

**8. Tagung der II. Landessynode
der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland
vom 21. bis 24. November 2018 in Erfurt**

Drucksachen-Nr. 7/1

**Personalbericht
für den Berichtszeitraum 2014-2018
vor der 8. Tagung
der II. Landessynode der EKM**

*Wie lieblich sind auf den Bergen die Füße der Freudenboten,
die da Frieden verkündigen, Gutes predigen, Heil verkündigen.
Jes 52,7*

Inhaltsverzeichnis

1	Ein Brief an die Synodalen.....	4
2	Gewinnung junger Menschen für einen kirchlichen Beruf	9
2.1	Berufe im Verkündigungsdienst und die Herausforderungen der Nachwuchsgewinnung auf dem Hintergrund des demographischen Faktors und der Generation der Millennials.....	9
2.2	Die Ausgangslage: Zahl der Studierenden/ Vikarinnen und Vikare /Pfarrstellen.....	12
2.2.1	Die Zahl der Studierenden in der EKM (Studierendenliste)	12
2.2.2	Der Vorbereitungsdienst	12
2.2.3	Folgen für den Entsendungsdienst	13
2.3	Maßnahmen und Herausforderungen – Werbung für die Berufe im Verkündigungsdienst, Nachwuchsgewinnung und -bindung	14
2.3.1	Gliedkirchenübergreifende Kommunikationsstrategie theologischer Nachwuchs	14
2.3.2	Kommunikationstrategie für eine Nachwuchsgewinnung für Berufe im Verkündigungsdienst in der EKM.....	15
2.3.3	Aufbau einer Kirchlichen Studierendenbegleitung (KSB) an den Universitätsstandorten Halle und Jena – Verstärkung der Werbung für den Pfarr- und ordinierten Gemeindepädagogischen Dienst	15
2.4	Die erste Ausbildungsphase – Studium der Theologie, Gemeindepädagogik und der Kirchenmusik in der EKM	16
2.4.1	Zukünftig drei reguläre Wege in den hauptberuflich ordinierten Dienst der EKM?	16
2.4.2	Evangelische Hochschule für Kirchenmusik in Halle (Saale)	19
2.4.3	Evangelische Konvikte der EKM – zentral wohnen und studieren zu fairen Preisen.....	20
2.4.4	Zusammenarbeit zwischen der EKM und Universitäten und Hochschulen.....	22
2.5	Die Zweite Ausbildungsphase	24
2.5.1	Familienbewusste Ausbildungsbedingungen im Vorbereitungsdienst der EKM 24	
2.5.2	Evangelisches Predigerseminar Wittenberg.....	25
2.5.3	Sondervikariate.....	26
2.5.4	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	27
3	Der Start in den Pfarrberuf	28
3.1	Der Entsendungsdienst	28
3.2	Die Fortbildung in den ersten Amtsjahren	29
4	Personalentwicklung	30
4.1	Entwicklungen im Bereich der Instrumente der Personalentwicklung.....	30
4.1.1	Mitarbeitenden-Jahresgespräch (MAJG)	30
4.1.2	Mentoring-Programm 2014/15.....	30
4.1.3	Führungskräfte-Nachwuchsförderung im Verkündigungsdienst	31
4.1.4	Führungskräfte-Entwicklungsprogramm für den Verkündigungsdienst.....	31
4.1.5	Kontaktsemester mit erweitertem Schwerpunkt „Gesundheit/Spiritualität“	33
4.2	Die Bilanz- und Orientierungstage im Pastorkolleg Drübeck	33
4.3	Evaluation des Fortbildungsprogramms und der Inanspruchnahme von Fortbildungen (2016 – 2018).....	34
4.4	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	35

4.5	Gesundbleiben im Pfarrberuf – die Befragung zur physischen und psychischen Gesundheit im Pfarrberuf	36
4.6	Prävention sexualisierte Gewalt	39
5	Der Personaleinsatz des hauptberuflichen ordinierten Dienstes	41
5.1	Vorbereitungs-, Beratungs- und Begleitungsaufgaben bei Personal- und Stellenentscheidungen (Pfarrstellenwechsel)	43
5.2	Pfarrstellenwechsel und Wechselkultur	43
5.3	Die Bedeutung regionaler kooperativer und arbeitsteiliger Zusammenarbeit	44
5.4	Stellen für den ordinierten gemeindepädagogischen Dienst	45
5.5	Interim-Dienst	45
5.6	Kreispfarrstellen für Vertretungs- und Entlastungsdienste	46
5.7	Pfarrstellen für besondere Aufgaben	47
6	Älter werden im Pfarrberuf	48
6.1	Flankierende Maßnahmen bei der Umsetzung der Anhebung des Ruhestandseintrittsalters	48
6.2	Handreichung für die Beauftragung von Ruheständlern	49
7	Die arbeitsrechtlichen Rahmenseetzungen	50
7.1	Einleitung	50
7.2	Kircheninterne Problemstellungen	50
7.3	Äußere Faktoren	51
7.4	Rolle des Referats Arbeitsrecht des Personaldezernats	51
7.5	Strukturanpassungsmaßnahmen	52
7.6	Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität	53
7.7	Einführung des Verbindlichen Einigungsstellenverfahren in der EKM	53
7.8	Arbeitszeitkonten für alle Mitarbeiter	53
7.9	Jahresarbeitszeit für gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst ...	54
7.10	Stellenmarkt und Stellenbesetzungsverordnung	54
7.11	Arbeitssicherheit	54
7.12	Das kirchliche Arbeitsrecht auf dem Prüfstand	55
7.13	Loyalitätsverordnung	55
7.14	Ausblick	55
8	Die dienstrechtlichen Rahmenseetzungen	56
8.1	Die Weiterentwicklung des dienstrechtlichen Status der hauptberuflichen Ordinierten	56
8.2	Rechtsveränderungen	56
8.3	Dienstvereinbarungen	57
8.4	Die Gewährleistung der Seelsorgegeheimnisses	57
8.5	Standards für das Wohnen im Pfarrhaus	58
8.6	Die Diskussion zur Zukunft der Dienstwohnungspflicht hat begonnen	58
9	Die Zusammenarbeit des Personaldezernats mit weiteren landeskirchlichen Stellen und Ebenen	60
9.1	Zusammenarbeit mit Kirchenkreisen und Kreiskirchenämtern	60
9.2	Kommunikation mit den Regionalbischöfen, die Personalkommission	61
9.3	Die Pfarrvertretung	61
9.4	Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung	62
10	Personal Office - Schritte zur Einführung eines einheitlichen Personalmanagementsystems	65
11	Anpassung der Aufbauorganisation des Personaldezernats	69

1 Ein Brief an die Synodalen

Hohe Synode, liebe Geschwister,

ich grüße Sie mit dem Wort aus dem Prophetenbuch des Jesaja:

Wie lieblich sind auf den Bergen die Füße der Freudenboten, die da Frieden verkündigen, Gutes predigen, Heil verkündigen. Jes 52,7

und stelle die Frage: Wie steht es um unsere hauptberuflichen Freudenboten?

Stimmt es zum Beispiel, dass die evangelische Kirche auf einen Pfarrermangel zusteuert? Werden also künftig nicht mehr alle Pfarrstellen in der EKM zu besetzen sein? Sind die Erfahrungen, die Kirchengemeinden unserer Landeskirche mit langwierigen Besetzungsverfahren und vergeblichen Ausschreibungen machen, nur die Vorboten einer sich rapide verschlechternden Personalsituation der Kirche? „Mitteldeutsche Kirche rechnet mit Pfarrermangel“ war der Titel einer epd-Meldung vom 5. September 2018. Im Text der Meldung allerdings wurde ich zitiert, wie ich einer anderen Nachricht, wir hätten einen „akuten Nachwuchsmangel“, entgegengetre.¹ Was stimmt also: Kommt die Katastrophe oder ist alles in Ordnung? Weder – noch. Die Antwort dazwischen heißt: Wir werden uns mühen müssen und tun es schon jetzt. Wir tun das in vielerlei Hinsicht, und wir brauchen Ihre tätige Unterstützung und Mitwirkung.

Im Bericht werden Sie Angaben zu unserer Initiative finden, wie wir, die EKM, gemeinsam mit den anderen Gliedkirchen der EKD, bereits auf Schülerinnen und Schüler zugehen und sie auf die Möglichkeit, einen kirchlichen Beruf anzustreben, aufmerksam machen.

Sie werden lesen, welche Maßnahmen wir ergriffen haben, um unsere Theologiestudierenden an ihren Studienorten besser zu erreichen und zu begleiten. Des Weiteren werden wir Ihnen einen alternativen akademischen Zugangsweg zum Pfarrberuf vorstellen, der unter unserer aktiven Beteiligung mit den Gremien der EKD entwickelt worden ist. Wir werden Ihnen den in unserer Kirche etablierten und akzeptierten zweiten Zugang zum hauptberuflichen ordinierten Amt, die gemeindepädagogische Ausbildung erneut ans Herz legen und Ihnen berichten, dass es uns gemeinsam mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz gelungen ist, gestufte, aufeinander aufbauende Studiengänge zu entwickeln, die in die verschiedenen Anstellungsmöglichkeiten von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen führen, bis hin zum ordinierten gemeindepädagogischen Amt. Wir werden Sie an unseren eigenen aktiven Beitrag der EKM für die Ausbildung kirchlicher Berufe erinnern: an unsere Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik in Halle, die auf höchstem Niveau und verlässlich hoher Anzahl Kantorinnen und Kantoren ausbildet.

Sie werden davon lesen, dass wir in den Jahren 2017-2019 die Zahl der neu zu ordinierenden Pfarrerrinnen und Pfarrer nahezu verdoppelt haben bzw. verdoppeln werden, weil wir in einer gemeinsamen Kraftanstrengung der Trägerkirchen des Predigerseminars (neben uns die EKBO, Sachsen und Anhalt) die Ausbildungskapazitäten in Predigerseminar und Regionalen Studienleitungen, auf drei Jahre befristet, erweitert haben.

¹ Vgl. epd-Meldung vom 05.09.2018: <https://www.epd.de/landesdienst/landesdienst-ost/schwerpunktartikel/mitteldeutsche-kirche-rechnet-mit-pfarrermangel>

Sie werden im Laufe der Tagung mit Gesetzesnovellen befasst, mit denen wir versuchen, Menschen in ihrer zweiten Berufsphase für den Pfarrberuf zu interessieren und es ihnen zu ermöglichen, in den kirchlichen Dienst zu treten. Das tun wir, indem wir einerseits die Höchstaltersgrenze für die Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Pfarrdienstverhältnis an die in unseren Nachbarkirchen durchschnittlich geltenden Höhe anpassen, andererseits die Bedingungen für ein privatrechtliches Pfarrdienstverhältnis deutlich attraktiver gestalten wollen.

Dennoch: Um uns herum beobachten wir beunruhigende Entwicklungen:

Vor allem die evangelischen Landeskirchen der alten Bundesrepublik, die – sehr grob gezeichnet – in den achtziger Jahren eine große Menge neuer Stellen errichtet und viele Pfarrerrinnen und Pfarrer in den Dienst übernommen hatten, merkten in den neunziger Jahren, dass dieses Wachstum endlich sein und sich mit den finanziellen Verpflichtungen vereinbaren lassen müsse. Seit dieser Zeit war von der „Theologenschwemme“ die Rede. Ganze Jahrgänge von Theologinnen und Theologen blieben seither außen vor, hatten keine Chance auf eine Übernahme in den Pfarrdienst. Für den Altersstruktur der Pfarrerschaft hatte das katastrophale Konsequenzen: Denn die Jahrgänge, die noch in großer Zahl in den Dienst der Kirche getreten waren, werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand verabschiedet; die Pfarrerrinnen und Pfarrer der nachfolgenden Jahrgänge, als die Aufnahmepolitik rigider wurde, fehlen nun. Das hat zur Folge, dass große westdeutsche Landeskirchen innerhalb der nächsten Jahre fast die Hälfte ihrer Pfarrerschaft durch Ruhestandsversetzung verlieren. – Es ist kein Wunder, dass die jungen Leute, die sich jetzt für den Pfarrberuf entscheiden, diese demographische Lücke nicht werden ausfüllen können.

Auch für die EKM bleibt das nicht ohne Folgen: Vom Beginn bis zur Mitte der neunziger Jahre, als die ostdeutschen Kirchen noch unerfahren mit den personellen und finanziellen Prozessen und Herausforderungen der bundesrepublikanischen Ordnung waren, bekamen einige wenige, die in den westdeutschen Landeskirchen keine Aufnahme fanden, die Möglichkeit, in unseren Kirchen in den Pfarrdienst zu treten. Sie haben andere Erfahrungen und Perspektiven eingebracht und unseren Landeskirchen und dem Pfarrberuf eine Weite gegeben. Angesichts der damaligen noch hohen Zahl der Pfarrstellen, die an vielen Stellen nicht mehr die aktuellen Bedingungen widerspiegelte, und die daher teils schon seit Jahrzehnten unbesetzt waren, schien es eine hohe Zahl an Vakanzen zu geben. Diese vorhandenen Stellen, die am Pfarrdienst interessierten jungen Leute und die Hoffnung, die Volkskirche könnte nach dem Ende der DDR wieder zurückkehren, machte den damaligen Verantwortlichen Mut, die Aufnahme von neuen Pfarrerrinnen und Pfarrern zu vervielfachen. Mitte der neunziger Jahre setzte sich allerdings einerseits ein Realismus in den Erwartungen und andererseits ein Wissen um die finanziellen Möglichkeiten durch – und die Zahlen stabilisierten sich auf einem niedrigeren, aber seither halbwegs konstanten Niveau. Damit haben auch wir eine gewisse Unausgewogenheit im Lebensbaum unserer Pfarrerschaft, sind aber von den Kennziffern unserer westlich benachbarten Landeskirchen weit entfernt. Dennoch: Die Krise anderer Kirchen wird auch uns treffen; schon jetzt befinden wir uns im Wettbewerb mit den anderen EKD-Gliedkirchen um den theologischen Nachwuchs.

Gerahmt wird dieses spezifische Bild von der allgemeinen demographischen Entwicklung in unserem Land. Nicht nur die Kirche hat ein Nachwuchsproblem; auch in anderen Branchen wird ein Fachkräftemangel wahrgenommen. Denn nicht nur in der Kirche werden die Pfarrer

werden knapp, sondern auch dem Staat gehen die Lehrer² und die Polizisten³ aus. Die deutsche Industrie ruft nach gezielter Zuwanderung von qualifizierten Arbeitnehmern.⁴ Handwerksfirmen sorgen sich angesichts freier Lehrstellen um die Zukunft ihrer Betriebe.⁵ Vor dem Ruhestand stehende Ärztinnen und Ärzte wissen nicht, wem sie ihre Praxis übergeben sollen.⁶ Die Bundesregierung arbeitet zurzeit mit Hochdruck an einem Fachkräftezuwanderungsgesetz.⁷ Wenn wir nun auf unseren eigenen beruflichen Nachwuchs schauen, kommen wir nicht umhin, die sich verschärfenden Rahmenbedingungen zu berücksichtigen; und wir haben zu erkennen und zu akzeptieren, dass die Kinder der Eltern, die das Gebiet unserer Landeskirche, der Arbeit folgend, verlassen mussten, diese Kinder also nicht mehr hier geboren wurden und der Alterspyramide unserer Gesellschaft schmerzlich fehlen. Der Kirche fehlen sie auch.

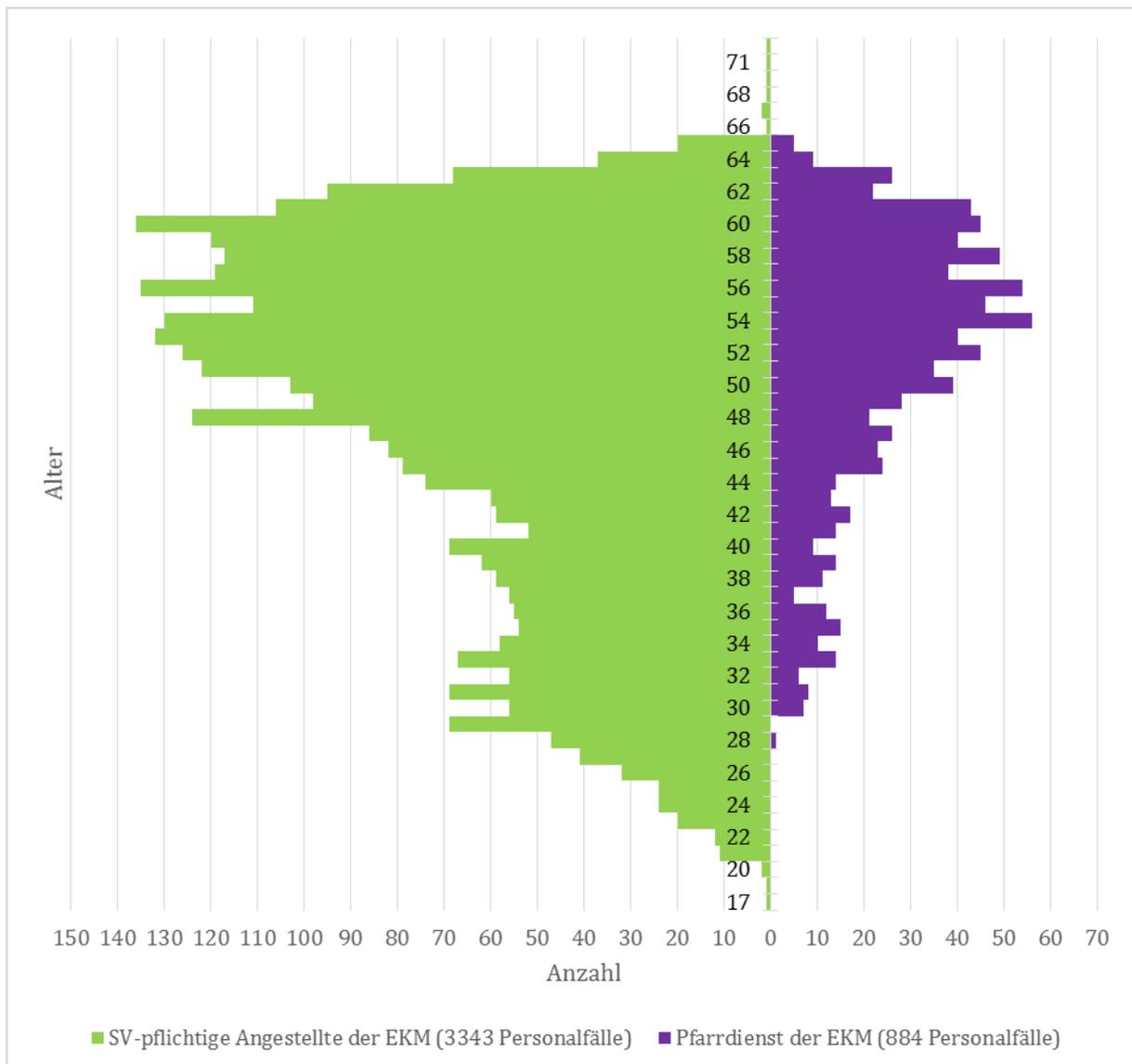


Abb. 1. Jahrgangsstatistik Pfarrdienst und alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der verfassten Kirche (EKM)

² Vgl. MDR Thüringen vom 22.10.2018: <https://www.mdr.de/thueringen/schulen-stellen-lehrer-100.html>

³ Vgl. Die Zeit vom 28.08.2018: <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-08/polizei-gewerkschaft-personalmangel-bundespolizei-selbstjustiz>

⁴ Vgl. Welt vom 10.01.2017: <https://www.welt.de/wirtschaft/article161055834/Deutsche-Industrie-verlangt-qualifizierte-Zuwanderung.html>

⁵ Vgl. Handelsblatt vom 12.11.2018: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/kpmg-studie-fachkraeftemangel-ist-groesstes-problem-fuer-familienunternehmen/23332272.html?ticket=ST-624148-fdH9y3dpHPhuDohiTzL-ap6>

⁶ Vgl. Mitteldeutsche Zeitung vom 01.09.2018: <https://www.mz-web.de/salzkreis/aerztemangel-muessen-gemeinden-bald-arztpraxen-betreiben--31197422>

⁷ Vgl. Handelsblatt vom 13.11.2018: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/entwurf-des-einwanderungsgesetzes-entwurf-des-einwanderungsgesetzes-steht-berlin-will-fachkraefte-anziehen/23629954.html>

Auf dieser Abbildung sehen Sie die Altersstruktur der Pfarrerschaft (violett) sowie aller anderen in der verfassten Kirche tätigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (grün). Beide Strukturen unterscheiden sich wohl in ihren absoluten Zahlen, nicht aber in ihren Wichtungen und Tendenzen.

Darum: Wir brauchen Sie Ihre tätige Unterstützung und Mitwirkung: Schauen Sie in Ihre Gemeinden, in die verschiedenen Formen der Kinder- und Jugendarbeit, entdecken Sie die junge Menschen und ihre Begabungen, die sie für einen kirchlichen Beruf eignen, gehen Sie auf sie und werben Sie für das Studium der Theologie, der Kirchenmusik, der Gemeindepädagogik, für Ausbildungen in diakonischen Arbeitsfeldern oder der kirchlichen Verwaltung ... Junge Menschen entdecken eine berufliche Perspektive auch deshalb, weil man es ihnen zutraut. Wir gemeinsam als Kirche werden zukünftig viel intensiver auf Jugendliche zugehen und für einen kirchlichen Beruf gewinnen müssen, denn die anderen tun das ja auch.

Wir arbeiten in vielerlei Hinsicht an der Vermeidung eines Personalmangels, nicht nur im Blick auf die Gewinnung junger Menschen für kirchliche Berufe und unsere Ausbildung, sondern auch im Blick auf die Attraktivität der kirchlichen Berufe und die Qualität der Arbeitsbedingungen. Dass wir im Personaldezernat eine eigene Stelle für Personalentwicklung haben, eröffnet uns die Möglichkeit, eine landeskirchliche Strategie für die Personalentwicklung zu entwickeln und unsere Instrumente für die Begleitung zu ordnen und neue zu entwickeln. Ich nenne nur beispielhaft das Anrecht auf Supervision und die Gewährung einer bis zu zweiwöchigen Fortbildungsfreistellung, die Kontaktsemester für unsere Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Bilanz- und Orientierungstage in unserem Pastorkolleg Drübeck, die wir für die Pfarrerinnen und Pfarrer entwickelt haben und nun auch auf andere Berufe im Verkündigungsdienst ausweiten werden.

Ich bin der festen Überzeugung: Nur Personen, die mit ihrem Beruf zufrieden sind und mit ihrem Arbeitsfeld im Reinen, werden anderen Lust darauf machen, einen solchen Beruf zu ergreifen. Nichts ist schlimmer als eine Desillusionierung im Berufsleben, welche Erschöpfung und Resignation nach sich zieht. Wir werden eine neue Aufmerksamkeit auf die Frage legen müssen, wie es uns als Dienstgeber Kirche gelingen kann, dass Menschen unbeschwert und unverdrossen in ihrer Kirche arbeiten können. Mit diesem Interesse haben wir uns an einer Befragung zur physischen und psychischen Gesundheit im Pfarramt beteiligt, die wir – gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers – mit der Hilfe und Expertise des Instituts zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung (IEEG) an der Greifswalder Universität durchgeführt haben. In der EKM fand eine Vollbefragung der Pfarrerschaft statt. Erste Ergebnisse liegen vor, mit einer Veröffentlichung der Auswertung ist im kommenden Jahr zu rechnen. Eines ist jetzt schon klar: Die Arbeitsanforderungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Kirche ist erheblich, exorbitant in ihrer Anzahl, und darunter sind es vor allem die pfarrberufsfremden und die psychoemotionalen Arbeitsanforderungen, die zu erheblichen Belastungen führen. Der Landeskirchenrat hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit den Ergebnissen der Befragung auseinandersetzt und nach Möglichkeiten der Verbesserung der Situation der Pfarrerinnen und Pfarrer sucht. Wenn wir auch lediglich die Arbeitsbelastungen der Pfarrerschaft untersucht haben, wäre es nicht verwunderlich, wenn wir in den anderen kirchlichen Berufsgruppen vergleichbare Befunde ermitteln würden.

Die Bedingungen für die Hauptberuflichen unserer Kirchen sind herausforderungsvoll, an manchen Stellen überbordend. Es geht ihnen nicht anders als den zahllosen Ehrenamtlichen, die mit allen ihren Kräften versuchen, die bestehenden kirchlichen Aufgabenfelder weiter zu pflegen. Doch es hilft weder, das, was die sinkende Zahl der Hauptamtlichen nicht mehr leisten kann, an die Ehrenamtlichen zu delegieren, noch hilft es, Aufgaben, die eine Kirchengemeinde nicht mehr zu leisten imstande ist, an die Hauptamtlichen zu übertragen. Es wird auf ein wertschätzendes und achtsames Miteinander von haupt- und ehrenamtlichen Gemeindegliedern ankommen, in dem man nicht auf das schaut, was es alles einmal gab, sondern darauf, was man heute braucht, um den Glauben und die Gemeinschaft zu leben und um die Frohe Botschaft in die Städte und Dörfer zu tragen.

Auch hier bitten wir Sie um Ihre tätige Unterstützung und Mitwirkung: Zum Beispiel kann die Erarbeitung von Dienstvereinbarungen für Pfarrerrinnen und Pfarrer ein gutes Instrument einer gelingenden Kommunikation über die Ziele und Aufgaben der eigenen Kirchengemeinde sein und helfen, gegenseitige Erwartungen und eigene Kapazitäten abzugleichen. Auch die Konstituierung der Gemeindegemeinderäte nach der Wahl im kommenden Jahr ist eine gute Möglichkeit, sich darüber zu verständigen, was die Gemeinde vor Ort braucht, um selbstbewusst, gelassen und vertrauensvoll Kirche Jesu Christi zu sein.

Wie lieblich sind auf den Bergen die Füße der Freudenboten, die da Frieden verkündigen, Gutes predigen, Heil verkündigen. Jes 52,7

Wie steht es um unsere hauptberuflichen Freudenboten?

Dem Propheten Jesaja ist nicht wichtig, wie viele es sind; ihn würde es aber sicher bekümmern, wären sie erschöpft, frustriert und desillusioniert, nein: lieblich sollen sie sein – lebenswürdig und liebenswert, fröhlich und einladend, Boten nicht der Leistungsbereitschaft oder der Leistungserwartung, sondern der Freude. Alle Christen, seien sie nun aktive Gemeindeglieder oder hauptberufliche Mitarbeitende, sind zur „Lieblichkeit“ und zu Botschaften der Freude berufen. Und das sind unsere Aufgaben: Frieden verkündigen, Gutes predigen, Heil verkündigen. Lassen Sie uns dafür unsere Kräfte sammeln, einander stärken und unsere Gaben einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr



Michael Lehmann
Oberkirchenrat

2 Gewinnung junger Menschen für einen kirchlichen Beruf

2.1 Berufe im Verkündigungsdienst und die Herausforderungen der Nachwuchsgewinnung auf dem Hintergrund des demographischen Faktors und der Generation der Millennials

Generation Y oder Generation Me oder auch Millennials wird die recht gut erforschte Bevölkerungskohorte bzw. Generation genannt, die im Zeitraum der frühen 80er bis frühen 2000er geboren wurde, also die heute 16- 35 jährigen. Das ist also jene Gruppe, aus der sich der Nachwuchs für die Berufe im Verkündigungsdienst der EKM rekrutiert. Der Blick der älteren Generation auf die jüngere Generation findet auf dem Hintergrund von Differenzenerfahrung der jeweiligen Betrachter statt. Es geht also nicht um eine bloße Beurteilung und Klage über die junge Generation, sondern vielmehr um die Beschreibung von Herausforderungen im Bereich der Nachwuchsgewinnung und der Ausbildung für die Berufe im Verkündigungsdienst.

Der Begriff Generation Y tauchte 1993 zum ersten Mal auf. Je nach Quelle wird diese Generation auch als Millennials („Jahrtausender“) bezeichnet. Sie ist die erste der Digital Natives. Welche Eigenschaften Mitgliedern dieser Gruppe zugeschrieben werden können, wird in der Fachliteratur und anderen Medien vielfältig diskutiert. Durch die zeitliche Einordnung gilt sie als Nachfolgenergeneration der Boomers (bis 1965) und der Generation X (bis 1980). Der Buchstabe Y wird englisch why („warum“) ausgesprochen, was auf die teils als charakteristisch für die Generation Y beschriebene Neigung zum Hinterfragen verweisen soll. Zu Beginn des Jahrhunderts gehörten in Deutschland nach Daten des Statistischen Bundesamtes rund 22 Prozent der Gesamtbevölkerung und rund 20 Prozent der Arbeitskräfte zu dieser so genannten Generation Y⁸.

Die ihr nachfolgende Generation wird hin und wieder als die Generation Z (weil Z im Alphabet auf Y folgt) bezeichnet, die die Geburtsjahre seit 2000 umfasst. Also jene Gruppe, aus der wir zukünftig für die Berufe im Verkündigungsdienst werben müssen. Personen der Generation Z sind wegen des selbstverständlichen Gebrauchs von digitalen Technologien wie World Wide Web, MP3-Player, SMS und Mobiltelefonen seit dem Kindesalter Teil der Digital Natives, und damit deren zweite Generation.⁹

Anders als ihre Vorgänger möchten Mitglieder der Generation Z vor allem etwas bewirken. Netzwerke sind ihnen dabei wichtig. Diese Generation wird nicht durch eventuelle spätere materielle Reichtümer angetrieben, sondern durch das Streben nach Anerkennung. Soziale Anerkennung ist ihr die wichtigste Resonanz. Selbstbewusster, technikaffiner, verwöhnter – so titelte die FAZ in ihrer Zusammenfassung von Erkenntnissen über die derzeitig heranwachsende Jugendgeneration oder, wie ein Jugendlicher sagte: „Psychisch, körperlich, sozial flexibel und fit sein, das zählt ganz stark“.¹⁰

Diese Wahrnehmung teilt der renommierte Jugendforscher Klaus Hurrelmann. Neben diesen drei Trends attestiert er der Generation Z einen hohen Grad von Selbstbewusstsein und das Bestreben, etwas verändern zu wollen. Sie sind nicht mehr von Unsicherheitserfahrungen ge-

⁸ Klaus Hurrelmann, Erik Albrecht: Die heimlichen Revolutionäre: Wie die Generation Y unsere Welt verändert, Weinheim 2016.

⁹ Christian Scholz: Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt. Gebundenes Buch. Hoboken 2014.

¹⁰ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/studie-ueber-die-jugend-der-generationen-yund-z-13606504.html>

prägt wie die „Boomer“ bzw. die Generation X, also jene Generation, in der sich bis zum Ende der 90er-Jahre um einen Vikariatsplatz 5 Theologiestudierende beworben haben. „Künftig bewerben sich Firmen bei jungen Mitarbeitern, nicht umgekehrt“, dies gilt auch für die Kirchen, diese Erfahrung machen wir auch im Zusammenhang mit unseren Aufnahmeverfahren.

Die Auflösung geschlechtsspezifischer Rollenbilder und Karrierepläne sei ein prägendes Merkmal Jugendlicher. Dies schlage sich auch in den Studiengängen nieder, sagt Hurrelmann. Betrachtet man die Studierendenliste der EKM, sind zurzeit 61 Prozent der Theologiestudierenden weiblich und 39 Prozent männlich.

