Durchführung. In der Zwischenzeit ist die Teilnahme an einem qualifizierten Mitarbeitendenjahresgesprächstraining verbindliche Voraussetzung für die Durchführung der Gespräche. Der Gesprächsleitfaden ist publiziert, verbreitet sowie auf der Webseite der EKM unter der Rubrik: „Service-Fort- und Weiterbildung“ eingestellt worden.

Das Personaldezernat ist in Zusammenarbeit mit den Regionalbischöfinnen und -bischöfen sowie den Superintendentinnen und -superintendenten darum bemüht, dieses zentrale Instrument der Personalentwicklung weiter zu etablieren, ggf. die Verantwortung für die Gespräche auf der Mittleren Ebene zu teilen sowie die Qualität der Gespräche auszubauen und zu sichern.

Weitere Informationen sowie das Formular sind online abrufbar unter:

<https://www.ekmd.de/service/fort-und-weiterbildung/mitarbeitendenjahresgesprach.html>

3.8. Verordnung über die Personalentwicklung von Mitarbeitenden in der EKM

Die Notwendigkeit der Novellierung der Personalentwicklungsverordnung ergab sich aus der im Jahr 2017 durchgeführten Evaluierung des Fortbildungsprogramms der EKM und war zugleich ein Ergebnis des Projektes Personalentwicklung für den Verwaltungsdienst. Sowohl in der Auswertung des Stellungnahmeverfahrens zur Novellierung der Fort- und Weiterbildungsverordnung als auch im Rahmen der Auswertung der Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt in Verbindung mit den im November 2019 durchgeführten Konsultationstagen wurde die Notwendigkeit einer Verordnung zu den Angeboten der Personalentwicklung deutlich.

Nach Beendigung des Stellungnahmeverfahrens im September 2020 hat der Landeskirchenrat die neue Personalentwicklungsverordnung im Dezember 2020 beschlossen. Sie trat zum 01.01.2021 in Kraft. Die Verordnung für die Personalentwicklung gilt für alle öffentlich-rechtlich und privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden im Haupt- und Nebenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, ihrer Kirchenkreise, ihrer Kirchengemeinden, ihrer rechtsfähigen Zusammenschlüsse und kirchlichen Zweckverbände sowie der rechtlich unselbständigen kirchlichen Werke, Einrichtungen und Stiftungen.

Die Neufassung verfolgt das Ziel, die Fortbildungsbereitschaft aller Mitarbeitenden zu erhöhen und die Implementierung der Fortbildungsinhalte in den Berufsalltag zu stärken. Sie eröffnet außerdem verschiedene Möglichkeiten im Bereich der Gesundheitsfürsorge und reduziert den Verwaltungsaufwand bei der Beantragung und der Erstattung von Fort- und Weiterbildungen. Einzelne Instrumente

der Personalentwicklung erfahren durch den Handreichungscharakter eine benutzerfreundliche Standardisierung (z. B. im Bereich Beantragung, Genehmigung und Erstattung).

Die Verordnung berücksichtigt im Besonderen die Ergebnisse der Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt mit den in diesem Zusammenhang durchgeführten Konsultationstagen im November 2019 und die Anforderungen, die sich aus dem Zehn-Punkte-Programm der Landeskirchlichen Personalentwicklung für den Verwaltungsdienst ergeben.

Auf der Grundlage der Personalentwicklungsverordnung und der Geschäftsordnung des Landeskirchenamtes wurde zudem ein Beirat für Personalentwicklung in der EKM eingesetzt. Der Beirat verfolgt u.a. das Ziel, die Personalentwicklung als körperschaftsübergreifende Aufgabe im Verkündigungs- und Verwaltungsdienst zu fördern und die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung und der Personalentwicklung in der EKM zu stärken. Er ermöglicht einen beteiligungsorientierten Austausch zu Themen der Personalentwicklung zwischen Multiplikatoren und Fachabteilungen und bringt die Sichtweisen der unterschiedlichen Anspruchsgruppen in die Weiterentwicklung der Angebote der Personalentwicklung ein.

Der Beirat hat die Aufgabe, Grundsatzthemen der Personalentwicklung zu beraten und inhaltliche Empfehlungen für die Beschlussfassung im Kollegium bzw. im Landeskirchenrat abzugeben. Er nimmt Stellung zu von den Fachabteilungen eingebrachten Beratungsgegenständen und gibt inhaltliche Hinweise bzw. schlägt Schwerpunktsetzungen und Priorisierungen vor. Die Mitglieder des Beirates verstehen sich als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema Personalentwicklung, insbesondere in Bezug auf die Kommunikation der Beratungsgegenstände der Beiratssitzungen zu den entsprechenden Berufsgruppen.

Den Text der Personalentwicklungsverordnung finden Sie unter:

<https://kirchenrecht-ekm.de/document/15111>

3.9. Evaluation des Fortbildungswesens und Umbau der Angebotsstruktur

In weiterer Umsetzung des Kollegiumsbeschlusses vom 27. Februar 2018 wird gegenwärtig in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena das Projekt Evaluation des Fort- und Weiterbildungsangebotes fortgesetzt. Hierbei wurde eine Piloterhebung zur Transferüberprüfung von Fort- und Weiterbildungsangeboten unserer Landeskirche durchgeführt, die gegenwärtig wissenschaftlich ausgewertet und anschließend dem Beirat Personalentwicklung der EKM vorgestellt wird.

Hinsichtlich der weiteren Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen muss – insbesondere nach der Corona-Zeit – zunächst die Verbindlichkeit des Onlinekatalogs für Fort- und Weiterbildungen von allen Anbietern der EKM erneut in den Blick genommen und standardisiert werden.

3.10. Änderung der Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung zum Einstieg in den Beruf (FOEBE) für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst

Eine gemeinsame Richtlinie für die Fortbildungen zum Berufseinstieg regelt seit Juli 2020 die verbindlichen Fortbildungen am Beginn der Berufsbiografie im Verkündigungsdienst für Pfarrerinnen und Pfarrer, ordinierte Gemeindepädagoginnen und ordinierte Gemeindepädagogen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Somit sind die Richtlinien zur Durchführung der Fortbildung in den ersten Amts- und Dienstjahren (FEA und FED) außer Kraft gesetzt und die Ermächtigungsnorm hinsichtlich der Finanzierung der Fortbildung geklärt. FOEBE ermöglicht einheitliche Voraussetzungen für die ersten Amts- bzw. Dienstjahre und stärkt die Attraktivität der Berufsbilder im Verkündigungsdienst. Durch berufsgruppenübergreifende Fortbildungsinhalte bereits am Beginn des Berufslebens wird die Einheit und Gemeinschaft des Verkündigungsdienstes in der EKM verdeutlicht. Die Regelung in Form einer Richtlinie dient auch der Verwaltungsvereinfachung.

In den Jahren 2021 (online) und 2022 (präsenstisch) fanden jeweils einwöchige Einführungskurse als Kurs für alle drei Berufsgruppen im Verkündigungsdienst statt. Neben Elementen des Kennenlernens und der Begegnung lag der thematische Schwerpunkt auf dem Miteinander im Verkündigungsdienst. Wichtige Themen der Verwaltung und kollegialen Beratung waren weitere Programmelemente. Insbesondere bei dem präsenstischen Einführungskurs der FOEBE im Juni 2022 im neuen Format für alle drei Berufsgruppen war es eine Freude zu erleben, wie viel Interesse es aneinander und Lebendigkeit im Miteinander gab. Der Kurs wird in gemeinsamer Verantwortung durch die Studienleiterin im Pastoralkolleg für den Entsendungsdienst, die zuständige Referentin des Pädagogisch-Theologischen Instituts, den Referenten des Kinder- und Jugendpfarramts und den Landeskirchenmusikdirektor als Vertreter des Zentrums für Kirchenmusik geleitet.

Die Begleitung und Beratung innerhalb der FOEBE gewinnt ihr Profil, weil sie nicht Teil von Dienst- und Fachaufsicht ist und gewinnt gleichzeitig Kraft dank einer vertrauensvollen und unterstützenden Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat im Landeskirchenamt. Die Erfahrung zeigt, dass sich eine hohe Zufriedenheit einstellt, wenn die Kolleg*innen an ihren Themen arbeiten können. Eine Frage wird immer drängender: Woher kommt der Impuls für den Systemwechsel?

Den Text der Richtlinie finden Sie unter:

<https://kirchenrecht-ekm.de/document/9811>

3.11. Führungskräfte-Entwicklungsprogramm für den Verkündigungsdienst

Das Programm „Führung stärken – Kräfte wecken – Führungskräfte entwickeln“, welches im Zeitraum von 2019 – 2021 stattfand, wurde in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie für Kirche und Diakonie (fakd) gestaltet und umfasste u. a. Module zu Organisationsentwicklung, Personalführung und -entwicklung und Changemanagement. Weitere Elemente waren kollegiale Beratung in Transfergruppen, Hospitationen und Coaching. Eine Auswahlkommission unter Leitung von OKR Michael Lehmann wählte im Juni 2019 unter den zahlreichen Bewerberinnen und Bewerbern die Teilnehmenden für die zur Verfügung stehenden 10 Plätze aus. Aus der Gruppe der Teilnehmenden sind in der Zwischenzeit vier Personen in Leitungspositionen gewechselt.

In Anlehnung und Weiterführung des Pilotlehrganges von 2014 findet gegenwärtig ein weiteres zweijähriges Führungskräfteentwicklungsprogramm für den Verwaltungsdienst bei der Führungsakademie für Kirche und Diakonie (fakd) in Berlin statt, das unsere Landeskirche in Kooperation mit der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Ev. Kirche im Rheinland durchführt.

3.12. Einbeziehung der Pfarrerschaft in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und Arbeitsschutz

Im Zuge der Umgestaltung und Neuorganisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der EKM kam auch die Berufsgruppe der Pfarrer in den Blick. Weil Pfarrer aufgrund ihrer öffentlich-rechtlichen Anstellung nicht der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegen, waren die Pflichten in diesem Bereich nicht immer im notwendigen Maße präsent. Hier findet ein gerade Kulturwechsel statt, denn selbstverständlich sind und waren die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften auch für Pfarrer verpflichtend. Nicht zuletzt soll auch das der Synode vorgelegte Arbeitsschutzgesetz die Verantwortlichkeiten für unsere Mitarbeiter im Pfarrdienst klären und dazu beitragen, dass durch kontinuierliche Verbesserung vor Ort ein einheitlicher Standard für alle Mitarbeiter in der Dienstgemeinschaft geschaffen wird.

Im Rahmen des Projekts Personalentwicklung für den Verwaltungsdienst wurde unter anderem auch das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement als einheitlicher Standard auch für den Verwaltungsdienst in der EKM identifiziert. Hierzu ging ein Arbeitsauftrag an den Arbeitsschutzausschuss der EKM, der in einer Arbeitsgruppe ein Konzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement für die gesamte Landeskirche erstellt hat.

3.13. Potentiale erkennen und anerkennen – Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand

In der EKM gehen seit dem Jahr 2020 geburtenstarke Jahrgänge in den Ruhestand. Es zeichnet sich schon heute ab, dass nicht alle der dadurch freiwerdenden Stellen wiederbesetzt werden können, obwohl aufgrund des Mitgliederrückgangs Stellen reduziert werden. Andererseits gibt es unter vielen Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand eine große Bereitschaft, weiterhin für gelegentliche oder auch befristet geordnete aktive Dienste zur Verfügung zu stehen. So ist den vielen Ruheständlerinnen und Ruheständlern zu verdanken, dass noch immer in den Gemeinden der EKM so zahlreiche Gottesdienste gefeiert werden können. Sie übernehmen Gottesdienste und Kasualien, lassen sich für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen gewinnen, nehmen Besuchsdienste wahr. Auf Grund ihres lebenslangen Ordinationsversprechens lassen sie sich immer wieder neu in den pastoralen Dienst rufen. Für die EKM sind sie somit eine wichtige, geradezu unverzichtbare Ressource.

Die Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand in der EKM haben mittlerweile mit 964 Personen (Stand 31.12.2021) die Zahl der Aktiven überflügelt. Allein schon diese hohe Zahl legt es nahe, die Aufmerksamkeit der Landeskirche auf diese nicht unerhebliche Gruppe zu lenken. Ganz gleich, ob sie sich weiterhin zu Pfarrdiensten rufen lassen oder nicht, sie haben es verdient, dass ihr Berufsalltag, der von historischen Umbrüchen und großen kirchlichen Veränderungen geprägt war, durch Instrumente landeskirchlicher Begleitung wahrgenommen und gewürdigt wird.

In vielen Kirchenkreisen (aber nicht in allen) versammeln sie sich in Emeritikonventen, die mal in Eigenregie, mal durch die jeweiligen Superintendenturen, bisweilen auch durch eigens dafür beauftragte Pfarrerinnen und Pfarrer organisiert und geleitet werden. Auch berichten die Geschwister im regionalbischöflichen Amt von überregionalen Konventen, für die es mehr oder weniger fest beschriebene Adressatenkreise gibt. Der Landesbischof schließlich lädt jährlich zu Feiern zur Goldenen Ordination ein. Es scheint notwendig, diese Formen der Begleitung zu erfassen und dafür zu sorgen, dass niemand, die oder der die Gemeinschaft mit emeritierten Amtsgeschwistern sucht, ohne ein entsprechendes Angebot ist.

Gleichzeitig legen diese Zahlen nahe, dass es unbedingt in landeskirchlichem Interesse ist, dass die Anträge auf vorzeitige Ruhestandsversetzung nicht auf demselben hohen Stand wie derzeit bleiben. Der folgende Abschnitt widmet sich der Aufgabe, Pfarrerinnen und Pfarrern in ihren letzten Dienstjahren die für diese berufsbiographische Phase wichtige Unterstützungsinstrumente zur Verfügung zu stellen.

