

**Personalbericht vor der 14. Tagung der I. Landessynode der EKM**

*Lasst uns aufeinander Acht haben  
und uns anreizen zur Liebe und zu guten Werken.  
(Hebr 10,24)*

Die Kirche lebt aus der Fülle der Gaben, die Gott uns Menschen geschenkt hat. Und die kirchliche Institution hat ihre vorzügliche Aufgabe darin, Menschen mit ihren Gaben miteinander in Beziehung zu setzen, Raum zu stiften, in welchem die Menschen ihre Talente und Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen entdecken, entwickeln und einbringen können, und das harmonische Zusammenspiel aller Gaben in ihrer Vielfalt zu gewährleisten und zu fördern.

Die Kirche lebt, wo das Miteinander ihrer Glieder, der Alten und der Jungen, der Frauen und der Männer, der Schnellen und der Bedächtigen, der Starken und der Schwachen, der Fröhlichen und der Traurigen, der Glaubensgewissen und der Angefochtenen, und nicht zuletzt auch der Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen gelingt. Wenn diese alle einander aufmerksam und liebevoll wahrnehmen, aufmunternd und ermutigend begleiten, einander beraten und mahnen, bestärken und beistehen, dem jeweils anderen mit seinen spezifischen Gaben Freiheit und Verantwortung zubilligen, dann lebt Kirche. Ziel dieses Anreizens zur Liebe und zu guten Werken ist, Zeugnis von der Liebe Gottes zu geben, von dem wir alles haben, was wir sind.

Dieser Personalbericht widmet sich einem Ausschnitt des kirchlichen Lebens. Er beschreibt die Situation der Hauptberuflichen der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, berichtet von der Arbeit derer, die in der Kirche Personalverantwortung tragen, und benennt die Herausforderungen, vor denen unsere Kirche im Blick auf die Hauptberuflichkeit steht.

Erfurt, im November 2014



## Inhaltsverzeichnis

---

### 1. Wahrnehmungen zu Problemen und Herausforderungen für die Personalarbeit der EKM \_\_\_ 4

---

#### 1.1. Persönliche Eindrücke \_\_\_ 4

#### 1.2. Veränderungen in den Arbeitsbedingungen des Personaldezernats \_\_\_ 5

### 2. Neujustierung und Optimierung der Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen als notwendige Aufgabe nach dem Zusammenschluss zweier Kirchen \_\_\_ 7

---

#### 2.1. Für eine neue Kultur der Zusammenarbeit zwischen den Ebenen der Landeskirche und der Kirchenkreise \_\_\_ 7

#### 2.2. Projekte und Arbeitsgruppen als Formen der dezernats- und landeskirchenamtsübergreifenden Zusammenarbeit \_\_\_ 8

#### 2.3. Das Extranet als eine neue Form der Kommunikation \_\_\_ 9

### 3. Tätigkeitsbericht zur Personalarbeit \_\_\_ 11

---

#### 3.1. Ausbildung \_\_\_ 11

##### 3.1.1. Theologiestudierendenarbeit \_\_\_ 11

##### 3.1.2. Werbung für den Pfarrberuf \_\_\_ 11

##### 3.1.3. Erarbeitung von einheitlichen kirchlichen Prüfungsordnungen für das Erste Theologische und das Zweite Theologische und Gemeindepädagogische Examen in der EKM \_\_\_ 12

##### 3.1.4. Gemeindepädagogische Ausbildungen \_\_\_ 12

##### 3.1.5. Kirchenmusikalische Ausbildung \_\_\_ 13

#### 3.2. Berufseinstieg für Pfarrerinnen und Pfarrer \_\_\_ 15

#### 3.3. Veränderungsprozesse innerhalb der Personal- und Stellenstruktur der Kirchenkreise \_\_\_ 16

##### 3.3.1. Abfrageläufe der AG Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung \_\_\_ 16

##### 3.3.2. Veränderungen der Berufsbilder – Kreispfarrstellen und Beauftragungen \_\_\_ 17

##### 3.3.3. Veränderungen der Berufsbilder – erweiterte Bewerbungsmöglichkeiten für ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen \_\_\_ 17

#### 3.4. Zusammenarbeit mit Pfarrvertretung und Thüringer Pfarrverein \_\_\_ 18

#### 3.5. Landeskirchliche organisatorische Rahmensetzungen \_\_\_ 19

##### 3.5.1. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle und Beihilfestelle \_\_\_ 19

##### 3.5.2. Personalservice \_\_\_ 19

##### 3.5.3. Individualrechtsstreite und Umstrukturierung \_\_\_ 20

#### 3.6. Landeskirchliche rechtliche Rahmensetzungen (Auswahl) \_\_\_ 20

##### 3.6.1. Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit \_\_\_ 20

##### 3.6.2. Bewertung landeskirchlicher Pfarrstellen \_\_\_ 20

##### 3.6.3. Eingruppierungsordnung (Privatrechtliche Dienstverhältnisse) \_\_\_ 21

##### 3.6.4. Mustersozialplan für die EKM \_\_\_ 21

##### 3.6.5. Kirchliche Altersversorgung \_\_\_ 21

##### 3.6.6. Arbeitsschutzausschuss \_\_\_ 21

3.6.7. Arbeitsrechtsregelungsgesetz für den Bereich des Diakonischen Werks in Mitteldeutschland (ARRG DW-EKM)\_\_\_ 21

3.6.8. Mitarbeitervertretungsausführungsgesetz (MVG)\_\_\_ 22

3.6.9. Satzungsänderung Diakonie Mitteldeutschland e.V. \_\_\_ 22

3.6.10. Tarifänderungen \_\_\_ 22

3.7. Personalentwicklung \_\_\_ 22

3.7.1. Fortbildungsverordnung und Supervisionsverordnung \_\_\_ 22

3.7.2. Die Neuausrichtung der Mitarbeitendenjahresgespräche \_\_\_ 23

3.7.3. Kontaktsemester und Salutogenese \_\_\_ 23

3.7.4. Leitungs- und Führungsqualifikation \_\_\_ 24

3.7.5. Superintendentenwahlverfahren \_\_\_ 24

3.7.6. Die weitere Profilierung des Pastoralkollegs \_\_\_ 25

3.7.7. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Landeskirchenamt der EKM \_\_\_ 25

3.8. Musterdienstvereinbarung \_\_\_ 26

3.9. Die Ablösung der landeskirchlichen Projektstellen durch Pfarrstellen für besondere Aufgaben \_\_\_ 27

3.9.1. Logik und Umfang \_\_\_ 27

3.9.2. Fallgruppen und Verfahren \_\_\_ 28

3.9.3. Ein Konzept in Erprobung: Interimpfarrstellen \_\_\_ 28

3.10. Beendigung des aktiven Dienstes \_\_\_ 29

3.10.1. Zur Situation, dem Auftrag und der Arbeit der AG „Flankierende Maßnahmen“ \_\_\_ 29

3.10.2. Salutogenese \_\_\_ 30

3.10.3. Ein Konzept in Erprobung: Entsendungs- und Entlastungsdienst \_\_\_ 31

3.10.4. Ein zielgruppenspezifisches Angebot des Pastoralkollegs \_\_\_ 32

3.10.5. Einsatz von Ruheständlern für den Pfarrdienst \_\_\_ 32

3.10.6. Informationskatalog zu den letzten Dienstjahren \_\_\_ 32

3.11. Veränderungen des pfarramtlichen Berufsbilds \_\_\_ 33

3.11.1. Kirchenintern – am Beispiel des Lebens im Pfarrhaus \_\_\_ 33

3.11.2. In der Gesellschaft – am Beispiel des Prozesses gegen Pfarrer Lothar König \_\_\_ 33

4. Zu den Entwicklungen von Stellen und Finanzen \_\_\_ 35

---

4.1. Rahmenbedingungen für die Bestandserhebung und Planung \_\_\_ 35

4.2. Die Planungshorizonte der Kirchenkreise \_\_\_ 35

4.3. Die Analyse personalwirtschaftlicher Prozesse \_\_\_ 36

4.4. Personalstruktur \_\_\_ 38

4.4.1. Abgänge \_\_\_ 38

4.4.2. Entwicklungsprognosen hinsichtlich der Anzahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer \_\_\_ 39

4.4.3. Altersstruktur \_\_\_ 40

4.5. Die Flexibilisierung der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst \_\_\_ 40

## **1. Wahrnehmungen zu Problemen und Herausforderungen für die Personalarbeit der EKM**

---

### **1.1. Persönliche Eindrücke**

Seit meinem Dienstantritt im Sommer 2012 besuche ich die Konvente der Kirchenkreise unserer Landeskirche. Überall begegnet mir ein ähnliches Bild. Überall beobachte ich eine erhebliche Frustration über fortwährende Strukturveränderungen, die zu immer größer werdenden Dienstbereichen führten, und von enttäuschten Erwartungen an die Landeskirche, die wenig Rückenhalt zu bieten scheint und durch Eingriffe in die Finanzströme und deren Reform die ohnehin schon problematische Situation für Gemeinden und Hauptberufliche verschärft. Ich kann in dieser Stimmung wenig Unterschiede zwischen den Kirchenkreisen der ehemaligen Kirchenprovinz und der ehemaligen Thüringischen Kirche ausmachen. Es sind hier wie da die gleichen Themen, die gleichen Probleme und die gleichen enttäuschten Erwartungen. Geradezu jedes Mal begegnet mir aber auch ein weiteres Phänomen: In der Konventspause kommen Pfarrerinnen und Pfarrer auf mich zu, geben mir zu verstehen, dass sie das Lamento nicht mehr hören können, der Pfarrberuf sei doch immer noch einer der attraktivsten Berufe überhaupt, und mehrere sagten mir, falls ich mal jemanden suche, der Theologiestudenten erzähle, was das für ein schöner Beruf sei, dann dürfe ich ruhig auf sie zukommen.

Tatsächlich aber hat sich die Zahl der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst auf dem Gebiet der heutigen mitteldeutschen Kirche seit dem Ende der DDR nahezu halbiert. Und dies in unterschiedlicher Intensität: Es gibt viele Pfarrbereiche, in den noch in einer gut erinnerbaren Vergangenheit drei Pfarrer tätig waren. Auch Dienstumfang und Aktionsradius von Gemeindepädagogen und Kantoren haben sich erheblich erweitert; an die Stelle lokal zugeordneter Dienstbereiche sind häufig regionale Beauftragungen getreten, die Präsenz für ganze Landstriche hat die exklusive Zuwendung zu einem Ort abgelöst. Natürlich wissen alle Beteiligte, dass eine Person nicht so viel leisten kann wie eben noch mehrere. Aber das führt zu einer Stimmung, die ich am Beispiel eines Gemeindepfarrers als ein Nervositätsdreieck beschreiben möchte:

1. Die Kirchengemeinde: Sie ist nervös, weil sie weiß, dass sie sich von ihren traditionellen Erwartungen an ihren Pfarrer ganz oder teilweise verabschieden muss. Aber immer, wenn das Bündel der pfarramtlichen Tätigkeiten neu aufgeschnürt wird, sei es aus Gründen der Erstellung einer Dienstbeschreibung oder der Wiederbesetzung ihrer freigewordenen Pfarrstelle, trägt sie, auch um sich gegen die Ansprüche der anderen Gemeinden im Pfarrbereich zu behaupten, ihr Wissen um den kompletten Erwartungskatalog an ehemals mehrere Pfarrer wieder ein.

2. Der Pfarrer: Auch er hat Ansprüche an seine Arbeit, möchte seinen Gemeinden ein guter Pfarrer sein und wird im Gespräch mit den Ältesten die Ausrichtung und Schwerpunkte seines Dienstes vereinbaren wollen. Dann wird er schnell merken, dass das, was sich die Gemeinden von ihm wünschen, nicht zu leisten ist, und je nach Charakter wird er dieses zwangsläufig daraus resultierende Überforderungsgefühl mit sich selbst ausmachen – dann ist er Burnout-gefährdet – oder er wird sich gegenüber den Ansprüchen und Erwartungen seiner Gemeinden abgrenzen – dann droht möglicherweise Streit; und die meisten Konflikte zwischen Kirchengemeinden und ihren Pfarrern haben irgendwann genau dort ihren Anfang genommen.

3. Auch der Kirchenkreis ist nervös. Er ist für die Verteilung der Pfarrstellen und der Personen verantwortlich und weiß, dass die Decke, die über den Kirchenkreis auszubreiten ist, immer kürzer wird. In den Kirchenkreisgremien läuft latent Streit oder Frustration mit, denn sie setzen sich ja aus Ältesten aus einzelnen Gemeinden zusammen, die ihre Nervosität aus ihren Gemeindegemeinderäten mitbringen. Jede Seite in diesem Dreieck ist nervös, und die Nervosität führt zu einem ungesunden Klima in unserer Kirche. Ein Ausweg wäre, alle drei Nervositätspartner würden erkennen, dass sie alle unter dem gleichen Problem leiden: nämlich zu wissen, dass das, was sie sich wünschen, nicht möglich ist. Sie würden merken, dass sie darin einig sind. Erst dann könnten sie beginnen, sich miteinander auszutauschen, welche Möglichkeiten bestehen, um in der Gegenwart, die so ist wie sie ist, Kirche zu gestalten.

Auch unsere Landesbischöfin zeichnete in ihrem Bericht „... sondern die zukünftige suchen wir“ vor der Landessynode im Frühjahr 2013 ein ungeschminktes Bild von den Problemen der Pfarrerschaft und erzählte in beeindruckenden Beispielen, wie Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Unzufriedenheit artikulieren.

Unsere Kirchenzeitung „Glaube und Heimat“ hat am 27.05.2013 einen Artikel *Neue Pfarrer braucht das Land* veröffentlicht, woraufhin unter mehreren Reaktionen ein Leserbrief-Verfasser wie folgt reagiert: *Die Belastung der immer weniger Mitarbeiter steigt enorm, führt zu Unzufriedenheit und zu Frust und lässt das Pfarrerbild zunehmend verkommen, sodass schon gestandene Leute guten Gewissens keine Empfehlung für den Pfarrberuf mehr geben können. Das ist der Erfolg unserer Personalpolitik, die seit Jahren falsch ist. [...] Pfarrer mutieren mehr und mehr zu Managern und Wegelagerern. Das muss frustrieren und die Alarmglocken schrillen lassen. Ich fürchte nur, man wird sie überhören...* Während dieser Leserbriefschreiber mehr Pfarrstellen fordert, empfiehlt ein anderer in der gleichen Ausgabe die Einstellung von Kirchmeistern, welche die Pfarrer in Verwaltungsdingen entlasten sollen. Aber wer soll den auf die eine oder die andere Weise notwendigen Stellenaufwuchs bezahlen?

## **1.2. Veränderungen in den Arbeitsbedingungen des Personaldezernats**

Der Dienstbeginn am Standort Erfurt ging einher mit Personalreduzierungen und Neustrukturierungen im Dezernat Personal (Fusion der Bereiche Ausbildung und Personalentwicklung, Veränderung der Bereiche Dienst- und Arbeitsrecht, Neubildung des Referates Personaleinsatz). In der Folge wurden sehr viele Aufgaben neu zugeordnet und übernommen. Die Abgabe von Aufgaben dagegen war nur in geringem Umfang möglich. Eine erhebliche Belastung ergab sich durch die Veränderung wesentlicher gesetzlicher Grundlagen, mit denen im Personaldezernat gearbeitet wird bzw. die auf seine Arbeit direkte Auswirkungen haben.

### **1. Beispiel: Pfarrdienstgesetz der EKD**

Intern bedeutete dies einen zusätzlichen Arbeitsaufwand (Umstellung der Begrifflichkeiten, Prozesse, Verfahren, Schreiben, Urkunden, teilweise Neustrukturierung). In der Folge der Einführung des Pfarrdienstgesetzes ergaben sich neue Anforderungen, die umzusetzen waren:

- ◆ Erstellung einer Dienstordnung, verpflichtend für Teil- und Entsendungsdienst
- ◆ Einführung der neuen Form der Beauftragung, mit einem erheblichen Mehraufwand aufgrund der kurzen Beauftragungszeiträume und der daraus resultierenden häufigeren Veränderungen
- ◆ Einführung und Anwendung des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der EKD

Extern ergab sich aus der Einführung des Pfarrdienstgesetzes ein höherer Beratungs- und Abstimmungsbedarf der Personalverantwortlichen in der Landeskirche, den Kirchenkreisen und Kreiskirchenämtern.

### **2. Beispiel: Finanzgesetz und Stellenüberleitungsgesetz der EKM**

In der Folge ihrer Einführung sind in den Kirchenkreisen weiterreichende Strukturüberlegungen erfolgt. Hier hat das Personaldezernat intensiv Beratung geleistet, insbesondere im thüringischen Bereich, wo das neue Finanzgesetz zu erheblichen Veränderungen in der Aufgabenzuweisung an die Kirchenkreise geführt hat.

### **3. Beispiel: Mustersozialplan und Eingruppierungsordnung privatrechtlicher Beschäftigter**

Mit Abschluss des Mustersozialplans ergab sich ebenso ein erhöhter Beratungsbedarf in Bezug auf Strukturanpassungsmaßnahmen hinsichtlich der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse in der kreiskirchlichen oder kirchengemeindlichen Ebene. Zu erwartende Maßnahmen werden hier durch das Personaldezernat beratend begleitet. Ebenso von großer Bedeutung waren die Veränderungen im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Eingruppierungsordnung und den sich daran anschließenden

Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Hier entstand ebenfalls vor allem im Bereich der Personaladministration in den Kreiskirchenämtern der EKM ein erhöhter Beratungsbedarf.