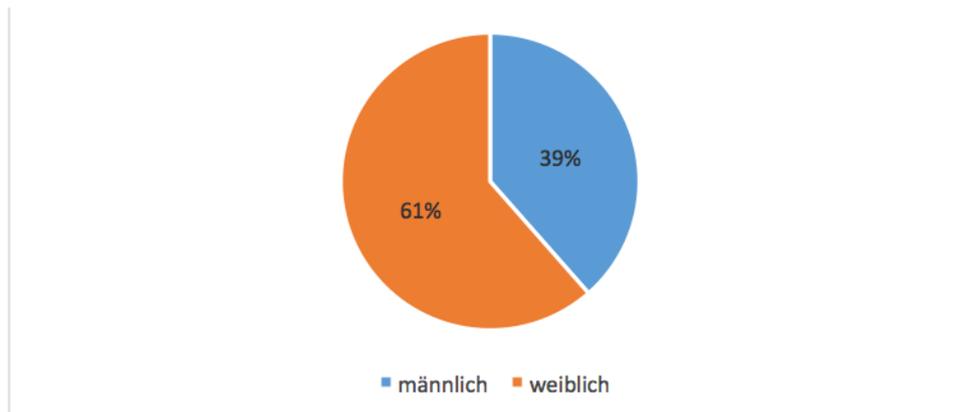


Abb. 2. Auf der Liste der EKM eingetragene Studentinnen und Studenten der Theologie und der Gemeindepädagogik (EHB)

Auch die Gliedkirchen der EKD merken, dass Frauen und Männer dieser Gruppe vom Berufsleben andere Vorstellungen haben: „Sie wollen nicht um jeden Preis Karriere machen, sie wollen einen interessanten Arbeitsplatz, sie wollen allerdings auch Familie und Beruf miteinander verbinden, und sie wollen in Teams arbeiten und keine sturen Hierarchien.“ Sie sind empathisch und vermögen, auf die eigene Seele und den Körper zu hören. Das heißt, sie achten stärker als die vorhergehenden Generationen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So kann man diese resonanzsensible Grundhaltung durchaus positiv betrachten. Die Generation Y bzw. Z kommen dadurch im Grunde genommen auch dem Interesse der Kirchen als Dienst- und Arbeitgeberin nach, die Mitarbeitende mit einem feinen Gespür für die Kollegen und Gemeindemitglieder suchen. Das heißt u.a. auch, dass Konzepte für die theologische Nachwuchsgewinnung, wenn es z.B. Theologiestudierende mit einem Stipendium über 500,- Euro pro Monat für die Studierendenliste einer Landeskirche geworben werden, meines Erachtens zu eindimensional ausfallen.

Wie verhält es sich nun genauer mit den jungen Menschen, um die wir für die Berufe im Verkündigungsdienst werben müssen, die derzeit Mitglied in der evangelischen Kirche sind? Die V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (KMU) kommt zu einem eindeutigen Befund: Unter den jugendlichen Kirchenmitgliedern, einer Gruppe, welche nach repräsentativen Umfragestudien und Statistiken eine kontinuierlich sinkende Größe darstellt, besteht eine steigende Distanz gegenüber der Kirche. Was den Kirchen ihr Bemühen um beruflichen Nachwuchs nochmal erschwert.

Der „Aderlass“ der evangelischen Kirche kommt trotz der dauerhaften Abgänge nicht zu einem Abschluss. Bei der Frage nach ihrer Verbundenheit zur evangelischen Kirche unterschreiten die 14- bis 21-Jährigen den mittleren Antwortwert der Erwachsenen. Dabei ist interessant, dass die Verbundenheit der jungen ostdeutschen Kirchenmitglieder sogar etwas höher

ausfällt als die ihrer westdeutschen Altersgenossen. Gleichzeitig ist der Anteil der nicht oder kaum Verbundenen unter den evangelischen Kirchenmitgliedern von 36% 2002 auf 44% 2012 angestiegen.¹¹ Somit wachsen in neuen Kohorten Jugendlicher größere Gruppen nach, die sich der Kirche nicht oder nur wenig verbunden fühlen. So stufen sich in der jüngsten Alterskohorte der Mitglieder der evangelischen Kirche nicht einmal mehr die Hälfte als religiös ein. Der Bezug zwischen Kirchenmitgliedschaft und subjektiver Religiosität wird durch die extrem niedrige Zahl an jungen (aber auch älteren) Konfessionslosen, die sich als religiös klassifizieren, genauso gestützt wie durch die fast deckungsgleiche Verteilung über die Altersgruppen. Je jünger die betrachtete Generation der Kirchenmitglieder ist, umso stärker ist die Distanzierung zur „Kirche“.

In der V. KMU wurden verschiedene Fragen hinsichtlich der religiösen Sozialisation gestellt. Die direkteste Auskunft erhält man über die Frage, inwieweit sich jemand selbst als religiös erzogen oder als nicht religiös erzogen empfindet. Hinsichtlich dieser Empfindung unterscheiden sich die Generationen der Kirchenmitglieder erheblich voneinander: Klassifizieren sich von den über 66-jährigen Protestanten noch über 80 % als religiös erzogen, sinkt dieser Wert von Nachfolgegeneration zu Nachfolgegeneration kontinuierlich ab, bis er bei den 14- bis 29-jährigen Kirchenmitgliedern in Ostdeutschland bei knapp 60 % (in Westdeutschland bei 60%) angelangt ist. Dies unterstreicht nochmal die Notwendigkeit von religiöser Bildung in Kindergärten, Kindertagesstätten und die Bedeutung des Religionsunterrichtes auch auf dem Hintergrund der Nachwuchsgewinnung. So entscheiden sich in der EKM inzwischen 60% der Studierenden für ein Theologiestudium wegen positiver Erfahrungen im Religionsunterricht und religiöser Prägung durch Religionslehrkräfte und weniger durch die religiöse Sozialisation in Familie und Gemeinde.

Die Sinus-Jugendstudie von 2016 mit einem speziellen Fokus auf 14-17-Jährige attestiert der breiten Mehrheit der Jugend die Orientierung an einem gesellschaftlich verbindlichen Wertekanon. Hierzu zählen vor allem Werte, in denen der Wunsch nach Halt und Orientierung zum Ausdruck kommt, wie Gemeinschaft, Familie, emotionale und materielle Sicherheit, wirtschaftliche Stabilität bzw. Wohlstand, Planbarkeit sowie die klassischen Pflicht- und Akzeptanzwerte (z.B. Fleiß, Leistung, Pflichterfüllung, Bescheidenheit, Anpassungsbereitschaft). Nicht diesen Werten oppositionell gegenüberstehend, sondern in Synthese dazu werden zum anderen jugendtypische Selbstentfaltungswerte (wie z.B. Ich-Orientierung, Selbstverwirklichung, Kreativität, Einzigartigkeit, Veränderung), hedonistische Werte (Spaß, Spannung, Neuheit, Risiko, Ekstase) und postmoderne Werte (z.B. Performing, Flexibilität, Mobilität) betont¹².

Das Wertespektrum junger Menschen, ihre Bewertungslandkarte der Welt, umfasst heute sowohl postmaterielle Werte (z.B. Gemeinwohl, Gesundheit, Bildung, Vielfalt, Solidarität, Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit) als auch materielle Werte (Geld, Besitz, Lebensstandard, Luxus, Status). Entscheidend dabei ist aber: Nicht allen ist alles gleich wichtig im Leben, und nicht jeder Wert wird von allen gleichermaßen hervorgehoben und gelebt. Beispielsweise ist eine stabile Partnerschaft den meisten ein wichtiges Anliegen. Nach welchen Rollenvorstellungen man aber eine Beziehung leben möchte, welche Erwartungen und Hoffnungen man damit verbindet, kann innerhalb der jugendlichen Lebenswelten stark variieren.

¹¹ Gert Pickel: Jugendliche und junge Erwachsene. Stabil im Bindungsverlust zur Kirche, in: Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.): Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung. Hannover 2014.

¹² <https://www.sinus-akademie.de/angebot/menschen-verstehen/jugendliche-in-europa/sinusjugendstudie.html>

2.2 Die Ausgangslage: Zahl der Studierenden/ Vikarinnen und Vikare /Pfarrstellen

2.2.1 Die Zahl der Studierenden in der EKM (Studierendenliste)

Die EKM führt, wie die anderen Landeskirchen auch, Studierendenlisten. Dort können sich diejenigen Studierenden aufnehmen lassen, die ihren Vorbereitungsdienst (Vikariat) in der EKM zu absolvieren planen und nach dem Ersten Examen Pfarrer oder Pfarrerin bzw. ordinierte Gemeindepädagoge oder ordinierte Gemeindepädagogin in unserer Landeskirche werden wollen und die bereits während des Studiums der Theologie bzw. Religions- / Gemeindepädagogik Kontakt zu ihrer künftigen Dienstgeberin halten wollen. Erfahrungsgemäß fällt bei vielen Studierenden die Entscheidung für eine bestimmte Landeskirche erst gegen Ende des Hauptstudiums. Daher geben die aufgeführten Zahlen im Diagramm nicht Aufschluss über die absolute Zahl der Studierenden, aber lassen Schlussfolgerungen im Jahresvergleich über eventuelle Schwankungen in der Zahl künftiger Bewerberinnen und Bewerber zu.

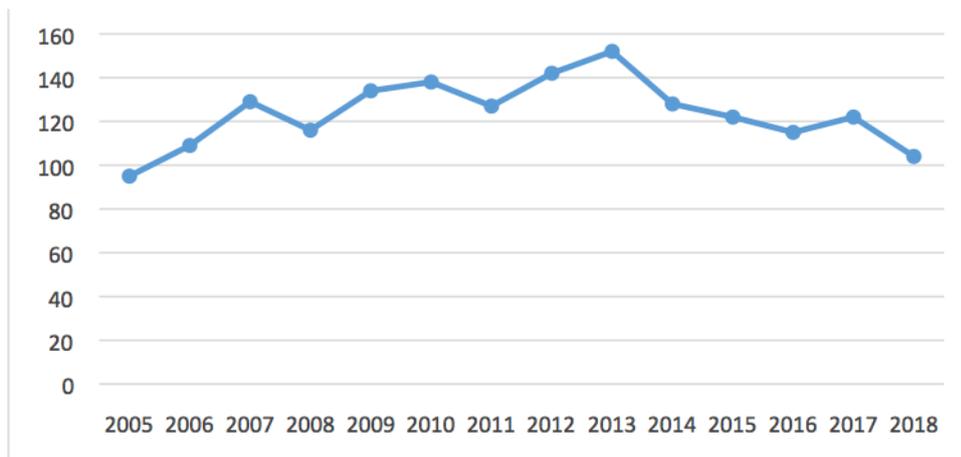


Abb. 3. Zahl der Studentinnen und Studenten der Theologie und der Gemeindepädagogik auf der Landesliste der EKM nach Jahren

Fazit: Das Interesse am Pfarrdienst sowie am Beruf des ordinierten Gemeindepädagogen bzw. ordinierten Gemeindepädagogin in der EKM ist stabil. Eine Steigerung der Zahlen (besonders zwischen 2012 und 2013) weist auf eine erhöhte Bewerbungsquote für den Vorbereitungsdienst in den Folgejahren hin. Das Abflachen der Zahlen ab 2014 fordert jedoch keinen Alarmanismus jedoch eine erhöhte Aufmerksamkeit für eine stetige und nachhaltige Aufgabe im Bereich der Nachwuchsgewinnung für den Pfarrdienstes sowie des Berufes des ordinierten Gemeindepädagogen bzw. der ordinierten Gemeindepädagogin.

2.2.2 Der Vorbereitungsdienst

Seit der Föderation der beiden ehemaligen Teilkirchen der EKM stehen jährlich verlässlich 15 Ausbildungsplätze für Theologinnen/Theologen und zwei für Gemeindepädagoginnen / Gemeindepädagogen für den Vorbereitungsdienst in der EKM zur Verfügung. Diese Kandidatinnen und Kandidaten haben realistische Chancen, nach bestandem Zweitem Examen in den Dienst EKM aufgenommen zu werden. Die konstanten Zugangszahlen seit der Fusion zur

EKM haben zu einer vergleichsweise ausgeglichenen Altersstruktur der Personen im Pfarrberuf bzw. im Beruf der ordinierten Gemeindepädagoginnen und -pädagogen geführt.

Aufgrund einer erhöhten Zahl an Absolventinnen und Absolventen der Ersten Examina ab den Jahrgängen 2014 stand die Frage, ob den absehbar höheren Bewerber- und Bewerberinnenzahlen durch eine temporäre Erhöhung der kirchlichen Ausbildungsplätze Rechnung getragen werden könne. Die EKM hat daraufhin für die Jahre 2014 bis 2017 ihre Ausbildungskapazitäten bedarfsgerecht erhöht, um allen geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Gegenwärtig befinden sich (in drei Ausbildungsjahrgängen) insgesamt 47 Vikarinnen und Vikare sowie 6 Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Vorbereitungsdienst der EKM.

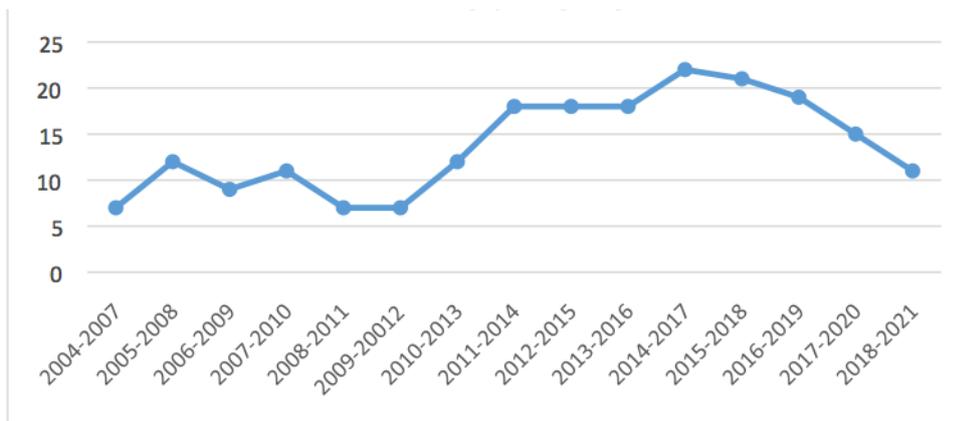


Abb. 4. Anzahl der Personen, die das Zweite Examen in der EKM erfolgreich absolviert haben, nach Jahren

Fazit: Hinsichtlich der gegenwärtig und noch im Folgejahr 2019 erhöhten Zahl der Absolventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes (Vikariat) ist es möglich, angesichts freier Pfarrstellen in der EKM, dem hohen Bedarf der Kirchenkreise und den Wünschen der Absolventen und Absolventinnen nach einer entsprechenden Stelle Rechnung zu tragen.

2.2.3 Folgen für den Entsendungsdienst

Haushaltsentscheidungen der EKM mit dem Ziel der Flexibilisierung der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst haben es während der Jahre 2014 - 2017 ermöglicht, angesichts einer erhöhten Zahl künftig freiwerdender Pfarrstellen die Zahl der aufzunehmenden Kandidaten und Kandidatinnen für den Vorbereitungsdienst an die landeskirchlichen Bedarfe anzupassen. Wie auch schon 2017 konnte auch in diesem Jahr in zwei Ordinationsgottesdiensten in Magdeburg und Gera (gemeinsam mit Prädikantinnen und Prädikanten) wieder eine höhere Zahl von Kandidaten und Kandidatinnen eines Ausbildungsjahrganges mit insgesamt 26 Pfarrerinnen und Pfarrern bzw. ordinierten Gemeindepädagoginnen und -pädagogen in den Entsendungsdienst der Landeskirche übernommen werden.

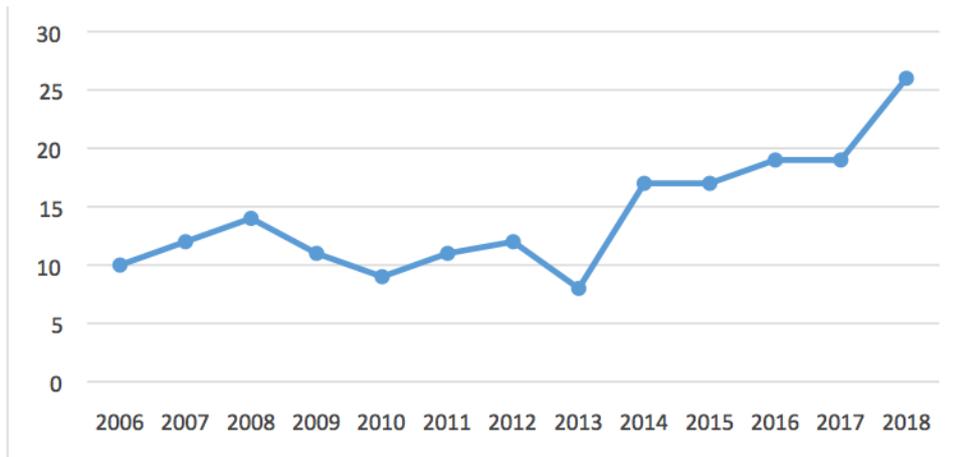


Abb. 5. Anzahl der Personen, die in den Entsendungsdienst der EKM übernommen wurden, nach Jahren

Gerade an der Schwelle des Eintritts von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern in den Verkündigungsdienst zeigt sich, von welcher Qualität und von welchem Einfluss eine gute Willkommenskultur ist. Angesichts einer zunehmenden Öffnung der EKD-Gliedkirchen für Berufsanfänger aus dem gesamten EKD-Gebiet hängt der Zustrom geeigneter Berufsanfänger in die EKM von attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen ab. Dazu gehören eine Auswahlmöglichkeit unter geeigneten Entsendungsdienststellen ebenso wie eine bezugsfertige Dienstwohnung und eine vorläufige Dienstvereinbarung. Derzeit erprobt wird ein Entsendungsstellen-Modell, in dem Entsendungs- und Entlastungsdienst gekoppelt sind. In räumlicher Nähe liegende Entsendungsstellen werden gerne besetzt, um die während des Vorbereitungsdienstes eingeübte Teamarbeit fortsetzen zu können.

2.3 Maßnahmen und Herausforderungen – Werbung für die Berufe im Verkündigungsdienst, Nachwuchsgewinnung und -bindung

2.3.1 Gliedkirchenübergreifende Kommunikationsstrategie theologischer Nachwuchs¹³

Die Ausbildungsreferentenkonferenz der EKD (ARK) hat auf Anregung der EKM, der EKBO und der EKHN auf Ihrer Sitzung im Mai 2010 beschlossen, sich mit der Frage „Brauchen auch wir eine gemeinsame Werbeinitiative des Theologiestudiums?“ auseinanderzusetzen. Hintergrund waren die zu erwartende Stellenentwicklungen und Theologiestudierendenzahlen. Eine Arbeitsgruppe unter maßgebender Beteiligung der EKM wurde eingesetzt, eine Ideenskizze für eine EKD-weite Aktion zu erarbeiten. Sämtliche Gliedkirchen der EKD hatten daraufhin ihre verbindliche Bereitschaft zugesagt, die gliedkirchenübergreifende Kommunikationsstrategie theologischen Nachwuchs finanziell und inhaltlich zu unterstützen. Seit März 2015 wurden diese Maßnahmen schrittweise mit Agenturen (Scholz & Friends und Kerygma) in der EKM umgesetzt. Die Webseite „<https://www.das-volle-leben.de>“ wurde professionell designed und interaktiv – auch unter der Beachtung des Perspektivwechsels, nicht das, was wir für wichtig halten, sondern auch das, was für die Generation der Millennials interessant ist – gestaltet.

Auf der Homepage „Das volle Leben“ können sich nun interessierte Jugendliche umfassend über das Studium, den Vorbereitungsdienst und das Berufsprofil eines Pfarrers bzw. einer

¹³ <https://www.das-volle-leben.de>

Pfarrerin informieren. Interessenten können sich auf die Homepage der EKM weiterleiten lassen (<https://www.ekmd.de/service/theologie-studieren>) und sich so auch über die Ausbildungswege zum Pfarrdienst und zum Dienst der ordinierten Gemeindepädagoginnen und ordinierten Gemeindepädagogen in der EKM sowie über die späteren Aufgabenfelder umfangreich informieren.

2.3.2 Kommunikationstrategie für eine Nachwuchsgewinnung für Berufe im Verkündigungsdienst in der EKM

„Was machen Sie denn hier?“, fragt ein Mitbewerber um junge Talent- und Nachwuchskräfte auf der Jobmesse. Egal ob Stadt oder Land, überall sieht man Kirchen mit ihren Türmen als Gotteserinnerung in den Himmel ragen. Auf dem Gebiet der EKM sind es rund 3.800 Gotteshäuser. Was viele nicht wissen, bei dieser Zahl aber vielleicht ahnen: Die Kirche ist nach dem Staat die größte Arbeitgeberin im Land und bildet selbst junge und talentierte Menschen in verschiedenen Berufen aus. Wie wird man eigentlich Pfarrer oder Gemeindepädagogin, Diakon oder Kirchenmusikerin?

Das heißt, die Frage der Nachwuchsgewinnung betrifft nicht nur den Pfarrdienst und den Dienst der ordinierten Gemeindepädagoginnen und ordinierten Gemeindepädagogen, sondern auch die anderen Berufe im Verkündigungsdienst. In Anknüpfung an die EKD-weite gliedkirchenübergreifende Kommunikationsstrategie hat die EKM so z.B. im Reformationsjahr 2017 in WiYou¹⁴, einem Berufswahlmagazin, das an alle Schüler und Schülerinnen im Freistaat Thüringen kostenlos verteilt wird, eine Informations- und Werbekampagne für Berufe im Verkündigungsdienst geschaltet. Über sieben Seiten hinweg konnten sich Schüler und Schülerinnen altersgerecht über die Ausbildungswege zur Religionslehrerin, zum Gemeindepädagogen, zum Pfarrer und zur Kirchenmusikerin informieren. Eine weitere dreiseitige Informationskampagne zum Pfarrdienst folgte in diesem Jahr. Eine Informationsreihe zu kirchlichen Berufen folgte in EKM Intern. Auch die theologischen Fakultäten und die Evangelische Hochschule in Berlin werden in die Kommunikationsstrategie mit eingebunden. Durch gemeinsame erstellte kurze Videosequenzen auf den miteinander verbundenen Homepages, werben Studierende der EKM selbst für ihre Ausbildung an den jeweiligen Hochschulstandorten unter den Millennials um zukünftigen Nachwuchs für Berufe im Verkündigungsdienst. Modelle wie „Rent-a-Prof“, Partnerschaften, wie z.B. zwischen der Theologischen Fakultät Jena und Schulen in evangelischer Trägerschaft, eine geplante Exkursionswoche an den theologischen Fakultäten in der Pfingstwoche im Sommersemester 2019 sind in Planung.

2.3.3 Aufbau einer Kirchlichen Studierendenbegleitung (KSB) an den Universitätsstandorten Halle und Jena – Verstärkung der Werbung für den Pfarr- und ordinierten Gemeindepädagogischen Dienst

Aus den oben genannten Gründen sehen wir die Notwendigkeit, unsere Aktivitäten im Bereich der Studierendenbegleitung und Nachwuchsgewinnung für unsere Landeskirche zu verstärken. Zwei Personen, je eine in Jena und Halle, sollen künftig diese Aufgabe übernehmen.

¹⁴ „Über Gott und die Arbeitswelt“. WiYou, Dein Berufswahlmagazin. 10. Jg. 2/2017, S. 28-34.

Zusammen mit dem Aufbau einer Kirchlichen Studienbegleitung, einem Konzept der theologischen Nachwuchsgewinnung, und einer nachhaltigen Studierendenförderung in der EKM sollen zukünftig die dazu nötigen Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen an den beiden Theologischen Fakultäten auf dem Gebiet der EKM verstärkt und verbunden werden. Das Anliegen besteht darin, die EKM als Dienstgeberin bezogen auf die Zielgruppe der Theologiestudierenden zu bewerben und zu kommunizieren. Durch Besuche in Pfarrkonventen sollen auch die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst in den Kirchenkreisen für diese Zukunftsaufgabe sensibilisiert und gewonnen werden. So wird die kirchliche Studierendenbegleitung neben der Nachwuchsgewinnung zukünftig auch die Kontaktflächen zu Theologiestudierenden (Begleitung von Gemeindepraktika, Ortskonvente, Stipendiatenbegleitung, Seelsorge, Bindung durch Dialog, Resonanzraum für Lebensfragen, Berufung klären, geistliche Begleitung etc.) in Halle und Jena verstärken. Am Evangelischen Konvikt in Halle hat zum 1. November Pfarrer Hans-Martin Krusche-Ortmann seine Stelle als kirchlicher Studierendenbegleiter in Verbindung mit der Stelle des Studieninspektors angetreten. In Jena wird die Stelle der Kirchlichen Studierendenbegleitung in Verbindung mit der Stelle des Studieninspektors im Umfang eines halben Dienstauftrages im kommenden Frühjahr ausgeschrieben und voraussichtlich zum Dezember 2019 neu besetzt werden können.

Fazit: Die Grundlage einer gliedkirchenübergreifenden Kommunikationsstrategie ist gelegt. Viele Maßnahmen sind in der Planungs- bzw. in der Umsetzungsphase und bedürfen weiterhin einer engen Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Ausbildungsstätten der EKM, der Kirchenkreise und ihrer Mitarbeitenden. Finanzielle wie personelle Ressourcen sind eingeplant.

2.4 Die erste Ausbildungsphase – Studium der Theologie, Gemeindepädagogik und der Kirchenmusik in der EKM

2.4.1 Zukünftig drei reguläre Wege in den hauptberuflich ordinierten Dienst der EKM?

2.4.1.1 Studiengang „Religionspädagogik mit dem Schwerpunkt Gemeindepädagogik“

Neben dem grundständigen Studiengang „Evangelische Theologie“, der mit dem Ersten Theologischen Examen abschließt, hat sich in der EKM der Studiengang „Religionspädagogik mit dem Schwerpunkt Gemeindepädagogik“ etabliert. Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) ist die zentrale Ausbildungsstätte für den akademischen Nachwuchs im gemeindepädagogischen Dienst unserer Landeskirche. Gemäß Vereinbarung beteiligen sich drei Landeskirchen an der Finanzierung des Studienganges. Die Absolventinnen und Absolventen des berufsqualifizierenden Bachelor- und Masterstudiengangs können sich für den gemeindepädagogischen Dienst in der EKM bewerben. Derzeit arbeiten 192 Gemeindepädagogen, darunter 79 ordinierte Gemeindepädagogen, mit akademischem Abschluss in den Kirchenkreisen der EKM.

Die zweite Ausbildungsphase nach dem Studium, der Vorbereitungsdienst, erfolgt gemeinsam mit den Absolventinnen des Studiengangs Evangelische Theologie, die Pfarrer oder Pfarrerin werden wollen. Miteinander lernen beide Berufsgruppen mit ihren Schwerpunkten und Be-

rufsprofilen gemeinsam die gesamte Breite der Tätigkeiten im Pfarrdienst kennen und bereiten sich auf ihn vor. Gemeindepädagogen werden nach der Zweiten Gemeindepädagogischen Prüfung und nach der Ordination in den Vorbereitungsdienst und anschließend in ein lebenslanges öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen.

Jährlich können mindestens zwei Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst für Gemeindepädagogen vorgehalten werden. Bei einem Ausbildungszeitraum von 30 Monaten befinden sich demnach bis zu sechs Kandidaten gleichzeitig im Vorbereitungsdienst.

2.4.1.2 Berufsbegleitender Weiterbildungsstudiengang Evangelische Theologie („Master of Theological Studies“)

Der Evangelisch-Theologische Fakultätentag (E-TFT) und die Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihr zugeordnete Gremien haben gemeinsam eine Rahmenstudienordnung und Rahmenprüfungsordnung für den Weiterbildungsstudiengang Evangelische Theologie mit dem Abschluss „Master of Theological Studies“ beschlossen. Damit wird zukünftig EKD-weit ein weiterer regulärer Weg in den Pfarrdienst eröffnet.

Dieser Weiterbildungsstudiengang basiert bei der Einrichtung auf einer Kooperation von Landeskirchen und theologischen Fakultäten. Daher setzt die Einrichtung dieses Studiengangs, den es bisher ausschließlich in Marburg und Heidelberg gibt, entsprechender Prüfungsordnungen das Einvernehmen mit der Landeskirche am Sitz der Fakultät und die verbindliche Kooperation mit weiteren Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) voraus. Ziel des Studiums ist es, einen wissenschaftlichen Abschluss zu erwerben, der neben dem grundständigen Studium der Theologie oder der Gemeindepädagogik / Religionspädagogik für den kirchlichen Vorbereitungsdienst qualifiziert. Somit bildet der Masterstudiengang einen berufsbegleitenden Zugang zum Pfarrdienst.

Der Masterstudiengang sieht anspruchsvolle Zulassungsvoraussetzungen im Blick auf die Anforderungen des theologischen Studiums und des kirchlichen Vorbereitungsdienstes vor.

Um die durch die Verkürzung der Studienzeit gegenüber dem grundständigen Studium entstehenden „Defizite“ auszugleichen und auf die Besonderheit des Zugangs zum Pfarrdienst abzustimmen, ist es erforderlich, Studium, Vorbereitungsdienst und Fortbildung in den ersten Amtsjahren eng zu vernetzen. Dies soll insbesondere durch die Vertiefung der in der ersten Ausbildungsphase erworbenen wissenschaftlich-theologischen Kenntnisse und Kompetenzen geschehen. Dies geschieht mit Hilfe zusätzlicher Studien im Rahmen von Vorbereitungsdienst und Fortbildung. Die aus vorangegangener akademischer Qualifikation und Berufstätigkeit mitgebrachten Kompetenzen und biographischen Erfahrungen sollen, soweit möglich, in allen drei Phasen Berücksichtigung finden. Der Erlass einer entsprechenden Prüfungsordnung erfordert, dass die Landeskirche am Sitz der Fakultät und die kooperierenden Gliedkirchen sich verbindlich zur Anerkennung des Studienabschlusses verpflichten.

Der Masterstudiengang kann sowohl berufsbegleitend als auch in Vollzeit absolviert werden. Zugelassen wird, wer einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss nachweist: (Abschluss eines Bachelorstudiums oder der Nachweis eines vergleichbaren in- oder ausländischen berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses). Von den für den Bachelorabschluss

geforderten 180 ECTS-Punkten dürfen dabei in der Regel nicht mehr als 90 ECTS-Punkte aus dem Bereich der Studienfächer Evangelische oder Katholische Theologie stammen.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt werden: Nachweis einer mindestens fünfjährigen einschlägigen Berufstätigkeit. Auf Antrag können Tätigkeiten als äquivalent anerkannt (z. B. ehrenamtliche Tätigkeit oder Familienarbeit), allerdings nur bis zu einem Umfang von 50 Prozent.

Der Masterstudiengang umfasst 120 ECTS-Punkte. Er gliedert sich in verpflichtende Basis- und Aufbaumodule aus den Disziplinen Altes Testament, Neues Testament, Kirchengeschichte, Systematische Theologie, Praktische Theologie und Religionswissenschaft / Interkulturelle Theologie und erfordert Sprachkenntnisse in Hebräisch und Griechisch auf dem Niveau des Hebraicums bzw. Graecums.

Die Regelstudienzeit für den Masterstudiengang beträgt mindestens sechs Semester (in Vollzeit), berufsbegleitend zwei Semester länger.

2.4.1.3 Berufsbegleitender Aufbaustudiengang Religionspädagogik / Gemeindepädagogik (B.A.) an der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)

Seit Januar 2017 hat Professor Dr. Matthias Hahn an der EHB seine Arbeit aufgenommen, mit der Aufgabe zum Sommersemester 2018, einen berufsbegleitenden Aufbaustudiengang Religionspädagogik/Gemeindepädagogik (B.A.) an der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) zu entwickeln und zu implementieren. Am 1.04.2018 haben acht Studierende ihr berufsbegleitendes Studium in Berlin begonnen.