3.13.1. Vermeidung von vorzeitiger Ruhestandsversetzung auf Antrag

Instrumente der Personalentwicklung

Zur Vermeidung von vorzeitiger Ruhestandsversetzung haben sich Beratungsangebote über geeignete Instrumente der Personalentwicklung bewährt. Dabei spielen insbesondere folgende Instrumente eine besondere Rolle: die Inanspruchnahme von Mitarbeitendenjahresgesprächen und Supervision, die Durchführung eines Kontaktsemesters in den letzten Dienstjahren, Auszeiten im Kloster zur Stärkung von Gesundheit und Spiritualität, die Inanspruchnahme eines Entlastungsdienstes im Tandemmodell mit einer Kollegin oder einem Kollegen im Entsendungsdienst, die Möglichkeit zur Übernahme einer Kreispfarrstelle im Vertretungsdienst oder ggf. auch die Reduzierung des Dienstumfangs.

Bilanz- und Orientierungstage für die letzten Dienstjahre

Zu den Ergebnissen der vom Personaldezernat einberufene Arbeitsgruppe „Flankierende Maßnahmen zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr“ gehörte unter anderem die Empfehlung für die Erarbeitung eines speziellen, regelmäßigen Kursangebotes für die letzten Dienstjahre im Pastoralkolleg Drübeck im Rahmen der bereits implementierten Bilanz- und Orientierungstage für Pfarrerinnen/Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagoginnen/ordinierte Gemeindepädagogen der EKM. Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat auf seiner Sitzung am 1. Dezember 2015 die Implementierung der Bilanz- und Orientierungstage für die letzten Dienstjahre beschlossen. Gemeinsam mit dem Rektor des Pastoralkollegs erarbeitete das Referat Ausbildung/Personalentwicklung ein entsprechendes Curriculum für dieses spezielle Kursangebot.

Zielgruppe dieser Fortbildung sind Pfarrerinnen und Pfarrer sowie ordinierte Gemeindepädagoginnen und ordinierte Gemeindepädagogen ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Ein entsprechender Zeitabstand zum tatsächlichen Eintritt in den Ruhestand bietet die Möglichkeit, die eigenen Ressourcen zu evaluieren und kommende Herausforderungen für die Gestaltung der letzten Berufsphase gezielt in den Blick zu nehmen. Durch eine zeitige Teilnahme an den Bilanz- und Orientierungstagen können auch langfristige Vorbereitungen für den Ruhestand angeregt werden, wie z.B. die Teilnahme an Fortbildungen für eventuelle spezielle Aufgaben im Ruhestand. Allerdings ist es ebenso gut möglich, die Teilnahme am Bilanz- und Orientierungskurs hinauszuschieben und dafür einen für die jeweilige Situation passenden Zeitpunkt zu wählen. Die Anmeldequote der Eingeladenen in den letzten Dienstjahren liegt bei ca. 75 Prozent. Inhaltlich arbeitet das Pastoralkolleg auch in diesem Kurs mit bewährten berufsbiographischen Impulsen, thematischen Impulsen in Bezug auf altersgerechte Arbeitsgestaltung, Salutogenese und Resilienz, Reflexion pastoraltheologischer Gesichtspunkte der letzten Dienstjahre, Kollegialer Beratung, Bibelarbeiten und geistlicher Gemeinschaft. Das Personaldezernat der Landeskirche berät die Kolleginnen und Kollegen zu dienstrechtlichen Aspekten und Unterstützungsangeboten der Landeskirche für die letzten Dienstjahre sowie Informationen zum Dienst im Ruhestand.

3.13.2. Entsendungs- und Entlastungsdienst

Seit 2015 wird in einzelnen Kirchenkreisen der EKM das Modell eines besonderen Tandems erprobt: der Entsendungs- und Entlastungsdienst. Voraussetzung ist, dass in längstens drei Jahren eine Pfarrerin / ein Pfarrer in den Ruhestand zu treten beabsichtigt, aber bis zur Erreichung des Ruhestandsalters (sei es aus Gründen der Neustrukturierung der Stelle, sei es aus gesundheitlichen Gründen) eine Entlastung angeraten ist. Hier kann innerhalb einer Stellenkombination – bei einer sich überlappenden Dienstzeit – bereits eine Pfarrerin / ein Pfarrer im Entsendungsdienst tätig werden, die bzw. der im günstigen Fall nach dem Ruhestandseintritt der zu entlastenden Personen deren Stelle oder – nach einer Veränderung der kreiskirchlichen Stellenstruktur – eine neue Stelle in den betreffenden Pfarrbereichen übernimmt. Da für den Kirchenkreis auf Grund einer solchen Konstellation doppelte Personalkosten anfallen, übernimmt die Landeskirche aus dem Kontingent der Pfarrstellen für besondere Aufgaben die Hälfte der entstehenden Mehrkosten.

Vorausgesetzt wird die Errichtung einer Kreispfarrstelle mit mindestens 50%, üblicherweise aber vollem Dienstumfang für 5 Jahre durch die Kreissynode. Aus Zeitgründen kann es sein, dass die Ausnahmeregelung in der Verfassung der EKM, Art. 44 Abs. 2 angewandt werden muss.

Eine Dienstwohnung wird für den Pfarrer im Entsendungsdienst im Bereich der künftig vergrößerten Pfarrstelle vorausgesetzt.

Der künftige Ruheständler verbleibt entweder in seiner Dienstwohnung oder kann für die Zeit des Entlastungsdienstes bis zum Ruhestandseintritt auf eigenen Antrag hin von der Residenzfrist befreit werden, wenn er bereits seine Ruhestandswohnung (auch außerhalb seines Dienstbereiches) beziehen möchte.

Der Kreiskirchenrat entscheidet dabei, wie der Einsatz des Pfarrers im Entsendungs-/Entlastungsdienst gestaltet wird. Dies kann im Sinne einer „Stellenteilung“ mit dem Entlasteten (weil der größer gewordene Pfarrbereich oder die gesundheitliche Situation dies erfordert) geschehen. Alternativ könnte der Entlastungsanteil (mind. 50% Gemeindepfarrdienst) durch den Kirchenkreis befristet durch einen überregionalen Auftrag auf 100% ergänzt werden.

Nach Ende der Entsendungszeit können Gemeinde und Entsendungspfarrer entscheiden, ob die Bewerbung auf diese – dann freie – Pfarrstelle oder eine andere Pfarrstelle der EKM erfolgt.

Die Mitfinanzierung der Personalkosten für den Pfarrer im Entsendungs-/Entlastungsdienst durch die Landeskirche erfolgt hälftig abhängig vom Stellenumfang und nicht länger als drei Jahre.

Insgesamt wurde das Modell in der EKM 19-mal umgesetzt.

Nach mehrjähriger Praxis stellt sich die Situation wie folgt dar:

- Für die ältere Kollegin bzw. den älteren Kollegen ist ein solches Modell attraktiv und wird gern nachgefragt. (Probleme haben sich lediglich da ergeben, wo mangels Kommunikation im Kirchenkreis die zu entlastende Person erst spät oder gar nicht davon erfahren hat, dass sie der Entlastung bedarf, und diese Irritation den Beginn der Zusammenarbeit mit der Pfarrerin / dem Pfarrer im Entsendungsdienst überschattet.) Insgesamt darf aus der Sicht älterer Stelleninhaber ein überaus positives Echo konstatiert werden.
- Für die jüngere Kollegin bzw. den jüngeren Kollegen ergeben sich aber Fragen. Die Befürchtung, ein Entsendungs- und Entlastungsdienst sei gewissermaßen eine Fortsetzung des Vikariats mit einem Quasi-Mentorat und die selbstständige Wahrnehmung des Dienstes stünde in Frage, kann nur durch Begegnungen und eine ausreichende Thematisierung ausgeräumt werden. Attraktiv ist es dann, wenn auch die Pfarrerin oder der Pfarrer im Entsendungsdienst wiederum – z.B. in der Lebensphase mit kleinen Kindern – aus der Entlastung durch die ältere Person einen Gewinn erkennen kann.
- Insgesamt ist festzustellen, dass meist, aber nicht immer ein direkter Anschluss gelingt. Es gibt Fälle, in denen am Ende des Entsendungsdienstes eine Fortbewerbung auf eine andere Stell erfolgte. In einem Fall wurde auf Grund ungünstiger Umstände eine Umentsendung erforderlich.

Jahr	Anzahl der E/E-Fälle	Bewerbung um Entsendungsstelle	Ausscheiden aus der Entsendungsstelle
2015	2	2	---
2016	1	1	---
2017	4	-	4
2018	2	2	---
2019	4	2, absehbar + 2	---
2020	3	absehbar 1	2
2021	2	Noch in Entsendung	
2022	1	Noch in Entsendung	

3.13.3. Hinausschieben des Ruhestandes, Wiederverwendung und Dienst im Ruhestand, Verwaltungsvorschrift für die Wahrnehmung von Diensten nach Ruhestandsversetzung und im Ruhestand

Bei einigen Pfarrerinnen und Pfarrern besteht das Bedürfnis, über die gesetzliche Ruhestandsgrenze hinaus tätig zu sein. Im Hintergrund steht zuweilen der Umstand, dass der Höchstruhegehaltssatz aufgrund der Berufsbiografie deutlich unterschritten wird oder dass man den Eintritt in den Ruhestand als einen gestreckten Übergang gestalten möchte. Auch besteht das Erfordernis, bereits praktizierte Dienste im Ruhestand auf eine solidere rechtliche Basis zu stellen. Daher wurden die Ruhestandsgrenzen im Pfarrdienstgesetz der EKD weiter flexibilisiert, indem das freiwillige Arbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze in unterschiedlichen Formen länger ermöglicht wird. Hierzu bestehen in der EKM drei rechtliche Möglichkeiten:

Mit Wirkung vom 01.01.2020 eröffnete das Pfarrdienstgesetz der EKD (§§ 87a, 95a und 94a PfdG.EKD) neben den bereits geschaffenen Möglichkeiten des Hinausschiebens des Ruhestandsbeginns und der Wiederverwendung nach einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit ausdrücklich auch die Wiederverwendung im kirchlichen Interesse und den Dienst im Ruhestand. Die notwendige „Anschaltung“ der Regelung über die Wiederverwendung im kirchlichen Interesse durch Änderung des Pfarrdienstausführungsgesetzes erfolgte mit Wirkung vom 01.01.2022. Mit Wirkung vom 1.08.2022 beschloss das Kollegium eine Verwaltungsvorschrift zu den genannten Regelungen, die die Voraussetzungen hinsichtlich der Person und der Stelle näher ausgestalten und das dienstliche und landeskirchliche Interesse an den verschiedenen Instrumentarien näher definieren. Eingang in die Verwaltungsvorschrift fand auch, nahezu unverändert, die Handreichung für die Beauftragung von Ruheständlern vom 27. Oktober 2014 in der Fassung vom 01.12.2015.

Die Landeskirche begrüßt bei Vorliegen der Voraussetzungen den Wunsch, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus im aktiven Dienstverhältnis oder auch im Ruhestand Dienste zu tun. Es muss jedoch betont werden, dass unabdingbare Voraussetzung die Zustimmung der oder des Betroffenen ist und damit auch kein (moralischer) Druck ausgeübt werden darf. So geht die Initiative für die Versehung eines Dienstes in den genannten Fällen in der ganz überwiegenden Zahl der Fälle von den betroffenen Personen selbst aus.

3.13.4. Ruhestandsbeauftragte der EKM

Im Juni 2020 wurde Pfarrerin im Wartestand Angelika Greim-Harland mit der Begleitung der geistlichen Arbeit im Ruhestand beauftragt. Diese Beauftragung geschah mit Blick auf das Verhältnis von Pfarrer*innen / ord. Gemeindepädagog*innen im aktiven Dienst zu denen im Ruhestand und den hohen Ruhestandseintrittszahlen in der EKM.

Über das rein zahlenmäßige Verhältnis hinaus ist es klug, den „Schatz“ der Ruheständler*innen neu wahrzunehmen und diese Ressource für die Kirche zu erhalten und in Wandlungsprozesse einzubeziehen. Dabei geht es im Unterschied zu früheren Zeiten nicht mehr einfach darum, lebenslang angesammelte Erfahrungen bloß weiterzugeben. Worauf es heute ankommt, ist das Vorleben und die Weitergabe einer Haltung, die als erworbene, leidgeprüfte, humorvoll bewährte Lebenshaltung zu überzeugen vermag.

Bisherige Arbeitsfelder der Ruhestandsbeauftragten waren:

- Aufbau einer Internetseite zum Thema „Älterwerden im Pfarrdienst“, um die Themen rund um den Ruhestand zu bündeln und zugänglich zu machen. Herzstück der Seite ist ein Onlineportal unter der Überschrift: „Zeit zu verschenken“, auf dem sich Dienste-Suchende und Dienste-Bietende treffen können. Dieses Portal wird zurzeit nur von Dienste-Suchenden genutzt, die Schwelle sich als Ruheständler*in dort anzubieten, scheint hoch zu sein. Über dieses Angebot sollte noch mehr informiert werden, denn es ist eine ergänzende Kommunikationsmöglichkeit in unserer Kirche.
- Ein weiteres Arbeitsfeld war die Entwicklung eines neuen Kursangebotes im Pastoralkolleg für diese Zielgruppe. Im April 2022 fand der erste Kurs statt. „Ich bin so frei – pastoraler Dienst im Ruhestand“. Die Erfahrung zeigte eine große Freude darüber, als Ruheständler*in von der Landeskirche wahrgenommen zu werden, ein Angebot zur Reflexion ihrer Arbeit zu bekommen und ein Dankeschön dafür zu hören. Diese Arbeit sollte unbedingt fortgesetzt werden. Für 2023 ist ein neuer Kurs geplant.
- Weitere Arbeitsfelder sind: Mitarbeit an verlässliche Rahmenbedingungen für den Einsatz, punktuelle Begleitung und Vernetzung mit Akteuren außerhalb der Landeskirche (z.B. Evangelische Zehntgemeinschaft Jerichow)

Ausblick

- Die wachsende Gruppe der Ruheständler*innen in der Landeskirche nicht als Last, sondern als Ressource wahrnehmen. (Umgangskultur)
- Die Zuständigkeiten für diese Personengruppe auf den verschiedenen Ebenen beschreiben, strukturell besser verankern und transparente Angebote weiterführen oder erarbeiten.
- Die Verbundenheit der Ruheständler*innen mit der Landeskirche und den Kirchenkreisen zu stärken und die geleisteten Dienste zu würdigen

Die Webpräsenz „Älterwerden im Pfarrdienst“ finden Sie hier:

<https://www.ekmd.de/service/aelterwerden-im-pfarrdienst/>

3.14. Entwicklungen im Dienstrecht

Durch eine Vielzahl von Rechtsanpassungen hat die EKM die dienstrechtlichen Bedingungen für ihre öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisse Schritt für Schritt verbessert. Einen Teil der Neuregelungen stellen wir Ihnen im Folgenden vor:

3.14.1. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Anwendung und Durchführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen

Die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Anwendung und Durchführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte erhalten seither einen Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe der Hälfte des Beitrages, höchstens jedoch 300,00 €. Die Kappungsgrenze wurde somit um 150 € angehoben. Grund ist, dass der Anreiz, in der gesetzlichen Krankenversicherung zu bleiben bzw. in diese einzutreten erhöht werden sollte, um langfristig das Beihilfesystem zu entlasten.