Dazu kommen viele weitere größere und kleinere Veränderungen, beispielsweise im Blick auf das (geänderte) Bundes-Beamtenversorgungsgesetz, das einen Rechtsanspruch auf Auskunft normiert; hiermit verbunden war ein ungebrochen deutlicher Aufwuchs von Anfragen von Pfarrerinnen und Pfarrern in Bezug auf eine Vorabberechnung ihrer künftigen Ruhestandsversorgung.

Das Personaldezernat mit allen seinen Mitarbeitenden hat sich den Herausforderungen, die sich aus den neuen Rechtssetzungen ergeben, gestellt, hat tatkräftig an der Rechtsvereinheitlichung unserer Landeskirche mitgewirkt und sie für den Personalbereich verantwortet und die damit verbundenen Abstimmungen mit Gremien und Personen in Kreiskirchenämtern, Kirchenkreisen und Kirchengemeinden gesucht und Kommunikation und Beratung angeboten.

Für das Miteinander in den alltäglichen Arbeitsvollzügen, für allen Fleiß, allen Kräfteinsatz, oft über eine übliche Arbeitsbelastung hinaus, bin ich allen Mitarbeitenden im Personaldezernat zu großem Dank verpflichtet und danke ich hiermit.

## **2. Neujustierung und Optimierung der Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen als notwendige Aufgabe nach dem Zusammenschluss zweier Kirchen**

---

### **2.1. Für eine neue Kultur der Zusammenarbeit zwischen den Ebenen der Landeskirche und der Kirchenkreise**

Hinsichtlich der Hauptberuflichen im Verkündigungsdienst sehen die Verfassung und die weiteren Ordnungen unserer Landeskirche eine geteilte, besser: gemeinsame Personalverantwortung der landeskirchlichen und der mittleren Ebene vor. Damit eine gemeinsame Personalverantwortung gelingen kann, ist sowohl eine Klärung hinsichtlich der jeweiligen Zuständigkeiten als auch eine Verständigung hinsichtlich der je einzelnen Verfahrenswege erforderlich. All dem aber muss ein Gespräch über die Ziele der Personalarbeit und die Entwicklung einer gemeinsamen Kultur der Zusammenarbeit der Ebenen vorauslaufen.

Beide Teilkirchen gingen hinsichtlich der Zuordnung der Zuständigkeiten und Gestaltung der Verfahrenswege bislang eigene Wege. Es bedurfte also, und teils bedarf es auch noch, der Klärung, wie die jeweiligen Funktionen der Kirchenkreise, der Kreiskirchenämter, der Personalabteilung des Präsidialdezernats und des Personaldezernats landeskirchenweit einheitlich, und einheitlich heißt: verlässlich und rechtssicher, und darum eben neu beschrieben werden können, wie die Einbindung der weiteren Akteure – Kirchengemeinden, Pfarr- und Mitarbeitervertretungen sowie auch die einzelnen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst selbst – in ausreichendem Maße erfolgen kann. Diesem Klärungsprozess kommt zupass, dass es in den beiden Teilkirchen und unter den personalverantwortenden Akteuren ein Einverständnis über die Ziele der Personalarbeit sowie ein Bedürfnis der institutionellen Klärung des vorfindlichen uneinheitlichen Wirkens gibt.

Dennoch bedarf die Bearbeitung dieser Aufgabe einer Gesprächskultur, die alle Partner umfassend einbezieht, deren Erfahrungen und Kompetenzen in Anspruch nimmt, in der Schrittfolge der einzelnen Prozesse und in der Beschreibung von Teilergebnissen transparent und nachvollziehbar ist und so zu gemeinsam verantworteten und gemeinsam umzusetzenden Ergebnissen führt.

Ein wichtiges Ereignis auf diesem Weg war der Superintendentenkonvent am 10./11.02.2013. Dessen Schwerpunktthema war die „Zusammenarbeit von mittlerer Ebene und Landeskirchenamt am Beispiel von wichtigen Themen aus dem Bereich Personal“. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personaldezernats stellten mit verschiedenen Methoden folgende exemplarische Themen vor und bearbeiteten sie gemeinsam mit dem Superintendentenkonvent:

1. Auf der Suche nach neuen Mitarbeitern – was im Bewerbungsverfahren alles passieren kann
2. Was tun bei Personalproblemen – Konflikte auf und unter'm Teppich
3. Struktur (Verfahren und Kriterien): Schöner neuer Stellenplan – Veränderungen von Pfarrstellen und ihre Folgen
4. Sorgenkind Entsendungsdienst – vom Notnagel zur Zukunftsinvestition
5. Personalentwicklung am Anfang, in der Mitte und am Ende des Dienstes
6. „Mir hört ja doch wieder keiner zu.“ – Mitarbeitendenjahresgespräche

Innerhalb eines Auswertungstags und in weiteren Dienstberatungen berieten wir im Personaldezernat umfassend die Ergebnisse des Superintendentenkonvents, haben Themen und Problemstellungen erfasst und systematisiert, haben Arbeitsaufträge übernommen und mit Fristen versehen. Wir trugen zunächst unsere Beobachtungen zu einer qualitativen Veränderung in der Zusammenarbeit mit der mittleren Ebene zusammen und stellten fest, dass während des Superintendentenkonvents ganz offenkundig die Gesprächspartnerschaft zwischen Landeskirchenamt und Kirchenkreisen gestärkt worden ist. Wir erlebten in der unmittelbaren Folgezeit auf der Seite der Kirchenkreise und Kreiskirchenämter mehr

Ehrlichkeit im Blick auf Verfahrensunsicherheiten und aktuelle Probleme. Wir gewannen mehr Möglichkeiten, miteinander Horizonte und Spielräume zu erkunden.

Alsdann haben wir aus den Gesprächsergebnissen des Superintendentenkonventes 40 Themen bzw. Themenkomplexe beschrieben, die in den Aufgabenbereich des Landeskirchenamtes fallen. Diese haben wir nach ihrer Dringlichkeit geordnet und im Personaldezernat abgearbeitet. Zudem entwickelten wir eine Struktur, in welcher weitere Themen zum Teil dezernats- und zum Teil landeskirchenamtsübergreifend in die Arbeit von Arbeitsgruppen eingespeist bzw. in speziellen Arbeitsgruppen bearbeitet werden.

Auch im Dezernat hat es im Ergebnis des Superintendentenkonvents einen Aufwuchs an Situationsbezogenheit und eine Veränderung in der Kultur der Problem- und Themenbearbeitung gegeben. In Dienstberatungen und weiteren dezernatsinternen Absprachen finden die Anliegen der Kirchenkreise stärkere Berücksichtigung.

## **2.2. Projekte und Arbeitsgruppen als Formen der dezernats- und landeskirchenamtsübergreifenden Zusammenarbeit**

Im Personaldezernat haben wir seither Arbeitsformen kultiviert, die der Herausforderung der gemeinsamen Personalverantwortung Rechnung tragen und Akteure außerhalb des Personaldezernats einbeziehen. Folgende Beispiele seien genannt:

### **1. Beispiel: Arbeitsgruppe „Musterdienstvereinbarung“**

Seit März 2012 arbeitete eine vom Kollegium eingesetzte Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern des Landeskirchenamtes, des Pastoralkollegs, aus Superintendenten, einem Schulbeauftragten, einem Pfarrvertreter und einem ordinierten Gemeindepädagogen zusammensetzte, an der Erstellung einer Musterdienstbeschreibung. Wir stellten fest, wie wichtig und notwendig es war, die im Prozess der Erstellung einer Dienstbeschreibung potentiell Beteiligten in den Prozess der Entwicklung einzubeziehen. Nur so konnte es gelingen, die in diesem Bereich bereits gesammelten Erfahrungen zu nutzen, um späteren wesentlichen Änderungsbedarf zu vermeiden.

(Ergebnisse siehe Seite 26)

### **2. Beispiel: Arbeitsgruppe „Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung“**

Mit der Einführung des Finanzgesetzes vom 19. März 2011 und der Ausführungsbestimmungen zum Finanzgesetz vom 2. Juli 2011 sind weitreichende Kompetenzen zur Stellen-, Personal- und Finanzplanung an die Kirchenkreise übertragen worden. In der Folge ist eine Neustrukturierung der Planungen auf landeskirchlicher Ebene vonnöten, die fortan nicht mehr ohne den Rekurs auf die Planungsszenarien der Kirchenkreise auskommt. Aus diesem Grund hat das Personaldezernat zum 17. Oktober 2012 eine dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe „Mittelfristige Stellen- und Personalplanung“ zusammengerufen, bestehend aus Vertretern der Referate A2, F2, G2, P1 und P2. Ziel dieser Arbeitsgruppe war, die Abfrage kreiskirchlicher Stellen- und Personalplanung über einen einheitlichen, und wiederum heißt einheitlich hier: einem verlässlichen und rechtssicheren Abfragemodus zum Ziel einer landeskirchenweiten Verwertbarkeit zu entwickeln und eine Struktur für die Genehmigung von kreiskirchlichen Stellenplänen gemäß Finanzgesetz zu entwickeln.

(Ergebnisse siehe Seiten 16, 35-36)

### **3. Beispiel: Arbeitsgruppe „Flankierende Maßnahmen zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr“**

Die Arbeitsgruppe, zu der Vertreter des Personaldezernates die Pfarrvertretung, die Vertretung der ordinierten Gemeindepädagogen, einen Vertreter der Pröpste, des Pastoralkollegs und mehrere Vertre-

ter der mittleren Ebene eingeladen hatte (und die, wie sich zeigte, zu großem Teil aus von der Regelung Betroffenen bestand) hat sich mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Entlastung von Pfarrern und Pfarrerninnen auseinandergesetzt. In der Landeskirche bereits vorhandene Instrumentarien und Maßnahmen wurden erhoben und in Beziehung zueinander gesetzt, Erfahrungen aus anderen Landeskirchen eingebracht, mit dem Entlastungsdienst ein neues Instrument entwickelt und eine Handreichung „Älterwerden im Pfarrberuf“ angeregt.

(Ergebnisse siehe Seiten 29-33)

#### 4. Beispiel: Projekt „Personalprozesse und Personalinformationssystem (Analyse, Modellierung und Dokumentation personalwirtschaftlicher Prozesse / Auswahl eines einheitlichen Personalinformationssystems)“

Federführend im Personaldezernat wurde ein Projekt mit dem Ziel der Analyse personalwirtschaftlicher Prozesse und der Einführung eines neuen einheitlichen Personalinformationssystems begonnen. Sowohl in der Projektleitungsgruppe als auch im Projektteam arbeiten Vertreter aus allen Referaten des Personaldezernats mit weiteren Vertretern des Landeskirchenamts (aus dem Finanzreferat, dem Referat Planung und Steuerung, dem Personalreferat des Präsidialdezernats, der IT), der Kreiskirchenämter sowie der Superintendenten, unterstützt von externen Beratern, zusammen.

Mit der Zusammenführung der beiden Landeskirchen sind unterschiedliche Strukturen in der Personalverwaltung aufeinander gestoßen. Nachdem es gelungen ist, nahezu alle personalbezogenen Gesetze und Verordnungen zu vereinheitlichen, ist auffällig, dass nach wie vor die personalwirtschaftlichen Prozesse von Kirchenkreis zu Kirchenkreis sehr unterschiedlich gehandhabt werden. Nur mit einheitlichen Prozessen können allerdings die gebotenen Standards einer modernen Personalverwaltung gewährleistet werden. Ziel des Projekts ist daher, die bestehenden personalwirtschaftlichen Prozesse innerhalb der EKM zu analysieren und zu optimieren. Mit Hilfe der Ergebnisse der Prozessanalyse soll ein neues computergestütztes Personalinformationssystem entwickelt werden, mit dem eine standardisierte Personalsachbearbeitung in allen Ebenen ermöglicht wird.

(Ergebnisse siehe Seiten 36-37)

Darüber hinaus sind Mitarbeitende des Personaldezernats in weitere dezernatsübergreifende Arbeits- und Entscheidungszusammenhänge eingebunden, beispielhaft sei hier das Projekt „Gemeindepädagogischer Dienst“ genannt, welches sich in umfassender Weise den Berufsbildern und den Ausbildungsgängen des gemeindepädagogischen Berufs widmet und unter der Federführung des Bildungsdezernats arbeitet.

### **2.3. Das Extranet als eine neue Form der Kommunikation**

Es geht um das anspruchsvolle Vorhaben, in der EKM als einer flächenmäßig großen Kirche ein Gespräch über die kirchlichen Berufsbilder, die Zukunft des hauptberuflichen Verkündigungsdienstes und konkrete Fragen in der Gestaltung der Dienste ernst zu nehmen. Natürlich werden wir weiterhin unseren Schwerpunkt auf ein persönliches Gespräch legen, werden zu Arbeitsgruppen, Konsultationstagen und ähnlichem einladen, werden zu Kirchenkreis- und Ephorenkonventen, Stellenplan- und Strukturausschüssen der Kirchenkreise, zu Personalgesprächen fahren. Hinzu gekommen ist aber ein weiteres: Wir haben im Extranet der Landeskirche ein Portal eröffnet, das ein Forum für Diskussion, Austausch und kollegiale Beratung werden könnte und das überdies Funktionen eines Serviceportals für hauptberufliche Mitarbeitende übernehmen könnte. Bei der Diskussion um eine Handreichung zur Dienstvereinbarung ist das Medium schon intensiv und ertragreich genutzt worden. Mit der Form eines solchen „Internet-Konvents“ könnte das geschwisterliche Miteinander unserer Landeskirche gewinnen, und möglicherweise wäre dies auch ein bescheidener Beitrag dafür, dass unsere neue EKM ein eigenes Gesicht erhält.

**1. Herausforderung:**

**Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland ist eine Kirche mit neuem Gesicht, auch als Dienstgeber für die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst.**

Das Vertrauen der Dienstnehmer in ihre Landeskirche wird in dem Maße wachsen, wie

⇒ sich Verfahren und Routinen im Umgang mit der neuen Personalgesetzgebung entwickeln, damit Vertrauen und Rechtssicherheit wachsen und die Chancen und Freiräume genauso wie die Rahmenseetzungen und Begrenzungen jedes Gesetzes ergründet und zu praktizieren erlernt werden,

⇒ landeskirchliche und kreiskirchliche Ebene, welche die Personalverantwortung der Landeskirche gemeinsam wahrnehmen, ein gemeinsames Verständnis von Personalverantwortung und der dazugehörigen Prozesse entwickeln, vertrauensvoll, verlässlich und verantwortlich miteinander kommunizieren und kooperieren,

⇒ über verschiedenste Kontakte zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite Ansprechbarkeit, Erreichbarkeit und Vertrauen entsteht.

### **3. Tätigkeitsbericht zur Personalarbeit**

---

#### **3.1. Ausbildung**

##### **3.1.1. Theologiestudierendenarbeit**

Zurzeit stehen 134 Studierende auf der Studierendenliste der EKM. 15 Studierende wurden im Jahr 2014 neu aufgenommen. In den letzten beiden Jahren war festzustellen, dass die Studierenden erst spät die Aufnahme auf die Landesliste beantragen. Dies ist ein EKD-weit zu beobachtender Trend, der auch verdeutlicht, dass Studierende sich ihren späteren Einsatzort noch sehr lange offen halten möchten. Dennoch ist die Zahl der Studierenden, die in den Pfarrdienst der EKM zu kommen anstreben, trotz starker Examensjahrgänge konstant geblieben. Aufgrund der demographischen Entwicklung bleibt die Nachwuchsgewinnung eine Herausforderung und Kernaufgabe für alle Mitarbeitenden der EKM.

Ein Konventsrat, der jährlich neu aus diesem Kreis gewählt wird, pflegt die Kontakte mit dem Ausbildungsreferat. Eine dreitägige, von der Landeskirche finanzierte und unterstützte Studierendentagung greift thematische Schwerpunkte der Studierendenbegleitung auf.

Die vier Studienhäuser (in Jena das Karl-von-Hase-Haus, in Halle das Evangelische Konvikt, das Reformierte Convict und das Schlesische Konvikt) haben für die EKM, aber auch für die Studierenden der Theologischen Fakultäten eine besondere Bedeutung. Zum einen bieten sie den Bewohnern und Bewohnerinnen gute Bedingungen zum Wohnen und Studieren zu fairen Preisen. Aber insbesondere wegen ihrer geistlichen und spirituellen Konzeptionen und des gelungenen Zusammenwirkens zwischen den Theologischen Fakultäten und der Landeskirche konnten die Studienhäuser dazu beitragen, dass Kirche inmitten des universitären Alltags ihrem Auftrag und ihrer Verantwortung für das akademische Studium mit einem Ort der Gastfreundschaft, der Begegnung und der Kultur gerecht werden kann.

Das Referat Ausbildung und Personalentwicklung begleitet die Gemeindepraktika durch Teilnahme an den Seminaren der Universitäten, Pflege einer Mentorenliste für die Orte und Spezifikationen der Praktika und mit einem finanziellen Zuschuss in Höhe von 250 €. Fakultative Praktika z.B. im Bereich der Sonderseelsorge und der Diakonie werden finanziell mit bis zu 400 € unterstützt. Studierenden der Landesliste der EKM wird ein jährliches Büchergeld in Höhe von 60 € zur Verfügung gestellt. Nach Haushaltslage werden auch Studienreisen, Auslandssemester, die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und ggf. auch Supervisionen finanziell unterstützt.