Das berufsbegleitende Aufbaustudium der Religions- und Gemeindepädagogik ist vielseitig und führt in verschiedene kirchliche Berufsfelder. Im Studium werden Theologie, Pädagogik und Sozialwissenschaften gleichermaßen vermittelt. Es wird ein breites Spektrum an theoretischen und praktischen Fächern vorgehalten. Sie können Kompetenzen für die gemeindepädagogische und religionspädagogische Arbeit in ihrem Berufsfeld erwerben und sich in verschiedenen Rollen ausprobieren, ihre Fähigkeiten der Kommunikation verbessern und trainieren.

Berufsbegleitend heißt, dass die Studierenden ihr Studium parallel zum derzeitigen Beruf in vier Semestern (3 Semester mit 90 ECTS- Punkten plus 1 Semester Bachelor-Thesis mit 15 Punkten) absolvieren können. Dabei wechseln sich Präsenzphasen an der EHB, Selbststudium mit Blended-Learning-Formaten (E-Learning), ein Praktikum mit Schwerpunkt Schule oder Gemeinde, Transfergruppenarbeit in der EKM und Berlin-Brandenburg in Mehr-Tages-Kursen miteinander ab.

Das Berliner Hochschulgesetz ermöglicht die Anerkennung von Äquivalenzen zwischen Fachschulausbildung und dem B.A.-Aufbaustudiengang. Das heißt, dass vorhandene Fachschulabschlüsse mit Hilfe von Äquivalenzlisten (Feststellung der Anrechnungsfähigkeit der bereits erbrachten oder erworbenen Leistungen nach ECTS) auf den Aufbaustudiengang mit bis zu 105 ECTS angerechnet werden können. Zugangsvoraussetzung zum Studium ist die Fachhochschulreife, die allgemeine Hochschulreife, die fachgebundene Hochschulreife bezie-

ungsweise eine als gleichwertig anerkannte Vorbildung oder eine Studienberechtigung gemäß § 11 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG).

Die Zulassungsmöglichkeiten sind also vielseitig und auch ohne Abitur möglich¹⁵. Der angestrebte Bachelor-Abschluss ist ein staatlich anerkannter berufsqualifizierender Abschluss, der in allen Gliedkirchen der EKD anerkannt wird. Er qualifiziert zur gemeindepädagogischen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Kirchengemeinden und -kreisen. Außerdem schafft er, die Voraussetzung für eine Durchstiegsmöglichkeit in den konsekutiven Masterstudiengang „Leitung-Bildung-Diversität“ mit dem Schwerpunkt Gemeinde- und Religionspädagogik der EHB und qualifiziert für den Evangelischen Religionsunterricht und für Leitungstätigkeiten im Bereich der Gemeindepädagogik. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit den Vorbereitungsdienst in der EKM zu absolvieren und nach dem „Zweiten Gemeindepädagogischen Examen“ und der Ordination, entsprechend dem Pfarrdienst, als ordinierte Gemeindepädagogin oder ordinerter Gemeindepädagoge zu arbeiten.

Fazit: Der Bologna-Prozess in Verbindung mit den Verträgen von Lissabon eröffnet optional neben dem grundständigen Studium der Theologie weitere, auch berufsbegleitende Möglichkeiten in den Pfarrdienst der EKM. Dies trägt zum einen den Anforderungen sich ausdifferenzierenden (Berufs-) Biographien Rechnung und eröffnet zum anderen Durchstiegs- und Anrechnungsmöglichkeiten von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten von der Fachschulausbildung über das Studium über den Vorbereitungsdienst bis in den hauptberuflich ordinierten Dienst auch ohne allgemeine Hochschulreife (Abitur).

2.4.2 Evangelische Hochschule für Kirchenmusik in Halle (Saale)

Kirchenmusik hat ihren festen Platz im gottesdienstlichen Leben unserer Gemeinden. Kantoren und Kantorinnen, spielen aber nicht nur die Orgel am Sonntagmorgen. Sie leiten auch Gospel- oder Oratorienchöre, Orchester oder geben selbst künstlerisch anspruchsvolle Konzerte. Sie sind Organistin, Dirigent, Pädagogin, Organisator und ausgebildete Fachleute für liturgische und hymnologische Fragen. Damit bringen sie Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Senioren zum gemeinsamen Singen oder Musiker wie Organisten, Blechbläserinnen und Blockflötenspieler und Streicherinnen und unzählige andere Instrumentalisten und Instrumentalistinnen zum gemeinsamen Spielen. Der vielseitige Beruf des Kirchenmusikers hat damit auch eine missionarische Komponente: Im Singen und Musizieren geschieht Zuwendung zu Gott. Klage und Zweifel, Anfrage und Bitte, Gewissheit und Dank, Freude, Lob, Anbetung und Jubel geschieht nicht nur durch das gesprochene Wort oder das stille Gebet sondern auch durch Musik. Auf diese Weise führt Kirchenmusik Menschen über Grenzen zusammen, auch die der Kirche fern stehen. Damit leisten Kantoren und Kantorinnen mit den anderen Berufen im Verkündigungsdienst, wie zum Beispiel Pfarrerinnen und Gemeindepädagogen, ihren eigenen musikalischen, pädagogischen und theologischen Beitrag zum Gemeindeaufbau in unserer Landeskirche.

Die Hochschule für Kirchenmusik in Halle ist eine der renommiertesten Kirchenmusikhochschulen in Deutschland und eine Ausbildungsstätte für den kirchenmusikalischen Nachwuchs

¹⁵ Vgl. § 2 der Ordnung zur Regelung der Zulassung für den Bachelorstudiengang „Religionspädagogik“ (B.A.) an der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB).

im Verkündigungsdienst der EKM. Über 60 Kirchenmusiker studieren in sechs staatlich anerkannten berufsqualifizierenden Studiengängen und werden so für das Tätigkeitsfeld des hauptamtlichen Kirchenmusikers vorbereitet. Die Masterstudiengänge Chor- und Orchesterleitung, Konzert- und Oratorien gesang sowie Künstlerisches Orgelspiel Kirchenmusik enden mit dem berufsqualifizierenden Hochschulabschluss „Master of music“. Sie entwickeln die im Bachelor-Studium erworbenen künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Fähigkeiten der Studierenden weiter und befähigen sie zur Arbeit in einer kirchenmusikalischen Anstellung mit besonderem künstlerischem Profil, in einem Kombistudiengang auch für das Lehramt Musik an Gymnasien. Wer schon vorher wissen möchte, ob dieser Beruf etwas für ihn ist, kann vor dem Hochschulstudium eine C-Ausbildung am Kirchenmusikalischen Seminar der EKM absolvieren.

In einem breit gefächerten Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren wurde nach einer Nachfolgerin oder einem Nachfolger für den Rektor der EHK, Prof. Wolfgang Kupke, der zum 01.10.2017 aus Altersgründen in den Ruhestand verabschiedet wurde, gesucht. Auswahlkommission, Hochschulsenat und Landeskirchenrat haben sich auf Peter Kopp als seinen Nachfolger verständigt. Peter Kopp, geboren 1967 in Wernigerode, war seit 1995 als Chordirigent und stellvertretender Leiter des Dresdner Kreuzchores tätig. Einer Ausbildung zum Kirchenmusiker folgte ein Studium für Chor- und Orchesterdirigieren an der Hochschule für Musik in Dresden. In einem festlichen Gottesdienst am 06.10.2017 wurde Peter Kopp in das Amt des Rektors eingeführt.

Gleichzeitig konnte mit Christoph Zschunke ein Dozent für Populärmusik mit Schwerpunkt Chorleitung (im Teildienst) gewonnen werden. Christoph Zschunke, geboren 1970, wohnt in Leipzig, ist studierter Kirchenmusiker mit langjähriger Tätigkeit in einer B-Stelle in Berlin (Gethsemane-Kirche). Er ist Mitglied der Ev.-luth. Landeskirche Sachsen. Seine Haupttätigkeit ist das Kantorenamt beim Christlichen Sängerbund (70%).

Prof. Wolfgang Kupke wurde in einem Festakt am 07.07.2017 für seine langjährige erfolg- und segensreiche Tätigkeit als Rektor der EHK gedankt.

Die bisherige Vereinbarung mit dem Land Sachsen-Anhalt zur Mitfinanzierung der Hochschule für Kirchenmusik Halle konnte um die Jahre 2018 und 2019 unverändert verlängert werden. Für die Mitfinanzierung des Landes ab dem Haushaltsjahr 2020 stehen neue Verhandlungen an. Durch die in 2015 gegründete Stiftung zur Förderung der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik besteht die Möglichkeit, neben Mitteln der EKM und des Landes perspektivisch eine 3. Finanzierungssäule aufzubauen, um die Finanzierung der Hochschule langfristig zu sichern.¹⁶

2.4.3 Evangelische Konvikte der EKM – zentral wohnen und studieren zu fairen Preisen

Die kirchlichen Stiftungen der EKM sind Trägerinnen von insgesamt vier Konvikten an den Hochschulstandorten Halle und Jena mit insgesamt ca. 200 Wohnheimplätzen für Studierende der Theologie, der Kirchenmusik und anderer Fachrichtungen. In den Konvikten leben und

¹⁶ Weitere Informationen: www.ehk-halle.de

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. Neben dem Schlesischen Konvikt, mit einem Schwerpunktangebot für Studierende der Kirchenmusik, und dem Reformierten Convict in Halle, sollen an dieser Stelle zwei Konvikte exemplarisch vorgestellt werden:

2.4.3.1 Evangelisches Konvikt in Halle

Mit 70 Bewohnern ist das Evangelische Konvikt neben dem Schlesischen Konvikt und dem Reformierten Convict das größte christliche Wohnheim in Halle und in unizentrale Lage. Das Studienhaus ist eine kirchliche Stiftung auf dem Gelände der Franckeschen Stiftungen in Halle. Das Evangelische Konvikt sieht es als seine Aufgabe an, Studierenden an ihrem Studienort eine Studien- und Lebensgemeinschaft mit dem Evangelium zu ermöglichen. Ziel ist es, Studierenden durch gemeinsame Studienarbeit theologische Bildung zu vermitteln und durch das Zusammenleben in der Konviktsgemeinschaft eine geistliche Lebensgemeinschaft zu fördern. Die Studienangebote des Konvikts dienen der Ergänzung und Vertiefung der universitären Lehrangebote. In ihnen sollen vor allem der Dialog zwischen der Theologie und anderen Wissenschaften sowie auf die Praxis der Kirche bezogene Themen und Arbeitsformen behandelt werden. Der Studieninspektor ist für das akademische und geistliche Leben sowie für den inneren Betrieb im Konvikt verantwortlich. Zu seinen Aufgaben gehören die theologisch-fachliche und seelsorgerliche Betreuung und Beratung sowie die Unterstützung der Gestaltung des studentischen Lebens. Ferner gehört zu seinem Aufgabengebiet die betriebswirtschaftliche Leitung. Der Studienleiter wird durch das Kuratorium im Einvernehmen mit der EKM ernannt. Er nimmt einen Lehr- und Forschungsauftrag im Konvikt wahr, bietet den Konviktsangehörigen Übungen und Studienberatungen an und beteiligt sich am geistlichen und akademischen Leben des Konvikts. Für gemeinsame Veranstaltungen stehen den Studierenden Gemeinschaftsräume zur Verfügung. Das Etagenleben spielt sich in den langgestreckten historischen Treppenhausfluren ab, von denen die einzelnen 4er- oder 2er-WGs abzweigen. Die Wohngemeinschaften sind mit einer gemeinsamen Küche und einem Bad ausgestattet, die Zimmer mit einer Größe von 15m² bis 20m² sind möbliert. Die Miete inklusive aller Nebenkosten liegt zwischen 180 € und 220 € – für Studenten im Zentrum von Halle ein faires Angebot. Zum Lernen und Forschen bietet das Konvikt eine hauseigene Bibliothek mit ungefähr 11.000 Büchern und einen Seminarraum.¹⁷

2.4.3.2 Das Karl-von Hase-Haus

„Wohnen im Paradies“ – so lautet auch der Slogan der Werbebroschüre des Karl-von Hase-Hauses. Das ist kein Euphemismus in Anbetracht der Wohnraumknappheit und steigender Mieten für Studierende in Jena. Das Wohnheim in Trägerschaft der Stiftung „Evangelisches Studierendenhaus Karl-von-Hase Jena“ hält gute Bedingungen zum zentralen Wohnen und Studieren zu fairen Preisen bereit. Mit Hilfe der geistlichen und spirituellen Konzeption des Wohnheimes gelingt es, eine Angebotsstruktur vorzuhalten, die Studierenden im universitären Alltag ermöglicht, ihre Spiritualität, aber auch ihre soziale Verantwortung für und in der Gesellschaft über die Grenzen von Studiengängen, Konfessionen und Nationalitäten hinweg ge-

¹⁷ Weitere Informationen: www.evangelisches-konvikt.de

meinsam zu leben und zu schärfen. Auch die Unterstützung durch Seelsorge und Beratung in Lern-, Lebens- und Examenskrisen geben dem Haus im Konzert der studentischen Wohnheime sein eigenes Gepräge.

Geleitet wird das Haus durch eine Ephora, eine Studieninspektorin und einen Senior. Das Ehrenamt der Ephora nimmt derzeit Frau Professor Dr. Katharina Bracht, neben allen anderen Verpflichtungen für Forschung und Lehre am Lehrstuhl für Kirchengeschichte an der Theologischen Fakultät wahr. Studieninspektorin ist Frau Vikarin Henriette Förster, die zusammen mit dem Senior, dem Vertreter der Hausbewohner, für die inhaltliche Arbeit im Haus zuständig ist.

Das aufwendig sanierte Haus verfügt nun über 35 Wohnheimplätze als Einzelzimmer oder auch in Wohngemeinschaften. Abhängig von der Größe zahlen Studierende eine Miete zwischen 171 € und 240 €. Die Zimmer werden zunächst an Studierende der Theologischen Fakultät vergeben, aber auch Kommilitonen anderer Fachbereiche sind im Hase-Haus herzlich willkommen.

Die Möglichkeiten und Chancen, die Studierende für gemeinsames Wohnen und Studieren haben, verdankt sich zuletzt einem guten Zusammenwirken zwischen dem Studentenwerk Thüringen als Eigentümerin des Hauses und der Stiftung Evangelisches Studierendenhaus Karl-von-Hase Jena. Nur durch diese Kooperation und durch das Zusammenlegen von finanziellen und Gebäuderessourcen war es möglich geworden, dass Studierendenhaus und Kirche nunmehr seit 17 Jahren inmitten des universitären Alltags ihrem Auftrag und ihrer gemeinsamen Verantwortung für Ausbildung mit einem Ort der Gastfreundschaft, der Begegnung und Kultur gerecht werden können.¹⁸

Fazit: Die vier evangelischen Konvikte sind ein Schatz für die EKM. Sie bieten nicht nur mit insgesamt 200 Wohnheimplätzen gute Studienbedingungen zu fairen Preisen in unizentraler Lage, sondern fördern auch den interdisziplinären Austausch unter christlichen Studierenden verschiedener Fachrichtungen und Konfessionen. Mit dem Ziel, Studierenden durch gemeinsame Studienarbeit theologische Bildung zu vermitteln und durch das Zusammenleben in der Konvikts-gemeinschaft eine geistliche Lebensgemeinschaft zu fördern, legen die Konvikte auch ein gutes Fundament für späteres ehrenamtliches Engagement in unseren Gemeinden.

2.4.4 Zusammenarbeit zwischen der EKM und Universitäten und Hochschulen

Die EKM hat inzwischen nicht nur mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, sondern auch mit der Evangelischen Hochschule Berlin und der Universität Erfurt Rahmenverträge abgeschlossen. Diese Vereinbarungen schaffen die Grundlage zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und Lehre für die Theologische Fakultäten in Halle und Jena, dem Martin-Luther-Institut in Erfurt und den Studiengang Religionspädagogik mit dem Schwerpunkt Gemeindepädagogik in Berlin. Auf Grundlage dieser Rahmenverträge fördert die EKM die wissenschaftliche Forschungsarbeit und Lehre und somit auch die vier wissenschaftlichen Ausbildungsstätten für den Nachwuchs im Religionsunterricht, im Gemeindepädagogischen Dienst und im Pfarrdienst der EKM. Die

¹⁸ Weitere Informationen: www.hasehaus.de

Landeskirche stärkt so die Fakultäten, Studiengänge und wissenschaftlichen Einrichtungen im Wettbewerb mit anderen Forschungsstandorten nach ihren Möglichkeiten durch die von den Ländern geschaffene Exzellenzoffensive und die damit verbundene Möglichkeit der Einwerbung von Drittmitteln. Mit dem Abschluss der Rahmenvereinbarungen sind die Grundvoraussetzungen für eine gemeinsame Kooperation in verschiedenen Bereichen geschaffen worden.

Veränderungen im Bereich individueller Berufsbiographien, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit mit sich bringen, und nicht zuletzt das Bemühen um die Gewinnung von Nachwuchs, sowohl für den kirchlichen Dienst als auch für die theologische Wissenschaft legen es nahe, das Verhältnis zwischen dem Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und landeskirchlichem Verkündigungsdienst in den Blick zu nehmen. Das Anliegen, qualifiziertes Personal sowohl für die theologische Wissenschaft, als auch für den kirchlichen Dienst zu gewinnen, verbindet die EKM und die mit ihr in Verbindung stehende Hochschulen. Gerade bei der Gestaltung der Übergänge von Universität zu Kirche vice versa ist Verständnis für die Situation der Kandidaten und Kandidatinnen von beiden Seiten nötig. Besondere Schwierigkeiten können sich ergeben zwischen der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst und der Fortsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Qualifikationsinteressentinnen und -interessenten müssen sich mit erheblichen finanziellen Unsicherheiten auseinandersetzen. Der Kontakt zur Landeskirche kann in dieser Situation abbrechen, ohne dass beide Seiten des Ausbildungsverhältnisses (Kirche und Vikar/in) es tatsächlich beabsichtigen.

Angesichts der sich veränderter Berufsbiographien gerät der wissenschaftliche Nachwuchs unter Entscheidungsdruck, wenn eine wissenschaftliche Qualifikation angestrebt wird und zugleich Altersgrenzen gesetzt sind oder durch Familiengründungsphasen unterbrochen werden müssen, die eine weitere kirchliche Ausbildung verhindern könnten (z.B. rechtzeitiger Abschluss des Zweiten Exams). EKM und Hochschulen sollten in allen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation – vom Beginn des Studiums, über die Promotion und die Habilitation hinaus – über die verschiedenen Fördermöglichkeiten transparent und kontinuierlich informieren.

Es haben sich bereits konkrete Instrumente der Nachwuchsförderung seitens der EKM bewährt. Studien- und Promotionsstipendien, Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach dem Vorbereitungsdienst bzw. während des aktiven Verkündigungsdienstes, Abschlussförderungen, Preise für wissenschaftliche Arbeiten, Zuschüsse für Studienreisen und Druckkostenzuschüsse für die Veröffentlichung von Qualifikationsarbeiten sind hier zu nennen. Diese Maßnahmen tragen zur Förderung wissenschaftlicher Forschung und Lehre in hohem Maße bei und zeigen die Wertschätzung der Wissenschaft durch die EKM.

Optionen wie berufsbegleitende Vikariate sowie Verkürzungen der Vikariate durch äquivalente Leistungen, die Anerkennung von Promotionsleistungen für die Zweite Theologische Prüfung, sind in der EKM bereits etablierte Möglichkeiten der Verbindung von wissenschaftlicher Qualifikationsphase und kirchlicher Laufbahn. Unterstützt werden in der EKM Promotionen auch im Anschluss an den Vorbereitungsdienst z.B. durch ein Sondervikariat. Mitarbeitende können auf der Grundlage der Rahmenverträge mit den Hochschulen aus dem aktiven Dienst den Hochschulen zugewiesen werden und damit in besonderer Weise die Erfahrungen

aus der kirchlichen Praxis für die wissenschaftliche Arbeit fruchtbar machen und umgekehrt können so wissenschaftliche Erkenntnisse wieder in die Praxis zurückfließen.¹⁹

Fazit: Für die EKM bedeutet wissenschaftlich qualifizierter Nachwuchs einen Gewinn in mehrfacher Hinsicht. Promovendinnen und Habilitanden verfügen in hohem Maße über Fachwissen, sowohl solches, das unmittelbar mit dem jeweiligen Promotionsgegenstand verbunden ist, als auch über solches, das weit darüber hinausgeht. Neben Fachwissen sind es insbesondere Qualifikationen im Bereich von Forschung, Lehre, Publikationswesen und Projektentwicklung, die im Rahmen einer wissenschaftlichen Qualifikation erworben und entwickelt werden. Didaktisches Know-how, Erfahrungen im Umgang mit Gruppenleitung sowie mit Beratungsfunktionen und die Fähigkeit, dauerhafte Diskurse auf wissenschaftlichem Niveau mitzugestalten und ggf. auch auszuhalten, sind Kompetenzen, die auf diesem Bildungsweg erworben werden.

2.5 Die Zweite Ausbildungsphase

2.5.1 Familienbewusste Ausbildungsbedingungen im Vorbereitungsdienst der EKM

In den drei Ausbildungskursen befanden sich zu Beginn des Jahres insgesamt 63 Vikarinnen und Vikare und Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Vorbereitungsdienst der EKM. Der Anteil der verheirateten oder in einer Partnerschaft lebenden Vikarinnen und Vikare ist in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen. Dazu kommen fast 60 Kinder. Zu beobachten ist, dass sich die Familiengründungsphase deutlich in die Zeit des Vorbereitungsdienstes und in die Zeit des Studiums verlagert hat. Dieser Entwicklung hat die EKM in Zusammenarbeit mit den Vikarinnen und Vikaren, dem Predigerseminar Wittenberg, den regionalen Studienleitern und den Gleichstellungsbeauftragten und Ausbildungsreferenten der am Ausbildungsverbund beteiligten Landeskirchen mit der Konzeption der Vereinbarkeit von Partner-, Elternschaft, Familie und Ausbildung Rechnung getragen.

Familienbewusste Ausbildungsbedingungen im Vorbereitungsdienst der EKM sollen dazu beitragen, die individuellen Lebensrealitäten der Millennials mit den Anforderungen der Ausbildung in Einklang zu bringen. Daher werden schon im Rahmen des Aufnahmeverfahrens für den Vorbereitungsdienst in der EKM die Kandidaten und Kandidatinnen nach sozialen Kriterien (Beruf des Partners / der Ehepartnerin; besondere Schulformen, Kitas, soziale Netzwerke für die Kinderbetreuung, besondere Verpflichtungen durch zu pflegende Angehörige etc.) für die Planung der Einweisung in die zukünftige Ausbildungsgemeinde gefragt. Das Referat Ausbildung und Hochschulwesen bemüht sich darum, eine passende Ausbildungsgemeinde zu finden. Sicherlich können nicht immer alle Wünsche erfüllt werden, da eine Ausbildungsgemeinde auch einerseits den Anforderungen des Vorbereitungsdienstes (Bereitschaft des pastoralen Mentors die Ausbildung zu begleiten, gibt es eine passende Schule und eine Schulmentorin in der Nähe? etc.), andererseits einer ausgeglichenen Verteilung der Vikarinnen und Vikare auf dem Gebiet der EKM Rechnung tragen muss.

¹⁹ Vgl. Empfehlungen Zur Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der EKD und des E-TFT „Das Zusammenwirken von Landeskirchen und Theologischen Fakultäten in Deutschland“ (Hannover 2008)

Die bereits eingeführten und umgesetzten Angebote

- Berücksichtigung familienbezogener Anforderungen und Netzwerke in der Zuweisung der Ausbildungsgemeinde
- Klärung der Erwartungen und Erfordernisse im Hinblick auf Anwesenheit und Arbeitszeit auf der Grundlage der verlässlichen Terminliste des jeweiligen Ausbildungsjahrganges
- Kinderbetreuung durch eine Tagesmutter am Predigerseminar
- Einrichtung eines Familienkurses
- Mitnahmemöglichkeit einer Betreuungsperson für die Kinder
- Unterstützungsmöglichkeiten für Alleinerziehende
- Unterstützung und Beratung bei Mutterschutz und Elternzeit

sollen dazu beitragen, den Vorbereitungsdienst familienbewusst zu gestalten, und sind als Hilfestellung und Unterstützungsangebot zu werten, die eine Balance zwischen Anforderungen der Ausbildung und familiären Aufgaben unterstützen helfen sollen.

Auch in den Kirchenrechtskursen für das Dienstrecht werden Vikarinnen und Vikare nicht nur über ihre Pflichten, sondern auch über ihre Rechte aufgeklärt. Es wird ihnen vermittelt, dass es nicht „unanständig“ ist, bestehende Ansprüche einzufordern. Darüber hinaus wird bereits in diesem Stadium der Ausbildung deutlich gemacht, dass Beratung im Landeskirchenamt nicht nur in Bezug auf die beruflichen Perspektiven sondern auch in rechtlichen Fragen ihres Dienstverhältnisses in Anspruch genommen werden kann.

Fazit: Familienbewusste Ausbildungsbedingungen im Vorbereitungsdienst der EKM sollen dazu beitragen, individuellen Lebensrealitäten mit den Anforderungen der Ausbildung in Einklang zu bringen. Eine Partnerschaft, Familie und Kinder betreuende Netzwerke berücksichtigende Einsatzplanung und entsprechende Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung an den verschiedenen Lernorten der Ausbildung sollen dazu beitragen, den Vorbereitungsdienst familienbewusst zu gestalten und damit eine Balance zwischen den hohen Anforderungen der Ausbildung und familiären Aufgaben unterstützen helfen.

2.5.2 Evangelisches Predigerseminar Wittenberg

Das Evangelische Predigerseminar Wittenberg²⁰ ist eine Ausbildungsstätte für Theologinnen und Theologen und Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der postgradualen Ausbildungsphase zur Pfarrerin/zum Pfarrer bzw. zur ordinierten Gemeindepädagogin/zum ordinierten Gemeindepädagogen. Im Predigerseminar kommen die Vikarinnen und Vikare eines Jahrgangs zu regelmäßigen Kursen in einer Arbeits- und Lebensgemeinschaft zusammen, um ihre praktischen Erfahrungen und Erlebnisse in ihren jeweiligen Gemeinden kontinuierlich intensiv zu reflektieren und durch weitergehende Studien zu vertiefen. Aufgrund der Finanzvereinbarung der am Ausbildungsverbund beteiligten vier Landeskirchen (Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Evangelische Landeskirche Anhalts, Evangelische Kirche in Mitteldeutschland und Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens) zahlt die EKM anteilig einen Beitrag, um die Arbeit des Predigerseminars zu finanzieren. Dozentinnen und Dozenten in Wittenberg sorgen für die Ausbildung in den beiden parallel geführten, bewusst landeskirchlich gemischten Kursgruppen. Auf dem Hintergrund

²⁰ Weitere Informationen: www.predigerseminar.de

der bedarfsgerechten Mehraufnahmen im Vorbereitungsdienst ab dem Jahr 2014 musste auch im Predigerseminar die Ausbildungsstruktur angepasst werden. Derzeit laufen noch drei parallel laufende Ausbildungskurse die schrittweise nun wieder auf ein normales Maß zurückgeführt werden.

Vikarinnen und Vikare werden in der EKM in 16 Handlungsfeldern während des Vorbereitungsdienstes ausgebildet: Dieser findet auch an den Ausbildungsorten Schule, Gemeinde, Seelsorgeinstitut der EKM in Halle und der Regionalen Studienleitung der EKM in Neudietendorf statt. Der Vorbereitungsdienst baut sich - entsprechend der zu erwerbenden Kompetenzen (Grundaufgaben: Bildung, Gottesdienst, Leitung und Seelsorge) auf. Dabei vertieft er, die im Studium gewonnenen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten und überführt diese in die pastorale Praxis der EKM. Er dient der Herausbildung einer pastoralen Identität, die den Anforderungen einer auftragsgemäßen, professionellen Amtsführung im Pfarrdienst auch in ländlichen Räumen entspricht.

Die Regionale Studienleitung in Neudietendorf ist insbesondere für die EKM-spezifischen Inhalte und Anteile der Ausbildung im Vorbereitungsdienst zuständig. D.h. ergänzend zur Ausbildung im Predigerseminar in Wittenberg besuchen die Regionalen Studienleiter die Vikare und Vikarinnen in ihren Ausbildungsgemeinden vor Ort und sind unter vielen anderen Ausbildungsinhalten auch für die Mentorinnen- und Mentorenqualifikation zuständig. Auch die Konzeption der sogenannte „Landwoche“, ein Format, in dem Vikarinnen und Vikare die ländlichen und regionalen Gegebenheiten und Besonderheiten der EKM realistisch einzuschätzen lernen und auch deren Chancen als Herausforderung erkennen und wahrnehmen. D.h. in summa, dass wir die Vikare und Vikarinnen für die Situation ausbilden, in die sie später entsandt werden. Dass Vikare und Vikarinnen nicht gerne in ländliche Räume gehen möchten und städtisch geprägte Regionen bevorzugen, lässt sich nach unseren Beobachtungen nicht pauschalisieren.

Fazit: Der Vorbereitungsdienst in der EKM erfährt seine besondere Prägung durch landeskirchlich gemischte Lerngruppen am Predigerseminar Wittenberg in der Verantwortung von vier Landeskirchen. Zusammen mit den Mentoren, Mentorinnen, den Dozenten, Dozentinnen und Studienleitern und Studienleiterinnen am Predigerseminar, in der Regionalen Studienleitung, am PTI und am Seelsorgeinstitut der EKM in Verbindung mit den sich abwechselnden Lernorten Gemeinde, Schule etc. werden die Vikarinnen und Vikare auf die theologisch verantwortete Wahrnehmung der Aufgaben des Pfarrdienstes bzw. des ordinierten gemeindepädagogischen Dienstes für die EKM mit ihren spezifischen Herausforderungen angemessen ausgebildet.

2.5.3 Sondervikariate

Für Vikare und Gemeindepädagogen im Vorbereitungsdienst besteht die Möglichkeit, im Anschluss an die Zweite Theologische bzw. Gemeindepädagogische Prüfung nach Zustimmung der aufnehmenden Kirche, der diakonischen Einrichtung etc. im In- oder Ausland ein Sondervikariat zur beruflichen Qualifikation zu absolvieren, wenn dies im kirchlichen Interesse liegt.

2.5.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Dissertationen, Habilitationen und andere wissenschaftliche Arbeiten sind aufgrund ihrer Themenstellung (Kirchengeschichte, Praktische Theologie u. a.) für die EKM bedeutend.

Jedes Stipendium beträgt 1.000 Euro pro Monat und wird in der Regel über einen Förderzeitraum von 24 + 12 Monate gewährt. Dazu wird für die Veröffentlichung der Dissertation ein Druckkostenzuschuss gewährt. Zurzeit sind sämtliche Stipendienmittel für Dissertationsvorhaben vergeben. Die zu fördernden Projekte sind u.a. im Bereich der kirchlichen Zeitgeschichte der beiden bis 2008 selbstständigen Kirchen angesiedelt. Die Betreuung der Dissertationen erfolgt durch den Lehrstuhlinhaber der beiden Theologischen Fakultäten auf dem Gebiet der EKM.

Zudem werden aus dieser Gliederung fünf Deutschlandstipendien finanziert, die zur Gewinnung von begabtem Nachwuchs im Verkündigungsdienst an der MLU Halle-Wittenberg (Theologie bzw. Lehramt), FSU Jena (Theologie bzw. Lehramt), EHB Berlin (Gemeindepädagogik), Hochschule für Kirchenmusik (Kirchenmusik) und dem „Studium in Israel“ dienen. Die ausgezahlten Summen werden in diesem Programm vom Staat verdoppelt.