3.14.2. Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD

Die geänderte Fassung des Pfarrdienstausführungsgesetzes trat am 1.01.2019 in Kraft. Mit der Änderung wurde die Altersgrenze für die Übernahme in das öffentlich-rechtliche Probendienstverhältnis von der Vollendung des 35. Lebensjahres auf die Vollendung des 38. Lebensjahres angehoben. Darüber hinaus wurde die Ermächtigungsgrundlage für die Annäherung der Vergütung der im privatrechtlichen Dienstverhältnis angestellten Pfarrerrinnen und Pfarrer geschaffen. Beide Änderungen dienen dazu, die Attraktivität des Pfarrdienstes in der EKM angesichts der Konkurrenzsituation unter den Gliedkirchen der EKD durch einen abgesicherten Status und auch durch finanzielle Anreize zu erhöhen.

3.14.3. Reisekostenverordnung, Fahrtkostenerstattung bei Einsatz einer privaten Bahn-Card 100, Erhöhung der Wegstreckenentschädigung

Der Landeskirchenrat hat 7.09.2019 die Änderung der Reisekostenverordnung mit Wirkung vom 1. November 2019 beschlossen. Durch die Änderung ist nunmehr auch die Erstattung fiktiver Kosten direkt nach Durchführung der Dienstreise bei Nutzung einer BahnCard 100 bis zu ihrer Amortisierung möglich. Die Regelung der EKM geht damit weiter als die Möglichkeit, die ein Rundschreiben des Bundesinnenministeriums benennt. So erfolgt die Erstattung immer auf der Grundlage von 50 % des regulären Fahrpreises, ohne dass am Ende der Gültigkeitsdauer der BahnCard eine Wirtschaftlichkeitsprüfung erfolgen muss.

Des Weiteren sind auf Grund der Anfang 2022 erheblich gestiegenen Spritpreise mit Wirkung vom 01.04.2022 die Wegstreckenentschädigung um 8 bzw. 5 Cent je Kilometer angehoben worden.

3.14.4. Verordnung über die Beschäftigung von Pfarrerinnen und Pfarrern in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis

Der Landeskirchenrat hatte sich bereits in seiner Sitzung am 04./05.2018 dafür ausgesprochen, Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis, deren Aufgaben sich nicht von den Aufgaben der Pfarrerinnen und Pfarrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis unterscheiden, auch einen finanziellen Ausgleich zu gewähren. Am 13.12.2019 beschloss der Landeskirchenrat die Verordnung über die Beschäftigung von Pfarrerinnen und Pfarrern in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis, die den Pfarrern im Angestelltenverhältnis eine zu dynamisierende Zulage in Höhe von 800 € monatlich und Familienzuschläge der Stufen 1 und 2 gewährt. Die meisten Pfarrerinnen und Pfarrer der EKM im Angestelltenverhältnis haben das Angebot der entspr. Änderung ihrer Arbeitsverträge angenommen.

3.14.5. Gesetzesvertretende Verordnung zur Anpassung der Anwärter- und Vikarsbezüge

Im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz des Bundes wurden mit Inkrafttretenszeitpunkt 01.03.2020 die Anwärterbezüge um 750 € monatlich angehoben, um einen größeren finanziellen Anreiz für Nachwuchskräfte zu schaffen. Das Personaldezernat der EKM hat daraufhin im Geleitzug mit der Mehrzahl der Gliedkirchen der EKD empfohlen, die Anhebung nachzuvollziehen, um im Kontext der Gliedkirchen der EKD für Vikare auch finanziell attraktiver zu werden und konkurrenzfähig zu bleiben. Als anteilige Gegenfinanzierung sieht die vom Landeskirchenrat mit Wirkung vom 01.03.2020 erlassene gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes allerdings vor, den Bemessungssatz für die Vikarsbezüge von 95 % auf 90 % abzusenken. Damit ist eine Harmonisierung aller Besoldungen in der EKM auf die Höhe von 90% der Bundesbeamtenbesoldung verbunden.

3.14.6. Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung Pfarrer und der Urlaubsverordnung Kirchenbeamte

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde in die Urlaubsverordnungen aufgenommen, dass mit Zustimmung des Kollegiums des Landeskirchenamtes über den bereits geregelten Sonderurlaub hinaus aus wichtigen persönlichen Gründen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden kann. Das Kollegium des Landeskirchenamtes legt die Voraussetzungen, unter denen der Sonderurlaub gewährt wird, und dessen Dauer fest. Entsteht der Bedarf für den Urlaub durch ein Ereignis, das mehrere Berechtigte in gleicher Weise betrifft, dienen vergleichbare Regelungen für Mitarbeitende im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis im Rahmen der Zustimmung als Maßstab. Die erste Festlegung traf das Kollegium, indem es bei Schließung von Betreuungseinrichtungen wie Schulen, KiTas und Pflegeeinrichtungen für 2021 über die bisherigen Regelungen hinaus weiteren Sonderurlaub gewährt.

3.14.7. Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung Pfarrer; Regelung zur Erweiterung der Möglichkeit zu Gewährung von Sonderurlaub zur Wahrnehmung von Therapieaufenthalten in Klöstern und Kommunitäten

Eine weitere Festlegung der Gewährung von Sonderurlaub wurde für längstens 3 Monate für den Aufenthalt in Klöstern und Kommunitäten zu Therapiezwecken im Rahmen der Gesundheitsfürsorge getroffen. Bisher ließen sich die Betroffenen für diese Aufenthalte in der Regel krankschreiben.

Angesichts der Hervorhebung der Gesundheitsfürsorge als präventive Maßnahme auch in der Personalentwicklungsverordnung erschien die Krankschreibung allein jedoch nicht mehr als sachgerecht.

3.14.8. Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der EKM aus Anlass des Dienstrechtsänderungsgesetzes der EKD

Die Neuregelung von Kindererziehungsleistungen in Versorgung und Rentenversicherung durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) und das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz) machten Änderungen im Versorgungsgesetz der EKD notwendig. Insbesondere wird in der Rentenversicherung die sog. Mütterrente II geregelt. Der staatliche Gesetzgeber will damit den Müttern, die in ihrer Erwerbsbiografie durch die Erziehung von Kindern Nachteile erleiden, einen Ausgleich schaffen. Inzwischen wird durch weitere neue Regelungen eine Gleichbehandlung von Beamt*innen und Rentner*innen hinsichtlich dieser Zeiten angestrebt, die mit der Umsetzung der Mütterrente III (die noch nicht abgeschlossen ist) endgültig vollzogen werden soll. Die EKD und Gliedkirchen der EKD, die bisher die Mütterrenten unter bestehenden Voraussetzungen auf die Versorgung angerechnet haben, mussten ihr Recht ändern, damit Mütter zukünftig auch tatsächlich in den Genuss der Mütterrente kommen. Die EKM hat die Anrechnungsvorschrift des § 35 Abs. 2 BVG-EKD schon seit Inkrafttreten des Gesetzes ausgeschlossen, so dass Änderungsbedarf nur hinsichtlich einiger Übergangsbestimmungen bestand.

3.14.9. Kirchengesetzes zur Regelung der Wiederverwendung nach Beginn des Ruhestandes

Zur Flexibilisierung des Ruhestandes wurde im Pfarrdienstgesetz der EKD und im Kirchenbeamten-gesetz der EKD drei rechtliche Möglichkeiten näher ausgestaltet:

- Hinausschieben des Ruhestandes (§ 87a Pfarrdienstgesetz.EKD, PfdG.EKD, § 66a Kirchenbe-amtengesetz.EKD, KBG.EKD)
- Dienst im Ruhestand (§ 94a PfdG.EKD, § 72a KBG.EKD) und
- die Wiederverwendung in einem aktiven Dienstverhältnis nach Beginn des Ruhestandes (§ 95a PfdG.EKD, § 73a KBG.EKD).

Während die Regelungen über das Hinausschieben des Ruhestandes und den Dienst im Ruhestand automatisch auch für die Gliedkirchen der EKD gelten, handelt es sich bei der Wiederverwendung in einem aktiven Dienstverhältnis nach Beginn des Ruhestandes um eine Regelung, die durch die Aus-führungsgesetze der Gliedkirchen der EKD „angeschaltet“ werden muss. Diesem Zweck dient das Kir-chengesetz, das die Möglichkeit der Wiederverwendung sowohl für PfarrerInnen als auch für Kir-chenbeamtInnen eröffnet.

3.15. Entwicklungen im Arbeitsrecht

In dem vergangenen Berichtszeitraum ist auch im Bereich des Arbeitsrechts in der EKM einiges ge-leistet und verändert worden. Vier wichtige Punkte seien hierbei herausgegriffen:

3.15.1. Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission für den verfassten kirchlichen Bereich

In den vergangenen Jahren wurde das Arbeitsrecht für die privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter in der verfassten Kirche immer durch die Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost beschlossen und festgelegt. Die Geschäftsstelle dieser Kommission wurde von der EKD verantwortet.

Die EKM und die Landeskirche Anhalt nahmen seinerzeit als letzte Gliedkirchen der EKD noch an dieser Arbeitsrechtlichen Kommission teil. Zwischenzeitlich ist es gelungen, diese Arbeitsrechtliche Kommission aufzulösen und auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission zur Setzung der Arbeitsbedingungen kirchlicher Mitarbeiter zu installieren.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann man sagen, dass die Arbeitsrechtliche Kommission Mitteldeutscher Kirchen, denn auch die Landeskirche Anhalt beteiligt sich an dieser Kommission, ein voller Erfolg geworden ist.

Es konnte nicht nur die Kontinuität zu den bisherigen Arbeitsrechtregelungen gewahrt bleiben, sondern vielmehr ist es auch gelungen, eine zukunftsweisende gemeinsame Arbeitskultur zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervetretern in der Kommission zu etablieren. Wichtige Entscheidungen konnten und können nun in vertrauensvoller Zusammenarbeit sachgerecht und schnell getroffen werden. Viele große Projekte aus der Vergangenheit wurden innerhalb der ersten Monate der Tätigkeit der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission umgesetzt.

3.15.2. Umstellung des Tarifs für den Sozial- und Erziehungsdienst

Ein wichtiges Beispiel und gleichzeitig die größte Veränderung im Tarifsystem der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung bildete hierbei die Umstellung der Arbeitsrechtsregelungen für Erzieherinnen und Erzieher. Aus diesem bis dahin im Gesamttarif integrierten Bereich, von dem immerhin ca. 3.500-4.000 Mitarbeitende betroffen sind, wurde der Sondertarif Sozial- und Erziehungsdienst mit eigenen Eingruppierungs- und Entgeltregelungen geschaffen.

Insgesamt führte diese Umstellung für viele Mitarbeitende zu einer deutlichen Verbesserung der Vergütung, was wesentlich zur Steigerung der Attraktivität des Erzieherberufes in kirchlichen Kindertagesstätten beigetragen hat. Gleichzeitig wurde damit auch ein großes Hemmnis bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter aus dem Weg geräumt.

Die neuen Arbeitsvertragsbedingungen unterscheiden sich im Wesentlichen nicht mehr von denen des öffentlichen Dienstes, was auch die Refinanzierung dieser wichtigen Arbeit deutlich erleichtert.

Bei derart bedeutenden tariflichen Änderungen ist es zu erwarten, dass im Zusammenhang mit der Umstellung zunächst Rückfragen und ggf. auch Beschwerden auftreten. In Anbetracht der hohen Anzahl betroffener Mitarbeitenden waren die tatsächlich aufgetretenen Streitfälle (nämlich genau 2) zu vernachlässigen.

Im Ergebnis ist demnach auch die Überleitung der Personalfälle gelungen. Für diesen Erfolg gebührt vor allem den vielen Personalsachbearbeitern in den Kreiskirchenämtern ein großer Dank.

3.15.3. Auswirkungen der Corona-Pandemie

Auch im Umgang mit den Konsequenzen, die sich aus der Corona-Pandemie ergeben haben, war die Arbeitsrechtliche Kommission flexibel und handlungsfähig. Innerhalb kürzester Zeit wurde hier eine sozial ausgewogene Kurzarbeiterregelung gefunden, die es vor allem den evangelischen

Tagungs- und Begegnungsstätten ermöglichte, die mit den Betriebsschließungen verbundenen wirtschaftlichen Nachteile zumindest teilweise zu kompensieren und das Personal weiterhin an die Häuser zu binden.

Davon unabhängig ist es äußerst erfreulich, dass – anders als in anderen Gliedkirchen der EKD – auf dem Gebiet der EKM im Verkündigungsdienst von der Kurzarbeiterregelung kein Gebrauch gemacht wurde. Hier hat sich unsere Kirche als verlässlicher sicherer Arbeitgeber erwiesen. Schwerwiegende finanzielle Nachteile für unsere Mitarbeitenden wurden hierdurch vermieden. Der Phantasie einzelner Dienststellen bei der Entwicklung neuer Formen des Dienstes unter Pandemiebedingungen gebührt große Anerkennung.

