



4. Tagung der III. Landessynode  
der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland  
vom 16. – 19. November 2022 in Erfurt

Drucksache 5/3

# Personalbericht 2022

## Einbringung

4. Tagung der III. Landessynode der EKM  
Erfurt, 17.11.2022



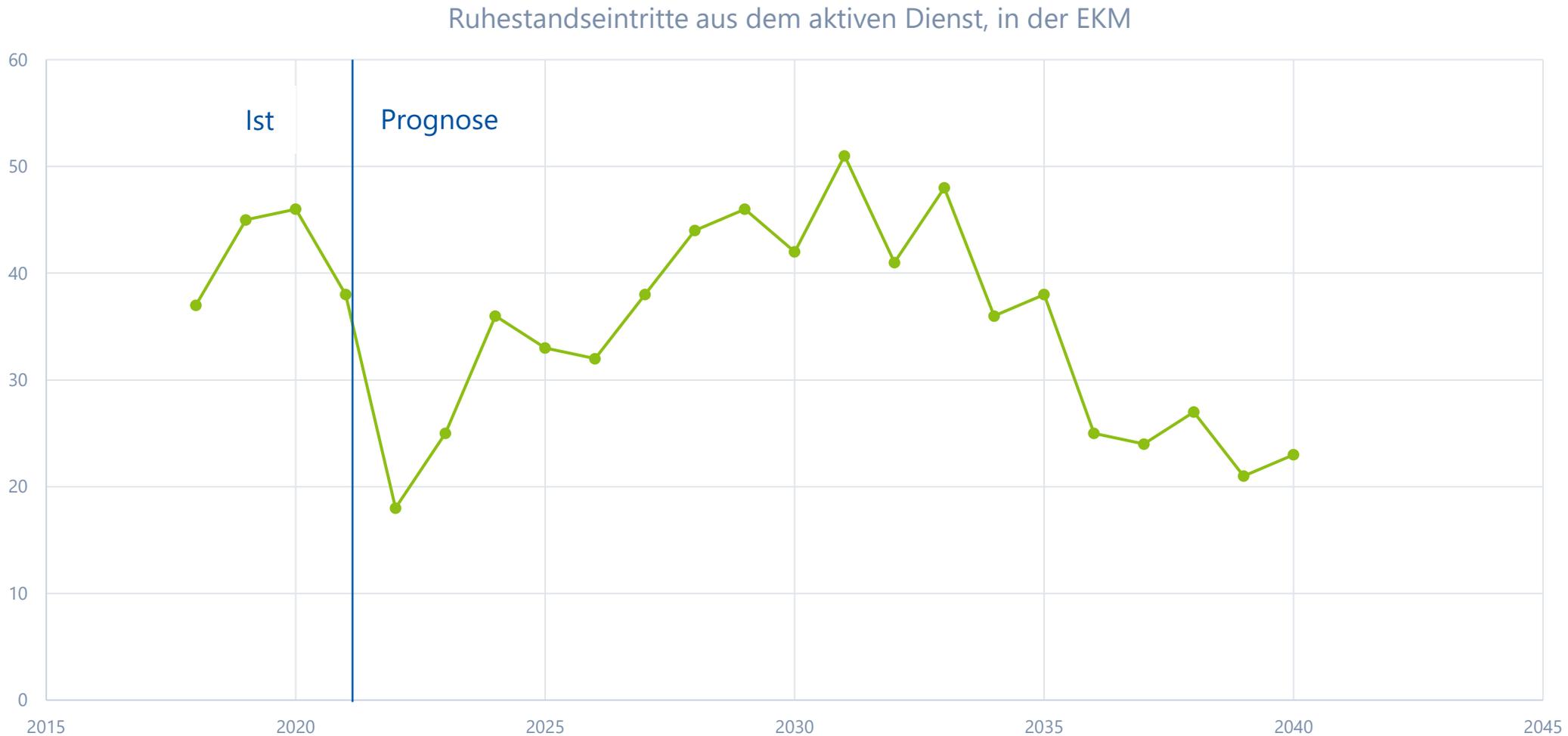
→ Seite 8

# 1. Quantitative Analyse

Herausforderung  
Personalmanagement  
in Zeiten  
demographischer „Lücken“

# Das Problem der „Babyboomer“?

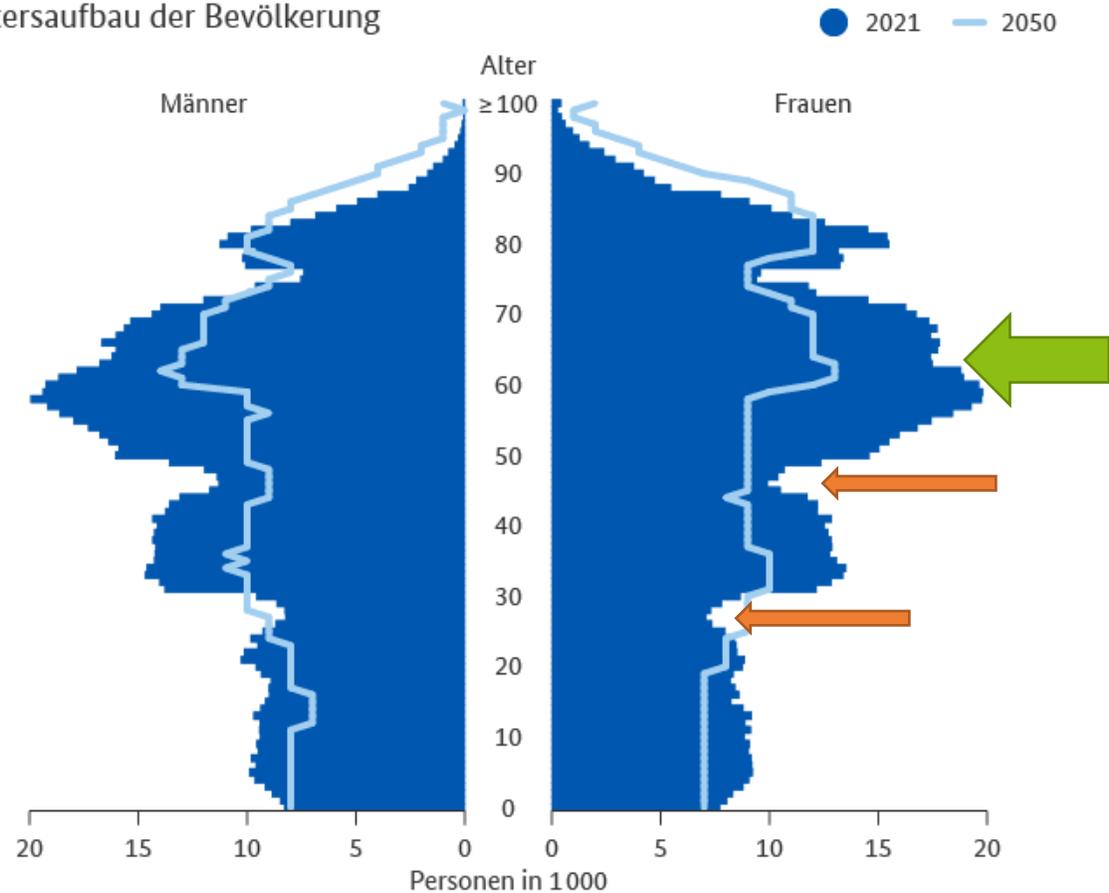
→ Seite 10



# Das Problem der „Babyboomer“?

## Altersstruktur in Sachsen-Anhalt

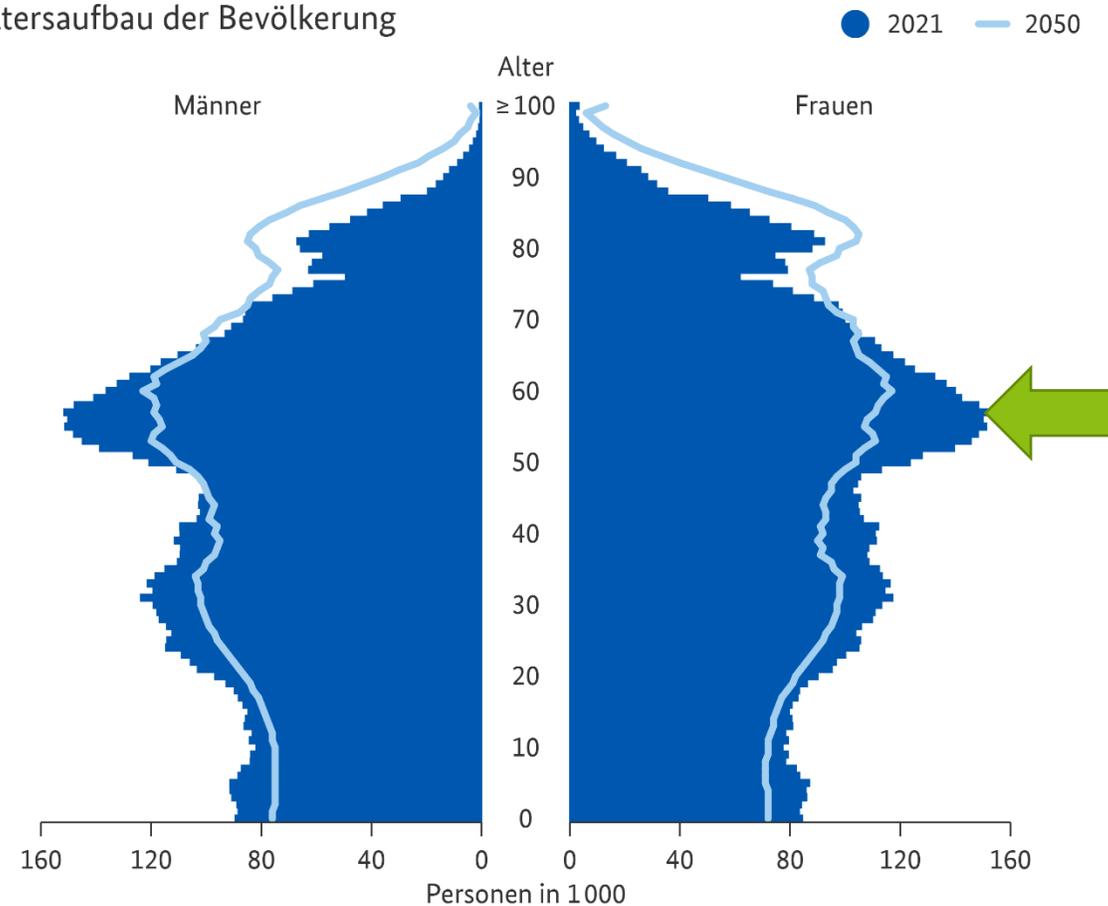
Altersaufbau der Bevölkerung



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

## Altersstruktur in Nordrhein-Westfalen

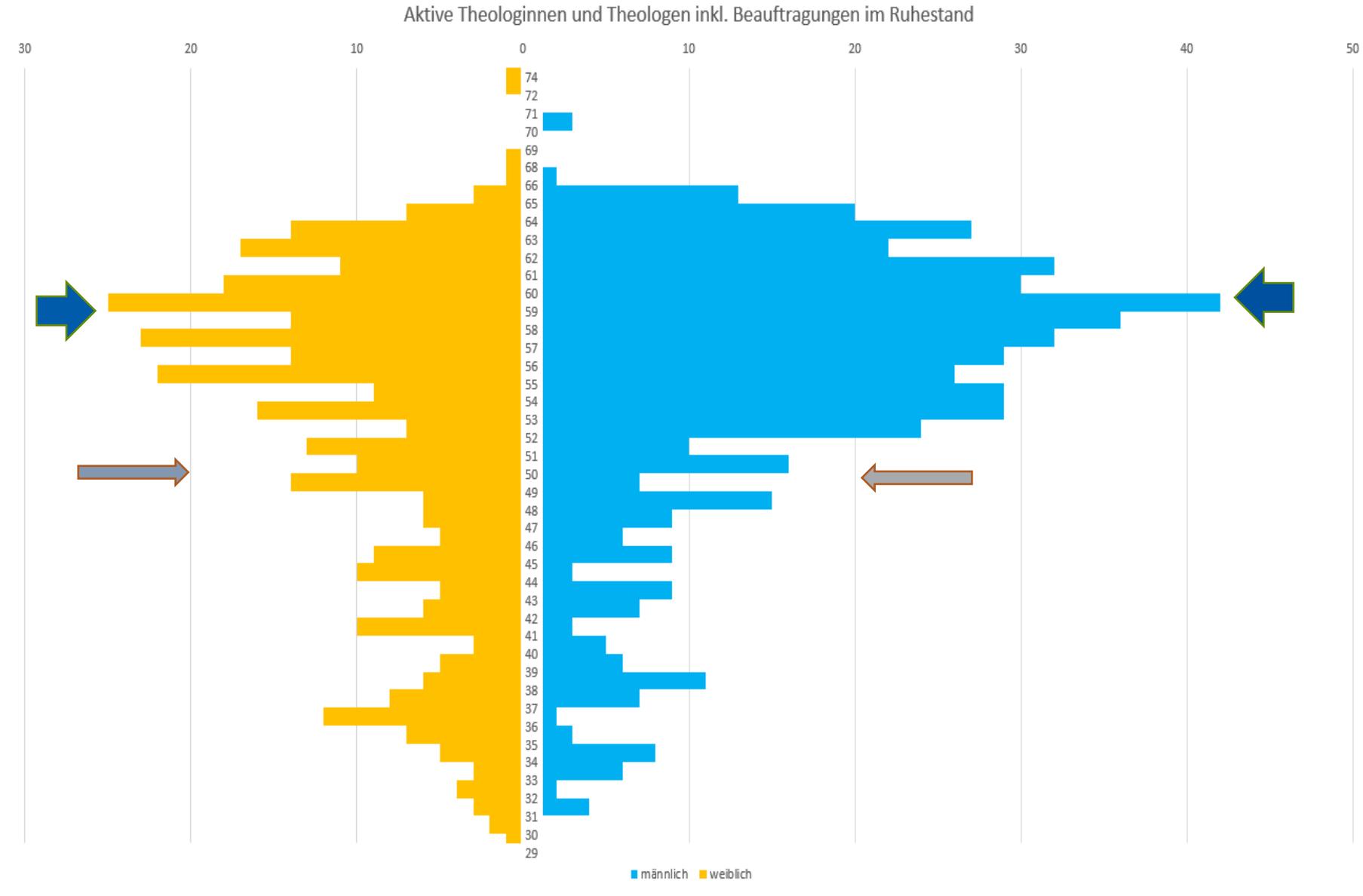