3 Der Start in den Pfarrberuf

3.1 Der Entsendungsdienst

Angesichts einer zunehmenden Öffnung aller EKD-Gliedkirchen für Berufsanfänger aus dem gesamten EKD-Gebiet ist es erforderlich, geeigneten Berufsanfängern in attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen im Entsendungsdienst der EKM anzubieten.

Auf diesem Hintergrund wurde das Entsendungsverfahren in den Jahren 2012/2013 neu beschrieben und ein transparenter Prozessplan für die Zuständigen und die zu Entsendenden erstellt und für den Entsendungsjahrgang mit Dienstbeginn 1.4.2014 angewandt.

Zugleich wurde die Verordnung über das Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit angeglichen (Rechtsvereinheitlichung) und neu gefasst (1.1.2015)

Zu den Standards im Entsendungsverfahren gehören heute eine Auswahlmöglichkeit unter geeigneten Entsendungsdienststellen ebenso wie eine bezugsfertige Dienstwohnung und eine vorläufige Dienstbeschreibung. Das Personaldezernat dankt ausdrücklich den Kirchenkreisen, die im Berichtszeitraum mehr Entsendungsstellen zur Verfügung gestellt haben, als Bewerber vorhanden waren.

Zum Modell des Entsendungs- und Entlastungsdienstes ist inzwischen die Option der Entsendung im Team getreten, wenn dies das Stellenangebot aus den Kirchenkreisen ermöglicht.

Das Verfahren, in gemeinsamen Klärungsprozessen zwischen Vikarinnen und Vikaren, den Superintendentinnen und Superintendenten und dem Personaldezernat eine für alle Beteiligten einvernehmliche Stellenbesetzung zu erzielen, erbringt nicht nur eine wesentlich höhere Zufriedenheit durch die Korrelation von persönlicher/familiärer Situation und den Bedarfen der Kirchenkreise und Gemeinden, sondern hat auch positive Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung.

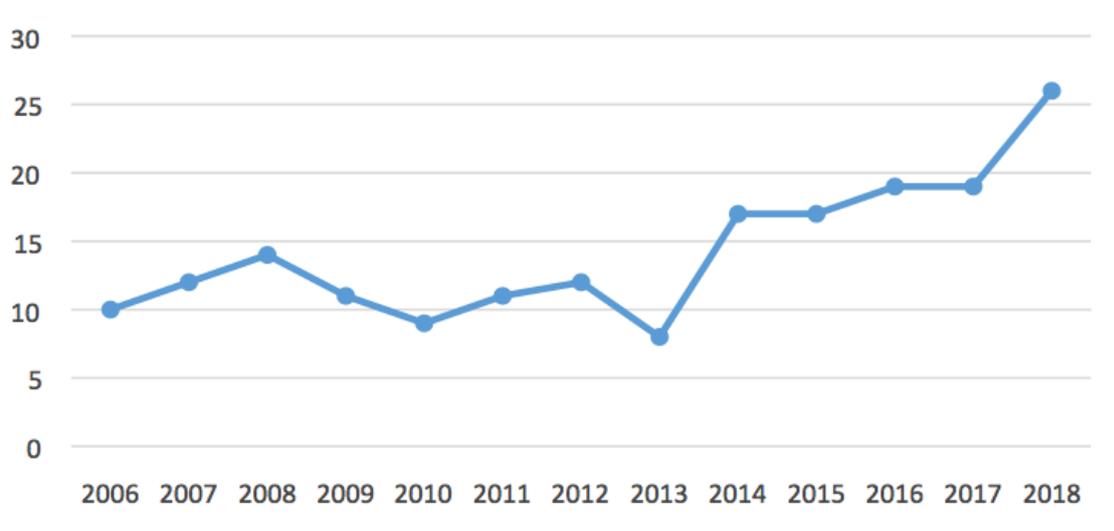


Abb. 5. Anzahl der Personen, die in den Entsendungsdienst der EKM übernommen wurden, nach Jahren

3.2 Die Fortbildung in den ersten Amtsjahren

Die sich ständig wandelnden und ausdifferenzierenden Kontexte vor Ort, eine Diversität in den Berufsbiografien erfordern auch ein höheres Maß an Flexibilität in der FEA. So können die Kolleginnen und Kollegen am Berufseinstieg neben verpflichtenden Kursen zehn Tage an freien Fortbildungen wählen. Pro Jahr werden ferner bis zu zwei speziell auf die Bedarfe der Entsendungsdienstlerinnen und Entsendungsdienstlern ausgerichtete Fortbildungsformate angeboten. Diese umfassen Themen wie „Führen und Leiten“, „Einführung in die kreative Prozessvisualisierung“ oder „Gestaltung innovativer Prozesse“. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einem engen Bezug zu den Erfahrungen in der Praxis.

Besonders wertgeschätzt werden die Möglichkeiten kollegialer Beratung in den Regionalgruppen von vier bis fünf Personen, die durch eine erfahrene Pfarrerin oder einen erfahrenen Pfarrer moderiert werden und die individuelle Begleitung und Beratung durch die Studienleiterin.

Im zweiten Entsendungsjahr findet durch sie ein ca. fünfstündiger Besuch vor Ort statt. Der Fokus liegt darauf, Zwischenbilanz zu ziehen. Dabei stehen Fragen wie: Was waren Erfolgserlebnisse? Wo besteht Entwicklungsbedarf? Welche Unterstützung wird benötigt? im Mittelpunkt. Hier kann intensiv auf die jeweilige persönliche Situation eingegangen werden, was angesichts permanenter Veränderungsprozesse für den Erhalt der Motivation in den ersten Dienstjahren zentral ist.

Zu beobachten ist, dass die hohe Innovationsfreudigkeit immer wieder mit den Erwartungen der Gemeinden vor Ort kollidiert. Das stellt hohe Anforderungen an die Fähigkeit, den eigenen Dienst zu strukturieren und erfordert ein Kommunikationsverhalten, das ermöglicht, ganz unterschiedliche Vorstellungen über die Perspektive von Kirche und Gemeinde zu integrieren und dann auch gemeinsam konkrete Umsetzungsschritte zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang begegnen verstärkt Fragen sowohl nach einem sich wandelnden Berufsbild als auch dem Gemeindebild der Zukunft. Da sind die Einsichten und Draufsichten der jungen Kolleginnen und Kollegen eine Ressource, die noch mehr Resonanz finden kann.

Die Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) vom 3.4.2007 wird derzeit - zehn Jahre nach Inkrafttreten - evaluiert. Dabei liegt der Fokus auf Möglichkeiten der Vernetzung mit den weiteren Berufsgruppen im Verkündigungsdienst und eine Erweiterung der Kooperation mit den Fortbildungsangeboten der Landeskirchen, die im Verbund am Predigerseminar in Wittenberg arbeiten.

4 Personalentwicklung

Personalentwicklung ist sowohl in der Verfassung der EKM (Artikel 63 II und Artikel 67 II) als auch im Pfarrerdienstgesetz der EKD (§55) als Aufgabe der Personalarbeit beschrieben. In den zurückliegenden Jahren sind neben dem bisherigen Schwerpunkt Fort- und Weiterbildung eine Vielzahl von Instrumenten der Personalentwicklung profiliert, gestärkt oder auch neu entwickelt worden. Insgesamt befindet sich die Personalentwicklung der EKM in einem strategischen Ausrichtungsprozess, um auf die Erfordernisse der Organisationsentwicklung stärker reagieren zu können und Impulse im Bereich der Kulturentwicklung zu setzen. Hierbei findet der Grundsatz einer berufs- und lebensphasenorientierten Personalentwicklung verstärkt Beachtung. Auf Beschluss des Kollegiums des Landeskirchenamtes vom 04.09.2018 begleitet künftig ein Beirat die Arbeit der Personalentwicklung durch Priorisierung der Aufgabenbereiche, Prüfung der finanziellen und personellen Ressourcen, Stärkung der Transfer-sicherung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen. Der Beirat setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Verkündigungs- und Verwaltungsdienstes zusammen. Die Arbeitsweise des Beirates wird per Geschäftsordnung geregelt.

4.1 Entwicklungen im Bereich der Instrumente der Personalentwicklung

4.1.1 Mitarbeitenden-Jahresgespräch (MAJG)

Das Mitarbeitenden-Jahresgespräch ist ein grundlegendes Element der Personalführung. Im Zentrum steht die Personalentwicklung der Mitarbeitenden. Ein für die Gespräche zur Verfügung stehender Leitfaden aus dem Jahr 2013 umfasst die Schwerpunkte Rückblick, individuelle Perspektive, Beziehungsgestaltung, Gesunderhaltung und Zielvereinbarung. Unter dem Aspekt einer stärkeren Ausrichtung auf die Möglichkeiten der individuellen Personalentwicklung wird der Leitfaden im Jahr 2020 überarbeitet. Zur Sicherung der Qualität der Gespräche werden Führungskräfte-Schulungen angeboten und ein Verfahren zur Stärkung der Durchführung und der Nachhaltigkeit eingeführt.

4.1.2 Mentoring-Programm 2014/15

Die EKM führte in den Jahren 2014/2015 ein zweites Mentoring-Programm mit 10 Teilnehmenden durch. Die Mentees wurden von erfahrenen Führungskräften der EKM gezielt beraten und unterstützt (Erleben von Führungsverhalten, Leitungsstilen, Bildung von Netzwerken). Seminarangebote und Reflexionstreffen strukturierten das Programm. Rückblickend wurde die Arbeit in den Tandems (Mentee – Mentor) als sehr nachhaltig beschrieben. Im Hinblick auf die Führungskräftegewinnung fehlte dem Programm aber, neben eine deutlicheren Ziel-formulierung, eine weiterführende Begleitung der Teilnehmenden (z.B. strukturierte Vereinbarung über weitere Entwicklungsschritte) nach Beendigung des Programms.

4.1.3 Führungskräfte-Nachwuchsförderung im Verkündigungsdienst

Im Bereich der Führungskräfteförderung stehen folgende Instrumente der Personalentwicklung zur Verfügung:

a) Kommunikations- und Beratungsangebote wie z.B. das Mitarbeitenden-Jahresgespräch, Personalberatung und Beratung Personalentwicklung durch das Personaldezernat, Personalentwicklungsgespräche bei Dienstbeginn neuer Superintendentinnen und Superintendenten und weiterer Leitungsverantwortlicher. Neue Superintendentinnen und Superintendenten (im Berichtszeitraum 14 Neubesetzungen, 38%) werden zu einem eintägigen Austausch in das Landeskirchenamt Erfurt eingeladen. Beratungsthemen sind z.B. Rechts- und Strukturfragen, Personalführung, Finanzplanung und Personalentwicklung.

b) Personalentwicklungspläne mit folgenden Bestandteilen:

- Fortbildungsmodule (VELKD Pullach, Gemeindeakademie Rummelsberg, Führungsakademie für Kirche und Diakonie Berlin)
- Trainingskurs Mitarbeitenden-Jahresgespräche
- Supervision, Coaching
- zweiwöchige Freistellung (für Studienzwecke bzw. spirituelle Elemente) bei Dienstbeginn

c) Spezielle Inhouse - Seminare für Superintendentinnen, Superintendenten und Stellvertretende Superintendentinnen und Superintendenten seit dem Jahr 2013:

Jährlich werden zwei 2 -tägige Seminare zu Themen wie Changemanagement, Personalführung, Gesundheitsfürsorge u.Ä. angeboten und mit einer Dienstberatung mit dem Personaldezernat verknüpft. Auch stellvertretende Superintendentinnen und Superintendenten können an den Seminaren teilnehmen.

d) Kooperation im Rahmen des LEIWIK-Programms (Leitung Wahrnehmen in der Kirche) mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern:

Die Gemeindeakademie Rummelsberg bietet jährlich spezielle Fortbildungsmodule (1-2 Tage) für Superintendentinnen, Superintendenten und Stellvertretende Superintendentinnen und Superintendenten an. Ein umfassenderes Qualifizierungsmodul wird durch das Leitungstraining Mittlere Ebene zur Verfügung gestellt. Hierbei werden drei Module innerhalb von 2 Jahren zu den Themenbereichen Führen im Wandel, Führungsstile, Personalführung und Personalentwicklung absolviert.

4.1.4 Führungskräfte-Entwicklungsprogramm für den Verkündigungsdienst

Die vorangehende Übersicht macht deutlich, dass vor allem im Bereich der Führungskräfteförderung verschiedene Instrumente zur Verfügung stehen. Vernetzte und nachhaltige Angebote der Führungskräftegewinnung für den Verkündigungsdienst sind noch nicht implementiert.

In Zusammenarbeit mit der Führungsakademie für Kirche und Diakonie in Berlin beginnt ab dem Jahr 2019 ein Programm zur Führungskräftenachwuchsgewinnung und umfasst folgende Bestandteile:

a) Bedarfsanalyse:

Im Rahmen der mittelfristigen Personalplanung wird in Zusammenarbeit der zuständigen Dezernate eine Personalbedarfsplanung für Führungskräfte im Verkündigungsdienst (Superintendentenstellen, Leitung von Einrichtungen und Werken, Schulbeauftragte, Kreisreferentenstellen und weitere Leitungsämter) erstellt.

Die Bedarfsplanung berücksichtigt die unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen und nimmt ggf. vorhandene Anforderungsprofile in die Übersicht mit auf.

b) Gewinnung von geeigneten Teilnehmerinnen und Teilnehmern (interner Führungskräfte-Pool):

Teilnehmerinnen und Teilnehmer für ein Führungskräftenachwuchsprogramm werden sowohl über den Vorschlagsweg (Dienstvorgesetzter auf Grundlage des MAJG) als auch über den Bewerbungsweg gewonnen. Die Verantwortlichen für das Führungskräftenachwuchsprogramm (Personaldezernent, Referatsleiterin Personaleinsatz, Referentin PE) und weitere Vertreterinnen und Vertreter (Regionalbischöfin/Regionalbischof, Superintendentin/Superintendent, Pfarrvertretung) bilden eine Auswahlkommission und stellen im Rahmen von Auswahlgesprächen die Eignung für das Programm fest. Im Ergebnis der Gespräche entsteht ein interner Pool an geeigneten Teilnehmenden für ein Führungskräfteentwicklungsprogramm (10 Teilnehmende in zwei Jahren).

c) Programmelemente

- Die Führungsakademie in Berlin entwickelt in Zusammenarbeit mit P 3 ein zielgerichtetes Programmangebot für 1 ½ bis 2 Jahre mit folgender Modulstruktur:
- Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils zur grundsätzlichen Klärung des Entwicklungsbedarfs
- 4 Seminar- Module (Grundlagen der Führung in der mittleren Leitungsebene): Selbstführung; Organisation verstehen und gestalten inkl. Finanzen, Personalführung und -entwicklung, Kirchenentwicklung (Changemanagement und Strategie)
- Ggf. Teilnahme an den regulären fakd-Angeboten
- Kollegiale Beratung in Transfergruppen
- Teilnahme an Tagungen und Kongressen mit dem Fokus „Mittlere Ebene“
- Hospitationen bei erfahrenen Führungskräften (evtl. auch in anderen Landeskirchen)
- Hospitationen bei anderen Organisationen (Wirtschaft, Verbände, diakonisches Unternehmen, öffentliche Verwaltungen usw.)
- Coachingangebot durch eine erfahrene Führungskraft

Das verbindliche Curriculum kann durch individuell erforderliche Elemente ergänzt werden. Das Führungskräftenachwuchsprogramm beginnt im Jahr 2019 ist zunächst auf zwei Durchgänge a 2 Jahre angelegt. Im Jahr 2023 erfolgt eine Evaluierung des Programms.

d) Gestaltung des Wechsels in Führungspositionen

Durch die Teilnahme am Programm hat sich ein interner Pool an potentiellen Führungskräften gebildet. Ziel sollte sein, dass möglichst viele der internen Bewerberinnen und Bewerber um eine Leitungsstelle im Verkündigungsdienst dieses Programm durchlaufen haben. Die Teilnehmenden werden durch die Verantwortlichen für Personaleinsatz gezielt auf Bewerbungen angesprochen und im Bewerbungsprozess begleitet.

4.1.5 Kontaktsemester mit erweitertem Schwerpunkt „Gesundheit/Spiritualität“

Auf Grundlage einer wissenschaftlichen Hausarbeit an der Fachhochschule Erfurt wurde im Jahr 2013 die Durchführung der Kontaktsemester in der EKM evaluiert. Als Ergebnis kann festgehalten werden:

Das Kontaktsemester hat sich als Instrument der Personalentwicklung bewährt. Eine qualitative Befragung und die Auswertung der Berichte ergaben nachhaltige, die Berufsentwicklung fördernde Kompetenzerweiterungen im Bereich der Theologie und der Ökumene sowie in der Beförderung des landeskirchenübergreifenden kollegialen Austausches. Die Evaluation belegte deutlich den Zusammenhang des Kontaktsemesters zur gesundheitlichen Prävention und der Pflege persönlicher Spiritualität. Um im Bereich der Personalentwicklung die Möglichkeiten der gesundheitlichen Prävention und der Angebote im Hinblick auf geistliches Leben zu stärken, beschloss das Kollegium des Landeskirchenamtes im November 2013 die Erweiterung des Formates Kontaktsemester um den Schwerpunkt „Gesundheit/ Spiritualität“. Im Zeitraum von drei bis vier Monaten können sich Pfarrer/Pfarrerinnen und ordinierte Gemeindepädagogen/ordinierte Gemeindepädagoginnen nach zehnjähriger Dienstzeit intensiv mit Handlungs- und Orientierungsmustern beschäftigen, die der Prävention, Gesunderhaltung und Pflege der eigenen Spiritualität dienen. Das Antragsverfahren ist geregelt und beinhaltet sowohl die Zusammenstellung eines situationsbezogenen, persönlichen Programms mit Inanspruchnahme von Supervision, Geistlicher Begleitung und fachärztlicher Beratung als auch die Abfassung eines schriftlichen Berichtes und ein sich anschließendes Personalentwicklungsgespräch im Referat P3.

Im Berichtszeitraum (2014-2018) wurde das Kontaktsemester von 34 Personen wahrgenommen. Zwei weitere Kontaktsemester sind für 2019 bereits genehmigt.

Die Abschlussberichte zeigen, dass dieses ganzheitliche Angebot eine wichtige Orientierungs- und Stabilisierungsmöglichkeit in der Berufsbiographie ist. Im Hinblick auf die Personalbegleitung in Zeiten hoher Arbeitsverdichtung besteht die Notwendigkeit, dieses Instrument weiter zu verstärken und die Inanspruchnahme zu fördern.

4.2 Die Bilanz- und Orientierungstage im Pastoralkolleg Drübeck

Seit dem Jahr 2010 werden Pfarrerinnen, Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagoginnen, ordinierte Gemeindepädagogen im zehnten und zwanzigsten Jahr nach der Ordination verbindlich von der Landeskirche zu Bilanz- und Orientierungstagen in das Pastoralkolleg Drübeck eingeladen. Die Rückmeldungen zu diesem Angebot sind ausgesprochen positiv.

Lag die Teilnahmequote im Jahr 2011 noch bei 27,3%, so erhöhte sie sich im Jahr 2016 auf 65 % und liegt zurzeit bei 80 %. Das Pastoralkolleg bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, im Kreis von Kolleginnen und Kollegen die beruflichen Erfahrungen zu reflektieren, den eigenen Standort zu bestimmen und neue Perspektiven zu entwickeln. Inzwischen hat sich dieses Angebot zu einem akzeptierten Schwerpunkt der Arbeit am Pastoralkolleg entwickelt. Im Interesse einer berufs- und lebensphasenorientierten Personalentwicklung erfolgte im Jahr 2015 die zielgruppenspezifische Ausweitung dieses Angebotes auf Teilnehmende in den letz-

ten Dienstjahren und als Angebot für Superintendentinnen und Superintendenden der EKM. Die Bilanz- und Orientierungstage in den letzten Amtsjahren werden als flankierendes Unterstützungsangebot im Zuge der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze sehr geschätzt. Im Pastoralkolleg Drübeck werden jährlich 4 Kurse für Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab dem 60. Lebensjahr angeboten. Im Rahmen dieser Kurse erfolgt neben der berufsbiographischen Bilanzierung und dem Angebot des gemeinsamen geistlichen Lebens auch eine Beratung im Hinblick auf rechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Ruhestandseintritt und eine Beratung im Hinblick auf die Möglichkeiten der Personalentwicklung in der letzten beruflichen Phase (z.B. Kontaktsemester „Gesundheit/Spiritualität“, Supervision, Fortbildungen).

Der erste Bilanz- und Orientierungskurs für Superintendentinnen und Superintendenden im August 2017 erhielt von den 9 Teilnehmenden ein sehr positives Feedback. Ein Folgekurs wird im Jahr 2019 angeboten.

Von nicht wenigen Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis wurde in der vergangenen Zeit die dringende Bitte geäußert, dass es - mit Blick auf die Bilanz- und Orientierungstage für Pfarrerinnen, Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen - ein ähnliches verbindliches Angebot auch für ihre Berufsgruppe geben möge. Diese Bitte wurde im gemeindepädagogischen Projekt aufgenommen und die Einführung dieser Fortbildung als verbindliches Angebot zunächst im Format eines Pilotkurses in 2017/2018 in Drübeck umgesetzt. Im Rahmen der zurzeit stattfindenden Novellierung der Verordnung über die Fort- und Weiterbildung aus dem Jahr 2011 wird geprüft, dieses Angebot verbindlich im Rahmen der Fortbildungsangebote für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen aufzunehmen.

4.3 Evaluation des Fortbildungsprogramms und der Inanspruchnahme von Fortbildungen (2016 – 2018)

Die Evaluierung des Fortbildungsprogramms und der Inanspruchnahme von Fortbildungen in der EKM ist abgeschlossen. Auf der Grundlage von im Jahr 2016 geführten qualitativen Interviews wurde in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena und unter Beteiligung des Fortbildungsausschusses ein Fragebogen für alle Mitarbeitenden in der EKM entwickelt. Die Online-Vollbefragung fand im Zeitraum von Mai 2017 bis Ende Juni 2017 statt. Dank einer sehr intensiven Teilnehmendenrekrutierung konnten hohe Teilnahmequoten erreicht werden: 33,41 % der Gesamtmitarbeitenden haben den Fragebogen aufgerufen. Die Beendigungsquote liegt bei 81,9 %.

Ergebnisse der Online-Befragung:

- Ergebnisse aus dem Führungskräfte teil:
 - Hoher Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen. Positive Einstellungen gegenüber der Teilnahme ihrer Mitarbeitenden an Fort- und Weiterbildungen.
 - Wunsch nach mehr Verbindlichkeit.
 - Verbesserungsbedarf in der Kommunikation mit den Mitarbeitenden u. a. zu Vertretungsregelungen.

- Zahlreiche Hinderungsgründe für Teilnahme wie z. B. spätes Erscheinen des Fortbildungskatalogs, Mehrarbeit, Verpflichtungsgefühl gegenüber der Gemeinde, Anfahrtswege.
- Umfangreiche Auflistung zur Konkretion der Fortbildungsangebote und zur Sicherstellung eines bedarfsgerechten Angebotes für einzelne Berufsgruppen.
- Ergebnisse aus dem Mitarbeitendenteil:
 - Hoher Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen. Vielfältige Gründe für Teilnahme wie z. B. Wissenserwerb, Verbesserung der Arbeitsqualität, neue Impulse.
 - Mehrheitliche Ablehnung einer verbindlichen Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen und einer dezentralen Überprüfung.
 - Verbesserungsbedarf in der Kommunikation mit den Führungskräften u. a. zu Vertretungsregelungen.
 - Zahlreiche Rahmenbedingungen, Arbeitsumfeld und Verhalten der Führungskraft als mittelmäßig bis ziemlich förderlich bewertet. Hinderungsgründe u. a. spätes Erscheinen des Fortbildungskatalogs, Mehrarbeit, Fortbildungsdauer.
 - Mittelmäßige Zufriedenheit mit dem Angebot des Fort- und Weiterbildungskatalogs hinsichtlich Angebotsvielfalt und Übersichtlichkeit.
 - Mittelmäßige Werte hinsichtlich Transfersicherung und Transferüberprüfung (Anwendung der angeeigneten Kenntnisse, Einstellungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsalltag).

Auf der Grundlage der Evaluierungsergebnisse sind im Jahr 2018 folgende Primärmaßnahmen umgesetzt worden:

Seit September 2018 werden die Fort- und Weiterbildungsangebote für die Mitarbeitenden der EKM in einem Online-Fortbildungsportal auf der Homepage der EKM veröffentlicht. Somit ist die Aktualität der Angebote sichergestellt. Über umfassende Suchfunktion sind Angebote sowohl berufsgruppenspezifisch als auch thematisch benutzerfreundlich abrufbar.

Die Ergebnisse der Online-Vollbefragung finden Berücksichtigung bei der derzeitigen Novellierung der Fortbildungsverordnung. Die Arbeit des Fortbildungsausschusses wird in das Format einer jährlichen Fortbildungskonferenz überführt (Beratung der Fortbildungsangebote aufgrund von Bedarfserhebungen durch Beirat Personalentwicklung und Fortbildungsanbieter).

Als weiterführende Maßnahmen für 2019/2020 werden Inhouse-Schulungen für die mittlere Leitungsebene (auch zur Weiterentwicklung der Fortbildungskultur) angeboten.

In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der FSU Jena wird eine Konzeption zur professionellen Bedarfsermittlung und zur Transfersicherung von Fort- und Weiterbildungen erarbeitet.

4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Kollegium des Landeskirchenamtes beauftragte im April 2018 den Ausschuss für Arbeitssicherheit federführend mit der Konzepterstellung für die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für alle Mitarbeitenden in der EKM. Die Konzepterstellung erfolgt

durch eine Arbeitsgruppe aus Leitungsverantwortlichen des Verkündigungs- und des Verwaltungsdienstes und aus dem Gesamtausschuss der MAV (GAMAV).

Bisherige Einzelmaßnahmen der Gesundheitsfürsorge, vom Gesetzgeber geforderte Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS), der Arbeitssicherheit (AS) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erhalten im BGM eine strategische Ausrichtung und werden nachhaltig in Abläufe und Prozesse der Organisation verankert. Neben der Schaffung von gesundheitsförderlichen Strukturen stärkt BGM die Befähigung der Mitarbeitenden zu einem gesundheitsbewussten Verhalten.

Das Leistungsangebot des BGM soll folgende Schwerpunkte umfassen:

- Analyse (Gesundheitsstatus, Risiken, Standortbestimmung)
- Prävention (Verhaltens- und Verhältnisprävention)
- Intervention (Instrumente der Gesundheitsfürsorge)
- Evaluation (Erfolgskriterien und Prüfpunkte)
- Nachhaltigkeit (Kommunikation, verbindliche Angebote)

Die Arbeitsgruppe widmet sich zunächst den bereits bestehenden gesetzlichen Anforderungen an alle kirchlichen Arbeitgeber aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und den hierauf beruhenden Verordnungen, namentlich vor allem der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Betriebssicherheitsverordnung (BertrSichV), Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) und der Präventionsvereinbarung der EKD.

Einen weiteren Schwerpunkt bei der Konzepterstellung bilden die Angebote und Möglichkeiten im Bereich der Verhaltensprävention (individuelle Gesundheitsförderung, Informationsveranstaltungen, Beratungsangebote).

4.5 Gesundbleiben im Pfarrberuf – die Befragung zur physischen und psychischen Gesundheit im Pfarrberuf

Die Situation von Kirche im ländlich-peripheren Raum kann aus sehr unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden: Der Blick fällt einerseits auf Pfarramtsbereiche mit mehr als 10 oder sogar 20 Predigtstellen. Sie befinden sich in Regionen, in denen sich beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitende oft weit über ihre Kräfte engagieren und in denen dennoch ein fortschreitender Verlust an Einwohnern, Infrastruktur und kirchlicher Präsenz hingenommen werden muss. Andererseits gehen Kirchengemeinden in diesen Regionen zunehmend neue Wege. Der Blick auf sie zeigt kreative Aufbrüche, weil die Situation zugleich als Freiraum erkannt wird, in dem innovative, unverbrauchte Ideen kirchlicher Gestaltung entwickelt werden können.

Die Rolle von Pfarrerinnen und Pfarrern in solcherart Szenarien wird seit Längerem diskutiert. Bereits zur 1. Land-Kirchen-Konferenz der EKD 2011 in Gotha wurde gefragt: „Wie verschiebt sich das Aufgabenfeld eines Pfarrers mit zunehmender Ausdünnung? Wie können wir in Aus- und Fortbildung darauf reagieren? ... Wie ändert das ein ganzes Berufsbild und wie lassen sich für einen solchen Beruf noch Leute gewinnen?“²¹ Erste Antworten folgten, inklusive dem Hinweis auf die Belastungen und die Gefahr, dass kirchliche Mitarbeiter/innen

²¹ Schlegel, Thomas, in: Auf dem Land daheim, Dokumentation der 1. Land-Kirchen-Konferenz, Hrsg. vom Kirchenamt der EKD, Frankfurt/M. 2011, 33.

und Pfarrer/innen aufgrund der zahlreichen Herausforderungen „von innen und außen zerrieben werden“ können.²²

Die vorgelegte Studie ist Teil dieses Prozesses. Ausgangspunkt ist die zu verifizierende oder falsifizierende These, wonach das Landpfarramt mit größeren Herausforderungen einhergehe als der Dienst im städtischen Umfeld. Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse werden „berufsspezifische(n) Arbeitsstrukturen von Pfarrerinnen und Pfarrern“ analysiert; Ziel ist die Erhebung von „pathogene(n) und salutogene(n) Strukturen der spezifischen Arbeitswirklichkeit des Pfarrdienstes im ländlichen Raum“, um in der Folge „Unterstützungs- und Begleitstrukturen zur Verbesserung der Arbeitswirklichkeit“ zu identifizieren.

Der Impuls zur Studie entsprang gemeinsamen Fragestellungen der Dezernate G und P nach der zukünftigen Gestaltung des Pfarrdienstes auf dem Gebiet der EKM, insbesondere in den zahlreichen ländlich-peripheren Regionen.

Erster Partner war das IEEG Greifswald aufgrund der Tatsache, dass es seit vielen Jahren einen besonderen Akzent auf die Erforschung ländlicher Räume legt, im Forschungskonsortium „Think rural!“ der Universität Greifswald interdisziplinär bestens vernetzt ist und mit Prof. Leslie Francis von der Warwick University in Bangor/Wales ein ausgewiesener Experte zur Seite stand, der bereits zum Burnout im Pfarrberuf geforscht hat. Neben Prof. Herbst gehören am IEEG zum Forschungsteam insbesondere Benjamin Stahl, Dipl.-Theologe, sowie Anja Granitza, Psychologin B.Sc. und Studentin der Theologie.

Als weiterer Partner wurde die EKD gewonnen. Dem IEEG-Forschungsteam stand das Reformbüro bei der Erstellung des Fragebogens mit seiner Erfahrung als Gemeindepfarrer zur Seite.

Als vierter Partner neben IEEG und EKD konnte die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers gewonnen werden. Dafür leitend war das Interesse eines Ost-West-Vergleiches der Ergebnisse. Die Befragung wurde dort in 29 von 50 Kirchenkreisen durchgeführt; in der EKM fand eine Vollbefragung in allen 37 Kirchenkreisen statt.

Die Finanzierung erfolgte auf der Grundlage der Vereinbarung anteilig durch alle vier Partner.