Das Referat Arbeitsrecht leistete hier umfangreiche Beratungstätigkeit bei der Umsetzung von „Homeoffice“, Zeiterfassung aber auch beim Infektionsschutz am Arbeitsplatz. Mittlerweile haben sich hier in allen personalführenden Dienststellen der EKM Arbeitsweisen und Routinen etabliert, mit denen der nach wie vor bestehenden Pandemiesituation professionell und handlungssicher begegnet werden kann.

3.15.4. Arbeits- und Gesundheitsschutz in der EKM

Zu Beginn des Berichtszeitraums veränderte sich auch die Zuständigkeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Landeskirchenamt. Die Stelle des Koordinators für Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde im Referat Arbeitsrecht angesiedelt und ein personeller Wechsel wegen Ruhestandseintritt vollzogen.

Nach einer Analyse des Ist-Standes gleich zu Beginn der Aufgabenübernahme wurde umgehend mit der Verbesserung der Ortskräftestruktur sowie der Schaffung verbindlicher Standards nach dem neuen Präventionskonzept zwischen der EKD und der Verwaltungsberufsgenossenschaft begonnen. Die dazugehörigen Rahmenbedingungen wurden mit Vertretern der mittleren Ebene verbindlich vereinbart und vom Kollegium des Landeskirchenamtes beschlossen.

Unbesetzte Stellen der Ortskräfte wurden zwischenzeitlich vollständig nachbesetzt. Die nach dem Konzept notwendigen Begehungen in den einzelnen Kirchengemeinden wurden optimiert und die Zahlen der Arbeitsschutzbetreuungen deutlich erhöht.

Hierfür gab es auch eine dringliche Notwendigkeit, da die Verwaltungsberufsgenossenschaft die Erfüllung der Standards aus dem Präventionsabkommen evaluieren wird. Hier darf die EKM aber zuversichtlich auf ein positives Prüfergebnis hoffen.

Teil der Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der EKM ist nun auch das der Synode vorliegende Arbeitsschutzgesetz, mit dem die bestehenden Standards festgeschrieben und für alle haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten transparent abgebildet werden. Dieser gesamte Arbeitsbereich befindet sich insoweit auf einem positiven Weg der kontinuierlichen Verbesserung.

3.15.5. Verbesserung der Versorgungssituation ehemaliger Mitarbeitender der östlichen Gliedkirchen

Gemäß der Empfehlung der Arbeitsgruppe „Altersversorgung Ost“ wurde die Einführung einer Jahressonderzahlung für ehemalige langjährige Mitarbeitende zur Verbesserung der Rentenleistung in den Sonderformen der betrieblichen Altersversorgung der östlichen Gliedkirchen (Treuegeld, Dankrente, VERKA, HEUBECK pen@min GmbH (ehemals Compendata) in identischer Höhe von jährlich jeweils 200,00 € brutto mit Auszahlung im November, erstmalig im Kalenderjahr 2020 beschlossen.

4. Aufgabe 2: Die EKM steht vor der Aufgabe, mehr Menschen für den Verkündigungsdienst in der EKM zu gewinnen.

4.1. Hinsichtlich der Gewinnung von Pfarrerinnen und Pfarrern sollen neben den in der EKM üblichen Zugängen – universitäres Theologiestudium mit dem Abschluss Erste Theologische Prüfung bzw. Studium der Evangelischen Religions-/Gemeindepädagogik mit dem Abschluss Master Evangelische Gemeindepädagogik – weitere, verstärkt auch berufs begleitende Zugänge in den Blick geraten.

4.1.1. Landeskirchliche Präsenz am Studienort: Aufbau einer Kirchlichen Studierendenbegleitung in Halle und Jena

Die Gewinnung, Begleitung und Förderung des akademischen Nachwuchses für den ordinierten Verkündigungsdienst bedarf angesichts der Herausforderungen, vor denen alle EKD-Gliedkirchen stehen, besonderer Aufmerksamkeit. Die Zahl der Studierenden der Theologie und der Gemeindepädagogik ist deutschlandweit genauso rückläufig wie die Zahlen der Studierenden auf unserer Landesliste (momentan 71 Studierende) und die der Absolventen. In diesen Zahlen bildet sich unsere gesellschaftliche Wirklichkeit ab: der demographische Wandel und der Fachkräftemangel, der alle Branchen betrifft.

Die beiden halben Stellen der Kirchlichen Studierendenbegleitung sind in Halle und Jena mittlerweile gut etabliert. Seit dem 01.11.2018 ist die Stelle in Halle mit Pfarrer Hans-Martin Krusche-Ortmann besetzt, seit dem 01.01.2020 die in Jena mit Pfarrerin Dr. Karen Schmitz. Hauptaufgaben sind das Begleiten der Studierenden (einen Resonanzraum für Lebensfragen bieten, Berufung klären), das Angebot studienbegleitender Veranstaltungen (z.B. einen Rhetorik-Workshop), die Studierendenförderung sowie die Werbung für die EKM als mögliche Dienstgeberin. Dafür ist die Präsenz an den Theologischen Fakultäten und der EH Berlin wichtig und hilfreich (z.B. bei der Semestereröffnung oder der Vollversammlung). Die Verantwortung des Seminars für die Begleitung des Gemeindepraktikums liegt in Halle bei Hans-Martin Krusche-Ortmann. Entscheidend ist es, die kirchlichen Kontaktflächen mit den Studierenden zu entdecken und wahrzunehmen.

Grob gefasst lassen sich die Studierenden in zwei Gruppen einteilen: die einen sind sich der Bindung zu einer Landeskirche schon sicher und ordnen sich gern dem entsprechenden Konvent der Theologiestudierenden zu, für die anderen ist ihr Berufsweg noch nicht entschieden, deshalb halten sie sich möglichst viele Optionen offen und binden sich nicht an eine konkrete Landeskirche. Durch die Präsenz der Studierendenbegleitung vor Ort an den Theologischen Fakultäten ergibt sich die Möglichkeit, zu diesen Studierenden Kontakt aufzubauen. Die Entscheidung, den Pfarrberuf in der EKM zu ergreifen zu wollen, ist für einige Studierende ein längerer Prozess, dessen Begleitung vor Ort notwendig ist. Eine Rückmeldung an Karen Schmitz in Jena verdeutlicht dies: „Ohne die Studierendenbegleitung wüsste man gar nicht, an wen man sich mit Fragen zum Theologiestudium und Pfarrberuf in der EKM wenden könnte“.

DIE große Herausforderung ist die Nachwuchsgewinnung in der EKM. Es sind in erster Linie vor allem kirchlich gebundene junge Menschen, die sich für ein Studium der Theologie oder Gemeindepädagogik (und damit den ordinierten Verkündigungsdienst) begeistern lassen. Dafür braucht es Multiplikator*innen unter den Mitarbeitenden (auch im Religionsunterricht) und den Gemeindegliedern, die Jugendliche daraufhin gezielt ansprechen. Daneben ist die landeskirchliche Werbung zur

Nachwuchsgewinnung auf großen Jugendveranstaltungen wie beim Konfi-Teamer-Camp in Wittenberg, beim Christival in Erfurt oder dem Jugendfestival der EKM in Volkenroda wichtig. Eine umfangreiche Untersuchung im deutschsprachigen Raum von Maximilian Baden hat gezeigt, dass die Pfarrpersonen die entscheidenden Katalysatoren für die Entscheidung zum Theologiestudium sind und dem Wunsch, den Pfarrberuf ergreifen zu wollen. Deshalb sind (berufs-) zufriedene Pastor*innen gleichzeitig Nachwuchswerbung. Ein wesentliches Hindernis für die Entscheidung, in der EKM arbeiten zu wollen, ist die Sorge, 18 Dörfer übernehmen zu müssen. Wenn der gewünschte Einsatzort schon im Vikariat nicht angeboten wird, dann ist die Perspektive die Landeskirche zu wechseln, nur ein kleiner Schritt, da sich EKD-weit viele Alternativen bieten. Insgesamt jedoch hat die EKM unter den Theologiestudierenden einen guten Ruf: Sie setzt sich ein und geht neue Wege.

Wünschenswert und sinnvoll wäre eine gemeinsame Werbung für alle kirchlichen Berufe. Die Wahrnehmung der Kirche als möglicher Arbeitgeber würde sich dadurch leichter verbreiten lassen. Die EKD lanciert diesen Gedanken gerade unter der Bezeichnung „Beruf trifft Kirche“. Die gleichnamige Webseite bietet dabei Anknüpfungspunkte bis in die Landeskirchen hinein. Die Studierendenbegleitung wird damit auch im Rahmen des „Netzwerkes Nachwuchsgewinnung“ der EKD beim Kirchentag 2023 präsent sein.

Konzeptionell haben sich die Synergiemöglichkeiten dieser Aufgabe der Studierendenbegleitung mit den beiden Stellen der Studieninspektorate am Karl-von-Hase-Haus in Jena und mit dem Evangelischen Konvikt in Halle zu verbinden sowie auch beide Theologischen Fakultäten in diesem Konzept zu integrieren als sinnvoll und zielführend erwiesen.

4.1.2. Kirchliche Wohn- und Lebensgemeinschaften an den Studienorten Halle und Jena

Kirchliche Stiftungen der EKM sind Trägerinnen von insgesamt vier Konvikten an den Hochschulstandorten Halle und Jena mit insgesamt ca. 200 attraktiv zentralen und preiswerten Wohnheimplätzen für Studierende der Theologie, der Kirchenmusik und anderer Fachrichtungen. In den Konvikten leben und studieren vorwiegend Studierende der Theologie und der Kirchenmusik, aber auch anderer Fachrichtungen, und fördern somit das Zusammenleben und den interdisziplinären Austausch innerhalb einer christlichen Lebensgemeinschaft.

In Jena:

Evangelisches Studentenhaus Karl von Hase
<https://www.theologie.uni-jena.de/hase-haus>

In Halle (Saale):

Evangelisches Konvikt – Studienhaus der Kirchenprovinz Sachsen in den Franckeschen Stiftungen
<https://www.evangelisches-konvikt.de/>

Reformiertes Convict
<https://reformiertes-convict-halle.de/>

Schlesisches Konvikt
<https://schlesisches-konvikt.de/>

4.1.3. Werbung für kirchliche Berufe

In jedem Jahr wirbt die EKM im Magazin „WiYou“, die in allen Abiturklassen des Freistaates Thüringen mit dem Ziel der beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler kostenlos verteilt wird und im berufsvorbereitenden Unterricht Verwendung findet, für kirchliche Berufe.

Unter den folgenden Links finden Sie Leseproben der letzten drei Jahrgänge:

<https://wy042022.wiyou-online.de/36/>

<https://wy052021.wiyou-online.de/16/>

<https://wy012020.wiyou-online.de/30/>

Bei der Erstellung der Beiträge hat das Personaldezernat von der landeskirchenübergreifenden Kommunikationsstrategie Theologischer Nachwuchs der EKD profitiert.

Deren Webpräsenz:

<https://www.beruf-trifft-kirche.de/berufe>

4.1.4. Der berufliche Umstieg in den Pfarrberuf: Master of Theological Studies

Die Berufsbiographien der Menschen im 21. Jahrhundert werden fluider und diverser. Hieraus ergibt sich eine doppelte Aufgabe: Einerseits verstärkt Einstiege in kirchliche Berufe für Menschen in ihrer zweiten beruflichen Lebensphase zu ermöglichen, andererseits Umstiege für Menschen, die bereits im kirchlichen Dienst stehen, zu organisieren.

Nach ausführlicher Diskussion im Fakultätentag und in der Ausbildungsreferentenkonferenz der EKD-Gliedkirchen gibt es inzwischen an verschiedenen deutschen Theologischen Fakultäten (Marburg, Frankfurt, Tübingen, Heidelberg, Greifswald, Wuppertal, Mainz) einen berufsbegleitenden Studiengang mit dem Abschluss eines Masters of Theological Studies, der auch in der EKM in ein Vikariat hinein führen kann. Die Bayrische Landeskirche bietet überdies in Neuendettelsau einen Studiengang zum Pfarrverwalter an, der ebenfalls berufsbegleitend studiert werden kann.

Dieser Master-Studiengang, dessen Voraussetzung ein akademisch einschlägiger Hochschulabschluss auf dem Niveau eines Master- bzw. Bachelorabschlusses und eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung in diesem Berufsfeld ist, qualifiziert die Absolventen und Absolventinnen für den Vorbereitungsdienst auch in der EKM neben dem bereits existierenden regulären grundständigen Theologiestudium bzw. grundständigen Studium der Religionspädagogik/Gemeindepädagogik an der Evangelischen Hochschule Berlin. Mit dem Beschluss der Rahmenstudienordnung wurde in der Kirchenkonferenz der EKD festgehalten, dass für den Pfarrdienst grundsätzlich die wissenschaftlich-theologische Ausbildung Voraussetzung bleibt.

Die entsprechenden Verordnungen zur Umsetzung in der EKM werden derzeit zur Beschlussfassung durch die zuständigen Gremien in der EKM vorbereitet.

Weiterführende Hinweise unter

https://www.theologie-studieren.de/themen/vor_dem_studium/studienorte

4.2. Hinsichtlich der Gewinnung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sollen die vorhandenen Zugangswege geprüft und die hochschulischen Zugangswege gestärkt werden. Auch hier ist ein Augenmerk auf die berufsbegleitenden Zugänge zu legen.

4.2.1. Ein neues Kirchengesetz für den gemeindepädagogischen Dienst in der EKM: Das Kirchengesetz zur Regelung der Mitarbeit der privatrechtlich beschäftigten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Verkündigungsdienst

Nach Artikel 16 Absatz 1 der Verfassung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (KVerfEKM) wird der Verkündigungsdienst wahrgenommen im Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, in den Diensten der Seelsorge, der Kirchenmusik, der Bildungsarbeit und der Diakonie sowie in weiteren Diensten für den Gottesdienst und die Versammlungen in der Gemeinde. Diese Formen des Verkündigungsdienstes sind in ihrer Teilhabe am Auftrag der ganzen Kirche untereinander gleichwertig und aufeinander angewiesen (Artikel 16 Absatz 2 KVerfEKM). Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, Diakoninnen und Diakone verantworten gemeinsam und gleichberechtigt den Verkündigungsauftrag der EKM.