##### **3.1.2. Werbung für den Pfarrberuf**

Seit Jahresbeginn ist eine vom Ausbildungsreferat der EKM in Zusammenarbeit mit Theologiestudierenden gestaltete Website zum Studium der Evangelischen Theologie und des Studiums Theologie-Lehramt online. Unter [www.theologiestudium-ekm.de](http://www.theologiestudium-ekm.de) kann man sich über die Inhalte des Studiums und die weiteren Berufsmöglichkeiten bei der EKM informieren.

Um vor allem Jugendliche auf diese Informationsseite aufmerksam zu machen, haben wir Bleistifte mit dem Link für diese Internetseite bedrucken lassen. Diese Stifte wurden über die Schulbeauftragten unserer Landeskirche an die Religionslehrerinnen und Religionslehrer verteilt, die auf dem Gebiet der EKM Religionsunterricht in den Klassen 8-12 erteilen. Für die Religionslehrerinnen und Religionslehrer besteht somit die Möglichkeit, in einer Unterrichtseinheit über das Studium zu informieren und dabei die Bleistifte und die Informationen der Website zu nutzen. Derzeit Studierende der Theologie in Halle und Jena haben sich auch bereit erklärt, als Ansprechpartner in eine Religionsstunde zu kommen.

Die Theologische Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg bietet Schülerinnen und Schülern, die sich für ein Theologiestudium (Pfarramt, Lehramt) interessieren, ein ein- bis mehrtägiges „Schnupperstudium“ an.

„Rent a Prof“ ist ein Angebot der Theologischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Professorinnen und Professoren kommen an die Schulen und erzählen von Forschung und Lehre an der Universität.

Im Auftrag der Ausbildungsreferentenkonferenz der EKD wird in einer Projektgruppe in Zusammenarbeit mit Werbeagenturen eine Kommunikationsstrategie zur Nachwuchsgewinnung von Pfarrerinnen und Pfarrern erarbeitet.

### **3.1.3. Erarbeitung von einheitlichen kirchlichen Prüfungsordnungen für das Erste Theologische und das Zweite Theologische und Gemeindepädagogische Examen in der EKM**

Im Rahmen der Umsetzung des Bologna-Prozesses und der damit verbundenen Modularisierung des Studienganges Evangelische Theologie war eine Neuordnung für die Erste Theologische Prüfung in der EKM notwendig geworden. In einem ausführlichen Verständigungsprozess gelang es, die bislang unterschiedlichen Studien- und Prüfungsordnungen der Theologischen Fakultäten in Jena und in Halle (in zwei Bundesländern) nach Maßgabe der jeweils geltenden Rechtsgrundlagen und vorhandenen Traditionen in eine gemeinsame Ordnung zu überführen und die örtlichen Prüfungsvoraussetzungen, -anforderungen und -leistungen hinsichtlich ihrer Qualität und Quantität vergleichbar zu machen. Dazu setzt nun die neue Prüfungsordnung die zwischen den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, dem Evangelisch-Theologischen Fakultätentag und der Kultusministerkonferenz vereinbarten Rahmenbedingungen im Sinne einer kooperativen Personalpolitik innerhalb des Bundesgebietes um.

Die Neukonzeptionierung der zweiten Ausbildungsphase (Vorbereitungsdienst) innerhalb des Ausbildungsverbundes von vier Landeskirchen (EKBO, Sachsen, Anhalt, EKM) an den Lernorten Predigerseminar in Wittenberg, Regionale Studienleitung in Neudietendorf, Pädagogisch-Theologisches Institut in Drübeck, Schulen und Gemeinden in der EKM kam mit dem 2012 in Kraft gesetzten Rahmenausbildungsplan, der Rahmenausbildungsordnung, dem Pfarrausbildungsgesetz und im Dezember 2013 verabschiedeten Prüfungsordnung für die Zweite Theologische und Zweite Gemeindepädagogische Prüfung zum Abschluss. Damit sind nun innerhalb des Ausbildungsverbundes der vier östlichen Landeskirchen für den Vorbereitungsdienst einheitliche Standards, Modalitäten und Anforderungen geschaffen worden.

### **3.1.4. Gemeindepädagogische Ausbildungen**

Umfang und Ausrichtung der gemeindepädagogischen Ausbildungen haben erstens den veränderten Rahmenbedingungen des gemeindepädagogischen Berufsfelds in der EKM und zweitens der veränderten Ausbildungslandschaft nach der Bologna-Reform Rechnung zu tragen.

Zum ersten: Deutlich ist, dass der gemeindepädagogische Dienst in der EKM als Ganzes einer neuen konzeptionellen Ausrichtung bedarf. Die bisher vorgenommenen strukturellen Anpassungsmaßnahmen (z.B. Musterdienstvereinbarung oder Kreisreferentenverordnung) beheben zwar konkrete Probleme, das grundsätzliche Nachdenken über Inhalte und Formen des gemeindepädagogischen Dienstes aber muss weitergehen. In diesem Wissen beteiligt sich das Personaldezernat am Projekt des Bildungsdezernats „Gemeindepädagogischer Dienst“.

Zum zweiten: Die Ausbildungen für den gemeindepädagogischen Dienst für die EKM gliedern sich zzt. in drei Bereiche mit den zugeordneten Abschlüssen: Gemeindepädagogik (FS), Gemeindepädagogik

(FH) und das Diplom/den Master Gemeindepädagogik als Zugangsvoraussetzung für den Gemeindepädagogischen Vorbereitungsdienst. Die Beschlüsse von Bologna (1999) und Kopenhagen (2002) verändern die Architektur der europäischen Bildungssysteme. So steht auch die EKM vor der Aufgabe, ihre gemeindepädagogischen Berufsbilder, Bildungsabschlüsse und Bildungswege bezüglich ihrer Qualifikationen und Kompetenzen vergleichbar, durchlässig und im Sinne einer kooperativen Personal- und Bildungspolitik innerhalb der EKD anschlussfähig zu gestalten. Die Landeskirche steht vor der Herausforderung, in diesem Umbauprozess, der durch die o.g. äußeren und inneren Faktoren notwendig geworden ist, nach angepassten Ausbildungsmöglichkeiten für eine wirksame Personalentwicklung und Stellenplanung im gemeindepädagogischen Dienst zu suchen.

Das Personaldezernat ist innerhalb des Kollegiums des Landeskirchenamts zuständig für die gemeindepädagogische Ausbildung, die zum gemeindepädagogischen Vorbereitungsdienst und somit zum ordinierten gemeindepädagogischen Dienst führt. Dieser Studiengang wird zzt. an der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) angeboten, die sich in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) befindet. Das Personaldezernat führt gerade intensive Verhandlungen mit dem Berliner Konsistorium über die Zukunft dieses Studiengangs, der im Rahmen der Umstellung auf Bachelor und Master im Studiengang „Leitung, Bildung, Diversität“ aufgegangen ist. Ziel der Verhandlungen ist neben der grundsätzlichen Verständigung über das Leitbild ordinerter Gemeindepädagogik eine Klärung der für einen gemeindepädagogischen Abschluss notwendigen Ausbildungsinhalte und Rahmenbedingungen.

### **3.1.5. Kirchenmusikalische Ausbildung**

Mit der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik in Halle an der Saale (EHK) hat die EKM eine profilierte Ausbildungsstätte für den kirchenmusikalischen Dienst. Nach den Veränderungen in der ostdeutschen Landschaft kirchlicher Ausbildungen ist die EHK die einzige Hochschule in der Trägerschaft der EKM. Die EHK ist eine von fünf kirchlichen Hochschulen für Kirchenmusik in der EKD. Mit 70 Studienplätzen ist sie die größte dieser Einrichtungen.

Die Umstellung der kirchenmusikalischen Ausbildung auf Bachelor und Master ist abgeschlossen, die Akkreditierung der modularisierten Studiengänge erfolgt zzt. Neben dem Bachelor- und Masterstudium Kirchenmusik und Aufbaustudiengängen in Künstlerischem Orgelspiel, Chor- und Orchesterleitung sowie Konzert- und Oratorien Gesang bietet die EHK auch einen Kombistudiengang Bachelor Kirchenmusik / Lehramt Musik an Gymnasien an. Mit diesem Studiengang könnte es gelingen, kirchenmusikalische Teilanstellung – vor allem in ländlichen Bereichen – mit der Erteilung von schulischem Musikunterricht zu verbinden.

Die zum Unterhalt der Hochschule erforderlichen Kosten werden gemeinsam von der EKM und dem Land Sachsen-Anhalt getragen. Ein Zuschuss der EKD unterstützt die EKM bei der Aufbringung der Eigenmittel. Das Land Sachsen-Anhalt beteiligt sich mit einem seit 2003 konstanten Zuschuss am Betrieb der EHK. Zuletzt wurden hierfür Zuwendungsverträge mit einer Laufzeit von jeweils zwei Jahren geschlossen.

Allerdings hat – mit dem Ziel substantieller Einsparungen im Landeshaushalt – die Landesregierung auch Reduzierungen der Hochschulfinanzen diskutiert. Dabei geriet wiederholt der Zuwendungsbetrag für die EHK in die Diskussion. Durch Verhandlungen des Personaldezernats mit dem Land Sachsen-Anhalt konnte eine Reduzierung des Betrages bislang abgewendet werden. Mit dem Ziel einer zukunftssicheren finanziellen Absicherung der EHK hat der Landeskirchenrat in diesem Jahr eine Stiftung zur Förderung der Hochschule für Kirchenmusik gegründet, die es dem Land Sachsen-Anhalt ermöglichen soll, ihre jährlichen Verpflichtungen durch Zustiftung zu reduzieren oder ganz abzulösen.

Als einen attraktiven Wohn- und Studienort an der EHK hat sich – im Gebäude der vormaligen Kirchenmusikschule – das Schlesische Konvikt entwickelt. Mit zwei Üborgeln im Haus und Klavieren in den Studentenzimmern bietet es gerade für Studierende der Kirchenmusik hervorragende Bedingungen.

## **2. Herausforderung:**

**Es muss uns gelingen, auch künftig die Stellen im Verkündigungsdienst mit Personen zu besetzen, die intellektuell und emotional begabt und gut ausgebildet sind.**

⇒ Die Werbung für die kirchlichen Berufe – im Pfarrdienst, im gemeindepädagogischen Dienst und im kirchenmusikalischen Dienst – ist eine Aufgabe der ganzen Kirche. Nicht allein in den Familien, sondern auch in der kirchlichen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien sowie auch im schulischen Religionsunterricht wächst die Motivation der Heranwachsenden, einen kirchlichen Beruf zu ergreifen. Eine besondere Verantwortung dabei kommt den Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst selbst zu. Wer seinen Beruf gern ausübt, wird auch Jugendliche zum Ergreifen dieses Berufs einladen können.

⇒ Eine kirchliche Ausbildungslandschaft von hoher Qualität und Attraktivität lädt am besten zur Ausbildung ein. Die kirchlichen Ausbildungen sind dabei eingebettet in die Logik und Struktur der Studiengänge einerseits der Gliedkirchen der EKD, andererseits der nach der Bologna-Reform neu gefassten Ausbildungslandschaft Deutschlands. Damit stand und steht die EKM vor der Aufgabe, die von ihr getragenen oder mitverantworteten Studiengänge als vergleichbar, durchlässig und anschlussfähig zu entwickeln.

⇒ Auch in der theologischen Ausbildung ist die EKM verlässlicher Kooperationspartner der Theologischen Fakultäten in Halle und Jena hinsichtlich der Praktika und Examina. Durch die unterstützende Begleitung der evangelischen Studienhäuser in Halle und Jena leistet sie ihren Beitrag für ein attraktives Theologiestudium.

## **3. Herausforderung:**

**Es bedarf einer gemeinsamen Klärung in der Landeskirche, in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, welche Ausbildungen wir künftig für unsere kirchlichen Berufe brauchen und welchen Anforderungen die Ausbildungsgänge genügen sollen.**

⇒ Eine dauerhafte und notwendig ebenenübergreifende Aufgabe bleibt die Debatte über die Bilder kirchlicher Berufe in der EKM. Erst aus einer geklärten Zielbestimmung der Arbeit des Verkündigungsdienstes ergeben sich Anforderungen hinsichtlich der Inhalte und Strukturen der zu ihnen hinführenden Studien- und Ausbildungsgänge.

⇒ Die Ausbildungsstätten sind gebeten, sich aktiv mit den Tätigkeitsbedingungen ihrer Absolventen in den Gemeinden und Kirchenkreisen auseinanderzusetzen und sich an der Debatte in der EKM über Inhalt und Organisation der Berufe im Verkündigungsdienst zu beteiligen.

⇒ Die für die EKM spezifischen Bedingungen des Verkündigungsdienstes spielen nach Möglichkeit schon während des Studiums eine wichtige Rolle. Hierfür sind Begegnungen zwischen Landeskirche, Kirchenkreisen und Kirchengemeinden auf der einen Seite und der Studierenden und Ausbildungsstätten auf der anderen Seite zu suchen, zu ermutigen und zu fördern.

⇒ Dazu bedarf es auch einer Ehrlichkeit in der innerkirchlichen Debatte über die Wirklichkeit der kirchlichen Berufe, die besonderen Herausforderungen, die situativen Bedingungen, die ausstehenden Klärungen.

⇒ Es ist aber auch nötig, nicht nur die besonderen Schwierigkeiten der Berufe im Verkündigungsdienst zu kommunizieren, sondern auch deren Attraktivität. Zur Rede über kirchliche Berufe gehört nicht nur die Thematisierung von Problemen und Strategien zur Problembewältigung, sondern auch das Zeugnis über die eigene Berufung und über die Erfahrung, wie erfüllend die eigene Berufsausübung ist.

### 3.2. Berufseinstieg für Pfarrerinnen und Pfarrer

Zur Verbesserung der Praxis des Entsendungsdienstes in unserer Landeskirche hat das Personaldezernat folgende Schritte unternommen:

- ◆ Das Personaldezernat hat das Entsendungsdienstverfahren, das bislang in verschiedenen Abteilungen verankert war, geklärt und gestrafft. Eine Schrittfolge des Verfahrens, konkrete Verantwortlichkeiten und Ansprechpersonen sind definiert worden. Auch den getrennten Verantwortlichkeiten von Entsendungsdienst (Landeskirchenamt) und Ordination (Landesbischofin) wurde dabei Rechnung getragen.
- ◆ Bei der Veränderung des Pfarrstellengesetzes im vergangenen Jahr wurde der Entsendungsdienst zum Kanon der Besetzungsfälle hinzugefügt. Damit ist nun immer neben dem Besetzungsrecht von Kirchengemeinde und des Landeskirchenamtes der Entsendungsdienst als reguläre Möglichkeit, eine Pfarrstelle zu besetzen, ordentlich beschrieben.
- ◆ Das Personaldezernat führt intensive Gespräche mit den Kirchenkreisen über Zahl und Qualität der Entsendungsstellen. Dabei spielt künftig die Erstellung einer vorläufigen Dienstbeschreibung durch die aufnehmenden Kirchenkreise eine wichtige Rolle: Im Rahmen der Erarbeitung einer Musterdienstvereinbarung erhält das Landeskirchenamt von den Kirchenkreisen künftig vorab, d.h. vor einer Ausweisung einer Stelle als Entsendungsstelle, eine vorläufige Dienstbeschreibung, damit Klärungen etwa im Blick auf Umfang des Dienstes und Dienstsitz geklärt sind, bevor es zur Entsendung kommt.
- ◆ Die Fortbildung in den ersten Amtsjahren wurde gestärkt. Schwerpunkt der Fortbildung ist die Reflexion der eigenen pastoralen Praxis durch kollegiale Beratung. Hierzu versammeln sich die Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst in propsteibezogenen Regionalgruppen. (siehe Seite 25)

Das Verfahren zur Übernahme in den Entsendungsdienst der EKM braucht das gute Miteinander von Kirchenkreisen und Personaldezernat. Wir haben transparente Prozesspläne für die Zuständigen und die zu Entsendenden erstellt, was vor allem für die Schwestern und Brüder wichtig ist, die sich nach dem Vikariat um den Entsendungsdienst der EKM bewerben. (Fast alle EKD-Gliedkirchen öffnen sich für externe Bewerber – sowohl bei der Vikarsausbildung als auch für den Entsendungsdienst. Wir haben also – günstigenfalls – auch externe Bewerber, die in der EKM Dienst tun möchten. Aber es gehen auch Vikarinnen und Vikare der EKM in den Dienst anderer Landeskirchen. (siehe Seiten 38-41)

Im Zuge der Rechtsvereinheitlichung wird die Verordnung über das Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit überarbeitet und nach Beschlussfassung im Landeskirchenrat ab 1.1.2015 in der neuen Form gelten. (siehe Seite 20)

#### **4. Herausforderung:**

**Eine wichtige Aufgabe von Landeskirche und Kirchenkreisen ist die Stärkung unserer Willkommenskultur für unsere Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger.**

⇒ 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.

⇒ Die von uns bestens ausgebildeten und hoch motivierten Schwestern und Brüder in der EKM zu halten, dazu bedarf es neben einem ausreichenden Angebot geeigneter Entsendungsdienststellen einer guten Begrüßungskultur vor Ort.