Nach einem Pre-Test im zweiten Halbjahr 2015 und dessen vorläufiger Auswertung wurde der Haupttest im Sommer 2016 an insgesamt 1132 Adressen versandt. Mit Beginn des Rücklaufs erfolgte die Auswertung der Ergebnisse. Erste vorläufige Ergebnisse wurden bereits zur 3. Fachtagung der Land-Kirchen-Konferenz am 13.09.2016 vorgestellt. Das erweiterte Bischofskolleg der Landeskirche Hannovers wurde am 04.04.2017 über ausgewählte Ergebnisse informiert.

Der Landeskirchenrat der EKM, der die Ergebnisse der „Greifswalder Studie zur physischen und psychischen Gesundheit von Pfarrerinnen und Pfarrern auf dem Land“ in Grundzügen am 23.06.2017 vorgestellt bekam, hat eine Arbeitsgruppe zur Auswertung der Studie eingesetzt. Die Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des IEEG, Vertretern verschiedener Ebenen der EKM, der Pfarrvertretung sowie des Landeskirchenamtes hat sich für die Auswertung und Nutzbarmachung der Studie folgende Fragen gestellt:

²² Vgl. Weber, Friedrich, in: Du stellst meine Füße auf weiten Raum, Dokumentation der 1. Fachtagung der Land-Kirchen-Konferenz, Hrsg. vom Kirchenamt der EKD, Frankfurt/M. 2012, 16-23.

1. Wie beschreiben wir die besonderen Herausforderungen für Pfarrer in ländlichen Räumen der EKM und deren praktisch-theologische Reflexion
2. Welche Handlungsperspektiven ergeben sich daraus für Pfarrer in ländlichen oder städtischen Gebieten, für Gemeindeglieder, für das jeweilige Mitarbeiterteam, für Dienstaufsichtsführende, für institutionelle Verwaltungen und für die landeskirchliche Ebene?
3. Welche gesetzliche Vorgaben bedürfen der Überprüfung?
4. Welche Instrumente sind hilfreich, welche stehen zur Verfügung und bedürfen der Nachschärfung bzw. der nachhaltigen Implementierung, welche müssen neu entwickelt werden?
5. Welche Persönlichkeiten suchen wir für den Pfarrberuf der Zukunft?

Die Arbeitsgruppe arbeitet seit dem Sommer 2017 und hat in ihre Reflexion den Superintendentenkonvent (04.10.2017) und die Pfarrvertretung (08.11.2017) einbezogen.

Für 2019 sind schriftliche Publikationen vorgesehen: In einem Sammelband in der von der EKD herausgegebenen Reihe „Kirche im Aufbruch“ sollen die Studienergebnisse dargestellt und in interpretierenden Beiträgen ausgewertet werden. Der sozialwissenschaftliche Teil der Studie soll als Dissertation erscheinen. Daneben wird für interessierte Praktiker eine Art „Workbook“ erarbeitet, das unter pastoral-theologischer Perspektive zur Intervention im Berufsalltag z.B. in Pastorkollegs genutzt werden kann.

Für eine substantielle Vorstellung der Ergebnisse der Auswertung ist es daher zu früh: Deutlich aber wird: Es ist – was uns nicht überrascht hat – herausforderungsvoll, in den Pfarrstellen, wie sie die EKM definiert, Dienst zu tun, aber es sind – was uns überrascht hat – nicht die Größe der Pfarrstellen, nicht die besonderen Herausforderungen ländlicher oder auch städtischer Pfarrstellen, es ist auch nicht einmal das Vorhandensein einzelner überaus hoher, herausforderungsvoller Arbeitsanforderungen – sondern es ist schlicht die schiere und unverhandelbar hohe Zahl der Arbeitsanforderungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Kirche, die Pausenlosigkeit, der Mangel an Zeit, die einzelnen Aufgaben gewissenhaft vor- und nachzubereiten, die Unmöglichkeit, von der Arbeit auszuruhen. Dabei sind es vor allem die psychoemotionalen Anforderungen und der Umfang der sozialen Unterstützung (durch Dienstvorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Gemeindeleitungen, Gemeindeglieder, Angehörige und Freunde), die entscheiden, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer mit sich und seinem Beruf zufrieden ist und sich mit Freude engagiert, oder ob sie oder er berufliche oder persönliche Erschöpfungssymptome zeigt oder gar an einer Depression oder an Burnout erkrankt. Hier zeigen sich – und das hat uns beunruhigt – für die Pfarrerschaft der EKM erschreckend hohe Werte:

12,6% gaben an, in der Vergangenheit depressiv gewesen zu sein, 3,1% waren es zur Zeit der Befragung.

9,3% gaben an, in der Vergangenheit unter Burnout gelitten zu haben, 1,9% waren es zur Zeit der Befragung.

Die Personalverantwortlichen in der EKM stehen vor der Aufgabe, sich diesem Befund zu stellen.

Erstens muss gefragt werden: Was stärkt die Pfarrerinnen und Pfarrer? Dabei stellt sich dabei die Notwendigkeit heraus, dass sich die verschiedenen Ebenen und Gliederungen der Landeskirche mit folgenden Aspekten und Aufgaben befassen:

- Geistliches Leben als Ressource und „Gegenwelt“
- Selbstwirksamkeitserfahrung ermöglichen
- Arbeiten in multiprofessionellen Verkündigungsteams
- Bedeutung von Studium und Vikariat im Erleben von Sinnhaftigkeit

Zweitens: Wie können sie unterstützt und ermutigt werden? Dabei sollen Vergemeinschaftungsformen und Instrumente sowohl der Dienstaufsicht als auch der Personalentwicklung einer genauen Analyse auf Bedarfe, sie zu profilieren, zu verändern oder neu zu entwickeln, unterzogen werden:

- Dienstgemeinschaft, Konvent, Gemeinschaften
- Regionale, kooperative und arbeitsteilige Tätigkeitszusammenhänge
- Dienstaufsicht, Mitarbeitendenjahresgespräche, Dienstvereinbarung
- Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Kontaktsemester
- Supervision, Coaching, Geistliche Begleitung
- Gemeindeberatung, Zurüstung von Ehrenamtlichen
- Dienstwohnungen

Drittens: Wie können Pfarrerinnen und Pfarrer entlastet werden?

- Wie gelingt es, dass die Dienstvereinbarung ein Instrument zur Mäßigung der Arbeitsanforderungen wird?
- Wie gelingt es, Pfarrerinnen und Pfarrer von pfarramtsfremder Tätigkeit zu entlasten und ihnen die Möglichkeit zu geben, in den Kernaufgaben des Pfarrberufs (Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung, Leitung) tätig zu sein?
- Wie gelingt es, Aufgabenteilungen (z.B. zwischen Pfarramt und Gemeindegemeinderat oder zwischen Pfarramt und Kreiskirchenamt) so vorzunehmen, dass sie die Pfarrperson konsequent von der Verantwortung, auch von der Letztverantwortung, entlasten?

Viertens geht der Blick auf unsere Gesetze, Verordnungen und unsere Praxis:

- Überprüfung der Handreichung zur Dienstvereinbarung, der Fortbildungsverordnung, der Supervisionsverordnung im Blick auf in der Befragung genannten Anforderungen
- Weiterbildungsmodule entwickeln
- Vertretungsmöglichkeiten (bei Urlaub, Krankheit, Fortbildung) garantieren
- Gestufte Maßnahmenkataloge entwickeln: Für Unbelastete (Prävention), für Burnout-Gefährdete, für Burnout-Betroffene
- Gesundheitsmanagement auf allen Ebenen der EKM einführen
- Controlling einführen
- Verfahren und Formulare prüfen, ob sie zusätzliche Arbeit vermeiden oder hervorrufen
- Shared ministry als Modell prüfen
- Gemeindeentwicklung als Querschnittsthema stärker machen (alle Systeme sollen gestärkt werden)

Nicht zuletzt ist festzuhalten, dass die Befragung zwar den Arbeitsumständen der Pfarrerschaft galt, aber nicht nur auf sie allein bezogen werden kann, weil sich vergleichbare Effekte und Wahrnehmungen auch in anderen kirchlichen Berufen zeigen. Insofern wird bei der Umsetzung der Aufgaben ein integrativer Ansatz vonnöten sein, der das Feld aller kirchlicher Berufe vor Augen hat und bewirkt, dass die EKM ein attraktiver und fürsorglicher Arbeitgeber bleibt bzw., wo immer das notwendig ist, wieder wird.

4.6 Prävention sexualisierte Gewalt

Das Thema Prävention und Grenzen achten im Hinblick auf sexualisierte Gewalt ist in der EKM in den Bereichen beruflicher Verantwortung vielfältig präsent. Zum professionellen Umgang mit der Thematik tragen maßgeblich das Angebot und die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen bei. Bisher haben mehr als zwei Drittel der Kirchenkreise und zwei Drittel der Superintendentinnen und Superintendenten an der Fortbildung „Grenzen achten – einen sicheren Ort geben“ bzw. an einer Informationsveranstaltung teilgenommen. Für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Verkündigungsdienst ist das Fortbildungsmodul verbindlich implementiert. Bis Ende 2019 sind im landeskirchlichen Haushalt die Honorar- und die Fahrtkosten der Trainerinnen und Trainer für die Fortbildungsmodule eingestellt. Ab 2020 müssten die Kosten dann von den Kirchenkreisen getragen werden.

Neustrukturierung des Aufgabengebietes: Die Beratungstätigkeit für den Bereich der sexualisierten Gewalt, die Vernetzungsarbeit mit den Trainerinnen und Trainern und die Koordination der Fortbildungen wird nicht mehr im Landeskirchenamt (Gleichstellungsbeauftragte) übernommen. Pfarrerin Thea Ilse steht seit Juli 2017 für den Erstkontakt, die Beratungen von Betroffenen, von Pfarrerinnen und Pfarrern, Superintendentinnen und Superintendenten und Mitarbeitenden, sowie für die Kontaktpflege mit den Trainerinnen und Trainern und die Einsatzplanungen der Fortbildungen zur Verfügung. Die Fachaufsicht für die Präventionsarbeit sexualisierte Gewalt wurde mit Beschluss des Kollegiums am 24.10.2017 dem Personaldezernat übertragen.

Im Rahmen des Perspektivplanes für die Präventionsarbeit sexualisierte Gewalt ist der Internetauftritt auf der Homepage der EKM durch Aufnahme der Materialien der EKD (www.hinschauen-helfen-handeln.de) überarbeitet worden. Kontinuierliche Schulungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte werden durchgeführt bzw. sind für 2019 in Planung. Im Jahr 2020 wird ein neuer Ausbildungskurs für Trainerinnen und Trainer stattfinden und im Jahr 2021 erfolgt die Konzeptentwicklung der Fortbildung für Ehrenamtliche in Zusammenarbeit mit dem Dezernat G.

5 Der Personaleinsatz des hauptberuflichen ordinierten Dienstes

Zunächst wollen wir Ihnen einen graphischen Überblick über die Situation des hauptberuflichen ordinierten Dienstes und die Besetzung der Stellen geben:

Propstsprenzel	Gemeindepfarrstellen	Leitungsaufgaben	Gefängnis-seelsorge	Klinik-seelsorge	Religi-ons-unter-richt	Beauftragungen	Sonstige Stellen	Gesamt-ergebnis
Meiningen-Suhl	118,25	6,25	2,00	4,25	6,50	3,20	7,25	147,70
Eisenach-Erfurt	119,80	7,60	1,75	4,75	14,65	2,25	11,10	161,90
Gera-Weimar	122,60	8,00	1,25	6,75	8,75	3,50	10,75	161,60
Halle-Wittenberg	132,75	7,00	4,00	2,50	14,95	0,00	28,25	189,45
Stendal-Magdeburg	133,70	7,00	1,50	4,50	11,70	1,40	17,80	177,60
Ref. Kirchenkreis	2,50	0,50						3,00
Gesamtergebnis	629,60	36,35	10,50	22,75	56,55	10,35	75,15	838,25

Abb. 6. Pfarrstellen in der EKM (gegenwärtiger Stand)

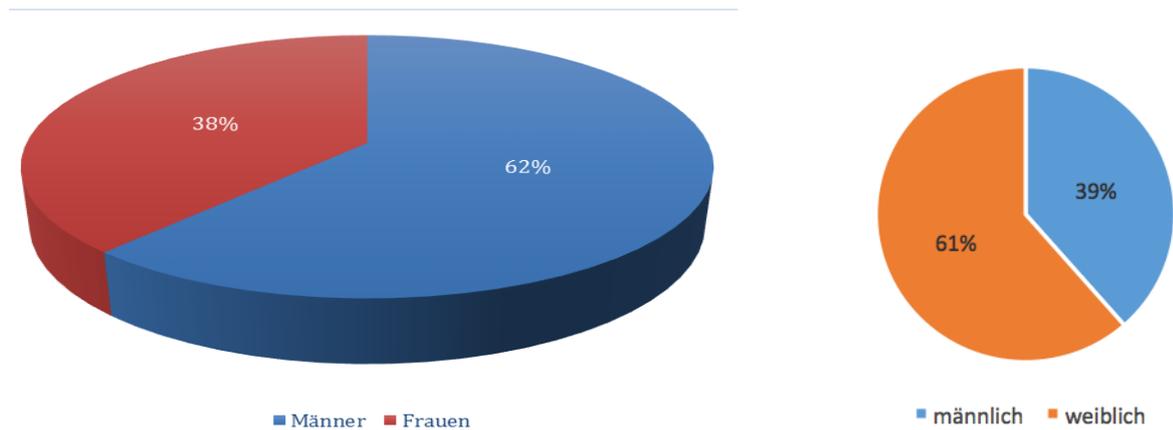


Abb. 7. Geschlechterverteilung im hauptberuflichen ordinierten Dienst → zum Vergleich: Abb. 2: Auf der Liste der EKM eingetragene Studentinnen und Studenten der Theologie und der Gemeindepädagogik

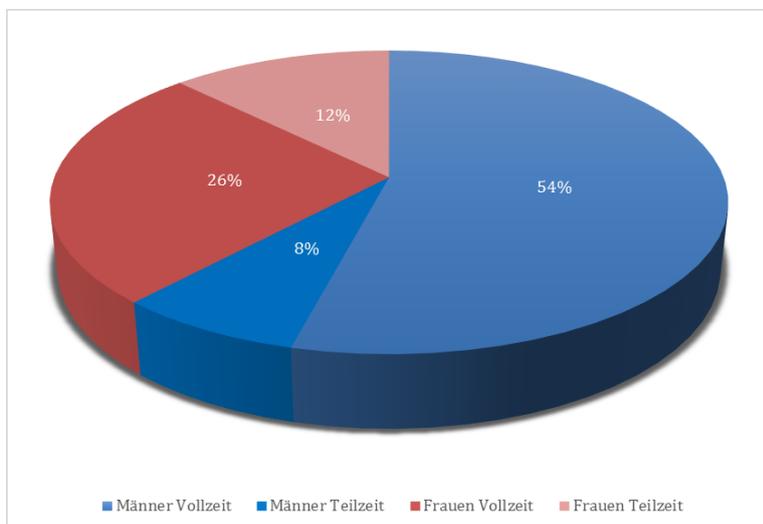


Abb. 8. Dienstverhältnisse in uneingeschränkten und eingeschränkten Dienstverhältnissen

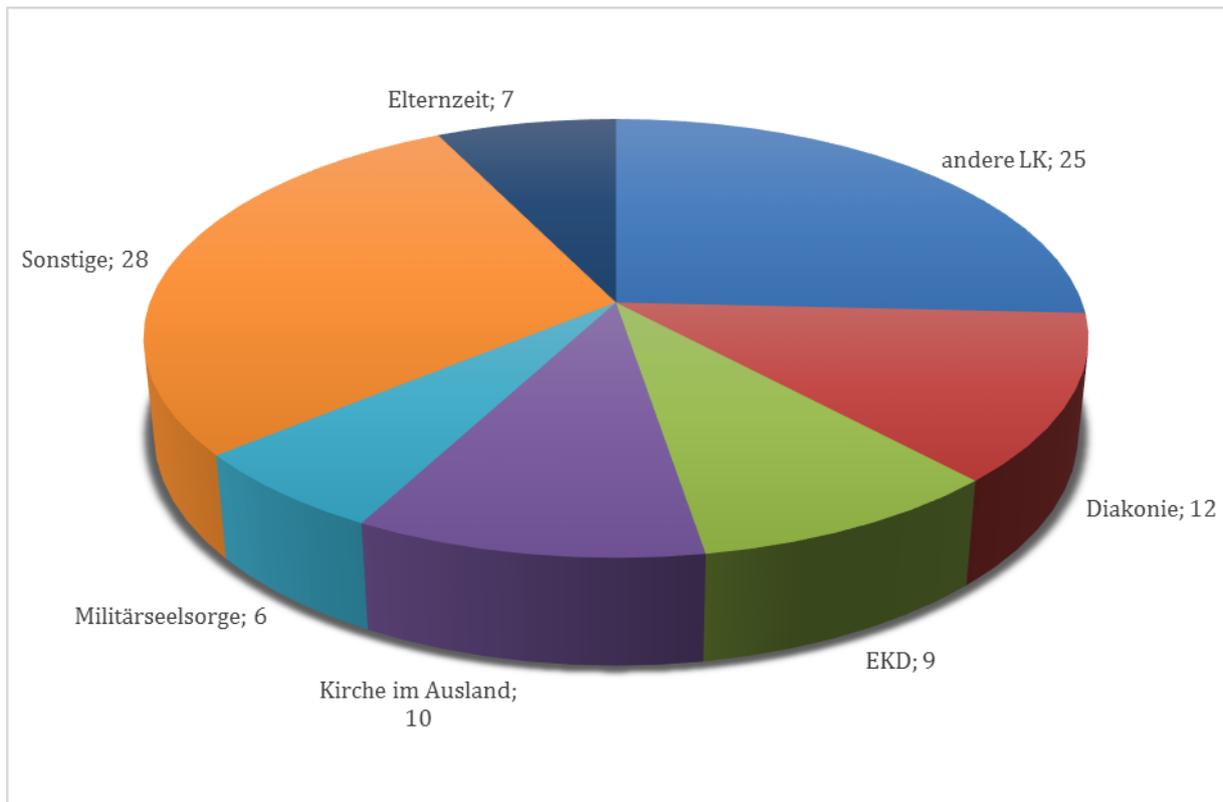


Abb. 9. Beurlaubte Pfarrerinnen und Pfarrer der EKM

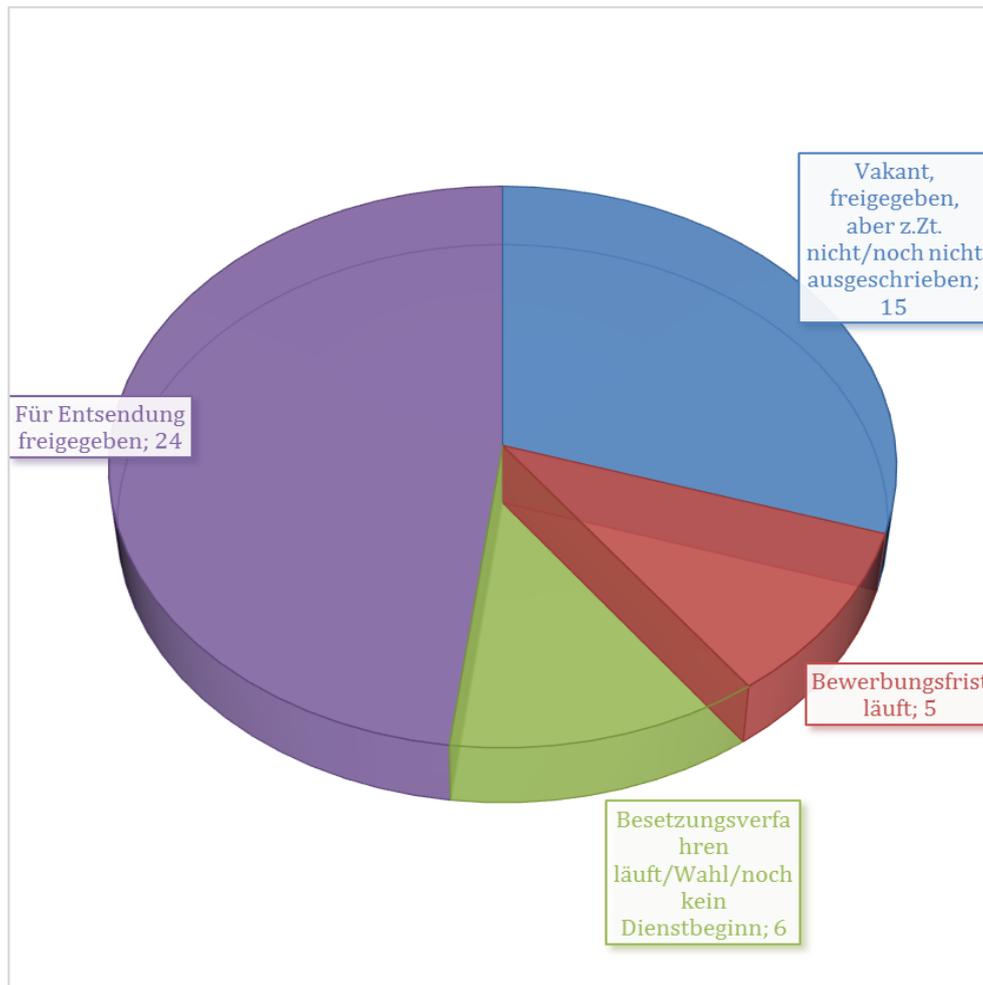


Abb. 10. Vakante Stellen in der EKM und Gründe für ihre Vakanz

5.1 Vorbereitungs-, Beratungs- und Begleitungsaufgaben bei Personal- und Stellenentscheidungen (Pfarrstellenwechsel)

Ein großer Aufgabenbereich, die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren in den Kirchenkreisen und im Landeskirchenamt/den nachgeordneten Einrichtungen bildet das nach außen wenig sichtbare Kerngeschäft des Referates Personaleinsatz und Personalentwicklung. Insbesondere bei der Besetzung von befristet errichteten bzw. zu besetzenden Stellen (Kreispfarrstellen, landeskirchliche Pfarrstellen) haben sich die Regelungen im Pfarrstellengesetz bewährt (möglichst unbefristete Errichtung von Kreispfarrstellen, bei Befristung soll die Frist zwölf Jahre nicht überschreiten und drei Jahre nicht unterschreiten (§ 2 Abs. 3). Paragraf 22 Absatz 1 regelt, dass Sonderseelsorgestellen in der Regel für den Zeitraum von sechs Jahren, Schulpfarrstellen für den Zeitraum nicht unter drei Jahren übertragen werden sollen.

Die Regelungen waren erforderlich geworden aufgrund der wachsenden Anzahl von sehr kurz befristeten Stellenübertragungen, die zu einem hohen Druck auf die Stelleninhaber führte. Jetzt entscheidet der Kreiskirchenrat ein Jahr vor Ablauf der Übertragung über die erneute Ausschreibung, die Verlängerung der Übertragung oder die Wiederwahl mit Ausschreibungsverzicht zugunsten des derzeitigen Stelleninhabers. Diese Regelung wird absehbar zu einer längerfristigen Planung in den Kirchenkreisen führen und „unfreiwilligen“ Wechsel durch kurze Stellenbefristungen weitestgehend vermeiden.

Im Jahr 2018 war aufgrund von ablaufenden Berufungszeiträumen und Stellenwechseln eine deutlich höhere Anzahl von Kreispfarrstellen neu zu besetzen. Sie sind ein zunehmend eingesetztes, weil flexibles Steuerungsinstrument im Stellenplan. Ein hoher Prozentsatz der Kreispfarrstellen dient dem Entlastungs-/Vertretungsdienst. Derzeit werden ausschließlich Inhaber von Kreisschulpfarrstellen kirchenkreisübergreifend eingesetzt.

Das Pfarrstellengesetz der EKD (§25) ermöglicht gleichwertig zu einer Stellenbesetzung die Erteilung eines befristeten Auftrages. In der Folge ist die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer mit stelligegebundener Beauftragung gewachsen, für die das Personaldezernat direkt zuständig ist. Ihr stets befristet geplanter Einsatz setzt eine enge Zusammenarbeit von Personaldezernat und mittlerer Ebene ebenso wie die Flexibilität der Pfarrer voraus.

Die Aufgabenfülle in Kirchenkreisen führt seit einiger Zeit zu einem Aufwuchs an zwei- und mehrteiligen Stellenkombinationen. Zweiteilige Stellen verbinden z.B. eine Gemeindepfarrstelle mit einer Kreisschulpfarrstelle oder Sonderseelsorgestelle oder Kreispfarrstelle für Öffentlichkeitsarbeit, Diakonie, Ehrenamtsbegleitung, Erwachsenenbildung oder Entlastungsdiensten.

Dreiteilige Stellen verbinden eine Gemeindepfarrstelle mit meistens zwei Aufgaben im Kirchenkreis (Leitung, Sonderseelsorge u.a.). Hier besteht u.E. Handlungsbedarf, damit die Lösungen von heute nicht zu den Problemen von morgen werden.

5.2 Pfarrstellenwechsel und Wechselkultur

Nachdem das Kollegium des Landeskirchenamtes am 16.2.2016 die Vereinbarung über den gemeinsamen Bewerbungsraum der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und der

Evangelischen Landeskirche Anhalts zustimmend zur Kenntnis genommen hatte und diese durch die Präsidentin unterzeichnet worden war, sind die Pfarrerinnen und Pfarrer der EKM und der Evangelischen Landeskirche Anhalts im Amtsblatt der EKM darüber informiert worden, dass nunmehr zur Bewerbung um Pfarrstellen der EKM Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Dienst beider Landeskirchen stehen, bewerbungsberechtigt sind.

Eine Ausweitung dieses gemeinsamen Bewerbungsraumes auf die EKBO ist mehrfach als Wunsch an das Konsistorium herangetragen worden. Hier gilt derzeit noch die Regel, dass das Bewerbungsrecht der jeweiligen Kirche befristet erteilt wird und nach gelungener Bewerbung im Regelfall die Beurlaubung ausgesprochen wird.

Seit 2012 öffnen sich die EKD-Gliedkirchen mehr und mehr für Bewerber aus anderen Gliedkirchen. Im Berichtszeitraum sind die Zahlen (Wechsel aus der EKM in andere Gliedkirchen; Wechsel in die EKM aus anderen Gliedkirchen) überschaubar (in der Regel unter 10 Personen). Allerdings hat sich das Wanderungssaldo seit 2015 zugunsten der EKM verändert.

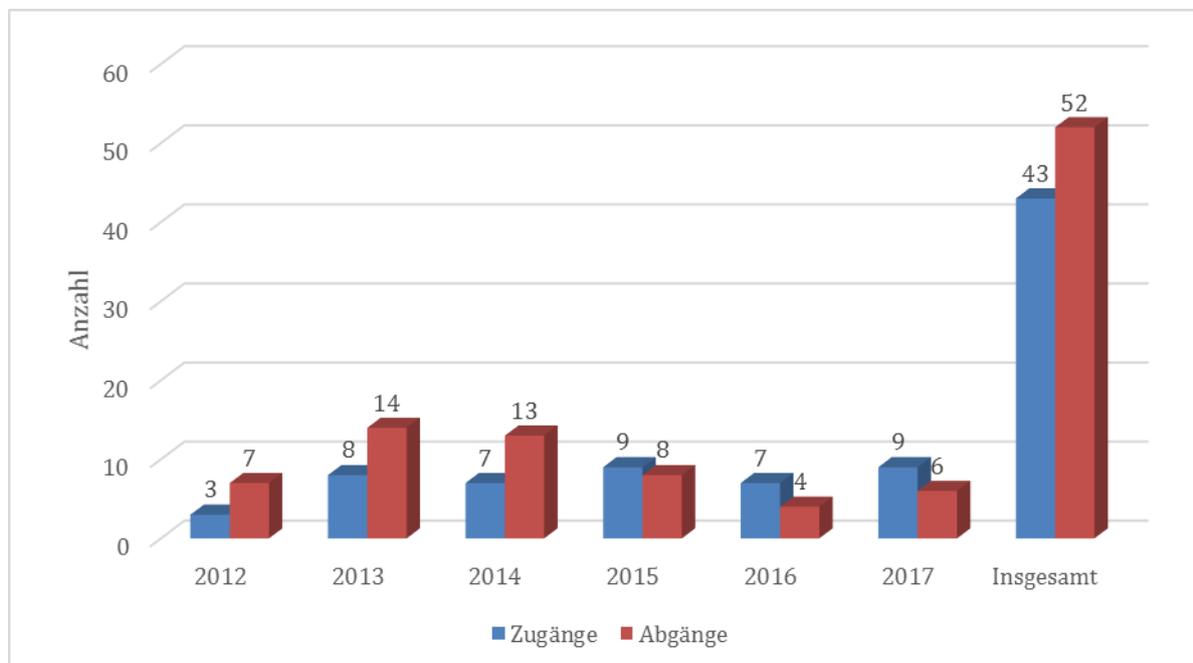


Abb. 11. Entwicklung der Zugänge aus anderen Landeskirchen und der Abgänge aus der EKM

5.3 Die Bedeutung regionaler kooperativer und arbeitsteiliger Zusammenarbeit

Das zum 1.1.2017 novellierte Pfarrstellengesetz beschreibt erstmals Regelungen zu Regionen und Gemeindepfarrstellen mit regionalem Dienstauftrag (Regionalpfarrstellen).

Die EKM hat dabei die Entscheidung getroffen, Regionalpfarrstellen als Gemeindepfarrstellen zu definieren. Das ist eine Entscheidung von grundsätzlicher Bedeutung, denn die Gemeindegliederkirchenräte sollen hier sowohl bei der Besetzung als auch bei der inhaltlichen Ausgestaltung ihre Kompetenz in die Entscheidungsprozesse einbringen und Akteure (und nicht Objekte) der regionalen Zusammenarbeit sein. So soll die Gestaltung der Regionen durch die Basis, nämlich die betroffenen Gemeindegliederkirchenräte und die Verkündigungsmitarbeiter der Region erfolgen.

Inzwischen gibt es in mehreren Kirchenkreisen entsprechende Entwicklungen. Auf dem Weg zur Regionalarbeit brauchen die konzeptionellen Überlegungen, Regelungen für die Finanzierung von regionaler Arbeit und Projekten, Dienstvereinbarungen, in denen der Anteil der Regionalarbeit beschrieben wird, viel Zeit und Sorgfalt. Regionale Gremien müssen sich finden können und nicht formal eingesetzt werden. Uns ist aber auch aufgefallen, dass Kirchenkreise, getrieben durch Einsparzwänge, viel zu oft „top – down“ entscheiden, ohne den Gemeinden ausreichende Möglichkeiten der Mitberatung einzuräumen. Dies wirkt sich negativ auf die Akzeptanz neuer Strukturen aus und demotiviert nicht nur hauptamtliche, sondern auch ehrenamtliche Mitarbeitende in den Gemeinden.

Erste Erfahrungen zeigen: Jede Region hat ihre spezifischen Themen, die nur vor Ort gefunden und bearbeitet werden können. Vernetztes Arbeiten muss eingeübt werden, versteht sich nicht von selbst. Begleitangebote für die regionale Dienstgemeinschaft (z.B. durch den Gemeindedienst) sind ein guter Weg. Dass sich Mitarbeitende aus Kirchenkreisen, die regional arbeiten, künftig zu Erfahrungsaustauschen treffen, ist unser Wunsch.

5.4 Stellen für den ordinierten gemeindepädagogischen Dienst

Mit der Novellierung des Pfarrstellengesetzes der EKM vom 01.01.2017 können sich ordinierte Gemeindepädagogen um Pfarrstellen bewerben, wenn das Profil dieser Stelle entsprechend gestaltet ist.