Altersaufbau der Bevölkerung



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

# Das Problem der „Babyboomer“?

→ Seite 11



# Das Problem der „Babyboomer“?

## Folgen:

### 1. „Babyboomer“

Sogwirkung westdeutscher Landeskirchen aufgrund ihrer zzt. drängenden demographischen Probleme

→ zzt. 74 Beurlaubungen (= 8,4%), davon 26 in den Dienst in anderen Landeskirchen (gegenüber 20 zu uns Beurlaubten)

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

### 2. „Nachwendeknick“

Bedrohliche Entwicklung des theologischen Nachwuchses in den bevorstehenden Jahren



# Zahlenverhältnisse

**796**

**Pfarrerinnen und Pfarrer,  
ordinierte Gemeindepädagoginnen  
und -pädagogen  
im aktiven Dienst**

**964**

**Ruheständlerinnen und  
Ruheständler**



# Prognosen

→ Seite 17

## Zugänge in den nächsten Jahren

15 Personen: Entsendungsdienst

8 Personen: sonstige Zugänge (v.a. Wechsel aus anderen Landeskirchen)

= 23

## Abgänge in den nächsten Jahren

10 Personen: Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze (X...67. Lj.)

25 Personen: Vorzeitiger Ruhestand auf Antrag (ab 63. Lj.)

5 Personen: Hinausgeschobener Ruhestand (bis 75. Lj.)

2 Personen: Verstorben im Dienst

10 Personen: Versetzung in andere Landeskirchen

5 Personen: Sonstige Abgänge

- 34

= 57



# Prognosen

→ Seite 17

Vakanzquote in %





→ Seite 18

## 2. Qualitative Analyse

Herausforderung  
Arbeitssituation im Pfarrberuf

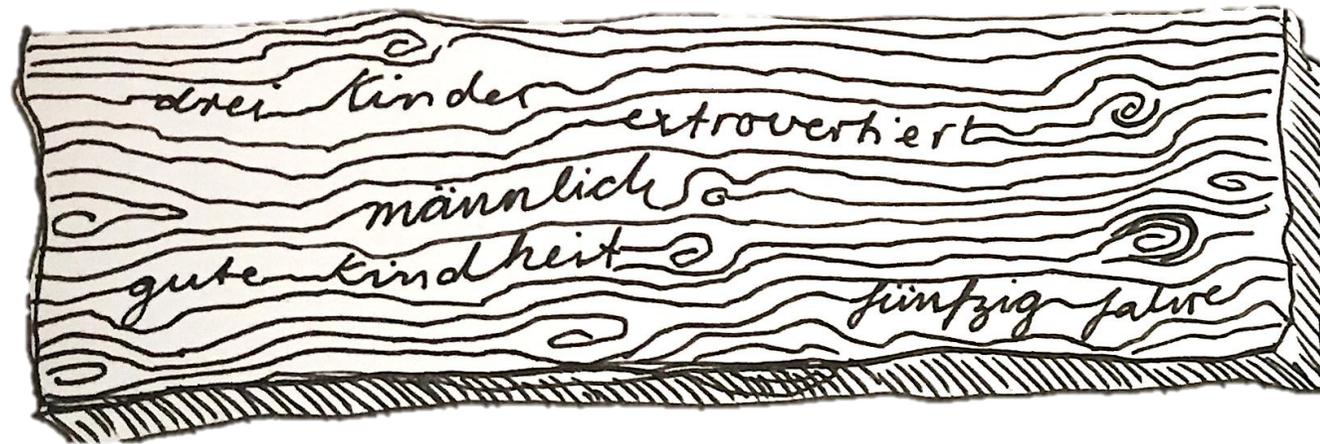
# Die Greifswalder Studie in der EKM



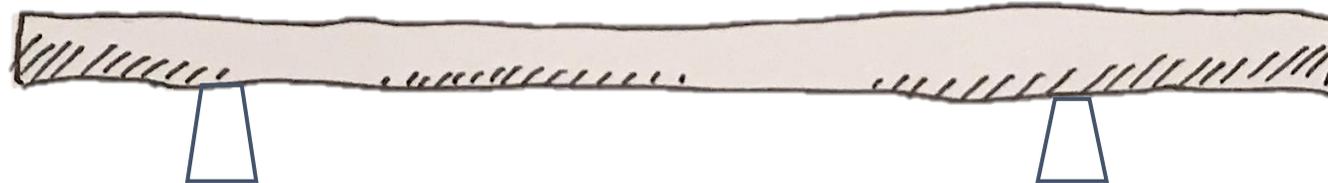
## Abfolge:

2015, 2. Hj.	Pretest
2016, Sommer	Durchführung der Befragung
2017, Juni	Landeskirchenrat
2017-2019	Arbeitsgruppe
2019, August	Die Publikation erscheint
2019, November	Konsultationstage

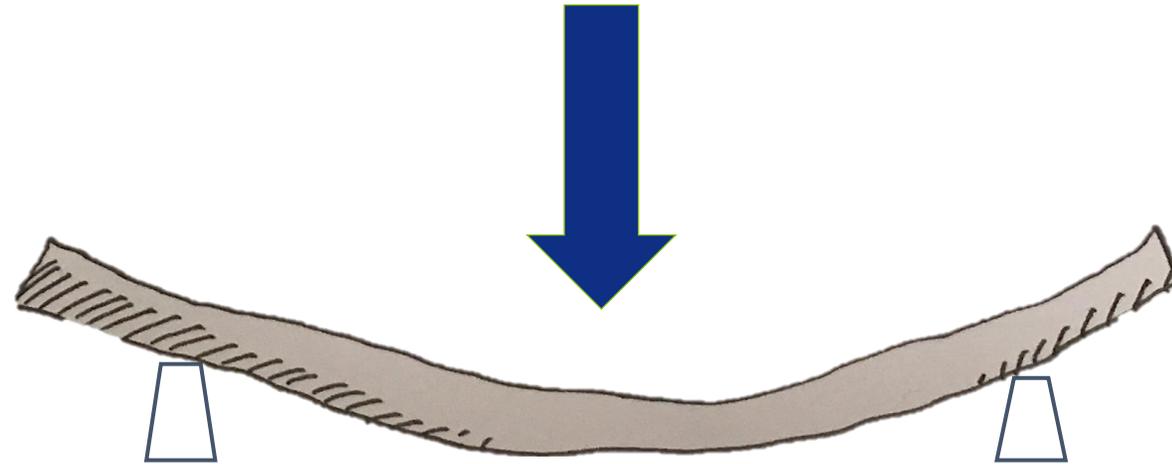


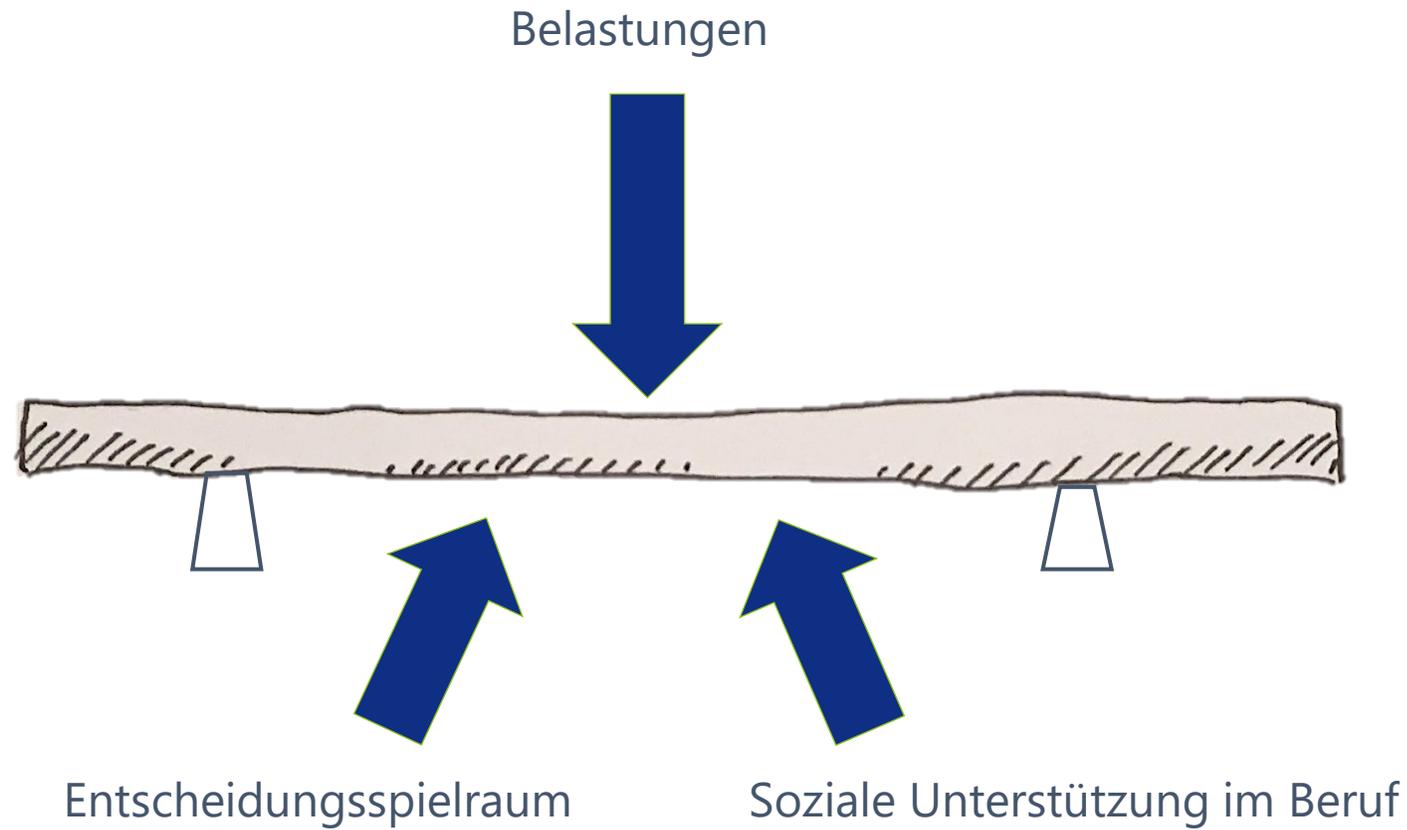


# Wie entsteht Stress?

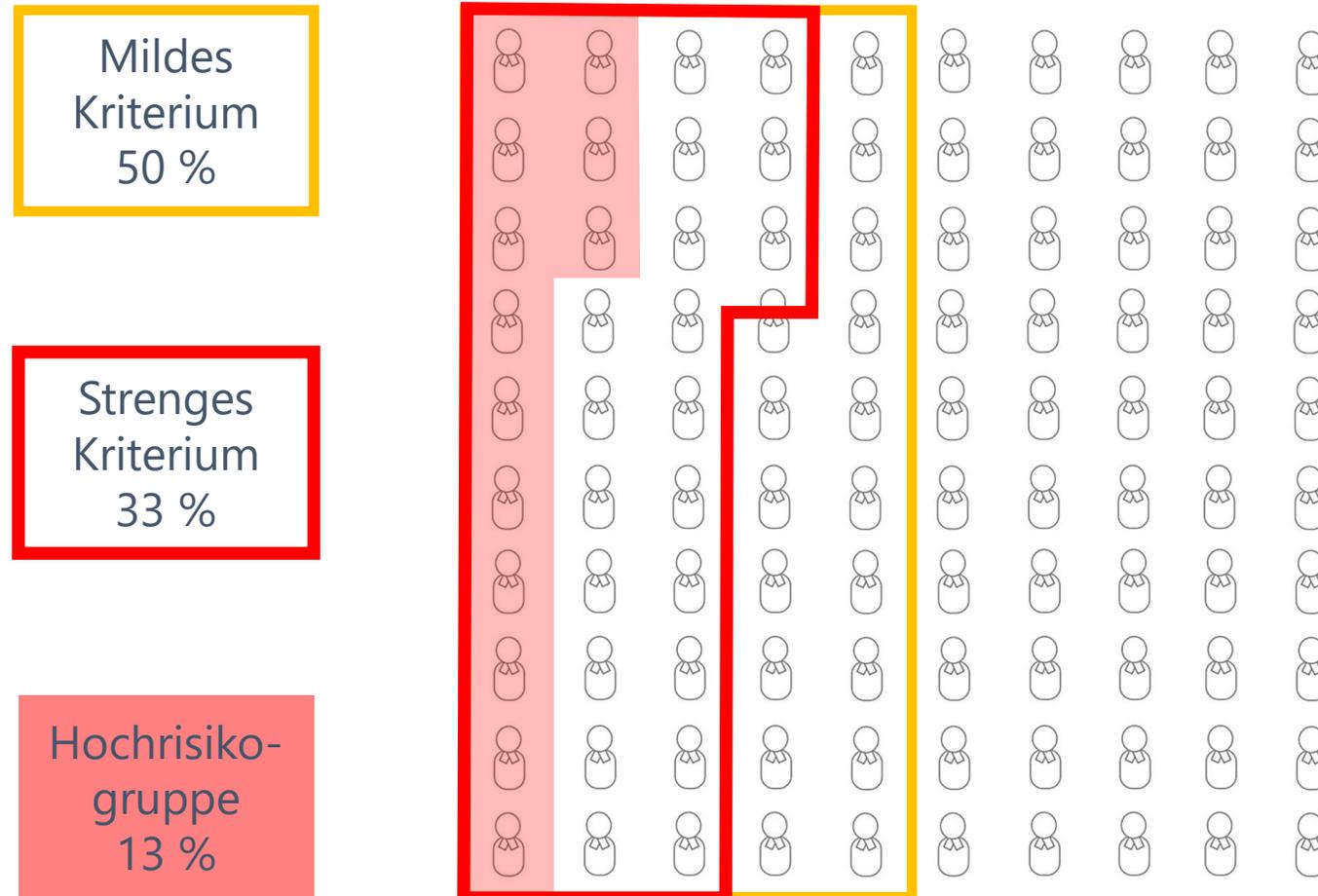


Belastungen

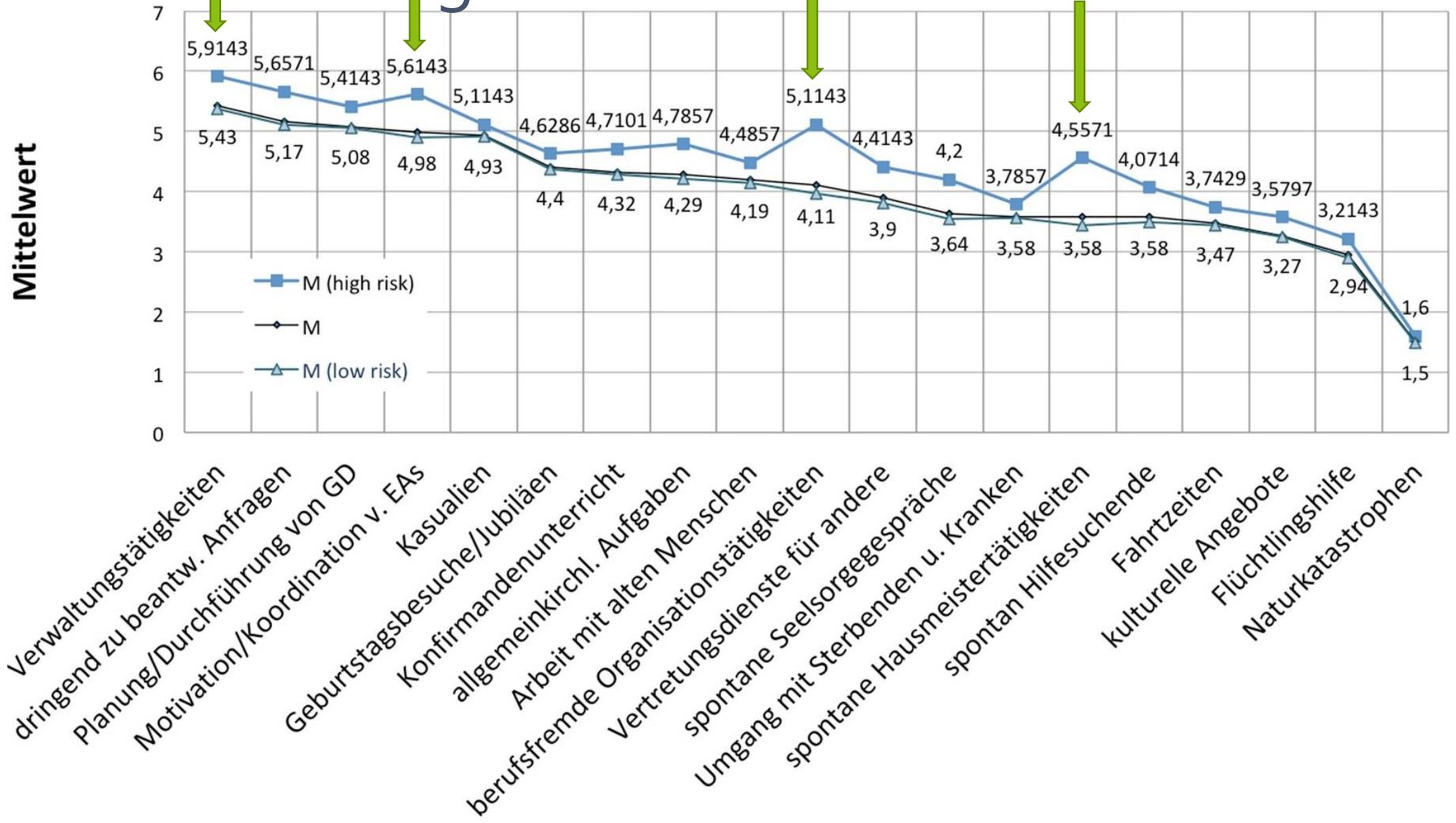




# Wie viele sind betroffen?

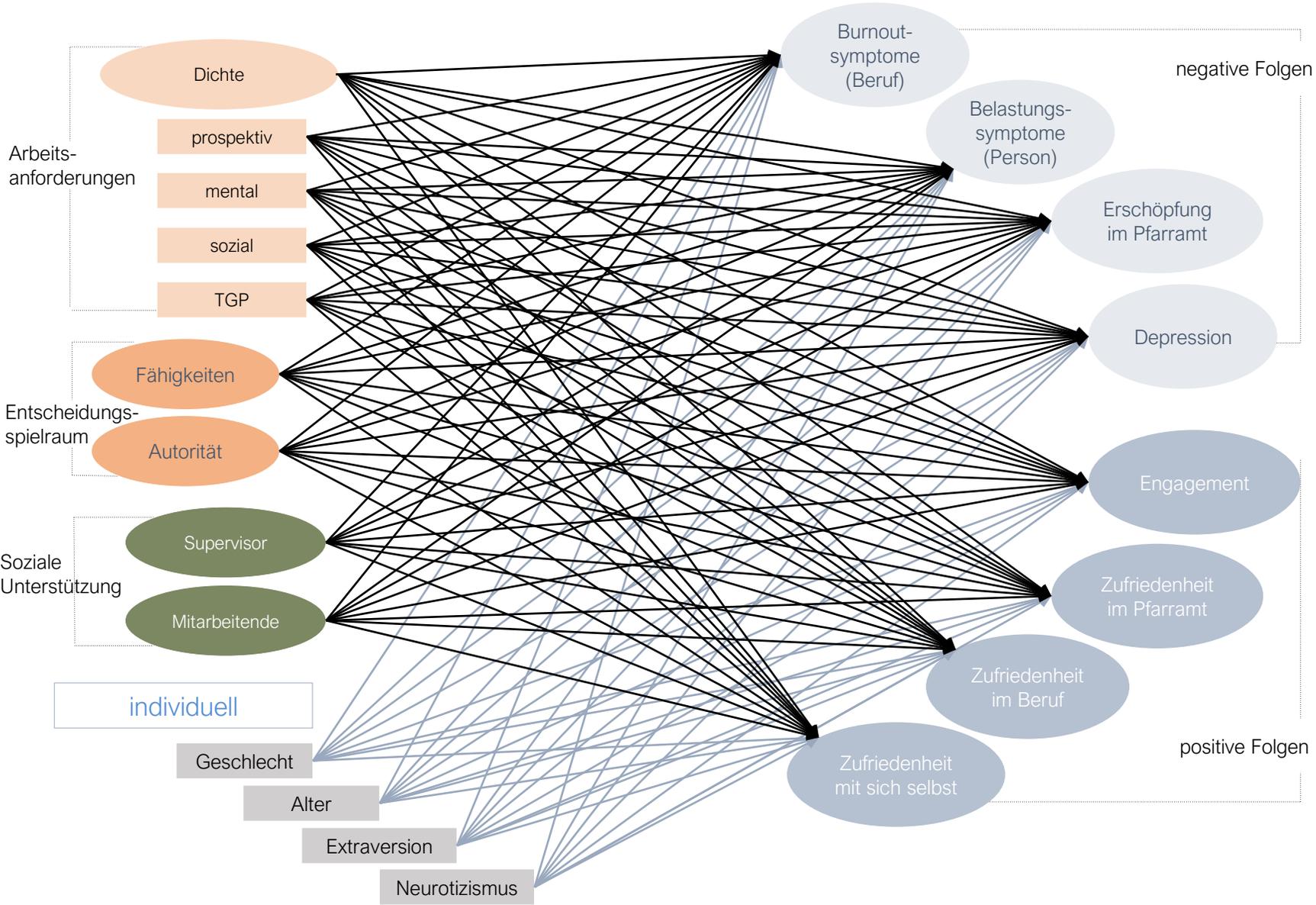


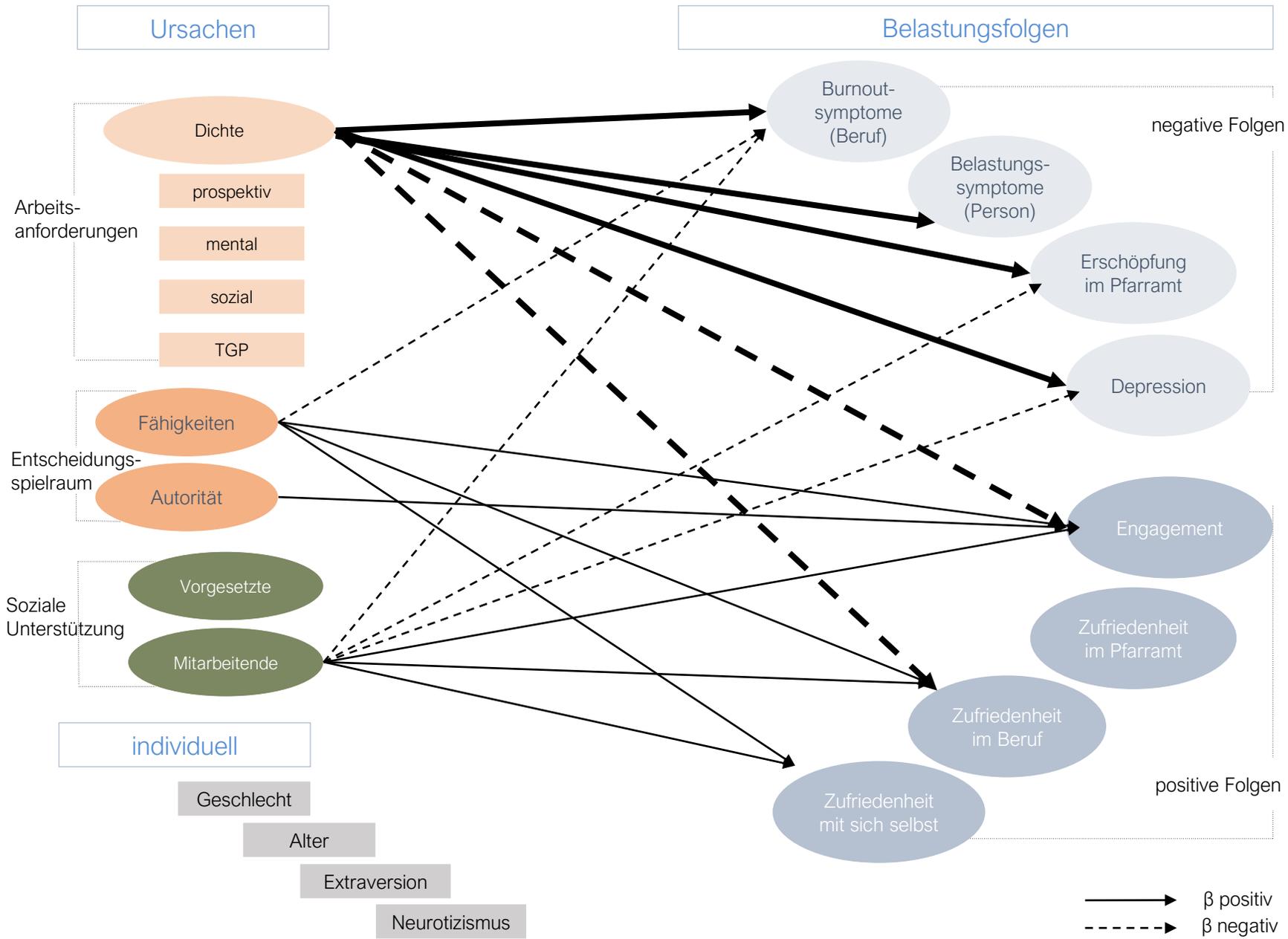
# Tätigkeiten im Pfarrberuf



Ursachen

Belastungsfolgen





**Die EKM steht vor drei Aufgaben:**

**Aufgabe 1: Personalbindung**

**Aufgabe 2: Personalgewinnung**

**Aufgabe 3: Innovation**



# Aufgabe 1: Personalbindung

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



# Aufgabe 2: Personalgewinnung

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