⇒ Dazu gehört nicht nur eine bezugsfertige Dienstwohnung, sondern nunmehr verpflichtend eine vorläufige Dienstordnung. Gerade am Dienstbeginn ist die klare Beschreibung des Dienstes eine hilfreiche, weil klärende und entlastende Orientierung.

⇒ Unsere hochqualitative Fortbildung in den ersten Amtsjahren gewährleistet unter den Berufsanfängern einen umfassenden Austausch und kollegiale Beratung. Eben solche Erwartungen gibt es an die Kommunikation der Mitarbeitenden am Ort, in Konventen, Mitarbeitendenjahresgesprächen und Dienstberatungen. Eine gelingende regionale Zusammenarbeit muss ein Qualitätsmerkmal unserer Pfarrstellen sein.

### 3.3. Veränderungsprozesse innerhalb der Personal- und Stellenstruktur der Kirchenkreise

#### 3.3.1. Abfrageläufe der AG Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung

Mit dem Ziel einer verbesserten Planungsgenauigkeit für personalwirtschaftliche Prozesse, welche den durch das Finanzgesetz den Kirchenkreisen zugewiesene Zuständigkeiten in der Stellen- und Personalplanung Rechnung trägt, hat das Personaldezernat eine dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe „Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung“ eingerichtet.

Mit einer eigens entwickelten Matrix und einer nur wenig erweiterten Datenabfrage im Rahmen der Haushaltsplanung (ein Verfahren, das den Aufwand auf Kirchenkreisebene gering hält) ist das Personaldezernat nun in die Lage versetzt, beginnend mit dem Haushaltsjahr 2014 die Stellenpläne aller Kirchenkreise zu analysieren und darauf basierend eine landeskirchliche Personal-, Stellen- und Finanzplanung zu erstellen, die die konkreten Umsetzungen in den Kirchenkreisen berücksichtigt. Es muss uns gelingen, künftig die Bedarfe an Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst genauer zu ermitteln, was unmittelbar auf die Anforderungen an Ausbildung und Aufnahme rückwirken wird.

Die Arbeitsgruppe hat

- ◆ die Superintendenten und Amtsleiter über die Ergebnisse der Erhebung eingehend informiert,
- ◆ auf Ephorenkonventen die spezifischen Problemstellungen der Kirchenkreise diskutiert,
- ◆ Empfehlungen gegenüber den Kirchenkreisen ausgesprochen,
- ◆ einen Vorschlag für eine Genehmigung von Stellenplänen unterbreitet, die seither in der Landeskirche praktiziert wird, und
- ◆ einen Vorschlag für Kennziffern zur Bewertung der Stellenplanung in den Kirchenkreisen erarbeitet, welche den Kirchenkreisen als Arbeitshilfe zur Einschätzung ihrer eigenen Entscheidungen an die Hand gegeben worden sind.

(Auswertung siehe Seiten 35-36)

#### **5. Herausforderung:**

**Für eine mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung bedarf es einer verlässlich steten, direkten und standardisierten Kommunikation zwischen landeskirchlicher und kreiskirchlicher Ebene.**

⇒ Die Basis dafür legt die Landessynode mit der Evaluierung und Anpassung des Finanzgesetzes („Makrokriterien“).

⇒ Die für die Stellenplanung zuständigen Kirchenkreise definieren ihre Planungszeiträume, prognostizieren die Entwicklung ihrer Gemeindeglieder- und Einwohnerzahlen, erarbeiten Entscheidungskriterien („Mikrokriterien“) und organisieren eine transparente und einvernehmliche Kommunikation zwischen Planungsgremien, Gemeindegliederkirchenräten und Kreissynode.

⇒ Das für die Finanzprognosen zuständige Finanzdezernat berechnet anhand der Entwicklung der Bezüge und Gehälter sowie der Personalnebenkosten im kirchlichen Dienst einerseits und der Prognose der landeskirchlichen Finanzentwicklung andererseits verlässliche Planungskriterien für die Kirchenkreise.

⇒ Das für die Personalplanung zuständige Personaldezernat fasst die Planungen der Kirchenkreise zusammen, definiert für die Berufsgruppen im Verkündigungsdienst mittelfristige Personalbedarfe und steuert über Maßnahmen in Ausbildung und Studierendenbegleitung und gezielte Zugangsquoten den Personalbestand in den Kirchenkreisen und der Landeskirche.

⇒ Unabdingbar ist eine Offenlegung der Planungen der Kirchenkreise für die landeskirchliche Ebene, welche wiederum die Planungsverfahren der Kirchenkreise beratend begleitet, generalisiert und harmonisiert.

### **3.3.2. Veränderungen der Berufsbilder – Kreisfarrstellen und Beauftragungen**

Der Blick in die Stellenpläne der Kirchenkreise zeigt, dass die Anzahl der Kreisfarrstellen insgesamt wächst (trotz eines leichten Rückganges von Kreisschulpfarrstellen im thüringischen Teil der EKM). Sie werden nach Aufgaben differenziert eingerichtet. Alle Superintendentinnen und Superintendenden haben eine Kreisfarrstelle für Leitungsaufgaben inne. In Kliniken, Justizvollzugsanstalten, im Religionsunterricht und gemeindepädagogischen Bereich tun Geschwister in Kreisfarrstellen ihren Dienst. Darüber hinaus gibt es einen wachsenden Anteil von Kreisfarrstellen für Sonderaufgaben (z.B. Lutherjahr, Bundesgartenschau), für Querschnittsaufgaben im Kirchenkreis (z.B. für missionarischen Gemeindeaufbau, Lektorenarbeit, Seniorenarbeit) und für pastorale Unterstützungsdienste (sogenannte Springerstellen). Letztere werden bei Ausschreibung immer sofort besetzt, was zeigt, dass diese Art der Arbeit einer Reihe von Schwestern und Brüdern durchaus entgegenkommt.

Dass z.T. recht kurz befristete Kreisfarrstellen immer häufiger eingerichtet werden, zeigt: Alles, was zu mehr Flexibilität führt, ist für die Kirchenkreise von Interesse:

- Springerstellen,
- schnell einsatzbereite Ruheständler (Hierfür haben wir eine Handreichung für Regelungen des Einsatzes erarbeitet.),
- Helfer im Verkündigungsdienst (Hier hat das Personaldezernat ein Merkblatt zur Anstellung zur Verfügung gestellt.).

Das ist nur eines von vielen Anzeichen für ein sich veränderndes Berufsbild.

Ein weiteres Anzeichen: Nachdem mit Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD gleichwertig zu einer Stellenbesetzung die Erteilung eines befristeten Auftrages ermöglicht worden ist, wächst die Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer ohne Pfarrstelle, für die das Personaldezernat direkt zuständig ist. Ihr stets befristet geplanter Einsatz setzt hohe Flexibilität bei Pfarrern und Kirchenkreisen sowie zügige und verfahrenssichere Entscheidungsprozesse voraus.

### **3.3.3. Veränderungen der Berufsbilder – erweiterte Bewerbungsmöglichkeiten für Ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen**

Ein Blick über den Tellerrand (freilich gibt es nur noch in der EKBO eine vergleichbare Praxis) bestätigt unsere Beobachtungen: Die Berufsbilder von ordinierten Gemeindepädagogen und Pfarrern nähern sich mehr und mehr an.

In der KPS gab es (geregelt in der Verordnung über das Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit von ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen für den Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen vom 13. Juli 2007) einen Weg für die ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, nach zehnjähriger Dienstzeit und einer Prüfung die Anstellungsfähigkeit für den Pfarrdienst zu bekommen. Wir haben diese Verordnung bis zum Sommer 2014 für den Bereich der EKM insgesamt angewendet. Der Landeskirchenrat hat diese Verordnung nunmehr aufgehoben. Dafür gibt es folgende Gründe:

1. Der Dienst von ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen und der Dienst von Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern sind gleichwertig. Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin/Pfarrer dient also lediglich dazu, die Bewerbungsmöglichkeiten für Gemeindepädagoginnen nach zehnjähriger Dienstzeit auf Pfarrstellen zu erweitern. Wir ermutigen aber inzwischen (im Rahmen des Projektes „Gemeindepädagogik“) die Kirchenkreise, zu prüfen, ob sie nicht geeignete Pfarrstellen auch für ordinierte Gemeindepädagogen ausschreiben. Damit hätte das in der Verordnung geregelte umfangreiche Verfahren seine sachliche und rechtliche Rechtfertigung verloren.

2. In den zurückliegenden drei Jahren haben sieben Kandidatinnen und Kandidaten das genannte Verfahren durchlaufen. In der Durchführung hat sich gezeigt, dass die in der Verordnung geforderten theologischer Kompetenzen nach zehnjähriger Dienstzeit (systematisch-theologische Hausarbeit, einstündiges Kolloquium) ungeeignet waren und den Kandidatinnen und Kandidaten nicht gerecht werden konnten. Sollte das Ergebnis des „Projektes Gemeindepädagogik in der EKM: Ausbildung – Dienst – Beruf“ zeigen, dass eine ähnliche Regelung wiederum benötigt wird, könnte zu gegebener Zeit eine neue Verordnung mit einem angepassten Verfahren auf der nunmehr korrekten Rechtsgrundlage von § 16 Abs. 2 Pfarrdienstgesetz der EKD erlassen werden.

Aus meiner Sicht geht die Entwicklung eher auf eine profiliertere Stellenausschreibung hin, die es ermöglicht, erworbene spezielle Kompetenzen gezielt einzusetzen.

#### **6. Herausforderung:**

**Das Berufsbild des ordinierten gemeindepädagogischen Dienstes ist ein Spezifikum und ein Schatz unserer Landeskirche. Bei Stellenausschreibungen und Stellenbeschreibungen gilt es, die besonderen Kompetenzen der ordinierten Gemeindepädagogen herauszustellen.**

⇒ Die im Rahmen des Bologna-Prozesses notwendige Studienreform ist eine Gelegenheit, eine weitere Profilierung der gemeindepädagogischen Ausbildung nach den Bedürfnissen unserer Gemeinden voranzutreiben.

⇒ Es bedarf einer hinreichenden Zahl von Stellen für ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Aus diesem Grund ist die Aufmerksamkeit der Personalverantwortlichen dafür zu schärfen, ob das gemeindepädagogische Kompetenzprofil nicht stärker im Mix der Berufsgruppen eines Kirchenkreises verankert werden sollte oder ob es angesichts gemeindepädagogischer Anforderungen in bestimmten Pfarrstellen nicht häufiger kombinierte Ausschreibungen geben sollte, für die sowohl Pfarrer als auch ordinierte Gemeindepädagogen bewerbungsberechtigt sind.

⇒ Gesetze und Verfahren sind daraufhin zu überprüfen, ob sie den ordinierten Gemeindepädagogen ausreichende Möglichkeiten für ihren Einsatz und die Gestaltung von Stellenwechseln gewähren.

### **3.4. Zusammenarbeit mit Pfarrvertretung und Thüringer Pfarrverein**

Es war mir zum Zeitpunkt meines Dienstantritts wichtig, nicht nur schnell einen Kontakt zur Pfarrvertretung herzustellen, sondern auch einen Modus für verlässlich regelmäßige Gesprächsmöglichkeiten zu finden. So haben wir zügig vier verschiedene Formen der geregelten Kommunikation vereinbart:

1. Kurzfristige Treffen oder Telefonate von Vorsitzenden und Personaldezernenten, wenn eine zügige Klärung erforderlich ist.
2. Einmal jährlich besuche ich, gegebenenfalls mit weiteren Personen aus dem Personaldezernat, die Pfarrvertretung.
3. Ebenso einmal im Jahr trifft sich die Pfarrvertretung im Landeskirchenamt mit der Möglichkeit der Einbeziehung anderer Dezernate zu inhaltlichen Themen.
4. Gesucht wird noch nach einem Modus, in größeren Abständen Pfarrvertretung und Kirchenleitung zu gemeinsamem Austausch zusammenzubringen.

Erste aus meiner Sicht positive Ergebnisse dieses verlässlichen Miteinanders sind z.B., dass uns bereits eine Verständigung in einzelnen Personalfällen gelungen ist oder dass wir im Landeskirchenamt mittlerweile einen offeneren Umgang mit der Mitwirkung der Pfarrvertretung in Arbeitsgemeinschaften und Gremien pflegen.

Allerdings haben die Vorgänge um die Auflösung des Gustav-Adolf-Werks der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen im Sommer 2012, verbunden mit der Eröffnung von Disziplinarverfahren gegen mehrere Pfarrer, unter ihnen den Vorsitzenden und ein weiteres Mitglied der Pfarrvertretung, für

erhebliche Unruhe gesorgt. Dank der engagierten Arbeit der in der Pfarrvertretung weiterhin tätigen Personen konnte die kontinuierliche und professionelle Tätigkeit des Gremiums gesichert werden.

Schwieriger gestaltet sich die Kommunikation mit dem Thüringer Pfarrverein, dessen Vorstandsmitglieder zu erheblichen Teilen auch im Gustav-Adolf-Werk der ELKTh herausgehobene Positionen eingenommen hatten. Dies führt zzt. dazu, dass sich der Thüringer Pfarrverein wesentlich mit den Fragen der Auflösung des Gustav-Adolf-Werks der ELKTh befasst. Momentan kann nicht von einer Entspannung im Miteinander zwischen landeskirchlicher Ebene und Vereinsvorstand gesprochen werden. Ich habe allerdings die Jahresversammlungen des Vereins regelmäßig genutzt, um mit meiner Anwesenheit Raum für Gespräch und Verständigung zu eröffnen.

### **3.5. Landeskirchliche organisatorische Rahmensetzungen**

#### **3.5.1. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle und Beihilfestelle**

Im Blick auf die Arbeit der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle ist es gelungen, gemeinsam mit den personalführenden Stellen der EKM zu einer landeskirchenweit einheitlichen Arbeitsweise für die Personalsachbearbeitung privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Beschäftigter zu kommen. Durch die Fallpreisanpassung ist eine betriebswirtschaftlich tragfähige Basis für die nächsten Jahre gefunden.

#### **3.5.2. Personalservice**

Die Teilkirchensynoden der Föderation hatten seinerzeit Grundsätze zum Vollzug von Stellenbesetzungen verabschiedet, die am 1. April 2006 in Kraft traten, und zu deren Umsetzung das Kirchenamt gebeten, für den Bereich der Föderation und der Teilkirchen einen innerkirchlichen Stellenmarkt zu bilden und eine zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle im Kirchenamt einzurichten. Dem wurde mit der Verwaltungsanordnung über die Besetzung und Ausschreibung von Stellen der in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Besetzungs- und Ausschreibungsordnung) sowie der darauf gegründeten Konzeption zum Aufbau einer Stellenbörse für den Bereich der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland und ihrer Teilkirchen entsprochen. Die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Bereich der ELKTh und der KPS hatten im Stellungnahmeverfahren ihre Zustimmung zu den genannten Regelungen erklärt.

Die Koordinierungsstelle ist also unter anderem entstanden, um den Prozess des Zusammenwachsens der beiden Landeskirchen im Prozess der Stellenbesetzungen zu begleiten und Struktur Anpassungsmaßnahmen in diesem Zusammenhang zu unterstützen. Inzwischen ist diese – damals zeitlich begrenzt gedachte – Zusatzaufgabe ein fester Bestandteil der arbeitsrechtlichen Beratungstätigkeit und der fachaufsichtlichen Schwerpunkttätigkeit im Referat Personalrecht und ein überaus nachgefragtes Serviceangebot geworden. Dabei ist festzustellen, dass der allgemeine arbeitsrechtliche Beratungsbedarf erheblich gewachsen ist.

Die Zielgruppe der Koordinierungsstelle sind also in allererster Linie die Dienstgebervertreter der EKM: Kirchenkreise, Landeskirche, Landeskirchenamt, Dezernate und Referate, Gemeindegemeinderäte, Superintendentinnen und Superintendenten, Pfarrerinnen und Pfarrer, Mitglieder der Mitarbeitervertretungen und Leitungen von Einrichtungen (z. B. Kitas).

Die Fragestellungen der Dienstgeber der EKM beziehen sich in diesem Bereich auf die ganze Bandbreite der Stellenbesetzungsverfahren: arbeitsrechtliche Details, Eingruppierung, Berufsbilder, Ausbildungsanforderungen, Abläufe, Stellenbeschreibungen, Ausschreibungstexte, Fragen der MAV-Beteiligungen,

aktive Begleitung von Verfahren usw. Dies stellt – neben der Führung des Stellenmarktes, der Beantwortung von Bewerberanfragen und den Kontakten zu Stellensuchenden – den Arbeitsschwerpunkt im Personalservice dar.

So wird die Einführung und Überwachung einheitlicher Personalstandards in den verschiedenen Gliederungen der EKM unterstützt und die Verbindlichkeit von Arbeitsrechtsregelungen und die flächendeckende Umsetzung der Vorgaben des Mustersozialplans gewährleistet.

Ein Schwerpunkt dabei ist die Sicherung der Beschäftigung vor der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge Strukturanpassungsmaßnahmen, durch Vermittlung an andere kirchliche und nichtkirchliche Arbeitgeber als sozialverträgliche und vor allem kostengünstige Lösung von arbeitsrechtlichen Problemlagen bei bestehenden Strukturproblemen.