Im Verkündigungsdienst hat der gemeindepädagogische Dienst ein mit dem Fokus auf die Bildungsarbeit ausgerichtetes eigenes Profil entwickelt. Die dem lebenslangen Lernen gewidmete Arbeit ist auf allen kirchlichen Ebenen in verschiedenen Aufgabenfeldern und Arbeitsbereichen, im öffentlichen Gemeinwesen und im schulischen Religionsunterricht verortet. Sie fordert von Mitarbeitenden Multiprofessionalität und Kooperationsfähigkeit. Bedienstete mit kirchlichen Hochschul- und Fachschulabschlüssen sowie mit z. B. auf das staatliche Lehramt bezogenen, sonstigen erziehungswissenschaftlichen, religions- oder sozialpädagogischen staatlichen Hochschulabschlüssen sollen diesen Ansprüchen genügen.

Ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind meist mit pfarramtlichen Aufgaben betraut und in einem Grundanstellungsverhältnis zur Landeskirche öffentlich-rechtlich bedienstet; Kirchenkreise fungieren als unmittelbare Anstellungsträger. Nicht ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen versehen ihren Dienst auf der Grundlage eines mit einem Kirchenkreis geschlossenen privatrechtlichen Arbeits- bzw. Dienstvertrags; selten bestehen kirchengemeindliche oder landeskirchliche Beschäftigungsverhältnisse.

Kirchengesetzlich geregelt sind die Anstellung und der Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer, der ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie der Diakoninnen und Diakone. Dieses Kirchengesetz soll für die Anstellung und Mitarbeit nicht ordinerter Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen Standards im Interesse einer geordneten und gedeihlichen Zusammenarbeit im Verkündigungsdienst bieten.

Verkündigungsauftrag

Das Gesetz ermöglicht auf der Grundlage von Artikel 18 Absatz 5 KVerfEKM die Beauftragung nicht ordinerter Beschäftigter des gemeindepädagogischen Dienstes innerhalb des arbeitsvertraglich zugewiesenen Zuständigkeitsbereichs mit der Wortverkündigung, insbesondere mit der Leitung von Gottesdiensten, gegebenenfalls unter Einschluss der Feier der Sakramente.

Artikel 18 Absatz 5 KVerfEKM lautet: „Gemeindeglieder können mit der Leitung von Gottesdiensten und der Wortverkündigung beauftragt werden, wenn sie dafür geeignet und entsprechend ausgebildet worden sind. Sie nehmen diese Dienste in verantwortlicher Begleitung durch die mit dem Pfarrdienst Beauftragten wahr. Die Leitung von Gottesdiensten kann die Feier der Sakramente

einschließen, wenn dazu ein Auftrag erteilt wird. Die jeweils zuständigen mit dem Pfarrdienst Beauftragten sind verantwortlich für die einsetzungsgemäße Feier der Sakramente.“

Da die Beauftragung im haupt- oder nebenberuflichen Kontext erfolgt, stellen die Absätze 2 bis 5 mit den hierfür notwendigen Modifikationen einen Bezug zum Dienst der nicht ordinierten Prädikantinnen und Prädikanten durch eine sinngemäße Anwendung der relevanten Regelungen des Kirchengesetzes über den ehrenamtlichen Verkündigungsdienst der Lektoren und Prädikanten her.

4.2.2. Berufsbegleitendes Studium Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik an der Evangelischen Hochschule Berlin – ein Zwischenresümee⁴

Prof. Dr. Matthias Hahn, Professor für Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik an der Evangelischen Hochschule Berlin, berichtet wie folgt:

Entstehung und Zielstellung

Wie lassen sich Religions- und Gemeindepädagog*innen für die kirchliche Bildungsarbeit gewinnen und möglichst umfassend qualifizieren? Diese Frage stand 2017, als der seinerzeitige Direktor des Pädagogisch-Theologischen Instituts der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) und der Evangelischen Landeskirche Anhalts Prof. Dr. Matthias Hahn an die Evangelische Hochschule in Berlin (EHB) abgeordnet wurde, um dort das Berufsbegleitende Studium in Evangelischer Religions- und Gemeindepädagogik (BBS) aufzubauen, im Vordergrund. Damit schloss die EKM an eine auch in der EKD geführte Diskussion um „Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungsprofile“ (EKD-Texte 118, Hannover 2014) an, nach der Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren für Ausbildungen nicht hochschulformiger Ausbildungsstätten zum Zwecke der Weiterbildung der Mitarbeitenden entwickelt und aufgebaut werden sollten. Auch eine Bestandsaufnahme zum Gemeindepädagogischen Dienst zeigte die Notwendigkeit von Weiterbildung der Gemeindepädagog*innen auf.⁵

Der Einführung des Berufsbegleitenden Studiums vorausgegangen war eine Diskussion um Standort und Umfang eines solchen Studiums in der EKM. Der Landeskirchenrat der EKM optierte für die Berliner Lösung und sprach sich damit gegen eine bereits erarbeitete Weiterbildung (mit 60 ECTS-Punkten⁶) an der Universität Erfurt aus.

Nach grundsätzlichen Überlegungen in der EHB um den Status des BBS, der Konzipierung des Ausbildungsganges und diversen Werbeaktionen⁷ wurde auf einen Starttermin im April 2018 hingearbeitet. Es war in kurzer Zeit und in intensiver Vorarbeit gelungen, das Studium im Rahmen des Berliner Hochschulgesetzes als Studienmöglichkeit für beruflich Qualifizierte (§ 11BerlHG) ohne Abitur zu etablieren (z.B. Gemeindepädagog*innen mit Fachschulabschluss), das selbstverständlich auch Studierenden mit Hochschulzugangsberechtigung offensteht, die Studienerfahrungen und/oder

⁴ 16.5.2022.

⁵ Evangelische Kirche in Mitteldeutschland: Der gemeindepädagogische Dienst. In: <https://www.ekmd.de/asset/6fJ2I2aLQviDX2tOpM2YQA/der-gemeindepaedagogische-dienst-in-der-ekm.pdf>, eingesehen am 16.5.2022.

⁶ ECTS: European Credit Transfer System. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die sogenannten ECTS-Credits, die nach dem für Europa einheitlichen Standard vergeben werden und den durchschnittlichen, für den Studienerfolg erforderlichen Workload (Arbeitsaufwand, d. h. Unterricht mit Vor- und Nachbereitung, Selbststudium und Prüfungsvorbereitung) in Zahlen fassen und damit Vergleichbarkeit zwischen den Studiengängen herstellen. Ein ECTS-Punkt umfasst einen workload von 25-30 Arbeitsstunden.

⁷ U.a. in den Kirchenzeitungen, bei den Referent*innen für die Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen und auf diversen homepages von Kirchenkreisen und Landeskirchen. Beispielsweise hier: <https://www.eh-berlin.de/studium/bachelor/evangelische-religionspaedagogik-berufsbegleitend> (28.4.2022).

Abschlüsse in benachbarten Feldern (u.a. Soziale Arbeit, Lehramt, Theologie, Kindheitspädagogik) und mehrjährige Praxis in der gemeindlichen Arbeit nachweisen können.

Das Studienmodell

Das berufsbegleitende Studium an der EHB umfasst 109 ECTS-Punkte für Seminare, Praktika, Arbeiten und die bachelor-Thesis entsprechend dem Modulhandbuch für den grundständigen Studiengang von 2017. Es dauert vier Semester, Studientage sind der Donnerstag und der Freitag. Dazu kommen vier Blockseminare in der vorlesungsfreien Zeit. Das religionspädagogische Schul- oder Gemeindepraktikum, das die Studierenden je nach bisheriger Ausbildungs- und Berufsbiographie belegen, liegt wie die bachelor-Thesis im 4. Semester. 101 ECTS-Punkte können in einem aufwändigen Anerkennungsverfahren (30seitiges Portfolio zu den erworbenen Kenntnissen in den anzuerkennenden Bereichen und drei mündliche Aufnahmeprüfungen) nachgewiesen und beurteilt werden. Damit kann das grundständige Studium um 3 Studiensemester verkürzt werden.

Die haupt- und nebenamtlich Lehrenden an der EHB halten Lehrveranstaltungen in den Fächern Biblische Theologie, Systematische Theologie, Kirchengeschichte, Religions- und Gemeindepädagogik, Schulpädagogik, Pädagogische Psychologie und Religionswissenschaften vor. Überwiegend wird die Lehre von den zuständigen Professor*innen übernommen. Für die Finanzierung der Lehraufträge und weitere Kosten (s.u.) wurde ein Sachmittelhaushalt in Höhe von 40.000€ p.A. eingerichtet.

Ergebnis

Angesichts der zügig geleisteten Vorarbeiten, die Bestandteil der Re-Akkreditierung des Studiengangs waren, stellen die bislang geringen Anmeldezahlen eine herbe Enttäuschung dar, zumal die Zahl der Interessent*innen, die um eine Beratung nachsuchten, sehr viel höher lag als die tatsächlichen Bewerbungen (2018: 6 Bewerbungen, 2020: 13 Bewerbungen, 2022: 7 Bewerbungen). Die Bewerbungen kamen überwiegend aus der EKM, eine Studierende kam aus der Nordkirche, drei aus Sachsen, drei aus Berlin-Brandenburg). Drei Studierende brachen ab, weil sie das Studium nicht mit der beruflichen Tätigkeit verbinden konnten. Es fiel auf, dass eine hohe Anzahl Interessierter beim Ausfüllen des anspruchsvollen Portfolios Schwierigkeiten hatten. Beratungsangebote seitens der EHB wurden jedoch nur teilweise angenommen.

Gründe für die geringe Beteiligung

Aus welchen Gründen haben sich Interessent*innen nicht beworben? Das ist schwierig zu beantworten. Für einige war die Bewerbungshürde (Portfolio und Aufnahmegespräche) zu hoch. Andere erhielten nicht die gewünschte Freistellung und Unterstützung durch den Arbeitgeber. Wieder andere entschieden sich für das Theologie- oder Lehramtsstudium mit deutlich besseren Gehaltsperspektiven. Einige waren durch die Hürde des wissenschaftlichen Studiums überfordert. 2 Personen wurden nach den Aufnahmegesprächen nicht aufgenommen. Bisweilen wurde der geringe finanzielle Vorteil moniert, den das Studium bringen würde („von der kleinen in die große Gehaltsgruppe 9 würde einen Mehrverdienst von netto gerade 50 Euro monatlich ausmachen“). So interessant der Studienort Berlin auch erscheint, so schwierig ist er aus dem Thüringer Bereich zu erreichen, so dass hier ein weiteres Studium z.B. in Kassel präferiert wird – ein öfter geäußertes Bedenken. In der Tat hat der Studienort Berlin Vor- und Nachteile. Der entscheidende Nachteil liegt in der geographischen Entfernung und Erreichbarkeit Berlins für viele Interessent*innen aus der EKM, die Vorteile im Erreichen

eines Bachelor-Abschlusses für die Teilnehmenden und in der praxisbezogenen Ausbildung der Berliner Hochschule für angewandte Wissenschaften in allen Teilen des Studiums. Auf diese Problematik hat die EHB reagiert (s.u.).

Erfahrungen

Welche Erfahrungen wurden in den ersten Durchgängen gemacht? Von Seiten der Lehrenden war es eine große Freude, mit dieser Gruppe zusammenarbeiten zu können. Es handelte sich durchgehend um Studierende, die „etwas wollten“, die lernbegeistert waren, trotz der Mehrfachbelastungen durch Studium, Beruf und Familie ihren Aufgaben in der Regel hervorragend nachkamen und das Studium mindestens mit „gut“ abschlossen. 4 Studierende haben noch das Master-Studium angehängt. Von Seiten der Studierenden gab es auch kritische Anfragen an die EHB. Diese betrafen in erster Linie die Abstimmung zwischen den Seminaren, vor allem die Häufung von zu erledigenden Aufgaben zum Semesterende. Aber auch die eingeschränkte Zugänglichkeit zur Bibliothek während der Pandemie wurde moniert. Die Arbeitsbelastung vor allem im 2. und 3. Semester wurde als (zu) hoch empfunden.

Den Umstieg auf das digitale Lernen infolge der Corona-Pandemie haben die Studierenden nach anfänglichen Schwierigkeiten hervorragend bewältigt und dringend empfohlen, eine Mischung aus Präsenzlernen und digitalem Lernen beizubehalten („blended learning“). Damit wird auch die o.a. Problematik des Studienortes reduziert.

Die Kurse waren insgesamt äußerst beratungsintensiv, u.a. weil beruflich Tätige sich nach einer langen Ausbildungspause erst einmal wieder auf Anforderungen des Studiums einstellen müssen. Die partielle Regionalisierung der Ausbildung mit Beratungs- und Prüfungsbesuchen an den Arbeitsorten der Studierenden war zeit- und auch kostenintensiv. Insgesamt waren die Rückmeldungen der Studierenden in Auswertungs- und Reflexionsgesprächen positiv, sie hatten - neben überwiegend interessanten Seminaren - vor allem den Eindruck, dass die Lehrenden sich gut um sie kümmern und für ihre Belange einsetzen.

Perspektiven an der EHB

Welche Perspektiven hat das Berufsbegleitende Studium an der EHB? Die mit der Gastprofessur von der EKM überaus großzügig zur Verfügung gestellte Personalstelle verfügte über weitreichende Kapazitäten. So konnte der Stelleninhaber neben der Lehre im berufsbegleitenden Studium in großem Umfang Seminare einer über einen längeren Zeitraum erkrankten Professorin im grundständigen Bachelor- und Master-Studiengang vertreten und die Qualifikationsarbeiten der Studierenden betreuen. Es war möglich, an der Entwicklung des Berliner Religionsunterrichts mitzuwirken und das Studium zu vernetzen: Herausgabe, Redaktion und Autorenschaft in der Zeitschrift für den Berliner Religionsunterricht „zeitspRUng“, Teilnahme an der Seminarleiterkonferenz, Beteiligung an einer Arbeitsgruppe für Quer- und Seiteneinsteiger, Mitarbeit in der Konzipierung konfessionell-kooperativen Religionsunterrichts, Beteiligung an der Umsetzung der Bildungskonzeption der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz.