# Aufgabe 3: Innovation

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.



# Aufgabe 1: Personalbindung

→ Seite 25

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



# Auswertung der Greifswalder Studie

## **Die enorme Dichte der Arbeitsanforderungen im Pfarrberuf**

Konzentration auf die pfarramtlichen Kernaufgaben, Vertretung und Interim,  
Thema Verwaltung im Pfarrberuf

## **Die soziale Unterstützung durch Förderung kollegialer Strukturen**

regionale Arbeit, multiprofessionelle Teams, Fortbildungen für die mittlere  
Leitungsebene, Führungskräfteentwicklungsprogramm

## **Die Erhöhung der Selbstwirksamkeitserfahrung durch Vertrauen in die eigenen Kompetenzen**

Personalentwicklung, Förderung der Weiterbildungskultur, Weiterentwicklung der  
Instrumente der Personalentwicklung

## **Förderung der persönlichen Glaubenspraxis und Spiritualität**

Freiräume, geschwisterliche Kommunikation



# Einzelprojekte

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**



# Exkurs I: Die neue Handreichung für die Erstellung einer Dienstvereinbarung

1. Die Erstellung eines gut visualisierbaren Modells, das verlässlich die Aufgabenbereiche der jeweiligen Stelle abbildet und damit die Aufgabenkritik erleichtert
2. 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
3. Verständigung über Dienstzeit (Wochen- / Jahresarbeitszeit), dienstfreie Zeiten (Urlaub, Fortbildungszeit, dienstfreie Wochenenden) und zeitliche Aufwände für Dienstfahrten
4. Festlegung eines möglichst einfachen Erarbeitungsweges, der die drei Akteure bei der Erstellung einer Dienstvereinbarung (Pfarrer\*in, Gemeindegemeinderat, Superintendent\*in) gleichermaßen berücksichtigt



# 1. Systematik der Erfassung der Dienste

## I. Pfarrdienstliche Kernaufgaben

1. Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung
2. Seelsorge und Besuchsarbeit
3. Gemeindeentwicklung  
in den Bereichen Mission, Diakonie, Bildung und Ökumene
4. Geistliche Gemeindeleitung
5. Theologische Existenz und Glaubenspraxis



# 1. Systematik der Erfassung der Dienste

## II. Weitere Aufgaben und Schwerpunkte

6. Öffentlichkeitsarbeit, Präsenz, Repräsentation
7. Geschäftsführung von Kirchengemeinden und Einrichtungen
8. Dienstberatungen und Gremien
9. Besondere Aufgaben
10. Unvorhersehbares



# 1. Systematik der Erfassung der Dienste

## III. Übergemeindliche Aufgaben

11. Konvent
12. Religionsunterricht
13. Vertretungsdienste für Kolleg\*innen
14. Vakanzverwaltung und Langzeitvertretungen
15. Regionale und kreiskirchliche Aufgaben und Gremien
16. Landeskirchliche Beauftragungen
17. Weiteres