Der Stellenmarkt auf der EKM-Website wird inzwischen als festes Instrument der Stellensuche genutzt. Inzwischen ist der Stellenmarkt die meistbesuchte Stelle der EKM-Website und hebt durch ihre Klickzahlen die Besucherzahlen erheblich an.

### **3.5.3. Individualrechtsstreite und Umstrukturierung**

Durch das Referat Personalrecht wurden im vergangenen Jahr zahlreiche arbeitsrechtliche Individualrechtsstreite auf der Ebene der Landeskirche, der Kirchenkreise und der Kirchengemeinden begleitet. Darüber hinaus wurde die beratende Unterstützung in arbeitsrechtlichen Einzelfragen, sowohl den Kreiskirchenämtern als auch den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden angeboten. Außerdem wurden und werden auf landeskirchlicher Ebene Umstrukturierungsvorhaben arbeitsrechtlich begleitet.

## **3.6. Landeskirchliche rechtliche Rahmenseetzungen (Auswahl)**

### **3.6.1. Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit**

Der Landeskirchenrat wird sich in seiner Dezembersitzung in zweiter Lesung mit dem Entwurf der Verordnung über das Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit beschäftigen. Mit Inkraftsetzen der Verordnung voraussichtlich zum 1. Januar 2015 werden wir ein gutes Instrument für die Gestaltung des Verfahrens zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit erhalten.

Die Verordnung nimmt die bisher geltenden Regelungen aus beiden ehemaligen Teilkirchen der EKM auf und passt sie den in der Verfassung der EKM neu geregelten Aufgaben und Zuständigkeiten an. Damit setzen wir die Rechtsangleichung unserer Kirche im Personalwesen fort.

### **3.6.2. Bewertung landeskirchlicher Pfarrstellen**

Nachdem der Bewertungsprozess der Kirchenbeamtenstellen im Landeskirchenamt abgeschlossen war, hat sich eine Arbeitsgruppe mit der Bewertung der landeskirchlichen Pfarrstelle befasst. Die (Neu-)Bewertung war zum einen notwendig aufgrund der Zusammenlegung landeskirchlicher und Provinzialstellen nach dem Zusammenschluss der ehemaligen Teilkirchen und der unterschiedlichen Dotierung für gleiche Aufgabenbereiche und zum anderen aufgrund der fusionsbedingten Errichtung neuer landeskirchlicher Stellen.

### **3.6.3. Eingruppierungsordnung (Privatrechtliche Dienstverhältnisse)**

Nach umfangreicher Verhandlung in der Arbeitsrechtlichen Kommission konnte für die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse in der EKM eine neue Eingruppierungsordnung zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung geschaffen werden. Diese Eingruppierungsordnung soll vor allem den kirchenspezifischen Besonderheiten und Berufsbildern Rechnung tragen. Mit der Einführung war ein erheblicher Aufwand für die gesamte Personaladministration auf der Ebene der Landeskirche und der Kirchenkreise verbunden, da in kurzer Zeit alle Eingruppierungen zu überprüfen waren. Mittlerweile kann festgestellt werden, dass in den meisten Bereichen die Eingruppierungen überprüft und in das neue System überführt wurden. Hiermit ist im erheblichen Umfang Rechtssicherheit in Eingruppierungsfragen geschaffen worden. Nunmehr arbeitet die Arbeitsrechtliche Kommission an Optimierungen dieser bestehenden Eingruppierungsordnung in Fragen, die aus der Praxis nunmehr an die Arbeitsrechtliche Kommission herangetragen werden. Im vergangenen Jahr wurden hierzu bereits zahlreiche ergänzende Beschlüsse gefasst. Allerdings stehen auch noch große Veränderungen, vor allem im Sozial- und Erziehungsdienst an.

### **3.6.4. Mustersozialplan für die EKM**

Nach mehreren Anläufen und einer mehrjährigen Verhandlungspause ist es im Gespräch mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im Jahr 2013 gelungen, einen Mustersozialplan für die gesamte EKM zu vereinbaren. Ziel dieses Mustersozialplans ist es, Strukturanpassungsmaßnahmen unter Beachtung landeskirchenweit einheitlicher sozialer Standards zur Abfederung sozialer Nachteile zu regeln. Hierbei wird den Kirchenkreisen neben einer Orientierungshilfe auch ein funktionsfähiges Instrument zur Gestaltung von Strukturanpassungsmaßnahmen in die Hand gegeben. Das Inkrafttreten des Mustersozialplans wurde auf den 1. Januar 2014 festgelegt.

### **3.6.5. Kirchliche Altersversorgung**

Im Bereich der Kirchlichen Altersversorgung konnten zwischenzeitlich die bereits beschlossenen Rentenanpassungen eingepflegt und die Rechtsangleichung in Zusammenarbeit mit der VERKA vollständig umgesetzt werden.

### **3.6.6. Arbeitsschutzausschuss**

Hauptthema im Arbeitsschutzausschuss der EKM war zunächst die Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft. Hier konnte durch gezielte Verabredungen eine deutliche Verbesserung erreicht werden. Darüber hinaus beschäftigte sich der Arbeitsschutzausschuss vor allem mit dem neuen Präventionskonzept, welches zur Einführung auch in der EKM ansteht.

### **3.6.7. Arbeitsrechtsregelungsgesetz für den Bereich des Diakonischen Werks in Mitteldeutschland (ARRG DW-EKM)**

Aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 und der sich daran anschließenden Novellierung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD ergab sich die Notwendigkeit der umfassenden Überarbeitung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes für den Bereich des Diakonischen Werkes in Mitteldeutschland. Hierzu wurde unter Leitung des Referats Personalrecht eine Arbeitsgruppe aller maßgeblich am Arbeitsrechtgesetzgebungsverfahren Beteiligten eingesetzt und

ein entsprechender Gesetzesentwurf vorbereitet, der nunmehr der Synode zur Beratung und Beschlussfassung vorliegt.

### **3.6.8. Mitarbeitervertretungsausführungsgesetz (MVG)**

Auf der Herbstsynode 2013 hat die EKD-Synode eine Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes beschlossen. Hieraus ergaben sich Konsequenzen und Änderungsnotwendigkeiten, auch für das Ausführungsgesetz der EKM zum MVG. Der entsprechende Gesetzesentwurf liegt der Synode ebenfalls zur Beschlussfassung vor.

### **3.6.9. Satzungsänderung Diakonie Mitteldeutschland e.V.**

Unter anderem machte die Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts zum kirchlichen Arbeitsrecht auch erhebliche Änderungen in der Satzung der Diakonie Mitteldeutschland e.V. notwendig, weswegen in der hierzu eingesetzten und von der Diakonie Mitteldeutschland geleiteten Arbeitsgruppe aus dem Referat an der umfassenden Satzungsänderung mitgewirkt wird.

### **3.6.10. Tarifänderungen**

Die Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost hat für den Bereich der Mitarbeiter der verfassten Kirche im vergangenen Jahr diverse Beschlüsse gefasst. Unter anderem wurde die bereits zum 01.01.2012 in Kraft getretene Eingruppierungsordnung an vielen Stellen überarbeitet und den aktuellen Notwendigkeiten angepasst. Darüber hinaus konnte die Tarifrunde für die Jahre 2015 und 2016 mit einer Entgelterhöhung von 3% in 2015 und 2,6% in 2016 abgeschlossen werden.

### **7. Herausforderung:**

**Es bedarf einer steten und gründlichen Prüfung, welche und wie viele rechtliche Normen wir für unsere gemeinsame Personalarbeit brauchen.**

⇒ so viel wie nötig: für eine Stärkung der Verfahrens- und Statussicherheit

⇒ so wenig wie möglich: für Gestaltungsräume (und Erprobungsräume)

## **3.7. Personalentwicklung**

### **3.7.1. Fortbildungsverordnung und Supervisionsverordnung**

Mit dem Inkrafttreten der Fortbildungsverordnung im Januar 2011 ist die Fortbildungsbereitschaft der Mitarbeitenden der EKM gewachsen. Je nachdem, ob die Fort- und Weiterbildung vom Dienstvorgesetzten angeordnet worden ist, ob ein überwiegend dienstliches Interesse besteht oder das persönliche Interesse überwiegt, werden verlässliche Finanzierungsmodalitäten festgeschrieben. Im Gegensatz zu bisherigen Regelungen motiviert die neue Verordnung die Mitarbeitenden, auch längerfristige Weiterbildungen zu beantragen. Somit kann die Fort- und Weiterbildung individueller als Instrument der Personalentwicklung im Rahmen der Berufsbiographie eingesetzt werden.

Die Inanspruchnahme von Supervision etabliert sich zunehmend als Zeichen der Professionalität des Dienstes. Für die Erstattung der Supervisionskosten hat sich die ebenfalls seit Januar 2011 in Kraft getretene Supervisionsordnung bewährt.

### **3.7.2. Die Neuausrichtung der Mitarbeitendenjahresgespräche**

Im Jahr 2005 wurden in der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland die Mitarbeitendenjahresgespräche als Instrument der Personalentwicklung verbindlich eingeführt. Eine Evaluation durch die Hochschule Augsburg im Jahr 2010 zeigte eine hohe Nachhaltigkeit dieser Gespräche auf, sofern sie regelmäßig und fachkundig geführt werden.

Seit November 2013 stehen für die Mitarbeitendenjahresgespräche neue Materialien zur Verfügung. Zu den Themen Rückblick und Zielvereinbarung treten Gesunderhaltung und individuelle Perspektive. Ein Arbeitsblatt mit einer Übersicht zum Aufbau und entsprechenden Gesprächsanregungen erleichtert die Gesprächsgestaltung. Die Formblätter zur Vorbereitung und Durchführung der Gespräche sind weggefallen. Damit wird der Individualität und der Dynamik der Gespräche besser Rechnung getragen. Dagegen soll die Vereinbarung gemeinsam entwickelter Ziele weiterhin schriftlich festgehalten werden.

Jährlich werden ein Schulungskurs und ein Auffrischkurs zum Führen der Mitarbeitendenjahresgespräche angeboten.

### **3.7.3. Kontaktsemester und Salutogenese**

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Hausarbeit 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 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 zu stärken, beschloss das Kollegium im November 2013 die Erweiterung des Formates Kontaktsemester um den Schwerpunkt „Gesundheit/ Spiritualität“. Fortan können sich Pfarrerinnen und Pfarrer, ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen auch 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 Ausbildung und Personalentwicklung.

Intensiv in Anspruch genommen wird auch die Beratung des Referates im Zusammenhang mit Belastungserfahrungen im Beruf und den Möglichkeiten der gesundheitlichen Prävention. Die in den letzten beiden Jahren entwickelten Möglichkeiten der Intervention im Zusammenhang mit Burnout bzw. psychischen Erkrankungen haben sich bewährt. Hierzu zählen vor allem Begleitmaßnahmen einer Therapie wie z.B. die von der Landeskirche finanzierten Aufenthalte in Klöstern, die Beratung bei der Phase der Wiedereingliederung und die Personalentwicklung bei Wiedererlangung der Dienstfähigkeit.

### 3.7.4. Leitungs- und Führungsqualifikation

Vor ihrer Berufung zur Superintendentin oder zum Superintendenten lädt das Referat Ausbildung und Personalentwicklung die Gewählten zu einem Informations- und Beratungsgespräch ein. Ziel ist die individuelle Beratung und Vorbereitung auf die zukünftige Leitungsverantwortung. Dabei stehen verschiedene Instrumente der Personalentwicklung zur Verfügung:

- ◆ Vermittlung von Möglichkeiten der Hospitation bei einer Superintendentin oder einem Superintendenten mit langjähriger Dienstfahrung,
- ◆ Vermittlung von Kontaktgesprächen mit anderen Referaten im Landeskirchenamt und
- ◆ die Abstimmung eines individuellen auf den zukünftigen Amtsinhaber angepassten Weiterbildungsplanes für die ersten Dienstjahre.

Dieses Programm der Personalentwicklung wurde in den Jahren 2012 bis 2014 erprobt. Nach Beratung im jüngsten Superintendentenkonvent kann dieses Instrument der Personalentwicklung dem Kollegium zur Beratung und ggf. verbindlichen Einführung vorgelegt werden. Vom Referat Ausbildung und Personalentwicklung wird angestrebt, im Jahr 2015 ein adäquates Modul für Stellvertretende Superintendentinnen/Superintendenten und entsprechend der besonderen Herausforderung auch für amtierende Superintendentinnen/Superintendenten zu erarbeiten.

Durch neue Rahmenbedingungen, neu geordnete kirchliche Strukturen und Reformen haben sich die Anforderungen an Führungs- und Leitungskräfte im kirchlichen Dienst verändert. Deshalb war es nötig, eine neue Qualifizierung für Führungskräfte in der Verwaltung zu entwickeln. In Zusammenarbeit mit der FAKD, der rheinischen und westfälischen Kirche, der EKHN, der EKBO und der EKM entstand das Pilotprojekt „Führungsseminar Verwaltung leiten“. Im August 2014 begann die ca. zweijährige berufs begleitende Weiterbildung mit einem Umfang von zehn Modulen. Aus der EKM sind vier Teilnehmende benannt. Im Rahmen des Pilotprojektes übernimmt die EKM 100% der Kurskosten.

Für Referatsleiterinnen und Referatsleiter im Landeskirchenamt hat das Personaldezernat zusammen mit der Gemeindeakademie Rummelsberg ein vergleichbares Angebot geschaffen, das mittlerweile von einer Mehrzahl der Zielgruppe absolviert worden ist.

### 3.7.5. Superintendentenwahlverfahren

Zu den Aufgaben des Personaldezernenten gehört die Begleitung der in den Kirchenkreisen angesiedelten Superintendentenwahlverfahren. Auffällig war ihre in der letzten Zeit große Zahl:

2012: Naumburg-Zeitz, Bad Frankenhausen-Sondershausen, Erfurt, Gotha, Henneberger Land (Wiederwahl), Egeln, Wittenberg (Wiederwahl) – 7 Verfahren

2013: Torgau-Delitzsch, Eisleben-Sömmerda, Jena, Magdeburg – 4 Verfahren

2014: Hildburghausen-Eisfeld, Südharz, Waltershausen-Ohrdruf, Gera, Altenburger Land, Reformierter Kirchenkreis – 6 Verfahren

Des weiteren 2014 begonnen: Eisenach-Gerstungen, Bad Liebenwerda – 2 Verfahren

Das bedeutet, dass innerhalb von drei Jahren die Hälfte aller Superintendentenstellen, teils regulär, teils außerplanmäßig zur Besetzung anstand. Auffällig dabei war,

- ◆ dass die Bereitschaft von Pfarrerinnen und Pfarrern aus der EKM, sich auf Superintendentenstellen zu bewerben, nachlässt,
- ◆ dass sich kaum noch Pfarrerinnen für eine Bewerbung entscheiden,
- ◆ dass dies in besonderer Weise für Ausschreibungen in großstadtfernen und insbesondere in kleinen Kirchenkreisen gilt,
- ◆ dass in Gera (Wahl des Greizer Superintendenten – für einen zweiten Kirchenkreis) und Altenburger Land (Interimpfarrer – siehe 3.9.3) innovative Modelle gewählt wurden, die Beachtung verdienen.

Es ist eine besondere Aufgabe, Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Landeskirche auf einen Leitungsdienst vorzubereiten und hierfür weiterzubilden. Namentlich Frauen gilt es dafür zu ermutigen.

### **3.7.6. Die weitere Profilierung des Pastoralkollegs**

Das Pastoralkolleg der beiden ehemaligen Teilkirchen wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2008 zu einem gemeinsamen Pastoralkolleg im Evangelischen Zentrum Kloster Drübeck zusammengeführt. Es ist eine unselbständige Einrichtung in der Rechtsträgerschaft der EKM. Es hat die Aufgabe, die Ordinierten in ihrem Dienst und Auftrag zu beraten, zu begleiten, zu bestärken und fortzubilden. So ermöglicht diese Einrichtung gemeinsames Leben auf Zeit und ist Ort der geistlichen Vergewisserung und der geistlichen Erneuerung im Studium der Heiligen Schrift, in Gottesdienst und Gebet und im geschwisterlichen Gespräch. Personales, geistliches und fachliches Lernen werden aufeinander bezogen. Die Teilnehmenden werden angeregt, ihre beruflichen Erfahrungen im kollegialen Austausch und im Spiegel wissenschaftlich-theologischer Wahrnehmung zu reflektieren. Sie erweitern ihr theologisches Wissen und nehmen am öffentlichen Diskurs über Religion und Kultur, Kirche und Gesellschaft teil. Durch berufsübergreifende Angebote wird auch das Miteinander der unterschiedlichen Berufsgruppen im Verkündigungsdienst gefördert.

In diesem Jahr wurde Superintendent Michael Bornschein, Kirchenkreis Nordhausen, zum neuen Rektor des Pastoralkollegs durch den Landeskirchenrat auf sechs Jahre berufen. Damit trat er die Nachfolge von Dr. Matthias Rost an.

Als neuen Schwerpunkt der Arbeit wurde im Rahmen einer Projektstelle die sog. Bilanz und Orientierungstage entwickelt. Seit 2011 lädt unsere Landeskirche alle Pfarrerinnen und Pfarrer, alle ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen zehn bzw. zwanzig Jahre nach ihrer Ordination verbindlich in das Pastoralkolleg ein. Das hat das Kollegium des Landeskirchenamtes mit der Einführung dieser „verbindlichen Fortbildung in den mittleren Dienstjahren“ am 6.7.2010 beschlossen. Das Pastoralkolleg bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, im Kreis von Kolleginnen und Kollegen „drei Schritte zurück zu treten“, den eigenen Standort zu bestimmen und neue Perspektiven zu entwickeln. Inzwischen hat sich dieses Angebot zu einem akzeptierten Schwerpunkt der Arbeit am Pastoralkolleg entwickelt. Die zielgruppenspezifische Ausweitung dieses Angebotes auf Teilnehmende in den letzten Dienstjahren und in Vorbereitung auf den Ruhestand wird gerade konzipiert.