Zudem konnte die Erforschung der Geschichte der Gemeindepädagogik in Ostdeutschland mit einem Band „Gemeindepädagogische Umbrüche“ intensiviert werden⁸. Weiter wurde ein Gebets- und

⁸ Matthias Hahn: Gemeindepädagogische Umbrüche. Peter Lehmann – eine pädagogisch-theologische Biographie. Leipzig 2021.

Andachtsbuch für evangelische Grundschulen publiziert.⁹ Hier wurde die Kooperation mit der Evangelischen Schulstiftung der EKD intensiviert in der Erwartung, über die Schärfung des Evangelischen Profils und die Entwicklung religiöser Sprachfähigkeit junge Menschen für die Aufnahme eines kirchlichen Berufs zu begeistern (Fortbildungen, Wettbewerbsjury u.a.). Die Arbeit am Thema religiöser Sprachfähigkeit führte zu einer engen Kooperation mit der Universität Erfurt (Forschungsgruppe, Lehraufträge, Publikationen). Als ausgesprochen sinnvoll für das Berufsbegleitende Studium erwies sich der Kontakt zur Brandenburger gemeindepädagogischen Ausbildungsstätte (Lehraufträge, Prüfungen), in der das Studium vorgestellt und beworben werden konnte.

Es sollte auf Zukunft möglich sein, die Begleitung des Berufsbegleitenden Studiums mit einer anderen und vom Stellenumfang her reduzierten personellen Besetzung durchzuführen, die sich auf eher organisatorische Angelegenheiten beschränkt. In diesem Fall müsste der Sachmittelhaushalt bestehen bleiben, aus dem die notwendigen Lehraufträge finanziert werden können. Die Hochschulleitung der EHB hat signalisiert, dass sie sich für eine Verstetigung des Projekts durch eigene Personalressourcen einsetzen will.

Es wäre sehr zu bedauern und für die Kirche als Arbeitgeberin kurzsichtig, wenn die geschaffene Struktur der religions- und gemeindepädagogischen Qualifizierung für die Tätigkeit in der kirchlichen Bildungsarbeit in Schule und Gemeinde nicht weiter genutzt werden würde. Zukunftsmusik wäre es, das Berufsbegleitende Studium in ein System dualen Studiums mit enger Verzahnung theoretischer und praktischer Anteile zu transformieren.

Berlin, 16.05.2022

Prof. Dr. Matthias Hahn

Weitere Informationen zum berufsbegleitenden Studium Evangelische Religionspädagogik:

<https://www.eh-berlin.de/studium/bachelor/evangelische-religionspaedagogik-berufsbegleitend>

⁹ Carsten Haeske/Matthias Hahn: Lebendig und kräftig und schärfer...Ein Gebets- und Andachtsbuch für evangelische Grundschulen. Hannover 2021 (3 Auflagen).

4.3. Hinsichtlich der Gewinnung von Kantorinnen und Kantoren bietet die EKM als Trägerin der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik Halle hervorragende Ausbildungsbedingungen. Die Hochschule gilt es weiter in ihrem Betrieb und in der Weiterentwicklung ihrer programmatischen Ausrichtung zu unterstützen.

Professor Peter Kopp, Professor für Chor- und Orchesterdirigieren und Rektor der Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle, berichtet wie folgt:

Sachstand

Die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle (EHK) hat in den vergangenen zwei Jahren ihre Ausbildungstätigkeit gemäß ihrem Auftrag fortgesetzt.

Alle Studiengänge wurden 2021/22 erfolgreich reakkreditiert. Seit dem Wintersemester 2022/23 gibt es zwei neue Masterstudiengänge:

- Master Kirchliche Popularmusik Bandleitung
- Master Kirchliche Popularmusik Chorleitung

Ein Viertel der aktuell Neumatrikulierten hat diese (Weiterbildungs-) Studiengänge gewählt. Mit der Akkreditierung dieser beiden neuen und der Reakkreditierung unserer bisherigen Studiengänge hebt sich die EHK von den meisten Kirchenmusikhochschulen in kirchlicher Trägerschaft ab, welche nur nichtakkreditierte Bachelor- und Masterstudiengänge anbieten.

Das Land Sachsen-Anhalt war mit jährlich 466.000 € an der Finanzierung der Hochschule beteiligt. Ein Anschlussvertrag für die Jahre 2023-25 befindet sich in Vorbereitung. Wir hoffen auf leicht steigende Beträge, die beantragt, aber noch nicht bestätigt sind.

Durch die insgesamt angespannte Corona-Situation war die Zahl der Neumatrikulierten 2020 und 2021 etwas rückläufig, ist 2022 jedoch wieder auf einem durchschnittlichen Normalstand.

Durch die Zuwendungen aus dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ von Bund und Land Sachsen-Anhalt können u.a. zwei 50%-Stellen finanziell untersetzt werden: eine für Kinderchorleitung, die andere für Studienorganisation/Qualitätsmanagement. In beiden Fällen wurde damit nicht allein Forderungen aus der Reakkreditierung, sondern auch dringenden praktischen Notwendigkeiten entsprochen. Im Grunde handelt es sich in beiden Fällen nicht um die geforderten „zusätzlichen“, sondern grundständige Aufgabenbereiche, die im Normaletat enthalten sein sollten.

Zur Erhöhung der Unterrichts- und Übebedingungen wurden einige neue Klavierinstrumente erworben und ein dringend benötigter Chorraum angemietet. Die bisher dafür genutzte Aula war aus brandschutztechnischer Sicht dafür niemals zugelassen gewesen!

Aufgaben und Herausforderungen

Die Hochschulleitung sieht sich mit dem Problem, mit minimalem Personalbestand das sich stetig verkomplizierende rechtssichere Betreiben der Hochschule aufrechterhalten zu können, konfrontiert. Ein vom Senat betriebener Vergleich mit anderen ähnlichen Ausbildungsstätten hat gezeigt, dass überall mit mehr Verwaltungspersonal gearbeitet wird – obwohl diese Hochschulen z. B. gar nicht den Aufwand einer Akkreditierung zu bewältigen haben.

Der finanzielle Beitrag des Landes Sachsen-Anhalt ist freiwillig und unterliegt immer wieder der Zustimmung durch die Legislative. Es ist daher das Ziel der EHK, den allgemeinen Nutzen der Ausbildung von Kirchenmusikern auch für kirchenferne Bevölkerungsgruppen herauszustellen – vor allem im Blick auf strukturschwache Gebiete. Künftig soll durch zusätzliche Angebote im musikpädagogischen Bereich sowohl dem sich ändernden Berufsbild des Kirchenmusikers entsprochen, als auch die staatlichen Bemühungen um die Ausbildung qualifizierter Lehrkräfte unterstützt werden. Diesbezügliche Fachgespräche, auch für mögliche Kooperationen, wurden und werden geführt.

Einer inhaltlichen Erweiterung des Studienangebotes der EHK oder weiteren Profilierungen steht jedoch die überaus angespannte personelle Ausstattung hinderlich entgegen.

2026 wird die EHK 100 Jahre alt. Dies ist zum einen ein Grund zum Feiern, zum anderen aber eine gute Gelegenheit, Ausbildung und Ausstrahlung der EHK zu stärken.

Das Studium an unserer Einrichtung erfreut sich großer Zustimmung; viele unserer Absolventen treten in Anstellungen in unserer Landeskirche ein. Mediale Präsenz und die öffentliche Wahrnehmung der EHK sind hingegen wenig profiliert, weil es dafür an Kapazität fehlt.

Durch eine herannahende Verrentungswelle wird in den Landeskirchen – trotz bereits einkalkulierter Stellenkürzungen – ein Personalmangel im Bereich Kirchenmusik entstehen. Es wäre ausgesprochen fatal, wenn auf diesem gemeindeaufbauendem und -bindendem Gebiet nicht mehr genügend Fachkräfte für eine erfolgreiche Weiterarbeit vorhanden wären.

Um die genannten Herausforderungen einer zunehmend auf Pädagogik und Musikvermittlung basierenden kirchenmusikalischen Verkündigungsarbeit meistern zu können, sollte die Ausbildung professioneller Kräfte, welche auch als Mentoren für Ehrenamtliche unentbehrlich sind, nicht an zu geringer Ausstattung leiden.

Halle, 04.11.2022

Prof. Peter Kopp, Rektor

Die Webpräsenz der Hochschule:

<https://www.ehk-halle.de/>

5. Aufgabe 3: Wir wollen unseren Verkündigungsdienst konzeptionell bedenken – im Hinblick auf die verschiedenen Berufe im Verkündigungsdienst in ihrer Spezifik und in ihrem Zusammenwirken – wie auch im Hinblick auf die notwendige weitere Ausdifferenzierung des Verkündigungsdienstes in unserer Kirche.

5.1. Die EKM unterstützt den Aufbau und die Durchführung des Studiengangs Pioneer Ministry an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Die Theologische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena beabsichtigt ab dem Wintersemester 2023/24 einen neuen Master-Studiengang „Pioneer Ministry (M.A.)“ zu implementieren. Die Hochschulleitung unterstützt das Vorhaben wegen der innovativen, hochschulpolitischen und didaktischen Ausrichtungen ausdrücklich, macht jedoch zur Auflage, dass zur Abdeckung der Lehre im Studiengang notwendigen Drittmittel über 27.000,- € p.a. von der Theologischen Fakultät für die Finanzierung einer/ eines wissenschaftlichen Mitarbeiterin/ Mitarbeiters im Umfang eines halben Dienstauftrages (E13, 50% DA) für die Dauer von mindestens zehn Jahren durch Zusagen verlässlich eingeworben werden.

Zusammenfassende Darstellung des Studiengangs

Der staatlich anerkannte und beruflich qualifizierende Master-Abschluss „Pioneer Ministry (M.A.)“ befähigt Absolvent*innen insbesondere in entkirchlichten Räumen, sozialen Brennpunkten und marktwirtschaftlich und gesellschaftlich abgehängten Regionen zu arbeiten und missionarisch tätig zu werden. Die Absolvent*innen verfügen damit über ein neues Profil innerhalb der eigenständigen Berufe im Verkündigungsdienst. Der Studiengang sieht des Weiteren vor, dass Gemeindepädagog*innen, Pfarrer*innen, Diakon*innen oder Prädikant*innen etc., die sich in missionarischen Arbeitsfeldern neu aufstellen und engagieren wollen, einzelne Module studieren und diese im Rahmen des Formates eines Zertifikatsstudienganges zur berufliche Weiterqualifizierung bescheinigen lassen können.

Als nicht konsekutiver Studiengang spricht er Absolvent*innen theologischer und nicht-theologischer Studiengänge (B.A. und M.A.) an und eröffnet dadurch auch die Möglichkeit, Quereinsteiger*innen für den Verkündigungsdienst zu qualifizieren.

Das Curriculum des Studiengangs setzt den Fokus auf die Verknüpfung von Theologie und Sozialraumorientierung. Die Inhalte konzentrieren sich dabei auf (in Auswahl): Spiritualität, Seelsorge, Formen und Methoden der Kommunikation des Evangeliums, Kybernetik und Leitungsstile, Gruppendynamik und Teamarbeit, Gesellschaftlicher Wandel, Fundraising, Grund- und Aufbaukurs BWL für Gründer*innen etc. Vielfältige Wahlmodule in Kooperation mit anderen Fakultäten (Juristische, Erziehungswissenschaftliche, Wirtschaftswissenschaftliche und Soziologische Fakultät, Hochschulen und Universitäten (u.a. IEEG in Halle) setzen Schwerpunkte z.B. in: Pädagogischer Psychologie, Angewandter Ethik, Erwachsenenbildung, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Rechtswissenschaften, Medienkompetenz, Mediengestaltung, Sozialraumanalyse u.a.m. Der Studiengang ist daher nicht nur grundlegend interdisziplinär ausgerichtet, sondern hat auch den Anspruch in dualen Ausbildungsformaten in den Kontexten von Kirchenkreisen, Gemeinden und Erprobungsräumen der EKM, Theorie und Praxis durch Mitarbeit in einer Milieu-Arbeit zu verbinden und zu reflektieren. Dabei

werden die Studierenden durch Geistliche Begleitung, persönliches Mentoring und kollegiale Fallberatung professionell begleitet.

In allen im Studiengang abgebildeten Modulen gilt es, geistliche Leitungs- und Führungskompetenz in pragmatischer, poimenischer, pädagogischer und kirchentheoretischer Perspektive zu entwickeln, sie auszubauen, die notwendigen Veränderungsprozesse professionell zu gestalten und die damit verbundenen Herausforderungen wie z.B. Veränderungs- und darum auch Trauerprozesse in Gemeinden und Kirchenkreisen der EKM individuell und systemisch seelsorglich zu begleiten. Mehr denn je ist es notwendig, sowohl alle Menschen, denen Gottes gute Botschaft gilt, nachgehend und wirksam, d.h. im besten Sinne des Wortes auch missionarisch in ihren Lebensäußerungen wahrzunehmen und wertzuschätzen, als sie sodann auch mit dem, was Kirche zu einem heilvollen und gelingenden Leben beitragen kann, bekannt und gegebenenfalls vertraut zu machen und mit ihnen gemeinsam Kirche zu sein, zu werden und weiterzuentwickeln. Die Lehrenden im Studiengang Pioneer Ministry (M.A.) bilden auf eine Zukunft von Kirche hin aus, deren Koordinaten wir weder kennen noch voraussehen können. Wir hoffen, dass

- solide Grundlagen aus dem Studium der Theologie und anderer affiner Wissenschaften innerhalb des Studiengangs,
- ein sich in Gruppen und als Individuum im Glauben-Üben und Vergewissern und
- eine hermeneutische Kompetenz, die Themen der Gegenwart auf Anspruch und Zuspruch christlicher Überzeugungen hin zu befragen,

der Kommunikation des Evangeliums hilfreich zur Seite stehen werden.