Mit dieser Regelung in § 4 entfiel die Umwandlung von Pfarrstellen in Stellen für ordinierte Gemeindepädagogen. Stattdessen ist vor Veröffentlichung einer Ausschreibung in den Gemeindekirchenräten und Kreiskirchenräten ein Klärungsprozess über die im Pfarrbereich zu bewältigenden Aufgaben vorgesehen und damit eine Verständigung sowohl über das Profil der auszuschreibenden Stelle als auch über den bewerbungsberechtigten Personenkreis.

Bereits im Jahr 2017 zeigte sich, dass ein Drittel aller Gemeindepfarrstellen und aller Kreispfarrstellen und 55% aller landeskirchlichen Pfarrstellen für die Besetzung durch beide Berufsgruppen ausgeschrieben wurden. Bei der Analyse der Ausschreibungspraxis im Jahr 2018 zeigt sich die Öffnung von Stellen für ordinierte Gemeindepädagoginnen und ordinierte Gemeindepädagogen noch deutlicher. Bis einschließlich Oktober wurden 60% aller Gemeindepfarrstellen (insgesamt 44), fast 70% aller Kreispfarrstellen (insgesamt 11) und 25% der ausgeschriebenen landeskirchlichen Pfarrstellen (8) für die Besetzung durch beide Berufsgruppen ausgeschrieben.

5.5 Interim-Dienst

Das Konzept des „Interim Ministry“ wurde in den 1970er Jahren in den USA entwickelt, um Gemeinden in Übergangssituationen zu unterstützen. Nicht nur die Kontakte der EKM zur UCC, sondern auch Erfahrungen aus anderen Gliedkirchen der EKD haben uns ermutigt, diese besondere Form des Dienst in unserer Landeskirche zu entwickeln.

Es ist dabei nicht an große Zahlen, aber an eine besonders intensive Form von Unterstützung zu denken. Ziel des Interim-Dienstes ist es, Kirchengemeinden, auch Kirchenkreise oder Ein-

richtungen in einer aktuellen Umbruchsituation zeitlich begrenzt bei der Krisenbewältigung und Neuausrichtung zu begleiten. Der Interim-Pfarrer hat seine Aufgaben bei der Aufarbeitung zurückliegender Geschehnisse, Mediation bei Streitigkeiten, Moderation bei Ziel- und Profilveränderungs- oder Veränderungsprozessen und Vorbereitung der Neubesetzung der Stelle.

Seit 2015 wird dieser Dienst in der EKM erprobt, die Bedingungen reflektiert (zusammen mit Referat G 2) und für diese Unterstützungsform geworben. In zwei Kirchenkreisen (Interim-Superintendent) sind die Erfahrungen positiv.

Die Unterscheidung des Interim-Dienstes von dem in Kreisfarrstellen für Vertretungs- und Entlastungsdienste ist erforderlich.

5.6 Kreisfarrstellen für Vertretungs- und Entlastungsdienste

Der Anteil an Kreisfarrstellen, die dem Entlastungs- und Vertretungsdienst in Kirchenkreisen dienen, wächst weiter. 20 der 36 Flächenkirchenkreise haben eine oder mehrere solche Stellen (18,25 VE), weitere Kirchenkreise vergeben Stellenanteile für Entlastungsdienste als Beauftragungen.

Im Aufgabenprofil nehmen Vertretungsdienste (bei Vakanz, längerfristigen Krankheits-, Urlaubs- oder Elternzeitvertretungen) einen großen Raum ein, dazu kommen Religionsunterricht, Seelsorge in diakonischen Einrichtungen, Unterstützung kreiskirchlicher Projekte.

Ein erster Konvent der Schwestern und Brüder in diesen Stellen, der am 09.11.2018 stattfand, zeigt: Alle Anwesenden tun ihre Arbeit von Herzen gern und mit Begeisterung. Natürlich: Je klarer die Aufgaben und deren Umfang benannt wird, desto besser funktioniert der flexible Einsatz. Ausdrücklich wünschen sich die Stelleninhaber ein Mitspracherecht in Veränderungsprozessen und aufgabenbezogen die Mitarbeit in den entsprechenden Gremien.

Die Attraktivität dieser Stellen liegt zuerst darin, dass es aus den Kirchengemeinden dankbare Rückmeldungen an ihren Dienst gibt. Vertretungspfarrer werden gebraucht. Das Personaldezernat empfiehlt, in jeden Kirchenkreis dafür mindestens eine Stelle vorzusehen. Und wir bitten darum, die Rahmenbedingungen für diese Stellen, die jedenfalls in der technischen Ausstattung (Diensthandy, Laptop, Verbrauchsmittel) noch weitgehend zu wünschen übrig lassen, zu verbessern.

Das Selbstverständnis der Entlastungsdienstpfarrer reicht vom „Lückenfüller“ (Vakanz-, Krankheits- oder Elternzeitvertretung) über den „Brückenbauer“ (von Abschied des vormaligen Stelleninhabers bis zur Ankunft des neuen, nicht selten auch von der alten Stellenstruktur zur neuen) bis zur „Mehrzweckwaffe des Kirchenkreises“.

Die Notwendigkeit dieser Kreisfarrstellen ist unbestritten für die Gestaltung von Übergängen. Sie ermöglichen den Verkündigungsdienst (Vertretung) und sind gelegentlich auch eine Brücke über eine Vakanzzeit. Dass da die Arbeit der von Interim-Pfarrern, wie es sie z.B. in der UCC gibt, vergleichbar ist, ist eine wichtige Erkenntnis.

5.7 Pfarrstellen für besondere Aufgaben

In einem begrenzten Rahmen von ca. 3% der Gemeindepfarrstellenanzahl, der an deren Rückgang gekoppelt ist, und nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien kann das Kollegium Pfarrstellen für besondere Aufgaben besetzen.

Wir unterscheiden folgende Fallgruppen:

- a) Bewegliche Pfarrstellen
- b) Pfarrstellen in Kommunitäten und besonderen Formen von Gemeinde gemäß Artikel 3 KVerfEKM
- c) Pfarrstellen an Universitäten und Hochschulen zur Forschung in kirchlichem Interesse und Personalentwicklung

Die beweglichen Pfarrstellen benötigt das Referat Personaleinsatz und Personalentwicklung zur Gestaltung von Übergängen – aufgrund von Stellenverlust bzw. nach dem Ende einer befristeten Stelle, zur Konfliktlösung, zur Vermeidung einer Wartestandsversetzung, aus gesundheitlichen Gründen bis zur Wiedererlangung der Kräfte für ein Bewerbungsverfahren sowie für die Reintegration beurlaubter Pfarrerinnen und Pfarrer (z.B. nach einem Auslandspfarrdienst) bis zu einer erfolgreichen Bewerbung.

Die Pfarrstellen für besondere Aufgaben in Kommunitäten und besonderen Formen von Gemeinde hat es ermöglicht, in nichtparochialen Arbeitsbereichen Stellenanteile vorzuhalten – es handelt sich hierbei zzt. um das Augustinerkloster Erfurt, das Kloster Volkenroda, die Familienkommunität Siloah, die Franckeschen Stiftungen zu Halle, das Schniewindhaus in Schönebeck. Insbesondere für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Schniewindhauses war es eine Bestätigung der wichtigen Arbeit, die es in unserer und für unsere Kirche tut, dass nach dem Wegfall beider Provinzialpfarrstellen wieder ein Pfarrer in den Dienst der Gemeinschaft gesandt werden konnte

Aus dem Kontingent der Pfarrstellen für besondere Aufgaben können Kirchenkreise, die Kreispfarrstellen für die ersten bzw. letzten Dienstjahre anbieten, eine sowohl befristete als auch anteilige Mitfinanzierung für diese Stellen erhalten, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Mit Entsendungs-/Entlastungsdienst-Stellen kann die EKM auf der einen Seite im Wettbewerb um den theologischen Nachwuchs eine attraktive berufliche Einstiegsperspektive anbieten und zur Entlastung von Schwestern und Brüdern vor ihrer Ruhestandsversetzung beitragen. Das Angebot von Kreispfarrstellen für die letzten Dienstjahre kann angesichts der Anhebung des Ruhestandseintrittsalters ein guter Weg zum Einsatz spezieller Begabungen und Berufserfahrungen und in Fällen von nachlassender Leistungsfähigkeit und Gesundheit sein.

Für 2019 stehen 24,11 VbE für Pfarrstellen für besondere Aufgaben zur Verfügung. (Im Vergleich: Zur Einführung 2013 waren es 30,0 VbE). Besetzt sind aktuell 19 Stellen, 1/3 der Stellen ist kofinanziert.

Die Grundfrage, welche Steuerungsinstrumente in den Kirchenkreisen selbst liegen sollen und welche es auf der Ebene der Landeskirche bedarf, wird weiter diskutiert werden müssen.

6 Älter werden im Pfarrberuf



Abb. 12. Ruhestandseintritte aller zzt. im Pfarrdienst aktiven Personalfälle (

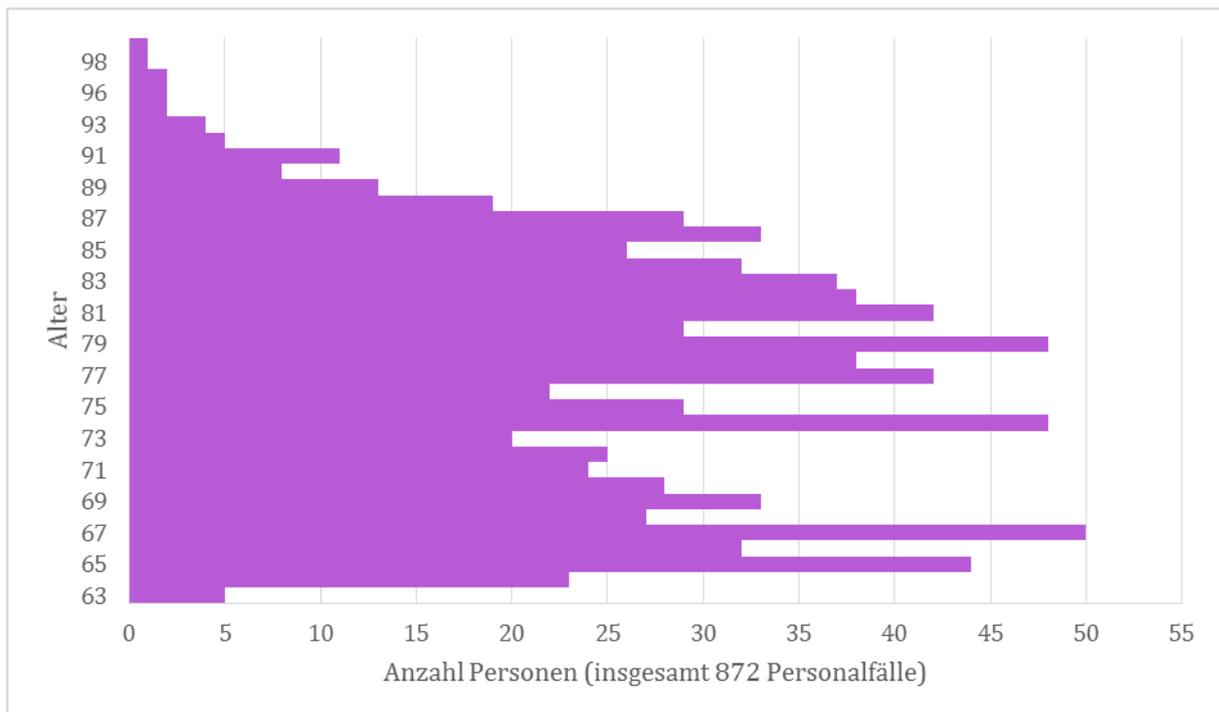


Abb. 13. Alterspyramide der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand

6.1 Flankierende Maßnahmen bei der Umsetzung der Anhebung des Ruhestandseintrittsalters

Mit Beschluss der Landessynode vom 23.11.2013 wurde die Regelaltersgrenze für Pfarrerinnen und Pfarrer/ordinierte Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, die nach dem 31.12.1952 geboren sind, schrittweise bis zum 67. Lebensjahr angehoben. Die Landessynode hatte zugleich dem Personaldezernat den Auftrag erteilt, Unterstützungsangebote und Begleitinstru-

mente zu entwickeln, damit die Fähigkeit zur Bewältigung des Dienstes bei den Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten wird.

Die Arbeitsgruppe „Flankierende Maßnahmen“ hat zwischen 2013 und 2015 an diesem Auftrag gearbeitet. Arbeitsgrundlagen waren u.a. Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Arbeitsmedizin (Arbeitsbewältigungsfähigkeit) und die Untersuchung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers „Älter werden im Pfarrberuf“ (2012).

Im Ergebnis wurden Handlungsfelder und Handlungsebenen für Landeskirche, Kirchenkreise und Einzelpersonen beschrieben, eine Handreichung für die Beauftragung von Ruheständlern mit regelmäßig geordneten Diensten entwickelt, das Modell Einstendungs-/Entlastungsdienst (ab 2015) als Option angeboten und den Kirchenkreisen mittelfristig wirksame Maßnahmen empfohlen (Unterstützungsmöglichkeiten, geeignete Stellen). Der Gesamt-Katalog von möglichen Maßnahmen wurde im August 2015 online veröffentlicht (Extranet).

Damit verbunden war die verstärkte Einzelberatung, z.T. in den Kirchenkreisen und der Aufwuchs der Bilanz- und Orientierungstage für die letzten Dienstjahre (seit 2017 Verdoppelung von 2 auf 4 aufgrund der Altersstruktur).

6.2 Handreichung für die Beauftragung von Ruheständlern

Mit dem 27.10.2014 wurde den Kirchenkreisen eine Handreichung für die Beauftragung von Ruheständlern an die Hand gegeben. Die aktuelle Fassung wurde im Amtsblatt 01/2016 veröffentlicht. Darin geregelt werden Versicherung, Entgelt, Reisekosten u.a.m. bei der Übernahme von einzelnen und regelmäßig geordneten Diensten. Wir wünschen uns, dass es in der EKM eine der Zehngemeinschaft vergleichbare Gruppe von Ruheständlern gibt, die bereit ist, Schwestern und Brüder im aktiven Dienst sowohl kurz- als auch mittelfristig zu unterstützen, und freuen uns über die wachsende Gruppe, die, von den Kirchenkreisen inzwischen eingeladen und finanziell unterstützt, bereits die aktiven Pfarrerinnen und Pfarrer treu unterstützt.

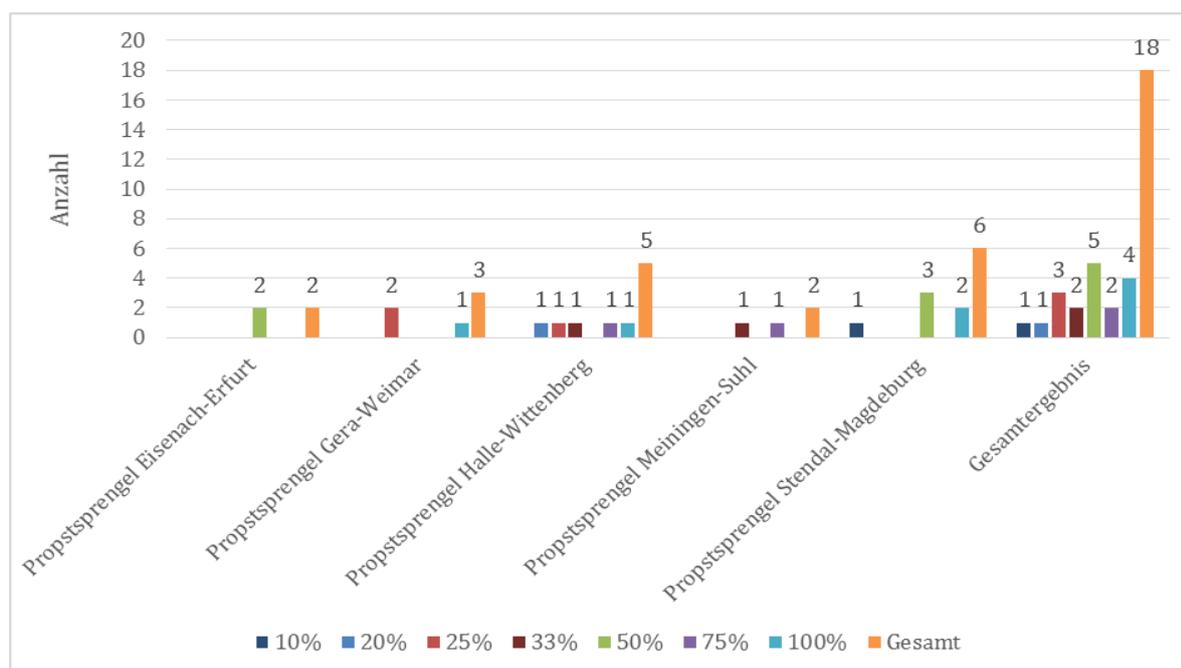


Abb. 14. Ruhestandsbeauftragungen pro Propstei nach Umfang

7 Die arbeitsrechtlichen Rahmenseetzungen

7.1 Einleitung

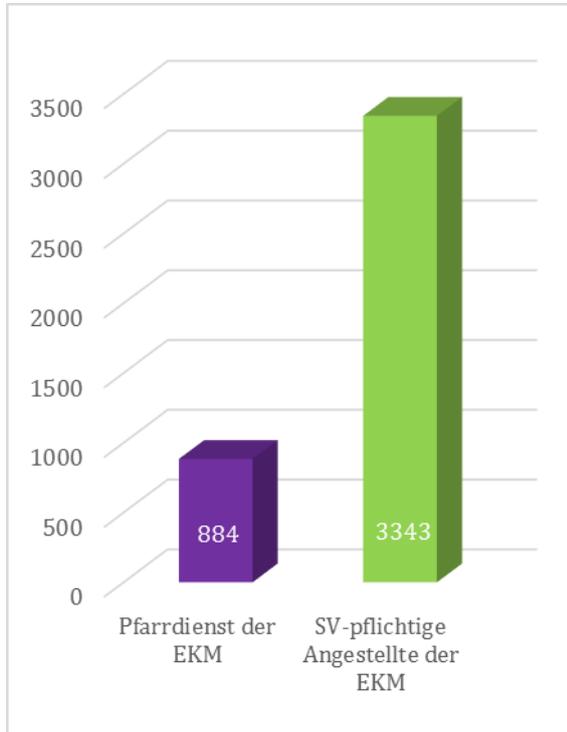


Abb. 15. Öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Dienstverhältnisse in der verfassten Kirche (EKM) im Vergleich

Im Bereich der verfassten Kirche gibt es ungefähr viermal mehr Mitarbeiter im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis als im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehend. Wenn nun zusätzlich beispielsweise die ca. 1 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den evangelischen Schulen oder gar die fast 30 000 privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter im Bereich des Diakonischen Werkes hinzugerechnet werden, wird deutlich, welche Bedeutung die privatrechtliche Anstellung und die hierfür bestehenden rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen für den kirchlichen Dienst insgesamt haben. Vor diesem Hintergrund ist aus der Perspektive des Personaldezernats respektive des Referats Arbeitsrecht eine Vielzahl von Herausforderungen zu identifizieren. Dies betrifft innere also kircheninterne Faktoren ebenso wie Sachverhalte die aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen auf den Bereich der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse in erheblichem Maße einwirken.

7.2 Kircheninterne Problemstellungen

Wenn man berücksichtigt, dass sich die Anzahl der Kirchenmitglieder in den letzten zehn Jahren um ca. ein Viertel verringert hat, wird auf den ersten Blick klar, dass ein „weiter so“ nicht möglich ist. Glücklicherweise haben die Kirchensteuereinnahmen aufgrund der guten Konjunktursituation eine andere Entwicklung genommen. Dies wird jedoch ganz sicher nicht so bleiben. Aus diesem Grunde steht fest, dass eine sachgerechte Verteilung der Personalressourcen bereits unter finanziellen Gesichtspunkten immer wieder einer Überprüfung unterzogen werden muss. Hieraus resultierende Strukturanpassungsmaßnahmen scheinen aus Sicht

des Personaldezernates auch in Zukunft unvermeidbar und zwangsläufig. Gleichzeitig gibt es in gegenläufiger Hinsicht die große Herausforderung des Mangels an Fachpersonal, der auch die Kirche nicht nur im Verkündigungsdienst, sondern auch in den übrigen Bereichen erreichen wird, bzw. bereits erreicht hat. Die aus diesen Umständen resultierende Frage ist daher, wie kann die unabweisbare Notwendigkeit von zukünftigen Einsparungen und Strukturveränderungen mit der gleichzeitig ebenfalls unabweisbaren Notwendigkeit der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zur Personalgewinnung in Einklang gebracht werden.

7.3 Äußere Faktoren

Neben den oben beschriebenen Problemkreisen stehen außerdem auch die Grundregeln der kirchlichen Selbstbestimmung im Bereich des Arbeitsrechts zunehmend auf dem gesellschaftlichen Prüfstand. Ehedem aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen abgeleitete, ganz klar formulierte Grundsätze werden gesellschaftlich, aber auch, was die jüngsten Entscheidungen der Gerichte zeigen, rechtlich zunehmend angefragt und unterliegen hierdurch auch gewissen Veränderungen. Beispiele hierfür sind der Grundsatz, dass kirchliche Mitarbeiter selbstverständlich alle selbst Mitglieder der Kirche sind bzw. dass die Kirchen von ihren Mitarbeitern die Kirchenmitgliedschaft vor der Einstellung verlangen dürfen, oder aber, dass in Kirche und Diakonie Arbeitsrecht auf dem Dritten Weg gesetzt wird, ein Streikrecht ausgeschlossen ist, oder die Dienstgemeinschaft als Ausformung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts einen vernünftigen Ausgleich zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerinteressen gewährleistet.

Die aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen hergeleiteten Rechte zur Gestaltung der kirchlichen Dienstverhältnisse sind nicht mehr unumstritten. So ist die Frage, ob kirchliche Gerichte hinreichenden Rechtsschutz bieten, oder ob nicht auch den staatlichen Gerichten ein weiterer Eingriffsspielraum in dem Bereich der Kirchen eingeräumt werden soll auf der Tagesordnung der höchsten Gerichte in Deutschland und Europa. Auch diesen Veränderungen wird sich das kirchliche Arbeitsrecht stellen müssen und die angemessenen Antworten geben.

7.4 Rolle des Referats Arbeitsrecht des Personaldezernats

In diesem oben beschriebenen schwierigen Spannungsfeld aus äußeren und inneren Faktoren, die alle auf die Integrität und Kohärenz des kirchlichen Arbeitsrechts einwirken, versteht sich das Referat Arbeitsrecht einerseits als Dienstleister den Anwendern und personalführenden Stellen in der Evangelischen Kirche und Diakonie bei der Bewältigung aktuell anstehender Fragestellungen zur Verfügung zu stehen. Andererseits gehört es auch zum Selbstverständnis, das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, Arbeitsrecht in eigenen Angelegenheiten soweit wie möglich bestimmen zu können, vor äußeren und inneren Einwirkungen zu schützen und zu bewahren. Hierzu notwendig ist die Schaffung plausibler und in sich verständlicher Rechtsrahmen ebenso wie auch auf deren Einhaltung und konsequenter Befolgung der so gesetzten Regeln zu bestehen. Nur so kann die Erosion des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes im Bereich Arbeitsrecht aufgehalten und vor dem vollständigen Verlust geschützt werden. Dieser wichtigen Frage der kirchlichen Glaubwürdigkeit im Außenverhältnis fühlt sich das Personaldezernat und das Referat Arbeitsrecht in erster Linie verpflichtet und wird insoweit die ihm kirchengesetzlich gegebenen Aufsichtsaufgaben wahrnehmen. In der praktischen Umsetzung

wiederum können sich alle personalführenden Stellen hilfeschend an das Personaldezernat wenden und werden die den entsprechenden Möglichkeiten beste Unterstützung erfahren.

In diesem Zusammenhang ist kurz darzustellen, welche Maßnahmen bereits unter Berücksichtigung vorstehender Problemlagen eingeleitet wurden, um den eben beschriebenen Auftrag hinreichend erfüllen zu können. Hierbei ist zunächst anzumerken, dass die Rechtsangleichung für den Bereich Arbeitsrecht zwischenzeitlich vollständig abgeschlossen ist. Es gibt keine unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Regelungen mehr in den jeweiligen ehemaligen Teilkirchen.

7.5 Strukturanpassungsmaßnahmen

Das Hauptaugenmerk lag in der Vergangenheit vor allem darauf, den rechtlichen Rahmen für eventuell bevorstehende Strukturanpassungsmaßnahmen zu schaffen, um so den personalführenden Stellen und Dienststellenleitungen Handlungsspielräume zu eröffnen, die einen möglichst sozialverträglichen Umgang mit den bevorstehenden finanziellen Herausforderungen ermöglichen. Besonders hilfreich bei der insoweit erfolgten Rahmengesetzgebung war in der Vergangenheit immer der Umstand, dass in der EKM konkret solche massiven Strukturanpassungsmaßnahmen nicht, respektive noch nicht, anstanden. Vor diesem Hintergrund ist es in den vergangenen Jahren gelungen einen kohärenten Bestand an arbeitsrechtlichen Rahmengesetzen zu schaffen, der quasi vorbereitend Strukturanpassungsmaßnahmen antizipiert. Sind nämlich solche drängenden und zum Handeln zwingenden Situationen erst einmal eingetreten, fällt es im Nachhinein schwer noch Regeln aufzustellen, da die beiderseits betroffenen Sozialpartner in Anbetracht der konkreten Bedrohung wechselseitiger Rechte eher weniger kompromissbereit sind. Insofern ist es erfreulich, dass aus Sicht des Referats Arbeitsrecht keine weiteren rechtlichen Regelungen zur Vorbereitung auf Strukturanpassungsmaßnahmen notwendig sein werden.

Bei den unterstützenden Regelungen, die in der Vergangenheit bereits getroffen worden sind, ist an allererster Stelle der mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen ausgehandelte für die EKM gültige Mustersozialplan zu nennen. Dieser beschreibt für die jeweiligen Anstellungsträger einen Mindeststandard an sozialer Absicherung bei Strukturanpassungsmaßnahmen. Gleichzeitig eröffnet er aber auch die rechtlichen Möglichkeiten in die konkreten Arbeitsrechtsverhältnisse gestaltend eingreifen zu können. Insofern bildet dieser Mustersozialplan den Kern der Vorbereitung von Strukturanpassungsmaßnahmen.

Darüber hinaus ist es aber auch gelungen, Regelungen abzuschaffen, die das Handeln der personalführenden Stellen erheblich eingeschränkt hätten. Äußerst erfreulich ist in diesem Zusammenhang ein Beschluss der ARK zum Erlass einer Sicherungsordnung für den Fall der betriebsbedingten Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, der zumindest für den Bereich der ehemaligen Thüringer Teilkirche nunmehr auch arbeitsrechtliche Handlungsoptionen eröffnet. Unterstützungen durch das Landeskirchenamt erfahren alle personalführenden Stellen der EKM dann, wenn Stellen für privatrechtlich Beschäftigte neu zu besetzen sind. Dies ist geregelt in der ebenfalls neu geschaffenen Stellenbesetzungsverordnung. Das Augenmerk all dieser Regelungen liegt hierbei immer auf einer Zusammenarbeit zwischen der mittleren Ebene und dem Landeskirchenamt. Hierbei versteht sich das Landeskirchenamt in erster Linie als beratender Dienstleister, der den Körperschaften der mittleren Ebene bei der

Umsetzung eventuell notwendiger arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Individualfall aber auch im größeren Stil zur Verfügung steht.

7.6 Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität

Ausgehend von den Überlegungen zum bevorstehenden, beziehungsweise bereits eingetretenen Fachpersonalmangel, sind auch in der Vergangenheit Maßnahmen ergriffen worden, um die Arbeitgeberattraktivität im kirchlichen Bereich zu steigern. Eine erhebliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der EKM stellt insoweit eine zunehmende Vereinheitlichung der Regularien des Arbeitsrechts dar. Somit sollen Unterschiede, die bis vor kurzem unter den Anstellungsträgern existiert haben, möglichst nivelliert werden. Konkret zu benennen ist hierbei das Projekt der Einführung von Arbeitszeitkonten für alle Beschäftigten, die im Geltungsbereich der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung tätig sind. Insbesondere für die Mitarbeiter im Verkündigungs-dienst, d. h. dem gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst, war es erforderlich hierzu eigene besondere Regelungsgegenstände zu schaffen. Dies ist gelungen und wird seit Anfang dieses Jahres praktiziert.

Ausdrücklich zu erwähnen sind darüber hinaus die Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Personalentwicklungsprojekt des Landeskirchenamtes zu erwarten sein werden. Die näheren Ausführungen dazu sind dem Bericht der Präsidentin zu entnehmen. Gleichwohl sei hier besonders auf die einzelnen Maßnahmen der Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebensphasenorientierung hingewiesen.

7.7 Einführung des Verbindlichen Einigungsstellenverfahren in der EKM

Nach der letzten Änderung des MVG EKD im Jahr 2014 ergab sich die Möglichkeit durch Dienstvereinbarung zur Regelung von betrieblicher Streitigkeiten zwischen MAV und Dienststellenleitung betriebliche Einigungsstellen einzurichten. In der EKM wurde diese Möglichkeit genutzt. Hierzu hat das Referat P1 mit dem GAMAV EKM nach umfangreicher Verhandlung eine Dienstvereinbarung zur verbindlichen Einführung einer zentralen Einigungsstelle für alle Dienststellen in der EKM abgeschlossen. Dass dieser Weg richtig war, zeigt sich nun daran, dass der aktuell auf der EKD-Herbstsynode vorgelegte Entwurf zur Neuregelung des MVG-EKD nunmehr auch die Einführung eines verbindlichen (bisher war es freiwillig) Einigungsstellenverfahren vorsieht. In der EKM (und nur hier) ist dies bereits seit 2 Jahren umgesetzt.

7.8 Arbeitszeitkonten für alle Mitarbeiter

Mit dem Beschluss 29/17 der ARK wurde für alle Beschäftigten in der EKM verbindlich ein Arbeitszeitkonto eingeführt. Dies diente einerseits der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des Mindestlohngesetz, aber auch der Schaffung verbindlicher Sozialstandards für alle Mitarbeiter (Stichwort Ende der Ausbeutung durch stillschweigende Entgegennahme von Mehrarbeit). Gemeindepädagogen und Kirchenmusiker blieben zunächst ausgenommen.

7.9 Jahresarbeitszeit für gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst

Für die Mitarbeiter im Verkündigungsdienst musste ein eigenes Arbeitszeitmodell und eine eigene Form der Zeiterfassung gefunden werden. Dies wurde mit Beschluss 36/17 der ARK erreicht. Hierbei wurde das höchst flexible Modell einer Jahresarbeitszeit gewählt umso unterjährige Schwankungen im Arbeitsanfall ausgeglichen zu können. Seit Anfang 2018 wird dieses Modell angewandt.

7.10 Stellenmarkt und Stellenbesetzungsverordnung

Die Jahre 2014-15 waren von einer kräftezehrenden Debatte um die Struktur des Referats P 1 Arbeitsrecht überschattet. Hierbei ging es im Wesentlichen um die Fortführung des EKM-Stellenmarktes. Festgelegt wurde, dass es diesen Stellenmarkt, der im Zusammenhang mit der Fusion der beiden vormaligen Landeskirchen eingerichtet wurde, nicht mehr geben soll.