Auch die verbindlichen Angebote für den Dienstbeginn gehören zum Auftrag des Pastoralkollegs. Im Rahmen der Fortbildung in den ersten Amtsjahren werden spezielle Themenkurse und ein Abschlusskurs am Ende der Entsendungsdienstzeit angeboten.

Auf dem Hintergrund der kollegialen geistlichen Vergewisserung der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst bietet das Pastoralkolleg auch berufsübergreifende Kurse wie z.B. den Theologischen Schlüsselkurs zum Jahresthema der Reformationsdekade oder Seminare zur Bibelwochenvorbereitung und Studienreisen an.

### **3.7.7. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Landeskirchenamt der EKM**

Die Einführung des BEM gem. §84 II SGB IX ist auf Prävention und frühzeitige Intervention ausgerichtet. Es soll bei der Vorbeugung und der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit sowie bei dem Erhalt des Arbeitsplatzes unterstützen. Das BEM will einen möglichst frühen und wirksamen Beitrag gegen eine krankheitsbedingte Arbeitsplatzgefährdung leisten. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sollen keine Phasen von Passivität mehr sein, sondern den Fokus auf Hilfe und Wiedereingliederung ausrichten. Der Gel-

tungsbereich ist damit nicht allein auf Behinderte bzw. schwerbehinderte Beschäftigte beschränkt, sondern gilt für alle Beschäftigten, die länger als 42 Tage innerhalb von zwölf Monaten ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.

Im Landeskirchenamt wurde auf Grund der gesetzlichen Vorgabe zum 1. Januar 2012 eine entsprechende Dienstvereinbarung in Kraft gesetzt. Seitdem wird quartalsweise mit den betreffenden Mitarbeitenden Kontakt aufgenommen und auf dessen Wunsch ein BEM-Verfahren eingeleitet.

#### **8. Herausforderung:**

**Aufgabe der Personalarbeit ist der achtsame und nachhaltige, d.h. bewahrende Umgang mit der Ressource Personal.**

- ⇒ für eine bleibende Motivation und Arbeitszufriedenheit,
- ⇒ für Professionalität, Reflexionsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft,
- ⇒ für Leistungsfähigkeit und Gesunderhaltung der Dienstnehmer.

### **3.8. Musterdienstvereinbarung**

Das Pfarrdienstgesetz der EKD in Verbindung mit dem Ausführungsgesetz der EKM sieht für den Entsendungsdienst und den Teildienst im Pfarramt zwingend eine Dienstbeschreibung vor.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Pfarrvertretung und des Berufsverbandes der Ordinierten Gemeindepädagogen, der Superintendenten und Schulbeauftragten sowie des Personaldezernats im Landeskirchenamt, hat in den vergangenen drei Jahren Dienstordnungen zusammengetragen und gesichtet, Kenntnisse aus ihrer jeweiligen beruflichen Praxis eingebracht und diskutiert, Spezialkompetenzen aus den Fachdezernaten des Landeskirchenamtes und weiterer Berufsgruppenvertreter abgefragt, Verfahrensfragen, Formulierungen und Richtwerte geklärt. Anschließend wurde der Entwurf der Arbeitsgruppe, parallel zum üblichen Stellungsverfahren, in einer besonders breiten Form debattiert: Alle Hauptberuflichen der EKM hatten die Möglichkeit, in einem eigens dafür eingerichteten passwortgeschützten Internetforum den Entwurf der Handreichung zu lesen und zu diskutieren. Auch die Ergebnisse dieses Konsultationsprozesses wurden durch die Arbeitsgruppe gesichtet und flossen mit in die endgültige Fassung ein.

Mit Hilfe der Musterdienstvereinbarung der EKM soll der Pfarrdienst erstmalig landeskirchenweit einheitlich beschrieben werden. Dazu werden pastorale Kernaufgaben definiert und Vorschläge für zeitliche Richtwerte unterbreitet.

In der Handreichung wurden folgende Empfehlungen ausgesprochen und Festlegungen getroffen:

1. Über die verpflichtende Erstellung einer Dienstvereinbarung bei Teildienst und für den Entsendungsdienst hinaus sollte überlegt werden, ob eine Dienstvereinbarung nicht auch bei Vollzeit ein Instrument sein kann, z.B. Veränderungen des Dienstes bei Strukturveränderungen zu bedenken oder Überlastungen entgegenzuwirken.
2. Mit der Festlegung auf den Begriff Dienstvereinbarung wird das Prozessuale einer Vereinbarung betont und in den Mittelpunkt ihrer Erarbeitung das Gespräch zwischen Ältesten, Pfarrperson und Kirchenkreis gestellt. Damit soll deutlich gemacht werden: Nicht auf das Papier, sondern auf das einvernehmliche Gespräch über die Gestaltung des Dienstes kommt es an.
3. Die den einzelnen Diensten zugemessenen Zeiträume sind Richtwerte. Sie werden dort verändert werden dürfen und müssen, wo die Erfahrungen vor Ort, die Erfordernisse einzelner Aufgaben und die Begabungen und die Leistungsfähigkeit der jeweiligen hauptberuflichen Person andere Festlegungen empfehlenswert macht.

4. Der zeitliche Umfang pro Woche ist – analog zu vergleichbaren Festlegungen im Bereich der Gliedkirchen der EKD – mit einem Umfang von 54 Stunden bemessen. In den Umfang der Dienstvereinbarung aber fließen nur 80% dieser Zeit ein, um einerseits für eine mit anderen Berufen vergleichbare Arbeitszeit Sorge zu tragen, andererseits um Raum zu schaffen für die nicht quantifizierbaren Aufgaben im Pfarrberuf.
5. Allerdings wird innerhalb der Dienstvereinbarungen nicht mit der Wochen-, sondern mit einer Jahresarbeitszeit gerechnet. Dies geschieht mit dem Ziel, Zeiten höherer und niedrigerer beruflicher Beanspruchung im Kirchenjahr sinnvoll abzubilden und einen entsprechenden Ausgleich zu garantieren.
6. Innerhalb der Jahresarbeitszeit werden lediglich 44 der 52 Wochen berücksichtigt. Neben dem Jahresurlaub finden hier der Anspruch auf Fortbildungsurlaub und ein Ausgleich für Feiertage, die innerhalb des Pfarrberufs anders nicht zu gewährleisten sind, ihren Platz.
7. In der Dienstvereinbarung werden 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. Arbeitsteilung, gabenorientierter Dienst und eine wirksame Entlastung können nur dort geschehen, wo Austausch und Kooperation zwischen den Hauptberuflichen über den eigenen Pfarrbereich hinaus gepflegt werden.

Es ist von großer Bedeutung, dass die Vereinbarung nicht im bloßen Gegenüber von Dienstvorgesetztem und Pfarrperson und auch nicht allein zwischen Pfarrperson und Gemeindegemeinderäten erstellt wird, sondern dass sie das Ergebnis eines dreiseitigen Aushandlungsprozesses zwischen Kirchenkreisleitung, Ältesten und Pfarrperson ist. Dadurch können, über die Anzahl der Aufgaben hinaus, auch die speziellen Herausforderungen im Gemeindeleben, die besonderen Begabungen der Pfarrperson und die arbeitsteiligen Verabredungen in Region oder Kirchenkreis thematisiert werden. Dieses Gespräch befördert die Einsicht, dass nicht alles, was jeweils aus der Sicht von Gemeinde, Kirchenkreis oder Pfarrperson her wünschenswert wäre, in einer Dienstvereinbarung Platz finden kann. Insbesondere da, wo die Erstellung einer Dienstvereinbarung mit der Umsetzung von Stellenkürzungen verbunden ist, bedarf es zur Vermeidung überzogener oder sich widersprechender Erwartungen und mit dem Ziel sinnvoller Schwerpunktsetzungen einer besonderen Aufmerksamkeit für eine ausführliche und transparente Kommunikation. 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.

### **3.9. Die Ablösung der landeskirchlichen Projektstellen durch Pfarrstellen für besondere Aufgaben**

#### **3.9.1. Logik und Umfang**

Aufgrund einer Aufforderung aus dem Haushalts- und Finanzausschuss der Landessynode im Oktober 2012 erfolgte im Dezernat im Jahr 2013 die Beendigung der Vergabe landeskirchlicher Projektstellen und die Erarbeitung eines Konzeptes und von Vergabekriterien für Pfarrstellen mit besonderen Aufgaben. Die in Zusammenarbeit mit dem Finanzdezernat erarbeiteten konzeptionellen Überlegungen wurden auf dem Superintendentenkonvent im Februar 2013 in Arbeitsgruppen erläutert und diskutiert.

Ein Konzeptentwurf, der eine konsequente Beendigung der Praxis und einen vollständigen Rückbau der bisherigen Projektstellen sowie den Aufbau eines neuen Systems „Pfarrstellen für besondere Aufgaben“ mit nachvollziehbaren Kriterien und Verfahren vorsah, wurde am 8./9. April 2013 im Kollegium diskutiert und für die Beratung im Haushalts- und Finanzausschuss der Landessynode freigegeben.

Der am 28. Juni 2013 tagende Haushalts- und Finanzausschuss bestätigte das Konzept im Grundsatz. Die entsprechenden Veränderungen wurden in die Haushaltsplanung 2014 eingespeist und mit dem Haushaltsplan auf der Landessynode im November 2013 beschlossen. Im Februar bzw. März 2014 haben Kollegium und Landeskirchenrat den Kriterien und Verfahren für die Besetzung von Pfarrstellen für besondere Aufgaben zugestimmt.

Der Gesamtrahmen beträgt 30 VbE, d.h. bei 866 VbE Pfarrstellen sind das 3,4%. Besetzt sind davon derzeit 2/3 (19.65 VbE). Schon jetzt ist 1/3 der Stellen kofinanziert.

Hinzuzufügen ist, dass die Anzahl dieser Pfarrstellen im gleichen Umfang abnimmt wie die gemäß Finanzgesetz für die Kirchenkreise finanzierten Stellen im Verkündigungsdienst, d.h. 2015 um 0,45 VbE.

### **3.9.2. Fallgruppen und Verfahren**

Pfarrstellen für besondere Aufgaben gibt es seitdem in dem oben beschriebenen engen Rahmen in folgenden Fallgruppen:

- a) Bewegliche Pfarrstellen, die der Überbrückung in strukturell oder personell schwierigen Situationen bzw. zur kurzfristigen Konfliktlösung dienen,
- b) Pfarrstellen an Universitäten und Hochschulen zur Personalentwicklung und Forschung in kirchlichem Interesse zur Ermöglichung von wissenschaftlicher Qualifikation und berufsspezifischer Profilbildung; damit ist dies ein wichtiges Instrument der Führungskräftegewinnung und Forschungstätigkeit im Namen und Interesse der Landeskirche,
- c) Pfarrstellen für Kommunitäten und besondere Formen von Gemeinde (gemäß KVerf EKM Art.3),
- d) Pfarrstellen für die ersten und letzten Dienstjahre (einschl. Erprobungsmodell Entsendungs- und Entlastungsdienst) bei Mitfinanzierung der Kirchenkreise in besonderen begründeten Fällen (maximale Befristung 3 Jahre).

Bisherige Stellen für landeskirchliche Projekte werden künftig nicht mehr über dieses Instrument, sondern über die in den jeweiligen Projektbudgets zu veranschlagenden Personalkosten finanziert.

Für jede dieser Fallgruppen ist ein entsprechendes Verfahren entwickelt worden, das die Transparenz und Nachvollziehbarkeit garantiert. Nach entsprechender Prüfung im Personaldezernat geprüft werden sie dem Kollegium zum Beschluss vorgelegt.

### **3.9.3. Erprobung von Interimpfarrstellen**

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

Vorab: Es geht hier nicht um große Zahlen, aber um große Hilfe. Ziel dieses Dienstes ist es, Kirchengemeinden, auch Kirchenkreise oder Einrichtungen in einer aktuellen Umbruchsituation zeitlich begrenzt bei der Krisenbewältigung und Neuausrichtung zu begleiten. Der Interimpfarrer ist dabei nicht etwa ein möglicher künftiger Stelleninhaber. Vielmehr sind seine Aufgaben insbesondere die Anleitung zur Aufarbeitung zurückliegender Geschehnisse, Mediation bei Streitigkeiten, Moderation bei Ziel- und Profilfindungs- oder Veränderungsprozessen und Vorbereitung der Neubesetzung der Stelle.

Gemeindeleitung und Kirchenkreis erarbeiten vor Dienstantritt konkrete Aufgaben und Ziele sowie den zeitlichen Rahmen des Dienstes. Für Interimdienste sprechen wir Pfarrer mit Berufserfahrung an. Abhängig von der konkreten Situation kann für die Aufgabe ein voller, aber auch ein Teildienstauftrag nötig sein.

Am 1. Oktober ist mit Pfarrer Michael Wegner eine erste landeskirchliche Pfarrstelle für Interimdienst besetzt worden. Er versieht diesen Dienst, begrenzt auf die Dauer von drei Jahren, als amtierender Superintendent des Kirchenkreises Altenburger Land. Inhaltlich-konzeptionell wird seine Arbeit durch die Dezernate Gemeinde und Personal begleitet. Zu seinen Aufgaben gehört die Rezeption vorhandener Konzepte für das „Interim Ministry“ im Blick auf ihre Anwendbarkeit in unserer Landeskirche sowie die Erarbeitung eines auf Situation und Bedarfe der EKM zugeschnittenen Konzepts für den Dienst von Interimpfarrern.

Aus unserer Sicht besteht weiterer Bedarf – vor Augen habe ich Pfarrstellen, bei denen es einen Abschied im Unfrieden gab und Unaufgearbeitetes eine Neubesetzung gerade verhindert. Unser Wunsch ist, dass Kreiskirchenräte dann bereit sind, auf einen Interimdienst zuzugehen.

### **9. Herausforderung:**

#### **Die landeskirchliche Ebene braucht in Ergänzung zu den in den Kirchenkreisen angesiedelten Pfarrstellen und zur Unterstützung der Kirchenkreise eigene Steuerungsmöglichkeiten.**

⇒ Mit der Ablösung der landeskirchlichen Projektstellen durch Pfarrstellen für besondere Aufgaben ist ein transparenter, nachvollziehbarer und effizienter Weg gefunden, in einer die Kirchenkreise entlastenden Weise den Verpflichtungen gegenüber den Pfarrerinnen und Pfarrern der EKM nachzukommen. Gleichzeitig ist ein zukunftsfähiges Steuerungsinstrument sowohl für die Personalentwicklung als auch für spezielle Problemlösungen entstanden.

⇒ Mit dem Modell Interimpfarrstellen wird im Interesse der Kirchenkreise ein Instrument für die Lösung von Problemlagen, die die Kirchenkreise aus eigenen Mitteln nicht bewältigen, erprobt.

⇒ Personaldezernat und Kirchenkreise brauchen das permanente Gespräch darüber, welche Steuerungsinstrumente in den Kirchenkreisen selbst verortet sein sollten und welche durch die Landeskirche zur Verfügung gestellt werden sollten. Hier wird immer wieder nach situationsbezogenen Lösungen zu suchen sein.

## **3.10. Beendigung des aktiven Dienstes**

### **3.10.1. Zur Situation, dem Auftrag und der Arbeit der AG „Flankierende Maßnahmen“**

Mit Beschluss der Landessynode vom 23.11.2013 ist die Regelaltersgrenze für Pfarrerinnen und Pfarrer, ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, die nach dem 31.12.1952 geboren sind, schrittweise bis zum 67. Lebensjahr angehoben worden. Das Personaldezernat hat im Januar 2014 die Schwestern und Brüder aus den Geburtsjahrgängen 1953 bis 1964 persönlich von dem Synodalbeschluss informiert und umfanglich Beratung angeboten. Bei der Gesetzesänderung war den Verantwortlichen und der Synode bewusst, dass mit der Anhebung der Altersgrenze über Maßnahmen nachgedacht werden muss, die Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst so unterstützen, dass sie Fähigkeit zur Bewältigung des Dienstes erhalten wird. Im Zusammenhang mit diesem Beschluss erhielt das Personaldezernat den Auftrag, zu klären, welche Unterstützungsangebote künftig nötig (oder bereits vorhanden) sind und den Kirchenkreisen vorgeschlagen werden können. Für diesen Zweck berief das Personaldezernat eine dezernats- und landeskirchenamtsübergreifende Arbeitsgruppe „Flankierende Maßnahmen zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr“ ein.

Zu den Arbeitsgrundlagen der AG gehörten: Personalanalyse in ausgewählten Kirchenkreisen, Forschungsergebnisse aus dem Bereich der und einschlägige Materialien zum Thema aus anderen EKD-Gliedkirchen und dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD.