Hochschulpolitische und personalpolitische Aspekte

Die Theologische Fakultät erhofft sich von diesem Studiengang eine deutliche Steigerung der Studierendenzahlen bei Aufrechterhaltung des persönlichen Betreuungsverhältnisses für die Studierenden und eine verbesserte und verstärkte Vernetzung innerhalb der FSU und des Universitätsverbundes Mitteldeutschland (Jena, Erfurt, Halle Leipzig), insbesondere mit der katholischen Schwesterfakultät in Erfurt sowie der Theologischen Fakultät in Halle. Das Alleinstellungsmerkmal des avisierten Studiengangs ist, dass es im Raum der EKD keinen vergleichbaren Masterstudiengang gibt. Absolvent*innen aus Bachelor-Studiengängen „Pioneer Ministry (B.A.)“ fragen diesen Master-Studiengang nach. Für die Theologische Fakultät wie die Studierenden bietet der Studiengang einen Zuwachs an Interdisziplinarität, Interkonfessionalität und – in der Zukunft – Internationalität zahlreiche Vorteile (Vernetzung, Arbeit in christlichen Projekten anderer Regionen und Kirchen, Horizonterweiterung, eine umfassende Wissensbasis für vielfältige Praxisfelder). Das, was gut vernetzt ist, kann nicht eingespart werden! Insbesondere den in Zukunft zu erwartenden Kürzungsphantasien im Bereich der Lehrstühle auf dem Hintergrund der Entwicklung der Studierendenzahlen an der Theologischen Fakultät der FSU könnte wenig entgegengebracht werden, wenn die Immatrikulationen sich nicht positiv entwickeln und die Fakultät untätig bliebe. Für die EKM bietet der Studiengang in Zeiten von akutem Fachkräftemangel im Verkündigungsdienst einen Pool an Fachkräften im Verkündigungsdienst ab 2026, die im Kontext der EKM ausgebildet worden sind.

Budget-neutrale Finanzierung

Bisher hat die Theologische Fakultät, d.h. der federführende Lehrstuhl für Praktische Theologie, Drittmittel in Höhe von 7.000,- € p.a. eingeworben. Die laufenden Fundraisingaktivitäten der Theologischen Fakultät könnten die von der EKM angefragten Drittmittel zur Mitfinanzierung (20.000,- € p.a.)

weiterhin reduzieren. Um die angefragte Summe innerhalb des Budgets des Personaldezernats neutral zu finanzieren, könnten die entsprechenden Mittel innerhalb der Haushaltsstelle zur „Wissenschaftliche Dissertationen, Zuwendungen zur Aus- und Fortbildung“ entnommen und für die Teilfinanzierung der im Studiengang benötigten zusätzlich Personalmittel umgeschichtet werden. Auf dem Hintergrund zurückgehender Studierendenzahlen und der daraus resultierenden rückläufigen Anfragen für EKM-Stipendien kann dies verantwortet werden: Insgesamt ist der Markt für Promotionsstipendien - auch im Studiengang Theologie - für geeignete Promotionsstudierende gut ausgestattet und die umzuwidmenden Mittel aus der o.g. Haushaltsstelle werden perspektivisch auch durch Promotionsvikariate in der EKM (berufsbegleitendes Vikariat mit Promotion) und Zusammenlegung von Stipendienmitteln (z.B. Tholuck-Stipendium) kompensiert. Für eine anteilige Finanzierung des Studiengangs spricht auch, dass die Theologischen Fakultäten und ihre Studiengänge durch den Staat finanziert werden. D.h. die Ausbildungen von Fachkräften im Verkündigungsdienst an staatlichen Hochschulen benötigen in der Regel keine Kirchensteuergelder. Daher liegt die Erhaltung der Theologischen Fakultäten mit ihren bisher noch gut ausgestatteten Lehrstühlen (10+X) selbstverständlich im kirchlichen Interesse.

Das Kollegium der Evangelische Kirche in Mitteldeutschland hat am 05.10.2022 die beabsichtigte Implementierung des Studiengangs „Pioneer Ministry (M.A.)“ an der Theologischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena auf der Grundlage des vorgelegten Konzeptionsentwurfes zum Wintersemester 2023/24 zustimmend zur Kenntnis genommen.

5.2. Die EKM prüft die kirchen- und arbeitsrechtlichen Bedingungen für die berufliche Anstellung von Prädikantinnen und Prädikanten im Einzelfall.

Der Landeskirchenrat hat sich auf seiner Sitzung am 01.07.2022 mit den Ergebnissen einer von ihm eingesetzten Arbeitsgruppe „Ordnung der geistlichen Ämter und Durchlässigkeit von Haupt-, Neben- und Ehrenamt“ beschäftigt.

Das von der Arbeitsgruppe bearbeitete Thema war die Durchlässigkeit aus dem Ehrenamt heraus ins Neben- oder Hauptamt. (Der Wechsel vom Haupt- oder Nebenamt ins Ehrenamt schien geklärt und unproblematisch.). Schwerpunktmäßig hat sie sich mit den Prädikantinnen und Prädikanten befasst.

Dabei hat die Arbeitsgruppe auch Schwierigkeiten und Problemstellungen festgehalten, wie z.B.,

- dass einerseits durch theologisch gebildete Gemeindeglieder das Leben der Kirchengemeinden gestärkt wird, andererseits durch weiteren Rückgang der Stellen für den hauptberuflichen Verkündigungsdienst das ehrenamtliche Engagement künftig eine noch höhere Bedeutung erhalten wird, um die Verkündigung in den vielen Gemeinden und Gotteshäusern der EKM zu gewährleisten,
- dass das Problem der Kirchenkreise, dass auf der einen Seite Stellenvakanzen und Freistellungstatbestände einen mehr als sporadischen Verkündigungsdienst erforderlich machen und dafür auch Finanzmittel zur Verfügung stehen, auf der anderen Seite motivierte Prädikantinnen und Prädikanten bereit sind, in einem Anstellungsverhältnis tätig zu werden,
- dass Prädikantinnen und Prädikanten feststellen, dass der Umfang ihrer Beanspruchung für ihren Verkündigungsdienst über die Verhältnismäßigkeit des Ehrenamtes hinauswächst – oder hinauswachsen könnte.

... und die Frage gestellt: Liegt eine Durchlässigkeit vom Ehrenamt ins Neben- oder Hauptamt im landeskirchlichen Interesse der EKM?

... und nach einer noch zu erfolgenden Herstellung von Einigkeit in der Beantwortung dieser Frage folgende Empfehlungen ausgesprochen:

1. Die Ausbildungsinhalte des Kirchlichen Fernunterrichts sollen im Sinne der Bologna-Reform mit ECTS-Punkten beschrieben werden. Die damit hergestellte Vergleichbarkeit ermöglicht
 - sowohl – wie bisher – den Einstieg in den ehrenamtlichen Verkündigungsdienst (mit anschließenden Aufbaukursen am Pastoralkolleg)
 - als auch unter Anerkennung erbrachter Leistungen eine Fortführung der Ausbildung im Rahmen eines berufsqualifizierenden Studiengangs.
2. Neben ehrenamtlichen Tätigkeiten soll auch in Einzelfällen die berufliche Tätigkeit ermöglicht werden. Unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Normen (Mindestlohngesetz, Arbeitszeitgesetz u.dgl.) und unter Zugrundelegung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) wäre beispielsweise
 - eine angemessene nebenberufliche Anstellung im Modus eines Minijobs für 15 h/Monat (Das sind in etwa zwei Predigtsonntage pro Monat.) sowie
 - eine angemessene hauptberufliche Anstellung in Anerkennung des DQR-Niveaus 6 möglich.

Des Weiteren gab die Arbeitsgruppe Empfehlungen für die landeskirchliche Begleitung der Prädikantenarbeit auf landeskirchlicher Ebene, unabhängig davon, ob er ehren-, neben- oder hauptamtlich wahrgenommen werde, um in allen Kirchenkreisen und Gemeinden der EKM vergleichbare Standards für die Ausübung des Prädikantendienstes zu sichern.

Der Landeskirchenrat diskutierte insbesondere die von der Arbeitsgruppe aufgeworfene Frage, ob eine Durchlässigkeit vom Ehrenamt ins Neben- oder Hauptamt im strategischen Interesse der EKM liegt und beschloss mit der Bitte um erneute Befassung im März 2023 wie folgt:

1. Der Landeskirchenrat begrüßt die konsequente Weiterführung des Kirchlichen Fernunterrichts in Zusammenarbeit mit den Trägerkirchen für die Befähigung zum Verkündigungsdienst im Ehrenamt.
2. Der Landeskirchenrat beauftragt das Landeskirchenamt mit der Erarbeitung eines standardisierten Verfahrens für die Anerkennung von Ausbildungsinhalten des Kirchlichen Fernunterrichts für ein weiterführendes berufsqualifizierendes Studium.
3. Der Landeskirchenrat beauftragt das Landeskirchenamt mit der kirchen- und arbeitsrechtlichen Prüfung, unter welchen Voraussetzungen der Prädikantendienst in einzelnen Fällen auch beruflich ausgeübt werden kann.
4. Der Landeskirchenrat beauftragt das Landeskirchenamt mit einer Überprüfung des Settings und der Instrumente der Begleitung von Prädikantinnen und Prädikanten auf der landeskirchlichen und kreiskirchlichen Ebene.

In der Tat ist die Frage, ob für den zzt. durchweg ehrenamtlich ausgeübten Prädikantendienst in Einzelfällen der Weg in ein bezahltes Anstellungsverhältnis geöffnet werden soll, in unserer Kirche nicht geklärt. Es wäre aber ein konkreter Vorschlag für die Erweiterung des Spektrums der hauptamtlich ausgeübten Berufe im Verkündigungsdienst, wie sie im nächsten Absatz angerissen werden soll.

5.3. Die EKM bittet die die Leitungsgremien auf der landeskirchlichen, mittleren und kirchengemeindlichen Ebene, die Entwicklungsperspektiven für die Berufe des hauptberuflichen Verkündigungsdienstes konzeptionell zu bedenken, multiprofessionelle Teams zu fördern und die weitere Ausdifferenzierung der Verkündigungsdienste aktiv zu gestalten.

5.3.1. Berufsbilder und Gemeindebilder ins Gespräch bringen

Kirche verändert sich, und das ist ein gutes Zeichen für die Tatsache, dass die Kirche lebendig ist. Mit der Kirche verändern sich auch die Berufsbilder und Berufsrollen.

- Im Pfarrberuf möge es beispielsweise die Rückbesinnung auf die pastoralen Kernaufgaben sein: Verkündigung in Wort und Sakrament, Seelsorge in Gespräch und Beruf, Gemeindeaufbau in den verschiedenen Facetten gemeindlichen Lebens, geistliche Leitung als kompetente Sachwalterschaft über die evangelische Lehre und Prägung der Gemeinden, eine eigene theologische und spirituelle Praxis.
- Im gemeindepädagogischen Beruf möge es beispielsweise die Entfaltung von Bildungsprozessen unter allen Generationen, für Kirche und Gesellschaft, in guter Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern sein.
- Im kirchenmusikalischen Beruf möge es die beispielsweise die musikalische Begabung und pädagogische Befähigung sein, unterschiedlichste Menschen für das Singen und Musizieren in den Kirchen zu gewinnen, sie an die alten und neuen Werke der sakralen Musik heranzuführen und in ihnen Freude an der musikalischen Betätigung zu wecken.
- Im Dienst der Diakoninnen und Diakone möge sich die Gemeinde ihrer Aufgaben in ihrem Dienst am Nächsten vergewissern und Wege finden, Bedürftigen in ihrem Umfeld wirksame Hilfe zu leisten, seien es Einsame, Alte, Kranke, Fremde oder Arme.

Dies alles möge korrespondieren mit einem großen Netz aktiver Gemeindeglieder, die an der Verkündigung mitwirken, Bildungsprozesse mitgestalten, singen und musizieren, tätige Nächstenliebe praktizieren.

Die Erwartungen, die Sie, die wir an die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst stellen, sind nicht unabhängig von den Erwartungen an das kirchengemeindliche Leben in den ganz konkreten Situationen, in denen wir unsere Kirche erleben. Berufsbilder und Gemeindebilder sind „kommunizierende Röhren“, sie bedingen einander und können nicht losgelöst voneinander betrachtet werden. Darum:

- ➔ Bringen Sie bitte Ihre Vorstellungen vom Leben Ihrer Gemeinden und die Erwartungen an die kirchlichen Berufe miteinander ins Gespräch. Hören Sie aufeinander, Mitarbeitende im Verkündigungsdienst auf die Gemeindeglieder, und Gemeindeglieder auf die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst – Berufsbilder und Gemeindebilder bedingen ja einander.

Wenn sich unsere Kirche in Veränderungsprozessen befindet, dann ist das intensive, aufrichtige und kontinuierliche Gespräch über die Deutung der Situation und die Gestaltung der Veränderungen unverzichtbar. Den Weg der Veränderung können wir nur gemeinsam gehen; anders als gemeinsam wird er uns nicht gelingen.

- ➔ Nutzen Sie die Gesprächsformate, die wir Ihnen im Personalbrief vorgestellt haben: die Erstellung von Dienstvereinbarungen, die Pfarramtsübergabe, die Übergabe der Geschäfte der Kirchengemeinde, die Revision. Bedenken Sie bitte: Nicht auf das Papier kommt es an, sondern auf den Austausch. Nicht auf das Ergebnis kommt es an, sondern auf den Gesprächsprozess.

Die Kräfte und Ressourcen unserer Kirche sind begrenzt. (Das waren sie übrigens schon immer.) Nicht jede Veranstaltung, nicht jede Tätigkeit, nicht jedes Format, was früher das kirchliche Leben bereithielt, wird heute noch praktiziert werden können. Aber muss es das auch? Wenn Neues wachsen soll, muss dann nicht auch Altes weichen?

- ➔ Bitte kommen Sie ins Gespräch darüber, was Ihnen wichtig ist, um heute Kirche am Ort und in der Welt zu sein. Schauen Sie nicht allein in die Vergangenheit, um vormalige Gemeinde- und Berufsbilder zu reproduzieren, sondern richten Sie den Blick auf die Zukunft Ihrer Gemeinden: Was brauchen Sie für ein harmonisches, fröhliches und einladendes kirchliches Leben?

Machen wir – die Hauptamtlichen und die Ehrenamtlichen – uns die Grenzen unserer Möglichkeiten nicht gegenseitig zum Vorwurf, sondern achten wir geschwisterlich und fürsorglich aufeinander und schützen einander vor Überforderung und Überlastung.