Zur Regelung der zukünftigen Ausschreibungsverfahren in der EKM wurde nach Verhandlungen des Referats P 1 mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKM (GAMAV EKM) Ende des Jahres 2016 eine neue StellenbesetzungsVO für die EKM durch den Landeskirchenrat beschlossen. Hauptziel dieser Verordnung war es, den personalführenden Stellen in der EKM die Arbeit zu erleichtern. So sind nun neue Tatbestände benannt, bei denen auf eine förmliche Ausschreibung verzichtet werden kann. Gleichzeitig hebt die Verordnung auf die besondere Situation kirchlicher Körperschaften in Strukturanpassungssituationen ab und ermöglicht unter Beratung und Begleitung durch die Fachaufsicht im Landeskirchenamt eine sozialverträgliche auf die übrigen rechtlichen Vorschriften der EKM abgestimmte Vorgehensweise. Die Klärung der insoweit zugesagten Zuständigkeiten im Landeskirchenamt steht noch aus.

7.11 Arbeitssicherheit

Im Jahr 2014 wurde das neue Präventionskonzept zur Arbeitssicherheit, welches zwischen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft und der EKD abgeschlossen wurde, vorgestellt. Hieraus ergaben und ergeben sich erhebliche Umsetzungsnotwendigkeiten in der Struktur des landeskirchenweiten Arbeitsschutzes. Erfreulicherweise konnte in Zusammenarbeit mit der mittleren Ebene (Referat P1 Arbeitsrecht und ausgewählte Amtsleiter) relativ schnell eine gemeinsame Verabredung, wie die Umsetzung erfolgen soll, gefunden werden. Sodass mit Beschluss des Kollegiums im Frühjahr 2017 der Weg frei war für neue Standards im Arbeitsschutz der EKM. Festgelegt wurde, dass der Mindestbeschäftigungsumfang der im Arbeitsschutz beschäftigten Mitarbeiter 50% betragen muss. Damit wurde in der EKM eine neue Berufsgruppe definiert. Arbeitsschutz ist nun nicht mehr eine bloße Nebentätigkeit, sondern vielmehr ein eigener Beruf. Zur Untermauerung wurde in der ARK für diese Berufsgruppe ein eigenes Eingruppierungssystem entwickelt und beschlossen.

Leider geriet dieser hoffnungsvolle Prozess nach dem Ruhestandseintritt der damaligen Koordinatorin für den Arbeitsschutz in der EKM im März 2017 zum Stillstand. Die Nachbesetzung dieser wichtigen Stelle gestaltete sich äußerst schwierig, da zunächst deren Bedeutung offenbar vollkommen unterschätzt wurde. Erst mit der Teil-Neubesetzung Anfang 2018 konnte die Arbeit wieder aufgenommen werden. So war es unmöglich, das Ziel, die geplante personelle Umsetzung bis zum Jahresende 2018 zu vollziehen, zu erreichen. Vielmehr sind nach der langen Vakanz erhebliche Defizite im Bereich der Arbeitssicherheit festzustellen, die nun so schnell wie möglich behoben werden müssen. Dies erscheint aktuell umso wichtiger, als die

Verwaltungsberufsgenossenschaft für das Jahr 2020 eine vollständige Evaluation der Umsetzung des Arbeitssicherheitskonzepts in allen Gliedkirchen der EKD angekündigt hat. Es bleibt zu hoffen, dass die verlorenen Monate bei der Nachbesetzung noch ausgeglichen werden können.

7.12 Das kirchliche Arbeitsrecht auf dem Prüfstand

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) geben, wie bereits dargestellt, immer wieder neue Impulse, die Veränderungen im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts vor allem im Bereich des Tarifrechts erforderlich machen. Die vielfachen Änderungsanträge vor allem zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz für den Bereich des Diakonischen Werkes (ARRG-DW.EKM) sind der Synode bereits hinlänglich bekannt. Diese zielen alle darauf ab, den Dritten Weg als wesentliche Ausformung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts zu erhalten, gleichzeitig aber auch zu modernisieren und den Bedürfnissen nicht nur der Dienstgeberseite sondern auch der der Dienstnehmer anzupassen.

7.13 Loyalitätsverordnung

Eine wichtige Frage in der näheren Zukunft wird es sein, wie mit der Kirchenzugehörigkeit als Anstellungsvoraussetzung im kirchlichen Dienst umgegangen werden muss. Hier beschreiten die verfasste Kirche und die Diakonie bislang recht unterschiedliche Wege. Während bereits seit mehreren Jahren für den Bereich der Diakonie eine Ausnahmeregelung zur Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung gilt, ist dies im verfasst kirchlichen Bereich nicht der Fall. Die insoweit geplante Veränderung der Loyalitätsverordnung und eine Öffnung der kirchlichen Anstellung auch für Nichtchristen wurde durch die Rechtsprechung des EuGH im Fall Egenberger erheblich überschattet. Insofern kann derzeit eine verlässliche Aussage darüber, wie die Rechtslage sich in Zukunft darstellen wird, nicht getroffen werden. Gleichwohl sollte in diesem Bereich eine politische Diskussion, was gewünscht ist, durchaus geführt werden. Hierzu werden die Synodalen in den vorbereiteten Arbeitsgruppen recht herzlich eingeladen.

7.14 Ausblick

Für die Zukunft wird es dabei bleiben, dass den anfangs beschriebenen Herausforderungen mutig und entschlossen begegnet werden muss. Eine weitere Modifikation des Rechtsrahmens und die Einführung weiterer Maßnahmen sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht erforderlich. Modifikationen wird es natürlich immer wieder geben müssen. Das Hauptaugenmerk für die Zukunft liegt nun darin, den gesetzten Rechtsrahmen, der in sich schlüssig und aufeinander bezogen ist, auch wie vorgesehen umzusetzen. Hierbei wird das Augenmerk des Personaldezernats und des Referats Arbeitsrecht zunehmend auf die Schulung und Anleitung von Führungskräften und Leitungspersonal gerichtet sein, um so Kenntnisse und Befähigung weiterzugeben, die den nach hiesigem Dafürhalten guten rechtlichen Rahmen auch in die Tat umsetzen. Neben dem hauptamtlich tätigen Leitungspersonal wird hierbei der Fokus auch auf den ehrenamtlich tätigen Gemeindegliedern liegen, insbesondere um bei diesen das Bewusstsein um die Verantwortung als Arbeitgeber zu stärken aber auch um die notwendigen Kenntnisse zu vermitteln, die für die Personalführung und -leitung notwendig sind.

8 Die dienstrechtlichen Rahmenseetzungen

8.1 Die Weiterentwicklung des dienstrechtlichen Status der hauptberuflichen Ordinierten

Eine vom Personaldezernat in den Landeskirchenrat eingebrachte Diskussion über das hauptberufliche ordinierte Amt in der EKM und seinen dienstrechtlichen Status führte zu dem, dass der Landeskirchenrat das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis als Regeldienstverhältnis für Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagogen bekräftigt, aber auch Veränderungs- und Optimierungsbedarfe gesehen hat. Der Wille, möglichst wenig Ausnahmen von der Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu schaffen, führt zu den auf dieser Tagung der Landessynode vorgeschlagenen Änderungen des Pfarrdienstausführungsgesetzes. So soll die Altersgrenze für die Übernahme in das Probendienstverhältnis auf die in den Gliedkirchen der EKD geltende durchschnittliche Altersgrenze des 38. Lebensjahres angehoben werden. Des Weiteren soll das als Ausnahme geregelte privatrechtliche Dienstverhältnis für Pfarrer und Pfarrerinnen insbesondere auch in finanzieller Hinsicht dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis angenähert werden.

Darüber hinaus hat der Landeskirchenrat am 26.10.2018 die Veränderung der Durchführungsbestimmungen zur Beihilfeverordnung mit einer Anhebung des KV-Zuschusses für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Pfarrer und Kirchenbeamte beschlossen. Diese Maßnahme soll dazu dienen, dass mehr im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigte im Solidarmodell der gesetzlichen Krankenversicherung verbleiben.

8.2 Rechtsveränderungen

Auf EKD-Ebene wurde mit Wirkung vom 01.01.2015 das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD erlassen, das die EKM mit Wirkung vom 01.01.2016 übernommen hat. Gemeinsame grundlegende Regelungen in diesen Bereichen sind insbesondere aufgrund der zunehmenden Personalwechsel zwischen den Gliedkirchen der EKD von Vorteil. Bei aller Gemeinsamkeit im EKD-Kontext war es zwingend notwendig, die Spezifika in der EKM, z. B. Übergangsbestimmungen oder besitzstandswahrende Regelungen sowie das besondere Besoldungsniveau in eigenen Ausführungsgesetzen zu regeln.

Des Weiteren war auch in den letzten Jahren das Recht der ehemaligen Teilkirchen der EKM zu vereinheitlichen und anzupassen. Insbesondere sind hier zu nennen:

- die Verordnung über das Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit vom 12.12.2014, am 01.01.2015 in Kraft getreten,
- die Urlaubsverordnung Pfarrer vom 20.03.2015, in Kraft seit 01.05.2015, geändert mit Wirkung vom 01.01.2017,
- die Verordnung über die Durchführung der gemeinsamen Prüfung nach zehnjähriger Dienstzeit vom 16.03.2017, in Kraft getreten am 01.05.2018.

Im Falle der Änderung der Reisekostenverordnung mit Wirkung vom 01.03.2018 war die Landessynode Auftraggeber im Zuge der Unterstützung der E-Mobilität in der EKM. So wur-

den die Kilometersätze für die Wegstreckenentschädigung für E-Fahrzeuge um jeweils 10 Cent, bzw. 5 Cent für E-Bikes, angehoben.

8.3 Dienstvereinbarungen

Anlass für eine intensive und zielgerichtete Kommunikation zwischen Gemeindegemeinderäten, Stelleninhaber, Superintendentin/Superintendent und dem Personaldezernat ist die Erstellung einer Dienstvereinbarung. Das Pfarrdienstgesetz der EKD in Verbindung mit dem Ausführungsgesetz der EKM § 68 Abs 4 sieht für den Entsendungsdienst und den Teildienst von Pfarrerinnen und Pfarrern und ord. Gemeindepädagoginnen und ord. Gemeindepädagogen zwingend eine Dienstbeschreibung vor.

Eine Arbeitsgruppe, in der Vertreter der Dezernate Personal, Gemeinde und Bildung, der Mittleren Ebene und der Pfarrvertretung zusammenarbeiteten, hat zwischen 2012 und 2014 eine Handreichung zur Erstellung einer Dienstvereinbarung für Pfarrer sowie ordinierte Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst und im Teildienst (gültig ab 01.09.2014) erarbeitet, die sowohl Gemeindepfarrstellen als auch Stellen für ordinierte Gemeindepädagogen und die Spezifika von Kreisschulpfarrstellen und Kreispfarrstellen für Sonderseelsorge umfasst. Für den Diskussionsprozess wurde durch das Dezernat P erstmals ein Forum im Extranet genutzt.

Über die verpflichtende Erstellung einer Dienstvereinbarung bei Teildienst und für den Entsendungsdienst hinaus wirbt das Personaldezernat für dieses Instrument auch bei Vollzeitstellen, da es hilft, z.B. Veränderungen des Dienstes bei Strukturveränderungen miteinander zu bedenken und Überlastungen durch sinnvolle Schwerpunktsetzungen entgegenzuwirken. Die Dienstvereinbarung ist auch ein Hilfs-Instrument zur Priorisierung – aber auch ein Spiegel der Verantwortungskultur (Eigenverantwortung des Pfarrers, Mitverantwortung der GKR). Nicht zuletzt werden in der Dienstvereinbarung Angaben zur Dienstgemeinschaft und einer Standardregelung für eine geordnete Vertretung eingetragen. Dies verdankt sich der Einsicht, dass die gegenwärtigen Herausforderungen des Pfarrdienstes nicht anders als in einem geschwisterlichen Zusammenwirken der Hauptberuflichen getragen werden können.

In der Moderation dieses Aushandlungsprozesses kommt der Superintendentin oder dem Superintendenten in der Funktion der Leitung des Kirchenkreises und als zuständige Dienstaufsicht eine wichtige Rolle zu.

Die Handreichung wird ab 2019 evaluiert und voraussichtlich durch eine Musterdienstvereinbarung für Regionalpfarrstellen ergänzt werden. Die Handreichung soll künftig auch verstärkt zu einem Perspektivwechsel vom zahlengesteuerten zu aufgabenorientiertem Nachdenken anleiten und ein stärker auf die Inhalte und Aufgabenumfänge gerichtetes Denken bei den Stellenbeschreibungen in den Kirchenkreisen unterstützen.

8.4 Die Gewährleitung der Seelsorgegeheimnisses

Aus gegebenem Anlass im Jahr 2012 hat das Landeskirchenamt ein Gespräch mit dem Justizministerium des Freistaates Thüringen geführt mit dem Ziel, auch staatliche Behörden für das im gesamtkirchlichen Interesse liegende und gerade bei Durchsuchung von Pfarrhäusern rele-

vant werdende Thema Seelsorgegeheimnis zu sensibilisieren. Im Ergebnis wurde zugesagt, dass bei Ermittlungsmaßnahmen gegen Pfarrer der zuständige Personaldezernent kurzfristig unterrichtet wird, wenn und soweit die Ermittlungen dadurch nicht behindert werden. Mit dem Justizministerium des Landes Sachsen-Anhalt wurde 2017 eine entsprechende Vereinbarung geschlossen.

8.5 Standards für das Wohnen im Pfarrhaus

In ihrer Gemeinsamen Beratung am 16.01.2017 haben sich Bischofskonvent und Kollegium mit den Entwicklungen des Pfarrerbildes der EKM befasst. Ausgehend von den Kernkompetenzen des Pfarrberufs (theologische Existenz, kommunikative und spirituelle Existenz, pastorale Existenz) stellten wir unsere Beobachtungen zur gegenwärtigen Situation der Pfarrerschaft der EKM vor, benannten die bereits implementierten Maßnahmenbündel zur Förderung der beschriebenen Kompetenzen und erbaten die Debatte zu einem Katalog weiterer Maßnahmen. Im Gespräch wurde deutlich, dass es Spannungen gibt erstens zwischen in der Sache vordringlichen Fragen und aktuell debattierten Problemstellungen, zweitens zwischen dem, was grundsätzlich gesteuert werden kann, und dem, was wachsen und sich eigenständig entwickeln können muss, drittens zwischen der notwendig zu gewährenden Freiheit in der Berufsausübung und dem Ruf nach detaillierten Regelungen. Die Beteiligten einigten sich darauf, zunächst das Thema Dienstwohnungspflicht auf die Tagesordnung der Personalkommission zu setzen, und baten das Personaldezernat, geeignete Formen für die Behandlung weiterer Themen zu suchen.

Im Zuge der notwendigen Angleichung der Verfahren zur Zuweisung von Dienstwohnungen hat eine Arbeitsgruppe im Landeskirchenamt, bestehend aus Vertretern des Personal- und des Finanzdezernates sowie je einer KKA-Leitung aus dem Nord- und Südbereich unserer Landeskirche einen Verfahrensablauf für die Bereitstellung und Zuweisung von Dienstwohnungen mit umfangreichen Arbeitshilfen entwickelt. Im Ergebnis werden ab Januar 2019 auch die Kreiskirchenämter im Südbereich der EKM mit der Ermittlung der ortsüblichen Mietwerte betraut, während die Zuweisung der Dienstwohnungen und die Festsetzung der Dienstwohnungsvergütungen für die gesamte EKM zentral im Landeskirchenamt erfolgen wird.

Des Weiteren erarbeitete die Arbeitsgruppe eine Änderung der Pfarrdienstwohnungsverordnung, die das neue Verfahren aufnimmt, und in Form einer neuen Verordnung, die dem Landeskirchenrat am 14./15.12.2018 zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

8.6 Die Diskussion zur Zukunft der Dienstwohnungspflicht hat begonnen

Einem Impuls der Gemeinsamen Beratung von Bischofskonvent, dem Leiter des Diakonischen Werks und dem Kollegium vom 16.01.2017 folgend hat sich das Personaldezernat intensiv mit dem Thema der Dienstwohnungspflicht für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer befasst und den Entwurf eines Diskussionspapiers erarbeitet, das nach mehreren Befassungen am 15.05.2017 von der Personalkommission bestätigt wurde. Nach eingehender Diskussion im Kollegium am 11.07.2017 hat das Personaldezernat, nach weiteren Überarbeitungen des Diskussionspapiers, am 04.10.2017 die Eckpunkte dem Superintendentenkonvent vorgestellt und zu einer Debatte in den Kirchenkreisen aufgerufen. Die Pfarrvertretung wurde

am 08.11.2017 in den weiteren Diskussionsprozess einbezogen. Nach Befassung in der Pfarrvertretung wurde es im Oktober 2018 in der Mitgliederzeitschrift EKM-intern veröffentlicht.

Das Diskussionspapier „Dezentral, Flexibel, Eigenverantwortlich“ beschreibt die Rechte und Pflichten der Kirchengemeinden und der Kirchenkreis im Rahmen der Bereitstellung von Dienstwohnungen, benennt mögliche Gründe für die Ausnahmen von der Verpflichtung zur Bereitstellung von Dienstwohnungen und geht auf die Dienstwohnungspflicht der Pfarrstelleninhaber ein.

Ziel des Diskussionspapiers ist, ein Gespräch über einen künftigen Handlungsrahmen im Umgang mit den Dienstwohnungen und der Dienstwohnungspflicht in unserer Landeskirche zu befördern. Dieser Gesprächsprozess sollte in den nächsten Jahren die Überlegungen zu Strukturen von Pfarrstellen und Pfarrdienst in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen begleiten. Eine möglichst breit gefächerte Diskussion in den Leitungsgremien der Landeskirche, des Kirchenkreises und der Kirchengemeinden könnte helfen, einen Konsens zu finden, der für alle Beteiligten, einschließlich der Pfarrfrauen und Pfarrer unserer Kirche, Klarheit und Verlässlichkeit stiftet.

9 Die Zusammenarbeit des Personaldezernats mit weiteren landeskirchlichen Stellen und Ebenen

Die Personalarbeit der EKM findet in Kooperationen des Personaldezernats mit verschiedenen Gliederungen und auf verschiedenen Ebenen der Landeskirche statt. Kommunikation mit dem Ziel des Einvernehmens geschieht in komplexen Zusammenhängen.

Beispiele dafür sind:

- Pfarrstellen:
Verantwortung für die Stellenplanung: Kreissynoden
Verantwortung für die Finanzplanung: Finanzdezernat
Verantwortung für die Personalplanung: Personaldezernat
- Dienstaufsicht des Personaldezernats über die Superintendentinnen und Superintendenten gemeinsam mit den Regionalbischöfen
- Theologischer Nachwuchs – Personaldezernat
in Verbindung mit Gymnasien, Kirchengemeinden und Pfarrern, mit Universitäten und anderen Ausbildungsstätten sowie Konvikten und Kirchlicher Studierendenbegleitung, in Verbindung mit dem Predigerseminar und seinen Trägern: der UEK sowie den anderen Landeskirchen, in Verbindung mit der Regionalen Studienleitung, dem Pädagogisch-Theologischen Institut, in Verbindung mit Wissenschaftsministerien und EKD-Gliedkirchen

9.1 Zusammenarbeit mit Kirchenkreisen und Kreiskirchenämtern

Eines der wichtigsten Anliegen aller Mitarbeitenden des Personaldezernates ist die intensive Kommunikation mit all denen, die auf der kreiskirchlichen Ebene und in den Werken und Einrichtungen Personalverantwortung wahrnehmen. Eine vertrauensvolle, verlässliche und verantwortliche Kommunikation und Kooperation ist die Grundlage gelingender Personalarbeit, die wiederum Vertrauen weiterwachsen lässt.

Eine wichtige Basis für die Zusammenarbeit mit den Superintendentinnen und Superintendenten der EKM wurde auf dem Superintendentenkonvent im Februar 2013 gelegt. Wichtige Themen: Bewerbungsverfahren, Konfliktmanagement, Stellenveränderungen, Entsendungsdienst, Personalentwicklung, Mitarbeitendenjahresgespräche wurden ausführlich diskutiert. Das Personaldezernat übernahm an verschiedenen Stellen Arbeitsaufträge. Sowohl in der Kommunikation mit den Kirchenkreisen als auch dezernatsintern hat es im Ergebnis dieses Austausches eine spürbare Verbesserung in der Kultur der Kommunikation und der Problem- und Themenbearbeitung gegeben. Schwerpunktmäßig haben sich im Personaldezernat seitdem die Dienstleistungsanteile (neben Aufgaben der Dienstaufsicht und der Standardsetzung für Personalarbeit in der EKM) erhöht.

Durch regelmäßige Kontaktpflege der Referatsleiterin, der Referentinnen, der Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter zu den Kirchenkreisen, die verstärkte Zusammenarbeit mit den Sekretärinnen der Superintendentinnen und Superintendenten, durch Konventsbesuche des Personaldezernats u.a.m. ist die Zusammenarbeit intensiver, nachhaltiger und umfangreicher geworden.

Zugleich hat der Umfang der Beratungstätigkeit für die mittlere Ebene im Referat Personaleinsatz (seit 2018: Personaleinsatz und Personalentwicklung) weiter zugenommen. Beratungsschwerpunkte liegen bei Fragen zu Strukturveränderungen in Kirchenkreisen, zu Stellenbesetzungen und Stellenwechsel, in krisenhaften Situationen, zu Fragen der Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung und der Gestaltung in den letzten Dienstjahren. Gerade im letztgenannten Bereich gibt es aufgrund der Anhebung des Ruhestandseintrittsalters eine steigende Zahl von Anfragen.

Dazu kommt die Langzeitbegleitung von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst während Erkrankungen und im Wartestand (Wartestandsbeauftragungen). Hier steigen, auch aufgrund der Alterspyramide, die Beratungsbedarfe.

9.2 Kommunikation mit den Regionalbischöfen, die Personalkommission

Die Kontakte zwischen den Regionalbischöfin und den Regionalbischöfen ist naturgemäß eng, da vielfältige Aufgaben der Personalarbeit, wohl in je unterschiedlicher Verantwortung, aber im Ganzen gemeinsam wahrgenommen werden. Das Personaldezernat ist dankbar über das hier erreichte Maß an Gemeinsamkeit.

Neben allen anlassbezogenen Kontakten ist der Ort, wo sich diese Zusammenarbeit regelmäßig vollzieht, die Personalkommission. Hier werden, unter Leitung der Landesbischöfin, im vertraulichen Rahmen zahllose Sachverhalte des Personaleinsatzes besprochen, Probleme benannt und Lösungen gesucht. Umso wichtiger ist es, dass die Funktionsfähigkeit der Personalkommission durch genaue Beschreibung ihrer Gegenstände garantiert wird. Mit diesem Ziel hat sich die Personalkommission der Frage der „Gegenstände der Verhandlungen in der Personalkommission“ gestellt und hat im April/Mai 2017 teils genauer beschreibend, teils im Detail justierend, sich teils auch lediglich vergewissernd, eine Überarbeitung der Gegenstände vorgenommen.

Ein weiteres Feld des gemeinsamen Gesprächs war die landeskirchenweit einheitliche Neufassung der Verordnung über die Durchführung der gemeinsamen Prüfung nach zehnjähriger Dienstzeit. Ein starker Fokus wurde im Rahmen der Prüfung auf die Instrumente der Personalentwicklung gelegt, die mit dazu beitragen sollen, die Wechselkultur in unserer Landeskirche zu befördern. Der Landeskirchenrat hat die Verordnung am 16./17.03.2018 beschlossen.

Nicht zuletzt sind die Superintendentenwahlverfahren ein Arbeitsfeld, in welchem die Regionalbischöfin und die Regionalbischöfe mit dem Personaldezernenten zusammenwirken. Angesichts der in den Kirchenkreisen tagenden Nominierungsausschüsse – allein im Jahr 2018 waren in insgesamt elf Kirchenkreisen Superintendentenstellen neu- oder wiederzubesetzen – hat sich die Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit aufs Neue gezeigt und bewährt.

9.3 Die Pfarrvertretung

Nach Jahren, in den es die Pfarrvertretung und das Personaldezernat miteinander schwer hatten, wird nun seit einigen Jahren ein verlässlicher und vertrauensvoller Umgang gepflegt.

Neben anlassbezogenen Kontakten mit dem Vorsitzenden der Pfarrvertretung gibt es regelmäßige Formen des Kontakts:

- Im Mai eines jeden Jahres sind die Referatsleiterin für Kirchenrecht und der Personaldezernent in eine Sitzung der Pfarrvertretung eingeladen.
- Im November eines jeden Jahres ist die Pfarrvertretung im Landeskirchenamt eingeladen. Hier besteht in besonderer Weise die Möglichkeit, auch Vertreter anderer Referate und Dezernate zu den Sitzungen hinzuzuziehen.
- Zwischendurch gibt es in regelmäßigen Abständen Vier-Augen-Gespräche zwischen dem Vorsitzenden der Pfarrvertretung und dem Personaldezernenten.

In einzelnen Fällen haben der Vorsitzende der Pfarrvertretung und der Personaldezernent gemeinsam Gemeindegemeinderatssitzungen besucht und – mit ihrer jeweiligen Aufgabenstellung – nach Lösungen gesucht.

Das Personaldezernat ist an einer selbstbewussten und selbsttätigen Wahrnehmung der Aufgaben der Pfarrvertretung interessiert. Die Zusammenarbeit z.B. in Stellungnahmeverfahren zu Gesetzesvorhaben und Änderungen von Verordnungen, die von der Pfarrvertretung angebotene Einzelberatung und Begleitung in Konflikten wird durch das Dezernat wertgeschätzt. Die doppelte Perspektive hilft oft, Probleme und Konflikte genauer zu erkennen und darum besser zu lösen. Es liegt darum in unmittelbarem Interesse des Personaldezernats, dass auch – neben dem Vorsitzenden – die weiteren Mitglieder der Pfarrvertretung aus den Propsteien vom Personaldezernat in ihrer Verantwortung wahrgenommen werden. Durch gezielte Bitten um Mitarbeit in Kommissionen und Arbeitsgruppen gelingt das auch zunehmend. Mögen die Informations- und Konsultationstage zur Befragung zur physischen und psychischen Gesundheit im Pfarrberuf im kommenden Jahr ein Feld gelingender Kooperation sein.

9.4 Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung

In Folge der Einführung des Finanzgesetzes vom 19. März 2011 war eine Neustrukturierung der Planungen auf landeskirchlicher Ebene erforderlich, die nicht mehr ohne Rekurs auf die Planungsszenarien der Kirchenkreise auskommen konnte, da weitreichende Kompetenzen zur Stellen-, Personal- und Finanzplanung – nun auch im thüringischen Bereich – an die Kirchenkreise übertragen worden waren. Aus diesem Grund hat das Personaldezernat 2012 eine dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe „Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung“, bestehend aus Vertretern der Referate A 2, F 2, G 2 sowie der zuständigen Referate des Personaldezernats, eingesetzt, die seitdem die Abfrage kreiskirchlicher Planungen über einen einheitlichen Abfragemodus zum Ziel einer landeskirchenweiten Verwertbarkeit (Matrix) eingeführt hat und deren Ergebnisse überwacht. Zugleich wurde die Struktur für die Genehmigung von kreiskirchlichen Stellenplänen gemäß Finanzgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen neu entwickelt.

Nachdem für das Haushaltsjahr 2014 ein erster Abfragelauf erste Auswertungen ermöglichte, aber auch verdeutlichte, dass weniger als 30% der Kirchenkreise über entsprechende Planungen verfügten, konnte, auch aufgrund der Konstituierungen der Kreissynoden und ihrer Ausschüsse, in der Abfrage für das Haushaltsjahr 2015 der Anteil auf mehr als 50% gesteigert

werden. Inzwischen liegen die Abfrageergebnisse aus den Kirchenkreisen zu 80 Prozent vor. Auch hier hat sich eine neue Kultur der Zusammenarbeit zwischen den Ebenen der Landeskirche und der Kirchenkreise entwickelt.

Nach Einrichtung des Referates Mittlere Ebene-Finzen (F 5) und der Profilierung einer Sachgebietsleiterstelle im Referat Personaleinsatz zur Referentenstelle Mittlere Ebene - Personal wurde im Herbst 2017 eine neue dezernatsübergreifende Arbeitsstruktur (Scharnierbeirat) zwischen den Referaten F 5, G 2 und P 3 entwickelt, der die Aufgaben der AG Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung fortführt.

Zur Unterstützung einer künftig stärker prozesshaft anzulegenden Arbeit der Stellenplan- und Strukturausschüsse der Kreissynoden wurde mit der Erarbeitung eines Leitfadens als Handreichung für die Gremien der Mittleren Ebene begonnen, der den neuen Kreissynoden 2020 vorgelegt werden soll. Die Handreichung wird Leitfragen für Personal-, Stellen- und Finanzplanung formulieren, die rechtlichen Grundlagen mit Erläuterungen zusammenfassen, Musterdokumente beinhalten und Vorschläge zu einem Verfahren für die Entwicklung eines Stellenplanes für den Kirchenkreis machen.

Sowohl die Dezernate Personal als auch Finanzen und Gemeinde bieten den Kirchenkreisen darin fachliche Anleitung bei deren Erarbeitung von inhaltlichen und strukturellen Zielen an, natürlich mit einem je spezifischem Profil. Sie ist von der Gemeindeberatung im eigentlichen Sinn zu unterscheiden.

Die Entscheidung, eine versäulte Beratung aufzugeben, hat sich bewährt. Gegenseitige Aufmerksamkeit, Sensibilität und Kenntnis sind gewachsen, der Austausch zu Themen wie z.B. der Ungleichzeitigkeit der Entwicklung in und Unterschiedlichkeit von Kirchenkreisen sind für die Beratung aus den Perspektiven Finanzen, Stellen, Personal und Gemeindeentwicklung ein deutlicher Gewinn.

Das Angebot der Beratung, Klärung und Begleitung der Gremien/Kommunikationsstrukturen bei der Erstellung des Stellenplanes unter Berücksichtigung aller Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen (Pfarrdienstgesetz EKD, Pfarrstellengesetz, Finanzgesetz, Besoldungs- und Versorgungsgesetz, KAVO u.a.m.) ist in längeren Prozessphasen von den Kirchenkreisen genutzt worden.

Die Referentin Mittlere Ebene – Personal berät derzeit in sieben Kirchenkreisen Stellenplanausschüsse vor Ort unter Einbeziehung weiterer Leitungsgremien. In drei Kirchenkreisen wurde die Stellenplanung für 2019 begleitet und bereits abgeschlossen. Weitere Beratungen zu Perspektivplanungen sind angefragt bzw. werden weiter fortgesetzt.

Wiederkehrende Erfahrungen aus diesen Beratungsprozessen sind:

1. Kreisfarrstellen werden oft nur zur Überbrückung eingesetzt, um nach Einsparung von Gemeindepfarrstellen in den veränderten Arbeitssituationen zu unterstützen.
2. Kreisfarrstellen werden auch wieder zu Gunsten der Aufrechterhaltung von Gemeindepfarrstellen reduziert.
3. Häufig werden zuerst die Mitarbeitendenstellen gekürzt, ohne zu sehen, dass die Gemeindegemeinschaft die Vielfalt der Gaben in der Zusammenarbeit aller Berufe (Pfarrer, Gemeindepädagogen, Kirchenmusiker und ehrenamtlich Mitarbeitende) im Team und in der Region braucht, damit Einzelne nicht überlastet werden.