Die Qualifizierung von Handlungsfeldern (Stellenplanung und Personalführung der Kirchenkreise, Entlastungsmöglichkeiten in den letzten Dienstjahren, Regelungen für verschiedenartige Vertretungsdienste, Angebote zur Begleitung in den letzten Dienstjahren) und Handlungsebenen (Landeskirche, Kirchenkreis, Einzelperson) machte deutlich, dass es in der EKM bereits viele Instrumentarien und Maßnahmen gibt, die jedoch noch mehr angenommen bzw. eingefordert und in der Personalarbeit vor Ort umgesetzt werden müssen. Nicht allein kurzfristige Maßnahmen können Entlastung schaffen, sondern hier ist eine Aufgabe der Personalführung qualifiziert, die erst mittelfristig Ergebnisse (und hoffentlich die höhere Zufriedenheit für die älteren Schwestern und Brüder) bringen wird.

Hierzu zählen insbesondere

- ◆ die Angebote und Möglichkeiten der Gesundheitsprophylaxe, wie z.B. das Kontaktsemester, das seit diesem Jahr auch mit dem Schwerpunkt „Gesundheit/Spiritualität“ angeboten wird,
- ◆ das Angebot der individuellen Beratung durch das Referat Personalentwicklung für Schwestern und Brüder zwischen dem 58. und 60. Lebensjahr mit dem Schwerpunkt, wesentliche Entscheidungen zur Gestaltung der letzten Dienstjahre zu treffen,
- ◆ die spezifischen Angebote des Pastoralkollegs,
- ◆ die Regelungen zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand (u.a. Regelaltersgrenze),
- ◆ die Entlastung durch die Aufhebung der Residenz- und Dienstwohnungspflicht bis zu zwei Jahre vor Ruhestandsbeginn,
- ◆ die Neuverhandlung der Dienstbeschreibung in den letzten Dienstjahren, insbes. bei gesundheitlichen Einschränkungen,
- ◆ der Wechsel in eine Teildienststelle in den letzten Dienstjahren, insbes. dann, wenn der Höchstruhegehaltssatz erreicht werden kann (Voraussetzung: Angebot von Unterstützung bzw. geeigneten Stellen), sowie
- ◆ die personelle Unterstützung im Rahmen des Entsendungs-/Entlastungsdienstes.

Ein Rundumblick in die Gliedkirchen der EKD zeigt, dass keine von ihnen DIE Lösung gefunden hat.

- ◆ Die Hannoversche Landeskirche bildet eine Gruppe „Emeriti for Emergency“. – Wir haben die „Zehntgemeinschaft“ schon viele Jahre und sind sehr dankbar für diesen Dienst.
- ◆ Spezielle „Bilanz- und Orientierungstage“ 10-12 Jahre vor Ruhestandseintritt; dies gibt es bei uns in ähnlicher Weise.
- ◆ Für die Praxis anderer Landeskirchen, den Kirchenkreisen jeweils einen Pfarrer bzw. Pfarrerin zur Mitarbeit im Kirchenkreis zu "spendieren", fehlt uns das Geld.
- ◆ Die Württemberger Landeskirche setzt für ältere Pfarrpersonen bewegliche Pfarrstellen in größerem Umfang ein.
- ◆ Die EKBO unterstützt ihre Kirchenkreise finanziell mit der Kofinanzierung von 15% Projektstellen für die letzten Dienstjahre, nachdem das JuniorSenior-Modell wenig Akzeptanz fand.
- ◆ Die Nordelbische Kirche hat für die letzten Jahre vor dem Ruhestand für Pfarrerinnen und Pfarrer besondere thematisch definierte Stellen geschaffen, wobei sich Landeskirche und Kirchenkreise die Kosten teilen.
- ◆ In der ELKB erhalten Ruhestandspfarrer bei der Vertretung von vakanten Stellen Festbeträge.

### **3.10.2. Salutogenese**

Eine der wichtigsten Erkenntnisse unserer Arbeitsgruppe ist die Bedeutung der Führungsaufgabe Gesundheit. Auch bei der jährlichen Zusammenkunft der Personalreferentinnen und -referenten der EKD-

Gliedkirchen war das Thema. Untersuchungen haben gezeigt, dass diejenigen Mitarbeitenden mit einem Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Würdigung (auf der Beziehungsebene in Form von Anerkennung, Kommunikation, Kooperation und vorhandenem Handlungsspielraum mit selbstbestimmten Rahmenbedingungen) ein sechsfach erhöhtes Erkrankungsrisiko haben. Viele von ihnen haben in den zurückliegenden Jahrzehnten quasi eine pausenlose Verdichtung und Beschleunigung ihrer Arbeit erlebt. Arbeitsbewältigung muss Gesprächsthema sein, im Mitarbeitendenjahresgespräch (Salutogenese ist fester Bestandteil dieser Gespräche), im Konvent, aber auch zwischen Ältesten und ihrem Pfarrer. Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit ist abhängig von körperlichen und seelischen Kapazitäten, den eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, der Motivation, Werten und Einstellungen und von den Arbeitsbedingungen. Unser Vorschlag an die Kirchenkreise ist: Im Mitarbeitendenjahresgespräch 2015 liegt der Hauptakzent auf der Dienstvereinbarung – unter dem Blickwinkel, dass Arbeit bewältigbar wird, einschließlich der Überprüfung der realistischen Quantifizierung von Arbeit und Arbeitsfähigkeit.

Unverzichtbar ist und bleibt aber, dass die Verantwortlichen in den Kirchenkreisen die Situation der älter werdenden Schwestern und Brüder bei ihren Planungen im Blick haben und in Gesprächen mit ihnen nach geeigneten Wegen suchen, damit für sie die Arbeit bis zum Ruhestandseintritt bewältigbar bleibt. Das beginnt damit, dass Schwestern und Brüder von ihren Vorgesetzten und denen, die ehrenamtlich und hauptamtlich mit ihnen zusammenarbeiten, wahrgenommen werden mit ihren sich im Älterwerden verändernden Fähigkeiten, Bedürfnissen, aber auch Kompetenzen und Erfahrungen. Wie ernst werden ihre angezeigte oder „nur“ sichtbaren Belastungen genommen? Bekommen sie Unterstützungsangebote? Bietet der Kirchenkreis arbeitsfreundliche Bedingungen an?

### **3.10.3. Ein Konzept in Erprobung: Entsendungs- und Entlastungsdienst**

Ab dem kommenden Jahr testen wir die Verbindung von Entsendungs- und Entlastungsdienst. Gemeint ist die Verknüpfung eines Einsatzes einer Pfarrerin oder eines Pfarrers im Entsendungsdienst mit einer Pfarrperson in den letzten Dienstjahren.

Kirchenkreise können eine Entsendungsstelle anbieten, wenn ein Pfarrer, der 2018 oder 2019 in den Ruhestand tritt, aus gesundheitlichen Gründen Entlastung benötigt, seinen Dienstumfang einschränken möchte und/oder eine Strukturveränderung der Stelle bereits geplant ist. Wenn er sich bereit erklärt, im Team mit dem Pfarrer im Entsendungsdienst zusammenzuarbeiten, kann hier für beide, den Berufsanfänger und den künftigen Ruheständler, ein guter Übergang gestaltet werden.

So ist die Zielsetzung für dieses Angebot/Modell eine doppelte.

- a) Der Vorschlag entstand in der AG, die für die Kirchenkreise Vorschläge zur Entlastung von Pfarrern und ordinierten Gemeindepädagogen in den letzten Dienstjahren erarbeitete, für die das Ruhestandseintrittsalter hinausgeschoben worden ist. Das zeigt: unser erstes Anliegen ist, sie zu entlasten, vor allem, wenn es gesundheitliche Einschränkungen gibt oder eine strukturelle Erweiterung der Pfarrstelle ansteht. Dann ist die Mitarbeit eines Pfarrers im Entsendungsdienst eine Entlastung.
- b) Aber auch für einen Pfarrer im Entsendungsdienst ist es entlastend, wenn er bzw. sie ihn nicht in einer Stelle beginnen muss, die gerade eben neu strukturiert (und d.h. bisweilen: verdoppelt) worden ist. Er hat die Möglichkeit, seinen Dienst im Team mit einem erfahrenen Kollegen zu beginnen, in dem es für beide klare Zuständigkeiten (Dienstvereinbarung) gibt.

Für den Dienstbeginn am 1.4.2015 wurden uns aus den Kirchenkreisen 23 Entsendungsstellen gemeldet. Vier der angebotenen Stellen sind Stellen im Entsendungs- und Entlastungsdienst. Ein Pfarrerehepaar und zwei Pfarrer haben sich bereit erklärt, ihre Stellen mit einem Berufsanfänger zu teilen (die nach drei Jahren dann die Möglichkeit haben, sie zu übernehmen). Wir werden diese Entsendungsform achtsam begleiten.

### **3.10.4. Ein zielgruppenspezifisches Angebot des Pastoralkollegs**

In Zusammenarbeit von Pastoralkolleg, dem Beirat des Pastoralkollegs und dem Referat für Ausbildung und Personalentwicklung wird zurzeit die Erweiterung des Formats Bilanz- und Orientierungstage für angehende Ruheständler unserer Landeskirche erarbeitet.

Die Ausdehnung der Phase der Erwerbstätigkeit bis zum 67. Lebensjahr stellt neue Herausforderungen an die an die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst und die Landeskirche. So bringt z.B. der Eintritt in die nachberufliche Lebensphase viele Veränderungen in der persönlichen Lebensgestaltung mit sich, auf die man sich rechtzeitig – d.h. noch während des Berufslebens – einstellen sollte. Wesentliche Ursachen für die mit dem Ende der Erwerbstätigkeit einhergehenden Veränderungen in der gewohnten Lebensführung sind: die Minderung des Familieneinkommens, die Wandlung des Rollenverhaltens, der Verlust kollegialer Beziehungen und die Veränderung des sozialen Umfelds, in dem man einen großen Teil seiner Zeit verbracht hat. Ebenso soll thematisiert werden, wie die letzte Berufsphase und der Eintritt in den Ruhestand bewusst gestalten werden können, damit Gesundheit, Lebensqualität, Motivation und Arbeitsfreude bis zum Eintritt in den Ruhestand und darüber hinaus erhalten bleiben.

### **3.10.5. Einsatz von Ruheständlern für den Pfarrdienst**

In großer Selbstverständlichkeit haben Ruheständler seit jeher pfarramtliche Dienste übernommen, weil es ihnen ein geistliches Bedürfnis war oder sie Kollegen und Kolleginnen im aktiven Dienst und Kirchengemeinden unterstützen wollten. Die vom Kollegium des Landeskirchenamtes am 28.10.2014 verabschiedete Handreichung für die Beauftragung von Ruheständlern ist ein Ergebnis der Arbeitsgruppe „Flankierende Maßnahmen“. Die Handreichung weist ausdrücklich auf den möglichen Einsatz von Ruheständlern für pfarramtliche Dienste hin, beschreibt das Verfahren und die rechtliche Absicherung und benennt die Möglichkeit der Zahlung eines Entgeltes einschließlich der Nebenleistungen. Die inhaltliche Zusammenstellung der für den Einsatz von Ruheständlern zutreffenden Regelungen soll uns diesen Schatz der Landeskirche auch angesichts des steigenden Bedarfs in den Kirchenkreisen wieder neu bewusst machen und dazu helfen, ein einheitliches Verfahren zu entwickeln.

### **3.10.6. Informationskatalog zu den letzten Dienstjahren**

Sowohl für die persönliche Vorbereitung auf den Ruhestand als auch für die Gestaltungsmöglichkeiten der letzten Dienstjahre gibt es eine ganze Reihe von Angeboten, sowohl im Pastoralkolleg als auch im Rahmen von Einzelberatung Beratung (z.B. zu Kontaktsemester „Gesundheit/ Spiritualität“, Teildienst, befristete Einschränkung des Dienstauftrages, Entsendungs- Entlastungsdienst, vorzeitige Aufhebung der Residenz- und Dienstwohnungspflicht, Hinausschieben des Ruhestandseintritts, Dienst im Ruhestand, Dienstvereinbarung, Dienstwohnung, Supervision, Geistliche Begleitung u.a.m.

Dies alles und mehr wird in einem Informationskatalog „Älterwerden im Pfarrberuf“ zusammengefasst. Die einschlägigen rechtlichen Regelungen, die begleitenden Maßnahmen durch die Referate des Personaldezernates und Anregungen für die eigene Planung und Gestaltung der letzten Dienstjahre werden dort abrufbar sein. Der Informationskatalog soll im Extranet einsehbar sein und wird dort immer wieder aktualisiert.

### **10. Herausforderung;**

**Eine wichtige Aufgabe der Personalarbeit ist es, angesichts der gestiegenen Anforderungen an den Pfarrberuf und des höheren Ruhestandsalters Voraussetzungen für einen harmonischen Ausstieg aus der Hauptberuflichkeit zu schaffen.**

⇒ Das Personaldezernat leistet durch Beratung, spezielle Angebote des Pastoralkollegs und durch das Modell des Entlastungsdienstes einen Beitrag zur versöhnlichen Abrundung des Dienstes.

⇒ Da wir es, auch im Falle nachlassender Leistungsfähigkeit, mit berufserfahrenen, hochleistungsfähigen Pfarrpersonen zu tun haben, ist ein empathischer Zugang (Mitarbeitendenjahresgespräch, spezielle Weiterbildungen) auf der Ebene der Kirchenkreise und der Landeskirche der notwendige erste Schritt. Erkenntnisse im Bereich der Salutogenese sind dabei eine Hilfe.

⇒ Ziel dieser Maßnahmen ist es, Wartestandsversetzungen oder vorzeitige Ruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen Gründen zu vermeiden.

## **3.11. Veränderungen des pfarramtlichen Berufsbilds**

### **3.11.1. Kirchenintern – am Beispiel des Lebens im Pfarrhaus**

Viel ist in unserer Landeskirche schon im Blick auf die Frage gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften im Pfarrhaus erreicht worden. Ich bin fest davon überzeugt und ich erwarte, dass sich keine Pfarrerin, kein Pfarrer auf Grund von Homosexualität in unserer Landeskirche diskriminiert fühlen darf. So ist in der Richtlinie bezüglich gleichgeschlechtlicher Orientierung und Eingetragener Lebenspartnerschaften von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Pfarrdienst ausdrücklich festgestellt worden, dass eine gleichgeschlechtliche Orientierung kein Unvereinbarkeitskriterium für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis oder die Ausübung des Pfarrdienstes ist. Aber wir dürfen nicht vergessen, dass dies nicht die einzige Lebensform von Menschen im Pfarrhaus ist, die der Unterstützung bedarf.

Keine Antwort haben wir zzt.

- ◆ auf die Situation alleinlebender Menschen im Pfarrhaus,
- ◆ auf die Frage nach konfessionsverschiedenen Paaren im Pfarrhaus, vor allem dann, wenn, was im säkularisierten Osten der Fall sein kann, der Partner konfessionslos ist,
- ◆ auf sich wandelnde Bedarfe auf Grund wechselnder Lebensumstände, auf Veränderungen in der Anzahl der Kinder im Pfarrhaus etwa, oder auf pflegebedürftige Eltern oder Partner in Pfarrwohnungen, die in der Regel nicht behindertengerecht sind.

Dass in der Pfarrdienstwohnungsverordnung lediglich für den Fall, dass die Wohnung zu groß ist, die Möglichkeit der Verringerung des Umfangs der Wohnung durch Versiegelung von Räumen benannt ist, scheint mir nicht ausreichend zu sein. Auch die Frage nach den Qualitätsstandards ist nicht hinreichend beantwortet.

Wenn wir nicht bereit sind, uns diesen Fragen zu stellen, werden wir die Bereitschaft unserer Pfarrerrinnen und Pfarrer zur Dienstwohnungspflicht verspielen und unser Netz an verlässlich vorhandenen Räumlichkeiten in Stadt – auch in Städten mit für Pfarrer kaum aufbringbaren Mietsätzen für ein Wohnen in der Innenstadt – und Land – wo überhaupt nur selten attraktive Mietobjekte zur Verfügung stehen – über kurz oder lang verlieren. Wir stehen mit diesem Nachdenken in unserer Landeskirche am Anfang. Im kommenden Jahr wird eine Arbeitsgemeinschaft „Pfarrhaus“ ihre Arbeit aufnehmen, die sich dieser Problemlage stellen will.

### **3.11.2. In der Gesellschaft – am Beispiel des Prozesses gegen Pfarrer Lothar König**

Ganz am Anfang meines Dienstes stand ein Besuch beim Thüringer Justizminister Dr. Holger Poppenhäger an. Unsere Landeskirche protestierte gegen die Durchsuchung der Diensträume des Jenaer Ju-

gendpfarrers Lothar König. Der durch den Staat und seine Behörden notwendig einzuräumende Platz für die Gewährung des Beichtgeheimnisses, der seelsorgerlichen Schweigepflicht sowie der Amtverschwiegenheit war unser Anliegen. In großem Einvernehmen wurde ein Modus entwickelt, in künftigen Fällen den Personaldezernenten rechtzeitig über Maßnahmen von Ermittlungsbehörden zu informieren.