5.3.2. Multiprofessionelle Teams

Dass der Pfarrberuf der „Schlüsselberuf der evangelischen Kirche“¹⁰ sei, wird in der EKM kaum zu hören sein. Stattdessen sprechen wir von „Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst“ und meinen damit, dass Mitarbeitende im pfarramtlichen, kirchenmusikalischen, gemeindepädagogischen oder gemeinmediakonischen Bereich gemeinsam und arbeitsteilig an der Gesamtheit der Verkündigung zusammenwirken. Was jetzt in verschiedenen Landeskirchen als multiprofessionelle Teams entwickelt wird, ist seit Jahrzehnten in unserer Kirche gelebter Alltag.¹¹

Das ändert auch die Praxis der Verkündigung in unseren Kirchen. Denn würde es nicht reichen, wenn eine Person im Verkündigungsdienst den Gottesdienst einer Gemeinde begleitet?

- Ist es die Pfarrerin, dann wird die Bibel ausgelegt und diskutiert, dann wird getauft und Abendmahl gefeiert.
- Ist es der Kirchenmusiker, dann überwiegt das gesungene und musizierte Gotteslob.
- Ist es die Diakonin, dann trifft sich die Gottesdienstgemeinde, um anschließend Einsame und Kranke zu besuchen.
- Ist es der Gemeindepädagoge, dann interagiert die Gemeinde kreativ und generationsübergreifend miteinander.

Ist nicht das alles Gottesdienst? Beten können alle, den Segen spenden können alle. Und die Gottesdienste sind vielfältig und einladend. Und dann und wann kommen die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst zusammen und feiern den Gottesdienst gemeinsam – mit Wort und Sakrament, mit Musik, Bildungskompetenz und tätiger Nächstenliebe – was für ein Fest.

Der Personalbericht erwähnt die Personalentwicklungsverordnung für alle Mitarbeitende¹². Diese definiert den Anspruch aller auf zwei Wochen Fortbildungszeit pro Jahr und entfaltet einen Katalog der landeskirchlichen Instrumente der Personalentwicklung. Wir haben einen arbeitsrechtlich probaten Weg gefunden, auch den privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden regelmäßig ein Kontaktsemester zu ermöglichen. Fortbildungsangebote, die bis dahin exklusiv für Personen im Pfarrberuf

¹⁰ So im „6. Leuchtfeuer“ der Publikation: Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rates der EKD (2006), S. 71.

¹¹ Grundlage für dieses Miteinander war die Ausbildungskonzeption des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR von 1975.

¹² Verordnung über die Personalentwicklung von Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 11.12.2020. <https://kirchenrecht-ekm.de/document/15111>

angeboten wurden, z.B. die beliebten Bilanz- und Orientierungstage unseres Pastoralkollegs in Drübeck, finden nun auch gemeinsam für alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst statt. Ziel unseres Personalentwicklungskonzeptes ist, die Gemeinschaft im Verkündigungsdienst zu stärken und das gegenseitige Verständnis zu fördern.

Der Personalbericht erwähnt auch die seit zwei Jahren geltende, für alle Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst gemeinsame Richtlinie für die verbindlichen Fortbildungen am Beginn der Berufsbiografie. Aus FEA wurde FOEBE: Ein integrierter Kurs für alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst, in dem die kollegiale Beratung einen Schwerpunkt bildet.

Gemeinsam geht es besser. Die Veränderungsprozesse in unserer Kirche sind zu herausfordernd, um sie allein zu bewältigen. Multiprofessionelle Verkündigungsteams arbeiten einerseits jeweils professionell und spezialisiert, andererseits kooperativ und arbeitsteilig zusammen.

- ➔ Bedenken Sie bitte bei den Stellenplanungsprozessen zuerst die Aufgaben, die durch die Berufstätigen im Verkündigungsdienst zu erfüllen sind. Ordnen Sie danach die spezifischen beruflichen Kompetenzen den zu erfüllenden Aufgaben zu.
- ➔ Ermöglichen Sie die Bildung regionaler multiprofessioneller Teams, die verbindlich und arbeitsteilig kooperieren.
- ➔ Viele hilfreiche Vorschläge für die Gestaltung der Planungsprozesse enthält die „Handreichung zur Personal-, Stellen- und Finanzplanung im Verkündigungsdienst“.

Die Handreichung finden Sie unter folgendem Link:

https://www.ekmd.de/asset/19_jj17CR7GaGo5PrmG3w/handreichung-pers-fin-stell-planung-im-vkd.pdf

5.3.3. Weitere Ausdifferenzierung der Verkündigungsdienste

Wenn wir davon überzeugt sind, dass sich unsere Kirche ändert, dann verändern sich nicht nur die Bilder, die wir von Kirchengemeinden und kirchlichen Berufen haben, dann verändern sich auch die Berufe selbst – und vielleicht kommen auch neue Verkündigungsdienste hinzu?

Beispiel Öffentlichkeitsarbeit

In mehreren Kirchenkreisen gibt es mittlerweile Hauptberufliche, die für die Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises und seiner Kirchengemeinden verantwortlich sind. In der Zeit der Pandemie hat die digitale Kommunikation an Gewicht gewonnen. Auch hier gewinnt die Öffentlichkeitsarbeit der Kirchenkreise an Bedeutung. In der Regel haben sie dafür eine nützliche Ausbildung, die über den Kanon unserer vier traditionellen Verkündigungsdienste hinausgeht. Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit informieren nicht nur über Veranstaltungen, sie präsentieren die Kirche gegenüber der regionalen Presse und weiteren Medien, sie vermitteln christliche Inhalte. Es gibt Kirchenkreise in der EKM, die die Öffentlichkeitsarbeit dezidiert als Verkündigungsdienst ansehen.

Beispiel Pioneer ministry

Die Friedrich-Schiller-Universität beginnt im kommenden Jahr mit einem Masterstudiengang Pioneer Ministry. Prof. Dr. Corinna Dahlgrün schreibt dazu:

Kirche muss und wird sich neu erfinden, um den Nöten dieser Gesellschaft zu begegnen – der Studiengang MA Pioneer Ministry soll insbesondere in entkirchlichten Regionen und an sozialen Brennpunkten einen gesellschaftsrelevanten kirchlichen Beitrag leisten:

- Bildungsarbeit ist ein wichtiges Moment kirchlicher Arbeit, in sozialer, religiöser, intellektueller und interkultureller Hinsicht. Die Absolventinnen und Absolventen des Masterstudiengangs Pioneer Ministry werden diese sozial relevante Arbeit speziell in entkirchlichten Räumen, sozialen Brennpunkten und marktwirtschaftlich und gesellschaftlich abgehängten Gebieten ausüben.
- Die Studierenden werden zu Entrepreneuren ausgebildet und durch das Studium befähigt, eigene Startups zu gründen, die dem gesellschaftlichen und sozialen Gefüge vor Ort neue Impulse geben und Menschen sozial-praktisch unterstützen.
- Durch interkonfessionelle und interkulturelle Inhalte des Studienganges werden die Studierenden befähigt, Brücken zu bauen zwischen verschiedenen Glaubensrichtungen, Kulturen, Generationen und Milieus.

Unsere Studierenden sollen eine Reihe von Kompetenzen erwerben, so z.B. die Kompetenz eine eigene tragfähige Spiritualität (praxis pietatis) zu entwickeln und zu reflektieren, sie zu leben und dazu Mentoring in Anspruch zu nehmen; ebenso sollen sie hinsichtlich der eigenen spirituellen Erfahrungen und deren theologischer Zusammenhänge sprach- und auskunftsfähig sein. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir auf den Erwerb praxisnaher Softskills, wie die Fähigkeit, Teams zu bilden und mit ihnen zu arbeiten sowie Netzwerke aufzubauen. Für die Arbeit vor Ort ist außerdem erforderlich, Sozialräume analysieren und adäquat darin agieren zu können. Sie sollen imstande sein, ihr erworbenes Wissen in Schulungen und Weiterbildungen an Erwachsene und Kinder unterschiedlichster Kulturkreise weiterzugeben und sich in diversen Medien (z.B. Instagram, Facebook, Twitter, TikTok) und in eigenen Internetauftritten verantwortungsvoll bewegen zu können. Dazu gehört die Kompetenz, sich im öffentlichen Auftreten milieusensibel, empathisch und souverän zu verhalten.

Beispiel Prädikantin oder Prädikant

Der Prädikantendienst in unserer Kirche ist mit gutem Grund ein Ehrenamt. Es gibt allerdings Fälle in der EKM, wo Prädikantinnen und Prädikanten feststellen, dass der Umfang ihrer Beanspruchung für ihren Verkündigungsdienst über die Verhältnismäßigkeit des Ehrenamtes hinauswächst – oder hinauswachsen könnte. Einzelne wären bereit, ihre Gaben und Kompetenzen in einem Anstellungsverhältnis einzubringen. Der Landeskirchenrat beschäftigt sich zzt. mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen der Prädikantendienst in einzelnen Fällen auch beruflich ausgeübt werden kann.

Beispiel ... „Mitarbeitende im Verkündigungsdienst“

Die deutsche Ausbildungslandschaft ist vielfältig, noch vielfältiger sind die Gaben, und groß ist die Bereitschaft vieler, sich beruflich in der Kirche zu engagieren. Ein Kirchenkreis beschäftigt einen Menschen, der in einem zuvor verabredeten Bereich alle Gemeindeglieder besucht. Welchen Beruf er hat? „Ich komme von der Kirche“, sagt er. – In einem anderen Kirchenkreis gibt es einen Menschen, der die Gabe hat, wunderbar Gitarre spielen und diese Kunst auch weitergeben zu können. Kinder und Jugendliche lernen bei ihm das Spiel der Gitarre, singen christliche Lieder und währenddessen erzählt er ihnen von Jesus Christus.

Die Erwartung, dass hinsichtlich der Besetzung der im kreiskirchlichen Stellenplan hinterlegten Stellen schon bald größere Lücken klaffen werden, mag man bedauern. Man kann allerdings in den Lücken auch den Platz sehen, in welchem Neues wachsen kann.

- ➔ Wenn Sie in Ihren Stellenplanungsprozessen auf Aufgaben des Verkündigungsdienstes sehen und feststellen,
 - dass es absehbar niemanden aus den vier Verkündigungsberufe unserer Landeskirche geben wird, der diese Aufgaben wahrnehmen kann, oder
 - wenn Sie zur Erkenntnis kommen, dass es für die Erfüllung dieser Aufgaben einer anderen Ausbildung, einer anderen Qualifikation bedarf, und
 - wenn Sie dann noch diese Aufgabenerfüllung in eine konsistente berufliche Tätigkeit überführen können,dann sind Sie möglicherweise einem neuen Verkündigungsberuf auf der Spur.

- ➔ Beraten Sie sich bitte mit dem Referat P 1 Arbeitsrecht im Landeskirchenamt und mit Ihrem Kreiskirchenamt, installieren Sie diese Stelle in Ihrem kreiskirchlichen Stellenplan und schreiben Sie sie aus.

Zum Schluss

Du stellst meine Füße auf weiten Raum.

Ps 31,9

Die EKM bietet herausfordernde Arbeitsbedingungen: Fast 4000 prachtvolle Kirchen und viel Landschaft für eine überschaubare Christenschar. Große Dienstbereiche, wenig Mitarbeitende. Kleine Zahlen, weiter Raum. Gott stellt unsere Füße wirklich auf weiten Raum. Also besser nicht in der EKM arbeiten?

Doch, selbstverständlich. Aber diese Selbstverständlichkeit will erarbeitet sein. Auf vergangenem Wohlstand und professionsbezogenen Besitzständen ruhen wir uns nicht aus (falls wir es je konnten). Das Gedächtnis an die Fleischtöpfe Ägyptens ist nicht hilfreich für den Weg des Gottesvolkes in das Gelobte Land. Hilfreicher sind die Freude am Aufbruch und eine Kultur des Ausprobierens. In dieser Haltung des Experimentierens üben wir uns in der EKM; unsere Erprobungsräume in und neben den Kirchengemeinden sind nicht nur ergänzende kirchliche Arbeitsformen, sondern eine wichtige Lockenübungsübung für unser Gesamtverständnis, was heute und in Zukunft Kirche ist, will und braucht. Die Kultur der Erprobung wuchert und pflanzt sich ein – in die Praxis und in die Ordnungen unserer Kirche.

Arbeitgeberattraktivität ist kein Status, sondern ein Prozess; in einer sich fortwährend verändernden Kirche. Für ihre Veränderungsprozesse braucht sie die Weisheit aller ihrer Mitarbeitenden im Verdienst, ihre Erfahrungen, ihre Erwartungen, ihre Visionen. So entsteht Platz für Begabungen und Kompetenzen, für Ideen und Projekte.

Gott, Dir sei Dank für alle, die sich in den hauptberuflichen Dienst unserer Kirche rufen lassen.

Gott, Dir sei Dank für alles harmonische Zusammenwirken zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen – wir alle sind Deine Kirche.

Gott, Dir sei Dank, Du stellst unsere Füße auf weiten Raum.

Und „das Land ist hell und weit“¹³.

Im Namen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personaldezernat

Erfurt, im November 2022

OKR Michael Lehmann, Personaldezernent

¹³ Klaus Peter Hertzsch. Aus dem Lied „Vertraut den neuen Wegen“, EG 395.

An der Erstellung des Personalberichts haben mitgewirkt (in alphabetischer Reihenfolge):

Prof. Dr. Corinna Dahlgrün, Martin Drössler, Pfarrerin Angelika Greim-Harland, Pfarrerin Cordula Haase, Prof. Dr. Matthias Hahn, Pfarrer Werner Heizmann, Loreen Helbig, Daniela Hildebrandt, KKR'in Martina Kilger, Prof. Peter Kopp, Pfarrer Hans-Martin Krusche-Ortmann, Michaela Lachert, OKR Michael Lehmann, KR'in Bettina Mühlig, KR'in Dr. Mirjam Redeker, Pfarrerin Dr. Karen Schmitz, Claudia Tischer, KR Christian Vollbrecht, KR Jens Walker