4. Häufig wird in Strukturprozessen nur anhand der Gemeindegliederzahlen geplant. Eine inhaltliche Konzeption zu entwickeln, ist mühevoll, aufwändig und nicht ohne Beteiligung der Pfarrbereiche möglich. Dazu bedarf es oft der Beratung und Prozessbegleitung.
5. Einerseits ist die Mitarbeit und Mitgestaltung des Stellenplanungsprozesses noch für viele Gemeindeglieder und Kirchenälteste neu und bedarf einer langfristigen, geduldigen Begleitung, damit sie den gesamten Kirchenkreis bzw. die Region in den Blick bzw. als Planungsrahmen wahrnehmen. Andererseits muss die Einbeziehung der Ehrenamtlichen mit der Maßgabe eigenverantwortlich in den Struktur- und Planungsprozessen tätig zu sein, auch erst einmal noch stärker zugelassen und ausgebaut werden.
6. Wenn Räume zu Ideenfindung und Erprobung eröffnet werden, fällt es Gemeindegliedern leichter, sich in Veränderungsprozesse zu begeben. Die Offenheit der Landeskirche für neue Modelle und Erprobungsräume ist vor Ort an vielen Stellen noch nicht ausreichend präsent.
7. Verständigungsprozesse über Gemeindebilder (Leitbilder) sind von grundlegender Bedeutung für die perspektivische Planung.
8. Aufgabenkritik und Priorisierung der Tätigkeiten im Pfarrbereich sind unverzichtbar und müssen im Miteinander von Gemeindegliederkirchenräten und Hauptamtlichen erfolgen.

10 Personal Office - Schritte zur Einführung eines einheitlichen Personalmanagementsystems

Am 17.9.2013 erteilte das Kollegium den Auftrag zur systemischen Bedarfsanalyse für die Einführung eines einheitlichen Personalmanagementsystems. Aufgabe des dezernats- und landeskirchenamtsübergreifenden Projekts war die Analyse, die Dokumentation und die Modellierung der personalwirtschaftlichen Prozesse der EKM. So wurden Ende 2014, nach nur knapp einem Jahr Projektzeit 86 personalwirtschaftliche Prozesse eruiert, die 9 Prozessgruppen zugeordnet wurden.

In der Folgezeit wurden mit den relevanten Interessengruppen die Anforderungen an ein Personalmanagementsystem erfragt, die Veränderungsnotwendigkeiten ermittelt und die Anforderungen an Personalarbeit strukturiert zusammengestellt.

Die Klärung der personalwirtschaftlichen Verfahrensweisen dem Zusammenwirken von Kirchenkreisen, Kreiskirchenämtern und Landeskirchenamt war die zwingende Voraussetzung für die Einführung eines einheitlichen Personalmanagementsystems. Nach dem Vorprojekt musste eine neue Projektstruktur eingerichtet werden, die sich aus 7 Teilprojekten zusammensetzte; 1. Architektur, IT und Betrieb, (Mario Oppermann) 2. Administration/ ZGASSt und 3. Datenmigration (Martin Drössler), 4. Rollout (Nicole Dieck), 5. Implementierung Prozesse (Christfried Pfennigsdorf), 6. Dokumentenmanagement (Angela Knötig) und 7. Veränderungsmanagement und Projektbüro (Heike Schellenberg). Die Projektleitung lag bei KOAR in Michaela Koch.

2015 erfolgten mehrstufig die Ausschreibungen für die Software und für das Rechenzentrum, welches die Software dann hosten wird. Die Entscheidung der Software fiel auf PersonalOffice (von der GiP mbH), welches eine direkte Schnittstelle zu unserem bereits vorhanden Abrechnungsprogramm in der ZGASSt aufwies und aus das Kirchliche Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD) mit dem wir bereits anderweitig zusammenarbeiten.

Im Rahmen des Einführungsprojektes von PersonalOffice (PO) wurde nach Beschluss des Kollegiums am 15.12.2016 der Vertrag zwischen der GiPmbH (Softwarehersteller PO) im Januar 2016 abgeschlossen. OKR Lehmann wurde in Zusammenarbeit mit der Projektleitung beauftragt, die Leistungsabrechnungen der GiPmbH engmaschig zu kontrollieren. Weitere Verträge mit dem Kirchlichen Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD) wurden noch verhandelt. Im März 2016 konnte dem Servicevertrag zugestimmt werden. Nach weiteren Verhandlungen konnte nun auch im Sommer 2016 dem Überlassungsvertrag der Software (Kauf von PO) für 7.000 Personalfälle zum Ende der Testphase 2016/Anfang 2017 mit folgenden Modulen/APP's: Grundmodul, Profile, Personalakte, Vorlagen, Reports, Organisation, Pfarrstellen, Absenz, Absenz Service, Bewerber, Qualifikation zugestimmt werden.

In Fortführung des Prozessmanagements in der Landeskirche wurden den Prozessen und Teilprozessen Verantwortliche zugeordnet. Die Einführung eines internen Kontrollsystems (IKS) bei der Einführung und Umsetzung der Personalprozesse in PO unter Einbeziehung von Steuerrecht, Datenschutz, Rechnungsprüfung und Finanzcontrolling ist unabdingbar. Im Hinblick auf die weitere Zusammenarbeit von Personal, Abrechnung und Finanzen erarbeitete eine

Arbeitsgruppe aus Vertretern der Personalwirtschaft, Finanzen, Rechnungsprüfung und Steuerung und Planung eine Konzeption zum IKS.

Bereits im Dezember 2014 hatte das Kollegium beschlossen, dass die aufgenommenen Personalprozesse um die Abrechnungsprozesse (ZGAST) der Vollständigkeit halber zu erweitern sind. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mit Unterstützung eines externen Beraters die Prozesse aufnahm bzw. vorhandene Prozesse um die ZGAST-Aktivitäten erweiterte. In dem Zusammenhang legte die Arbeitsgruppe einen Perspektivvorschlag über eine praktikable schnittstellenarme Zusammenarbeit zwischen Personalverwaltung und Abrechnung dem Kollegium vor. Die ZGAST arbeitet im Frontend ebenfalls mit PO, um ein Auseinanderlaufen der Daten zu vermeiden. PO ist somit das führende System. Ebenfalls wurde die Entscheidung getroffen, dass die Personalsachbearbeitung für alle Brutto relevanten Daten (Ausnahme sind Zulagen) verantwortlich ist. Die Eingaben zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages (Netto) und die Eingabe und Pflege der Benutzerdaten erfolgt durch die ZGAST. Um die Arbeit unserer ZGAST im Vergleich mit anderen Abrechnungsstellen einordnen zu können, wurde ein Angebot eines externen Dienstleisters eingeholt und ein Vergleich mit den auf dem Markt vorherrschenden Benchmarks eingeholt. Auf Grund dieser Analyse, Vergleichbarkeit und Bewertung der ZGAST-EKM mit einer anderen externen Abrechnungsstelle besteht kostenseitig derzeit kein Anlass, die ZGAST auszulagern.

Für die Arbeit mit dem einheitlichen Personalinformationssystem sowohl für das Landeskirchenamt als auch für die mittlere Ebene nahm das Kollegium, vorbehaltlich der Eingruppierungsüberprüfung, die Besetzung der Stelle eines Fachkoordinators zum 01.01.2017 in Aussicht.

Im Rahmen des Einführungsprojektes von Personal Office (PO) wurden die vereinbarten technischen Strukturen zwischen dem Kirchlichen Rechenzentrum Südwestdeutschland (KRZ-SWD) und der EKM hergestellt. Die Anbindung von Personal Office (PO) an die Zentrale Gehaltsabrechnung (ZGAST) sowie die Eingabe von Daten wurden durch die Pilotanwender in einer eigens dafür vorgesehenen Testumgebung getestet.

Die Produktivumgebung mit den Abrechnungsdaten der ZGAST, die bereits monatlich an PO zurückübertragen werden, steht vollumfänglich für folgende Module/ Apps zur Verfügung: „Grundmodul“ für die Personaldaten aller Personalfälle, in das auch die abrechnungsrelevanten Daten durch die Personalsachbearbeitung bzw. die ZGAST nach der Brutto- und Nettotrennung eingetragen und automatisiert an das Abrechnungssystem übergeben werden. Auch die Ruheständler und Versorgungsberechtigten wurden in PO aus den Daten der ERK migriert. „Stellenplan“, der mit einer einheitlichen Struktur vorgegeben und durch die entsprechend zuständigen Personalsachbearbeiter je nach Berechtigung zu bearbeiten ist. Er ermöglicht die Stellen und deren Besetzungen sowohl historisch als auch zukünftig abzubilden und später mit einem Zusatzmodul auch die Darstellung der Personal- und Prognosekosten. „Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung“, später Absenz mit self-services (Beantragung- und Genehmigungsverfahren), die Urlaubs- und sonstige Fehlzeiten abbildet und so sie abrechnungsrelevant sind in das Abrechnungssystem der ZGAST generiert zur Weiterverarbeitung für die Meldungen an die Krankenkassen, Sozialversicherungsträger usw. Die App „Vorlagen“ für die Erstellung von vereinheitlichten Musterdokumenten, wird zur Zeit mit selbst designten Musterdokumenten bestückt, die sukzessive zur Verfügung gestellt werden. Das Dokumentenmanagementsystem / elektronische Personalakte wird Anfang 2019 für die Per-

sonalwirtschaft / -abrechnung eingeführt. Die Freigabe des Produktivsystems PO wurde durch den Datenschutz nach eingehender Prüfung erteilt.

Im November 2017 waren 5 von 8 Personalsachbearbeitergruppen geschult (5-tägig), die seitdem mit Personaloffice arbeiten. 3 weitere Schulungen einschließlich der Führungskräftegruppe schlossen sich von Januar bis Mai 2018 an. Auf Wunsch der Amtsleiter wurden die Schulungen um 3 weitere Schulungstermine (2-tägig) im August/ September 2018 erweitert. Die Schulungen leiteten die Projektleiterin und der Fachkoordinator.

In Abhängigkeit der Vorlage von Ergebnissen des Projektes „Personalentwicklung“ (des Verwaltungsdienstes in der EKM) wird zeitnah das noch verbleibende Modul „Bewerbermanagement“ einführt.

Derzeit wird noch geprüft, inwieweit die Schulstiftungen angebunden werden können.

Die vereinheitlichten Personalprozesse sind nun über die Visualisierungssoftware „VIFLOW“ größtenteils abgebildet und im Extranet abrufbar für alle die Stellen, die einen Comramo-Anschluss vorhalten.

Mit der Stelle für einen Fachkoordinator Personalanwendungen wurde zum 01.01.2017 eine Stelle im Personaldezernat geschaffen, deren Aufgaben sich aus der Einführung, Pflege und Weiterentwicklung des Personalinformationssystems im LKA und auf der mittleren Ebene ableiten; der Fachkoordinator arbeitet vernetzt mit den Referat F5.

Herausforderungen:

Während des gesamten Projektes standen wir immer wieder vor der Herausforderung, Linienarbeit und Projektarbeit nebeneinander realisieren zu müssen, da keiner der Mitarbeitenden (26) von seinen Arbeitsaufgaben freigestellt war. Selbst die Projektleitung war nur hälftig vom Dienst freigestellt.

Weiterhin mussten wir uns auf die ständigen personellen Wechsel der Mitarbeiter und Ansprechpartner beim Softwarehersteller einstellen, die den normalen Fortgang des Projektes zeitlich erheblich behinderten.

Lange und zähe Verhandlungen über unsere Service- und Überlassungsverträge von Personal Office ließen uns des Öfteren an die Grenzen kommen.

Auch bei der Einführung des einen oder anderen Moduls mussten wir erkennen, dass wir die ersten Kunden waren, die es anwendeten und somit auch die damit verbundenen Schwierigkeiten zu bewältigen hatten. Dokumentendesigner sahen sich z.B. mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Bearbeitung des Kopfbogens der EKM als hinterlegtes Schreiben konfrontiert. Unter ständiger Berücksichtigung des Kostenaspektes wurde im Projekt gearbeitet und abgewogen, welche Veränderungen und Ergänzungen durch uns selbst in Personal Office geleistet werden können oder mit Hilfestellung der Dienstleister und des Softwareherstellers entwickelt werden. Um kostenpflichtige Programmierungen zu vermeiden haben wir selbst Masken in PO entwickelt, Dokumente selbst designt und Auswertungen erstellt. Um unsere Schulungen genau auf unsere Anforderungen zu fokussieren, wurde auf Referenten des Softwareherstellers verzichtet.

Ziele:

Zu Beginn des Projektes wurde klar definiert, welche Ziele wir mit der Einführung von Personal Office verfolgen, nämlich die Aufnahme und Abbildung der gesamten Personalprozesslandschaft in der EKM, die mit Hilfe der zukünftig einzusetzenden Personalmanagementsoftware technisch unterstützt werden soll, die Standardisierung der Personalprozesse in der gesamten EKM, die Präzisierung der unklar definierten Schnittstellen hauptsächlich zwischen der Abrechnung und des Personalmanagements, die Korrektur der überflüssigen Schleifen oder logischen Ungereimtheiten in der Personalarbeit zwischen den verschiedenen Referaten im Landeskirchenamt aber auch dem Landeskirchenamt und den Kreiskirchenämtern.

Aus heutiger Sicht können wir sagen, dass wir mit den einheitlichen personalwirtschaftlichen Prozessen eine Orientierung der Beteiligten in der Personalarbeit durch Standardisierung und Harmonisierung der Verwaltungsverfahren im Personalwesen geschaffen haben, die sowohl für die Sachbearbeitung als auch die Führungskräfte transparent und nachvollziehbar sind, eine Klärung der Zusammenarbeit zwischen den Agierenden erreicht haben und mit den Mitarbeitenden im Personalbereich ein gemeinsames Selbstverständnis ihrer Personalarbeit entwickelten und die Aufmerksamkeit darauf gerichtet, Personalarbeit weiter zu entwickeln. Dies kann allerdings nur dann erreicht werden, wenn auf allen Ebenen (Landeskirchenamt, Kreiskirchenämter, künftig auch in den Kirchenkreisen) konsequent und flächendeckend mit PersonalOffice gearbeitet wird.

Für die Herangehensweisen im Projekt und deren Umsetzung in die tägliche Personalarbeit wurde uns im Juli diesen Jahres der erste Platz beim Innovationspreis der KVI-Initiative innerhalb der katholischen und evangelischen Kirchen und deren Verbände in Deutschland verliehen.

11 Anpassung der Aufbauorganisation des Personaldezernats

Anlass für die im Jahr 2017 entwickelten und zum 1.1.2018 umgesetzten Veränderungen war sowohl die Notwendigkeit der Anpassung der Arbeitsstrukturen und Stellen(inhalte) an die mittelfristige Budgetentwicklung des Landeskirchenamtes als auch an die Anforderungen und Bedarfe aus der Mittleren Ebene und von den Mitarbeitenden.

Die Anpassung an die für das Haushaltsjahr 2019 vorgesehenen Absenkung des Budgets wurde genutzt, um derzeitige Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Abläufe kritisch zu hinterfragen, Folgen für die Arbeitsweise durch die neue Personalsoftware einzubeziehen und den Anforderungen aus der Mittleren Ebene an das Personaldezernat noch besser gerecht zu werden.

P 1 Arbeitsrecht

Zum 01.07.2017 hat das Referat das Sachgebiet Arbeitssicherheit (EFAS) übernommen. Planmäßig erfolgte die durch entsprechende kW-Vermerke im Stellenplan vorgesehene Beendigung der Arbeit der Stellenbörse. Im Zusammenhang mit der Implementierung des Personalinformationssystems Personal Office und mit Berücksichtigung von Ergebnissen des Projekts des Landeskirchenamtes „Personalentwicklung Verwaltungsdienst“ wird am Aufbau eines integrierten Ausschreibungs- und Bewerbungsmanagement gearbeitet. Bis zu einer stellenmäßigen Umsetzung hat das Referat die Aufgabe des Stellenmanagements mit eigenen Ressourcen kontinuierlich fortgesetzt.

P 2 Dienstrecht, Besoldung und Versorgung:

Nach Einführung des Personalinformationssystems PersonalOffice werden die Rollen der Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter im Personaldezernat neu definiert und Arbeitsgebiete neu zugeschnitten.

P 3 Personaleinsatz und Personalentwicklung

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Leistungsportfolios des Landeskirchenamtes wurde die Sachgebietsleiterstelle im Referat Personaleinsatz zu einer Referentenstelle für die Mittlere Ebene profiliert, die mit dem Referat F 5 und G 2 Gemeindedienst vernetzt in der Beratung von Kirchenkreisen arbeitet. Dadurch steht den Kirchenkreisen Beratungskapazität in höherem Umfang und Qualität zur Verfügung (Stärkung der Serviceorientierung).

Die Zuständigkeitsbereiche der Sachbearbeiter wurden neu und schwerpunktmäßig (Personaleinsatz / Besoldung und Versorgung) geordnet. Für die Sachbearbeiter in den Kirchenkreisen und Kreiskirchenämtern sowie für die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst gibt es feste Ansprechpartner zur Klärung ihrer Anliegen.

Zugleich erfolgt eine Profilierung des Sachgebietes Personalentwicklung. Die Referentenstelle im Referat P 4 Ausbildung und Personalentwicklung wechselt in das Referat Personaleinsatz, in dem Personalberatungen für den Verkündigungsdienst zusammengefasst werden. Zu den Aufgaben der Personalentwicklung gehört ebenso die Weiterentwicklung der Strategie einer landeskirchlichen Personalentwicklung und die Personalentwicklungsberatung für den Verkündigungsdienst. Die Personalentwicklungsberatung für den Verwaltungsdienst wird künftig vom Präsidialdezernat, Referat Personal (A4) verantwortet.

Mit der Veränderung und Neubesetzung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten übernahm das Personaldezernat, Referat P 3, die Zuständigkeit für das Thema Prävention sexualisierte Gewalt, das bisher bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt war.

P 4 Ausbildung und Hochschulwesen

Im Referat wird seit Anfang 2018 die Verantwortung für die Kooperation und Kommunikation mit den Theologischen Fakultäten an den Universitäten Jena und Halle (unter Einschluss der Geschäftsführung des Theologischen Prüfungsamtes), dem Martin-Luther-Institut an der Universität Erfurt, der Evangelischen Hochschule Berlin und der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik, deren Träger die EKM ist, gebündelt.

Zudem bedarf die Gewinnung, Begleitung und Förderung des theologischen Nachwuchses, angesichts der Herausforderungen, vor denen alle EKD-Gliedkirchen stehen, besonderer Aufmerksamkeit: Mit dem Aufbau einer Kirchlichen Studienbegleitung, einem Konzept der theologischen Nachwuchsgewinnung und einer nachhaltigen Theologiestudierendenförderung in der EKM, sollen zukünftig die dazu nötigen Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen an den beiden Theologischen Fakultäten auf dem Gebiet der EKM verstärkt werden. Das Anliegen besteht darin, die EKM als Dienstgeberin bezogen auf die Zielgruppe der Theologiestudierenden zu bewerben und zu kommunizieren. Ziel ist die dringend notwendige Nachwuchsgewinnung für den Pfarrdienst durch die Intensivierung und den Ausbau kirchlicher Kontaktflächen zu Theologiestudierenden (Begleitung von Gemeindepraktika, Ortskonvente, Stipendiatenbegleitung, Seelsorge, Bindung durch Dialog, Resonanzraum für Lebensfragen, Berufung klären, geistliche Begleitung etc.). Der angestrebte Nutzen besteht darin, die Synergiemöglichkeiten dieser Aufgabe einerseits mit den beiden Stellen der Studieninspektorat am Karl-von-Hase-Haus in Jena und mit dem Evangelischen Konvikt in Halle zu verbinden und andererseits beide Theologischen Fakultäten in dieses Konzept miteinzubinden.

Die Budgetentwicklung wird auch künftig eine Anpassung der Anzahl der Mitarbeitenden und damit auch der zu bewältigenden Arbeitsaufgaben in Quantität und Qualität erfordern. Eine Aufgabenkritik ist und bleibt unumgänglich, auch das immer wieder neue Suchen nach Antworten, in welchen Ebenen der EKM welche Sachverhalte der Personalarbeit vernünftigerweise wahrgenommen werden sollen. Durch verschiedene Maßnahmen, beispielhaft in der der Einführung von PersonalOffice vorauslaufenden Analyse der personalwirtschaftlichen Prozesse in der EKM, haben wir Verfahren gestrafft, Schleifen und Doppelverantwortlichkeiten beseitigt. Eine weitere Leistungsverdichtung im Personaldezernat wird, ebenso wie in den Pfarrstellen und Gemeinden unserer Kirche, keine sinnvolle Lösung sein.

Auf der Suche nach verantwortlichen Wegen, wie unsere Kirche in allen ihren Bereichen Personalverantwortung wahrnehmen kann, benötigen wir Ihre tätige Unterstützung und Mitwirkung. Sie, liebe Synodale, und wir im Personaldezernat, mehr noch: alle Christinnen und Christen in der EKM sind zur Nächstenliebe und zur Verantwortung einer dem anderen gegenüber berufen. Eine dieser Verantwortlichkeiten ist die Personalverantwortung der Kirche.

Die Arbeitsgegenstände aber des Personaldezernats,

- neben der Aufsicht
- die Rechtssetzung: die Schaffung oder Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen als Unterstützung des Miteinanders in Gemeinden und Kirchenkreisen, als Regelung von Rechten und Pflichten und als Reaktion auf sich verändernde Strukturen

- die Steuerung: die Definition und Überwachung von Gestaltungsräumen und ihrer Begrenzungen sowie deren situations- und bedarfsgerechte Anpassung,
- die Koordination: die dazugehörigen Aushandlungsprozesse mit allen Dienstgebern der Landeskirche (Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Landeskirche, Kreiskirchenämter, Landeskirchenamt),
- der Service: Beratung von Personen und Gremien hinsichtlich aller Prozesse um Stellenplanung, Stellenbesetzung, Personalplanung, Personalakquise (Verkündigungsdienst), Dienstleister für Dienstgeber und (künftige, gegenwärtige und ehemalige) Dienstnehmer

wollen wir dennoch weiter gewährleisten. Wir tun das für die Freudenboten. Sie wissen schon: Lieblich sollen sie sein – liebenswürdig und liebenswert, fröhlich und einladend, Boten nicht der Leistungsbereitschaft oder der Leistungserwartung, sondern der Freude.

Erfurt, 16.11.2018

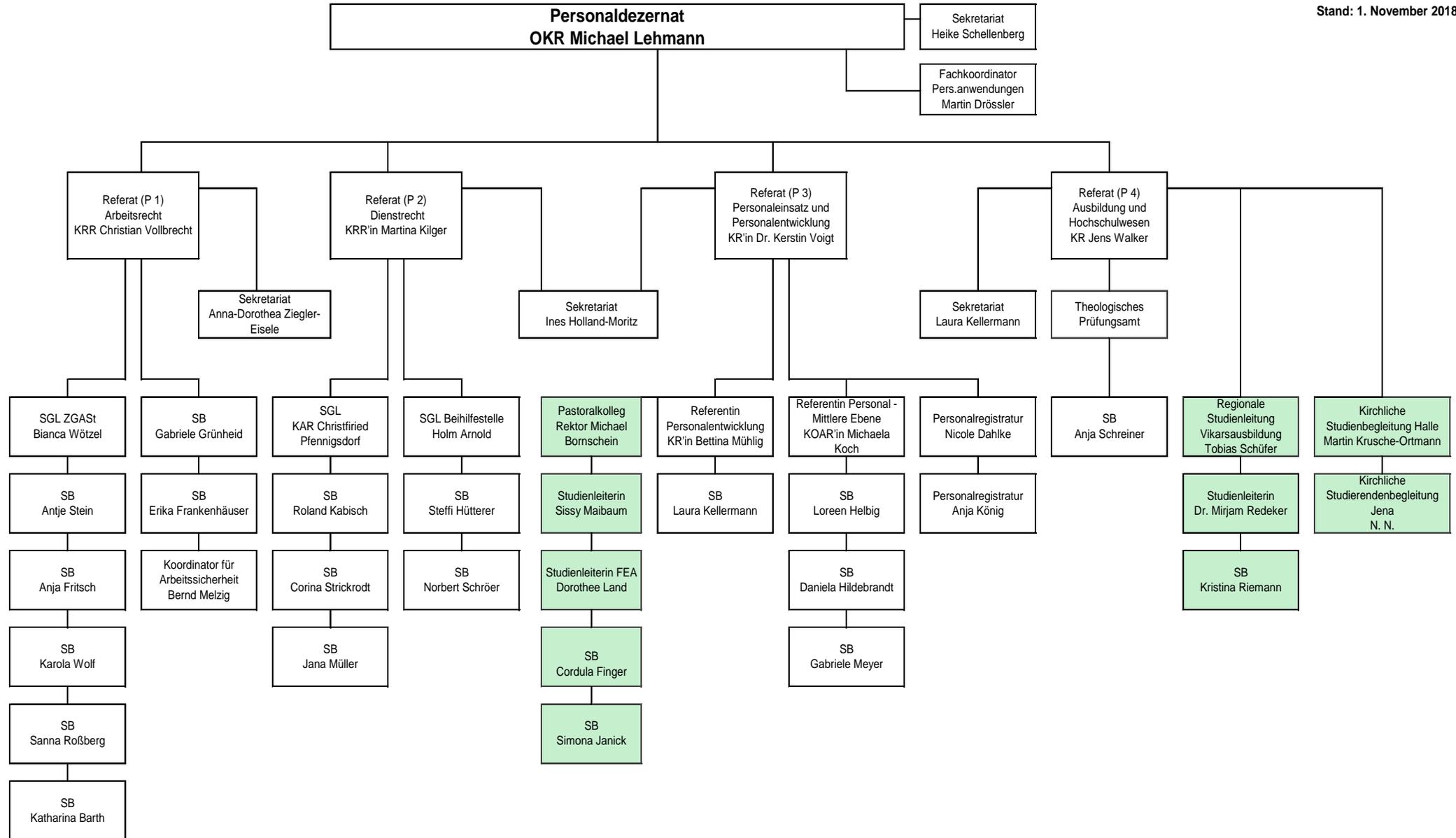
Michael Lehmann
Oberkirchenrat

An der Erstellung des Personalberichts waren beteiligt:

KRR Christian Vollbrecht, Referatsleiter P 1 Arbeitsrecht,
KRR'in Martina Kilger, Referatsleiterin P 2 Dienstrecht,
KR'in Dr. Kerstin Voigt, Referatsleiterin P 3 Personaleinsatz und Personalentwicklung,
KR Jens Walker, Referatsleiter P 4 Ausbildung und Hochschulwesen,
KR'in Bettina Mühlig, Referentin für Personalentwicklung,
KOAR'in Michaela Koch, Referentin Personal – Mittlere Ebene,
Martin Drössler, Fachkoordinator Personalanwendungen,
und
OKR Michael Lehmann, Personaldezernent

Anhang 1 Organigramm des Personaldezernats

Stand: 1. November 2018



Anhang 2 Thesenblatt für die Einbringung des Personalberichts

Nachwuchsgewinnung

1. Die „Millennials“ und die kirchliche Nachwuchsgewinnung für den Pfarrberuf und den gemeindepädagogischen Beruf
KR Jens Walker, Referatsleiter P 4 Ausbildung und Hochschulwesen
These: Die spinnen, die Jungen? Die Millennials – eine Herausforderung für die Personalarbeit
2. Die kirchenmusikalische Ausbildung als ein Handlungsschwerpunkt der EKM im Ausbildungsbemühen der EKD
Prof. Peter Kopp, Rektor der Ev. Hochschule für Kirchenmusik, und Christoph Tschunke, Dozent für Populärmusik und Chorleitung
These: Verkündigung und Lobpreis für morgen – mit Studium von gestern
3. Die Integration von Ausgebildeten in der Beruflichkeit
Pfrn. Dorothee Land, Studienleiterin für die Fortbildung in den Ersten Amtsjahren
These: Entsendungsdienstlerinnen und Entsendungsdienstler kommen mit großer Innovationsfreudigkeit und stoßen auf Beharrung der Gemeinden. Sie kommen als Teamplayer und treffen auf Erwartungen, als „König“ oder „Königin“ zu agieren. Sie sind hochengagiert, aber nicht mehr bereit, rund um die Uhr zur Verfügung zu stehen und das ist gut so.

Personal- und Stellenmanagement im Zusammenspiel von Kirchenkreisen und Landeskirchenamt

4. ... im Blick auf – für Kirchengemeinden und Hauptberufliche lebbare – Stellenstrukturen (Auswirkungen, Anforderungen an Hauptberufliche)
KR'in Dr. Kerstin Voigt, Referatsleiterin P 3 Personaleinsatz und Personalentwicklung
These: Werden Pfarrstellenstrukturen von heute zu Problemen von morgen?
5. ... im Blick auf Planungshorizonte der Kirchenkreise und Steuerungen und Beratungsangebote des Referats Mittlere Ebene
Christiane Melzig, Referatsleiterin F 5 Mittlere Ebene
These: Planen Kirchenkreise flexibel un(d)beweglich?
6. ... im Blick auf die Digitalisierung der Personalarbeit
KOAR'in Michaela Koch, Referentin Personal – Mittlere Ebene
These: Die Arbeit mit PersonalOffice wird der digitale Standard für die Personalarbeit in der EKM sein.

Rechtliche Herausforderungen des „Arbeitgebers“ Kirche

7. Kirchliches Arbeitsrecht und Kirchenmitgliedschaft
KRR Christian Vollbrecht, Referatsleiter P 1 Arbeitsrecht
These: Wie hast du's mit der Religion? Wie die Bewahrung des christlichen Profils in einer Dienstgemeinschaft aus Christen und Nichtchristen gelingen kann.
8. Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen für öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Dienstverhältnisse
KRR'in Martina Kilger, Referatsleiterin P 2 Dienstrecht
These: Das Recht dient der Kirche zur Verwirklichung ihres Handelns. Es unterliegt der fortwährenden Veränderung, indem sich die Kirche seiner auch zur Reaktion auf sich verändernde Bedingungen und Notwendigkeiten bedient.

Die Arbeitssituation der Hauptberuflichen im Verkündigungsdienst

9. Die Studie zur physischen und psychischen Gesundheit von Pfarrerinnen und Pfarrern in der EKM
KR Thomas Schlegel, Referatsleiter G 2 Gemeinde und Seelsorge
These: In der EKM waren oder sind mindestens 13% der Pfarrpersonen berufsbedingt erkrankt (Burn-Out). Dafür ist nicht ein besonderes Aufgabengebiet verantwortlich. Auch ist unwichtig, wie viele Predigtstätten jemand hat oder wo er/sie wohnt (Stadt/Land). Was Pfarrerinnen und Pfarrer besonders belastet, ist die Fülle an Aufgaben („Eierlegende Wollmilchsau“). Insofern empfehlen wir die Profilierung des jeweiligen Dienstes. Unerlässlich ist dann, dass man mit anderen Hauptberuflichen im Team arbeitet.
10. Dienstwohnung und Dienstwohnungspflicht
OKR Michael Lehmann, Personaldezernent
These: Die Dienstwohnungspflicht erodiert, sobald entweder die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise oder die Pfarrerinnen und Pfarrer ihr Interesse verlieren. Jetzt noch können wir gemeinsam über die Zeitgemäßheit der Dienstwohnungspflicht und die Zukunft der Pfarrdienstwohnungen nachdenken, bald nicht mehr.
11. Die Handreichung für den gemeindepädagogischen Dienst in der EKM
KR'in Katharina Passolt, Referatsleiterin B 3 Bildung mit Erwachsenen und Familien
These: Damit gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Bildungsfachleute in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen auch perspektivisch unverzichtbar sind, braucht es ein modernes, profiliertes Berufsbild, Verlässlichkeit in der Struktur und gute Rahmenbedingungen vor Ort.
12. Berufs- und lebensphasenorientierte Personalentwicklung
KR'in Bettina Mühlig, Referentin Personalentwicklung
These: Wachstumswarnung Personalentwicklung – Perspektivisch drohen Wirksamkeitsverluste