# 1. Systematik der Erfassung der Dienste

## IV. Weitere zeitliche Aufwendungen

18. Eigene Personalentwicklung

19. Fahrzeiten



## 2. Quantitative Festlegungen

### Die 44

44 Wochenstunden

44 Arbeitswochen

44 Urlaubstage

und 2 Wochen Fortbildungszeit

→ **Jahresarbeitszeit:  $44 \times 44 = 1936$  Stunden**

44 dienstfreie Tage

4 dienstfreie Wochenenden pro Jahr

Berücksichtigung der Fahrzeiten

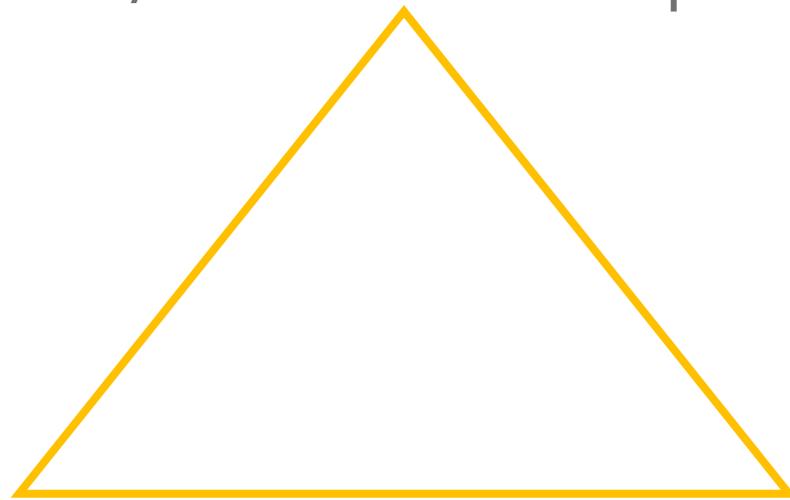


# 3. Der Erarbeitungsweg

## Akteure:

Pfarrer\*in / ord. Gemeindepädagog\*in

Gemeindegemeinderat



Superintendent\*in



# 3. Der Erarbeitungsweg

## Schritte:

1. Den Prozess ins Rollen bringen – Impuls zur Erarbeitung einer Dienstvereinbarung  
→ Kann von allen drei Akteuren ausgehen
2. Vorbereitungen  
→ Akteursspezifisch
3. Gemeindegemeinderatssitzung  
→ Vorstellung aller Ergebnisse, Erarbeitung eines Konsenses
4. Erstellung der Dienstvereinbarung  
→ Federführend Superintendent\*in



# Exkurs II: Die neue Handreichung für Übergaben

## 1. Vereinheitlichung

## 2. Wider den Containerbegriff „Verwaltung“ - aus 1 wird 3

A. Pfarramtsübergabe

B. Übergabe der Geschäftsführung der Kirchengemeinde

C. Revision einer Kirchengemeinde

## 3. Aufgabenklärung

Aufgaben der Pfarrperson / des Gemeindegemeinderats – prinzipiell und situativ („Übersicht zur Analyse von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben“)

## 4. Aufnahme pastoraler Übergabesachverhalte

Rubriken zum Gemeindeleben, zu örtlichen Traditionen und kirchengemeindlicher Beteiligung am öffentlichen Leben, weitere Informationen, „die für die Ausübung des Pfarramts von Belang sind“



# Exkurs III: Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand

## **1. Vermeidung von vorzeitiger Ruhestandsversetzung auf Antrag**

Beratungsangebote über geeignete Instrumente der Personalentwicklung  
Bilanz- und Orientierungstage für die letzten Dienstjahre

## **2. Entsendungs- und Entlastungsdienst**

Tandemmodelle Berufseinstieg / Berufsausstieg, landeskirchliche Mitfinanzierung

## **3. Handreichung für die Beauftragung von Ruheständlern**

Verbindliche Rahmensetzungen für den Einsatz von Ruheständlern in den Kirchenkreisen (Beauftragung, Aufwandsentschädigung, Vergütung ...)

## **4. Verwaltungsvorschrift für die Wahrnehmung von Diensten nach Ruhestandsversetzung und im Ruhestand**

## **5. Ruhestandsbeauftragte der EKM**

Mit eigener Website, u.a. mit Suche-/Biete-Portal „Zeit zu verschenken“

# Aufgabe 2: Personalgewinnung

→ Seite 48

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



# Maßnahmen

## **Pfarrer / Pfarrerrinnen / ord. Gemeindepädagogen / -pädagoginnen**

1. Aufbau einer Kirchlichen Studierendenbegleitung in Halle und Jena
2. Förderung studentischen Wohnens (4 evangelische Studienhäuser)
3. Werbung für kirchliche Berufe
4. Der berufliche Umstieg in den Pfarrberuf: Master of Theological Studies

## **Gemeindepädagoginnen / Gemeindepädagogen**

1. Gemeindepädagogenmitarbeitengesetz
2. Mitfinanzierung des Studiengangs Ev. Religions-/Gemeindepädagogik an der Ev. Hochschule Berlin

## **Kantoren / Kantorinnen**

Die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle als Beitrag der EKM zur EKD-Ausbildungslandschaft



# Aufgabe 3: Innovation

→ Seite 58

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.



# Innovation – Aspekte

## 1. Berufsbilder und Gemeindebilder ins Gespräch bringen → Seite 62

Gesprächsprozesse zur Dienstvereinbarung, zur Pfarramtsübergabe, zur regioloalen Kirchenentwicklung, zum Stellenplan

## 2. Arbeiten in multiprofessionellen Teams → Seite 63

„Mitarbeitende im Verkündigungsdienst“

Pfarrdienst, kirchenmusikalischer, gemeindepädagogischer, gemeindediakonischer Dienst

## 3. Ein neuer Masterstudiengang in Jena: Pioneer Ministry → Seite 58

## 4. Ausdifferenzierung der Verkündigungsdienste → Seite 64

Öffentlichkeitsarbeit

Berufliche Optionen für Prädikantinnen und Prädikanten → Seite 60

„Mitarbeitende im Verkündigungsdienst“

Bedarfe (Von den Aufgaben her denken), Erprobungen

...



# Einladung zur Arbeit in Arbeitsgruppen

**16.00 Uhr 1. Durchgang**

**17.00 Uhr 2. Durchgang**

Alle Synodalen können sich je 2 Themen aussuchen.

In jeder Arbeitsgruppe wird (wenigstens) eine These formuliert, die eine Aussage (Idee, Wunsch, Forderung) zu den Themen macht: Personalbindung, Personalgewinnung oder Innovation.

Die Thesen aus den Arbeitsgruppen werden um  
**19.00 Uhr im Plenum** verlesen.



# Einladung zur Arbeit in Arbeitsgruppen

1. Fachkräftemangel in der Kirche (Vollbrecht) → **Prag**
2. „Atemlos ... durch Tag und Nacht“ – Lebbarkeit des Pfarrdienstes (Mühlig / Ostritz) → **Straßburg**
3. Bildung und Verkündigung – Perspektiven des Berufsprofils der Gemeindepädagoginnen und -pädagogen (Fuhrmann / Minkus-Langendörfer) → **Wittenberg/Rom**
4. Kirchenmusik als Verkündigungsdienst (Kopp / Schneider) → **Johannes Lang**
5. Potentiale erkennen und anerkennen – Pfarrfrauen und Pfarrer im Ruhestand (Greim-Harland / Pfennigsdorf) → **von Staupitz**
6. gesund – gestärkt – begleitet. Personalentwicklung im Verkündigungsdienst (Redeker / Land) → **Collegium Maius Keller**
7. Wege der Konfliktbewältigung (Kilger / Haase) → **Kleiner Saal**
8. Den Verkündigungsdienst der Zukunft innovativ denken (Lehmann / Wachter) → **Großer Saal**