Darüber hinaus war ich beunruhigt, dass mit Bruder Lothar König seit dem Ende der DDR der erste Pfarrer unserer Landeskirche sich in einem Strafverfahren vor einem weltlichen Gericht verantworten musste. Im Gerichtssaal merkte ich: Es ging in diesem Prozess nicht nur um die konkreten Tatvorwürfe, es ging ebenso wenig allein um die bürgerlichen Grundrechte wie Meinungsfreiheit, Bewegungsfreiheit oder Versammlungsfreiheit. Es ging auch um Freiheit in der Ausübung des Pfarrberufs: um das Verständnis von Seelsorge, d.h. um eine seelsorgerliche Begleitung von Menschen in herausforderungsvollen Situationen – und um die Frage, welche Spielräume der Staat hierfür einem Pfarrer zugesteht. Es ging auch um die Freiheit in der Verkündigung, namentlich in der EKM, die sich mit einer Kampagne „Nächstenliebe verlangt Klarheit. Evangelische Kirche gegen Rechtsextremismus“ zu Wort gemeldet hat, und es sich situativ und kontinuierlich erweisen muss, ob das ein Lippenbekenntnis bleibt und ob dies z.B. die Teilnahme an umstrittenen Demonstrationen einschließt. Sie, hohe Synode, bitte ich um Ihre Aufmerksamkeit für einen unauffällig schleichenden, aber im Blick auf das Verständnis des Pfarrberufs und seines Platzes in unserer Gesellschaft dramatischen Veränderungsprozess.

#### **11. Herausforderung:**

##### **Wie begegnen wir den Herausforderungen sich ändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen im Blick auf die Ausrichtung des pastoralen Berufsbildes?**

⇒ Veränderungen hinsichtlich der Funktion des Pfarrhauses in größer gewordenen Pfarrbereichen und in Formen regionaler Zusammenarbeit wie auch hinsichtlich sich ausdifferenzierender Lebensmodelle von Pfarrerinnen und Pfarrern rufen nach einer Verständigung über die Rahmenbedingungen, Qualitätskriterien und Modelle des Wohnens im Pfarrhaus. Eine Arbeitsgruppe soll diesen Verständigungsprozess initiieren, begleiten und dessen Ergebnisse sichern.

⇒ Es gibt Anzeichen dafür, dass die gesellschaftliche Akzeptanz für die Besonderheit des Pfarrberufs hinsichtlich der Wahrung der seelsorgerlichen Schweigepflicht, der Würdigung der pastoralen Begleitung von Menschen in herausforderungsvollen oder prekären Situationen sowie der besonderen Stellung von Diensträumen in der Pfarrdienstwohnung sinkt. Es gilt, diese Veränderungen aufmerksam zu rezipieren und anlassbezogen zum Schutz von Pfarrberuf und Pfarrperson zu agieren und zu reagieren.

## 4. Zu den Entwicklungen von Stellen und Finanzen

---

### 4.1. Rahmenbedingungen für die Bestandserhebung und Planung

Für die Personalarbeit steht weder den Kirchenkreisen und Kreiskirchenämtern noch dem Landeskirchenamt eine einheitliche Datenbank zur Verfügung. Sie sind in unterschiedlicher Qualität, unterschiedlicher Aktualität und in unterschiedlichen Systemen abgebildet. Das bedeutet: Die Personaldaten stehen nicht in der benötigten Form, Qualität und Zeit für die Anforderungen an eine moderne Personalarbeit zur Verfügung. Zuständigkeiten und Aufgaben für die Eingabe und Pflege der Daten sind uneinheitlich. Nicht nur, dass in beiden Teilkirchen zzt. noch uneinheitlich verfahren wird, sondern es entwickeln auch einzelne Bezugsbereiche ihre eigenen Personalverzeichnisse und Spielregeln.

Die verlässlichsten Informationen für die Personalarbeit im Personaldezernat bieten die Personal- und Stellenakten. Wer allerdings eine Bestandserhebung oder Planung auf diese Weise bewerkstelligen möchte, wird eine große Zahl von Akten in die Hand nehmen müssen. So bleibt die Qualität der Ergebnisse im höchsten Maße abhängig vom Engagement und der Erfahrung der jeweiligen Personalerin bzw. des jeweiligen Personalers.

Ein einheitliches Personalinformationssystem für alle personalführenden Gliederungen und Ebenen der EKM ist unabdingbar für eine verlässliche, zeitgemäße und effektive Personalverwaltung. Das Projekt „Personalprozesse und Personalinformationssystem (Analyse, Modellierung und Dokumentation personalwirtschaftlicher Prozesse / Auswahl eines einheitlichen Personalinformationssystems)“ bereitet die Einführung eines Personalinformationssystems vor.

### 4.2. Die Planungshorizonte der Kirchenkreise

Bislang waren Personalhochrechnungen auf landeskirchlicher Ebene erfolgt, indem die Makrokriterien des Finanzgesetzes auf die Gesamtheit der Landeskirche angewendet wurden. Allerdings war dabei deutlich, dass eine verlässliche Planung nicht ohne die Planungskalküle der Kirchenkreise möglich ist. Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Mittelfristige Stellen-, Personal- und Finanzplanung“ wurden die Kirchenkreise zum ersten Mal systematisch angehalten, ihre Stellenplanung dem Landeskirchenamt zur Verfügung zu stellen.

Folgende Auffälligkeiten und Problemanzeigen erbrachte der im Rahmen der Haushaltsplanung 2014 durchgeführte Abfragelauf:

- ◆ Der Netto-Stellenplan liegt bereits landeskirchenweit, in einzelnen Kirchenkreisen erheblich unter der Berechnungsformel.
- ◆ Es besteht eine Diskrepanz zwischen der Berechnungsformel und dem Ist-Stellenplan. Zudem haben viele Kirchenkreise noch keine auf die spezifische Situation der jeweiligen Kirchenkreise zugeschnittenen Mikrokriterien entwickelt. Stattdessen beobachteten wir, dass die Berechnungsformel für die Berechnung für Stellen (Makrokriterien) bis in die regionalen/kirchengemeindlichen Gliederungen hinein angewendet wird.
- ◆ Vereinzelt gehen Kirchenkreise von zu optimistischen Annahmen aus.

Zu den Perspektiven der einzelnen Berufsgruppen erhielten wir folgende Auskünfte:

- ◆ Der Stellenanteil der Superintendenten wächst bis 2034 (und zwar absolut durch Anhebung der Stellenanteile für Superintendenten sowie relativ durch Kürzungen der Gesamtstellenzahl).
- ◆ Der Stellenanteil der Gemeindepädagogen halbiert sich nahezu. Deutlich wird, dass das gemeindepädagogische Berufsbild insgesamt problematisch scheint. Kirchenkreise beklagen den Mangel an Be-

werben auf freie Stellen. Zu beobachten ist zudem, dass vereinzelt Gemeindepädagogenstellen mit Personen ohne ausreichende gemeindepädagogische Ausbildung besetzt werden.

- ◆ Der Stellenanteil für Kirchenmusiker bleibt stabil. Gewiss ergibt sich diese stabile Perspektive aus den erheblichen Kürzungen der letzten Jahre. Überdies scheinen Chöre ein wichtiges Bindeglied von Kirchengemeinden in Kommunen hinein zu sein und dadurch in den Planungshorizonten der Kirchenkreise Wertschätzung zu genießen. Stabile Jugendgruppen sind Jugendchöre.
- ◆ Die Bereitstellung von Stellenanteilen für die Erteilung von Religionsunterricht ist rückläufig, vor allem in Thüringen.

Gerade im Bereich der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse kommt es in einzelnen Fällen zu problematischen Konstellationen:

- ◆ Zu beobachten ist, dass Theologen entgegen der negativen Aufnahmeentscheidung in den Vorbereitungs- der Entsendungsdienst durch das jeweilige landeskirchliche Aufnahmegremium und damit ohne Zulassung zum Pfarrberuf privatrechtlich in Kirchenkreisen angestellt werden.
- ◆ Trotz nicht erteilter landeskirchlicher Genehmigung werden nicht genehmigungsfähige Beschäftigungsverhältnisse aufrechterhalten. Hier besteht Regelungsbedarf.

Diese Ergebnisse helfen uns bei einer seriösen Personalhochrechnung einschließlich der Folgen für die Qualität und Quantität kirchlicher Ausbildungen sowie der Berechnung der Anzahl aufzunehmender Kandidaten für den Vorbereitungs- und Entsendungsdienst.

#### **4.3. Die Analyse personalwirtschaftlicher Prozesse**

Nicht nur für die Personalplanung, sondern für die gesamte tägliche Praxis der Personalarbeit in der EKM gilt: Ein einheitliches Verständnis in der Zuordnung der Personalarbeit an die Führungskräfte und die Personalverwaltung ist nicht durchgängig gegeben. In der täglichen Praxis werden die personalwirtschaftlichen Prozesse sehr unterschiedlich angewendet. Die übergreifende Zusammenarbeit hat sich im täglichen Miteinander entwickelt und ist nicht systematisiert und einheitlich geregelt. Dabei ist die Komplexität der Anforderungen an die Personalarbeit hoch und ständigen Änderungen unterworfen. Diese Komplexität wird durch die uneinheitlichen Prozesse und ein nicht vorhandenes einheitliches Personalinformationssystem noch gesteigert.

Aus diesem Grund erteilte am 17.09.2013 das Kollegium des Landeskirchenamtes den Auftrag für eine umfassende Analyse der personalwirtschaftlichen Prozesse in der EKM. Mit dieser Analyse sollen die ablauforganisatorischen Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung eines einheitlichen Personalinformationssystems in der EKM geschaffen werden.

Im Rahmen dieses Projektes wurden die personalwirtschaftlichen Prozesse der EKM einer schnittstellen- und körperschaftsübergreifenden Analyse unterzogen. Dies geschah mit dem Ziel,

- ◆ Schwachstellen in der Prozessgestaltung zu identifizieren und zu beseitigen,
- ◆ die fusionsbedingte Heterogenität von Prozessen und Arbeitsweisen anzugleichen,
- ◆ die Zahl und Komplexität von Prozessen zu reduzieren,
- ◆ Personalwirtschaft und Finanzwirtschaft funktional angemessen miteinander zu verknüpfen,
- ◆ den neuen Herausforderungen Rechnung zu tragen, die sich aus der Einführung von Finanzbudgets sowie aus der Notwendigkeit einer mittelfristigen Personal-, Stellen- und Finanzplanung ergeben.

Das Ergebnis einer solchen Prozessanalyse sollen sauber modellierte und dokumentierte Soll-Prozesse sein. Allein damit wird die Prozessanalyse einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung von Qualität und Wirtschaftlichkeit der Personalarbeit in der EKM leisten. Mit einer in sich konsistenten Prozesslandschaft aus einem Guss ist zudem eine wesentliche Voraussetzung für die Einführung eines Personalin-

formationssystems geschaffen. Fachliche Anforderungen an eine Software können dann im Kontext der jeweiligen Arbeitsprozesse beschrieben (= Lastenheft) und damit für einen Softwareanbieter so plausibel gemacht werden, dass dieser mit einem technischen Umsetzungsvorschlag (= Pflichtenheft) darauf antworten kann.

Der erste Schritt im Rahmen der Prozessanalyse war die Erhebung der strategischen Anforderungen an das aktuelle, aber auch an das zukünftige Leistungsportfolio von Personalwirtschaft in der EKM. Mittels einer systemischen Bedarfsanalyse wurden bei den relevanten Interessengruppen die Veränderungswünsche, die Erwartungen und die Anforderungen an Personalarbeit erfragt und strukturiert zusammengestellt. Dies geschah mit Hilfe von standardisierten Fragebögen und persönlichen Interviews. Die so gewonnenen Informationen wurden zu einem Kriterienkatalog verdichtet, auf dessen Grundlage dann Inhalt und Umfang der eigentlichen Prozessmodellierung festgelegt werden konnten.

Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat mit seinem Beschluss vom 29.4.2014 grundsätzlich die Fortsetzung des Projektes zur Analyse personalwirtschaftlicher Prozesse befürwortet und das Personaldezernat federführend mit der Projektorganisation, der Einrichtung eines dezernats- und landeskirchenamtsübergreifenden Projektteams und einer Projektleitungsgruppe beauftragt. Damit wurde ein Prozess aufgesetzt, der die ablauforganisatorischen Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung eines einheitlichen Personalinformationssystems in der EKM schaffen sollte.

Nach einer Befragung der verschiedenen Interessengruppen in der Personalverwaltung der EKM kristallisierten sich folgende Ziele heraus:

- ◆ Aufnahme und Abbildung der gesamten Prozesslandschaft, die mit Hilfe der künftig einzusetzenden Personalmanagementsoftware technisch unterstützt werden soll,
- ◆ Standardisierung der Personalprozesse,
- ◆ Präzisierung der unklar definierten Schnittstellen in der Personalverwaltungen den verschiedenen Referaten und den Verwaltungen der mittleren Ebene,
- ◆ Korrektur der überflüssigen Schleifen (Doppelarbeitsschritte) und Ungereimtheiten (z.B. in den Zuständigkeiten),
- ◆ Modellierung der als künftiger Standard einzuführenden Soll-Prozessen,
- ◆ Analyse und Handlungsempfehlung für die Einführung eines geeigneten Personalinformationssystems.

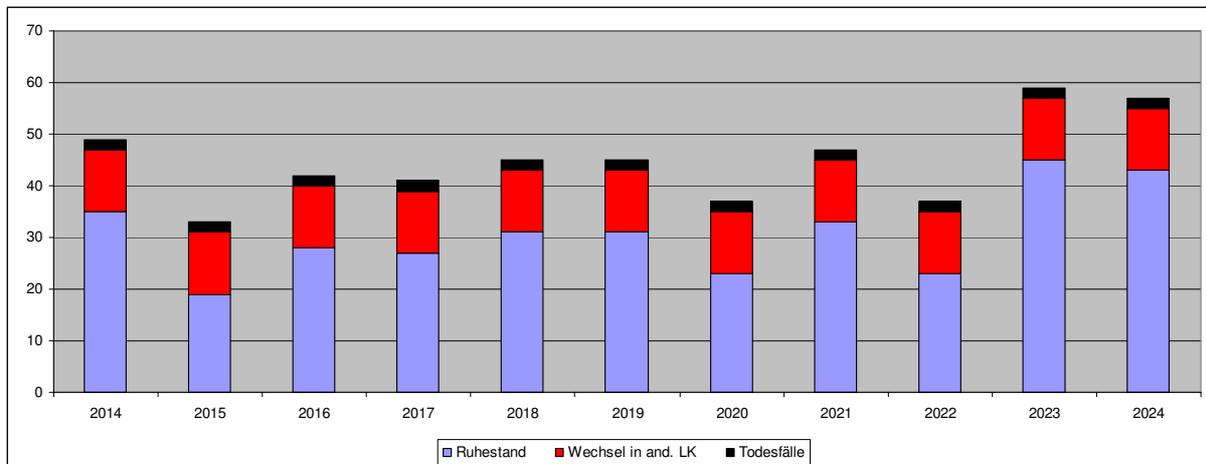
Das Projekt nahm im Juni 2014 seine Arbeit auf mit der Teilung der Aufgaben in 4 Teilprojekten:

- ◆ Begleitung von Veränderung (Kommunikation mit allen Interessengruppen),
- ◆ Personalprozessanalyse, -modellierung und -dokumentation (Aufnahme von 86 Personal-Soll-Prozessen mit allen Aktivitäten und Verantwortlichkeiten unter Festlegung der Rollen in der EKM, der Prozesslandkarte und Feststellung der Verbesserungspotentiale),
- ◆ Auswahl und Einführung eines Personalinformationssystems (Aufnahme der Anforderungen, 2stufige Ausschreibung und Auswertung der Angebote und der Anbieter),
- ◆ Projektmanagement (gesamte Planung und Organisation der Projektveranstaltungen, der -gremien usw. durch das Projektbüro).

Die Teilprojekte konnten alle ihre Aufgaben erfolgreich abschließen. Dem Kollegium wird Mitte Dezember 2014 einer Entscheidungsvorlage mit den Projektergebnissen vorgelegt. Das Ziel ist die Entscheidung über die Einführung eines einheitlichen Personalinformationssystems in der EKM auf der Grundlage einheitlicher Personalprozesse in der EKM. Das Folgeprojekt wird dann die Implementierung dieser Personalsoftware sein.

## 4.4. Personalplanung – am Beispiel der Pfarrerinnen und Pfarrer

### 4.4.1. Abgänge



Zum Segment „Ruhestand“ (hellblau):

Zwischen 2014 und 2024 werden 338 Personen, d.h. mehr als 1/3 des jetzigen Pfarrerbestandes in den Ruhestand gehen, die zahlenmäßig größten Jahrgänge ab 2023.

Zusätzlich ist davon auszugehen, dass pro Geburtsjahrgang 15% der Pfarrerinnen und Pfarrer vorzeitig in den Ruhestand gehen. Dadurch ergibt sich ein etwas schnellerer Rückgang der Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern im aktiven Dienst. Dies ist in der Darstellung nicht berücksichtigt, wir erwarten größere Auswirkungen erst ab 2020, nach dem Auslaufen der Altersteildienstregelung.

Zum Segment „Wechsel in and. LK“ (rot):

Es wird angenommen, dass die Zahl derer, die aus dem aktiven Dienst in andere Gliedkirchen der EKD wechseln, nicht zurückgeht. Nicht nur für das Vikariat oder den Entsendungsdienst wird gewechselt, sondern immer häufiger auch in den mittleren Dienstjahren. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die Berufssituation des Ehepartners etwa spielt eine wichtigere Rolle als die Höhe der Besoldung. Allerdings belaufen sich die Unterschiede hinsichtlich der Besoldung der EKM im Vergleich zu anderen Gliedkirchen auf bis zu 11% geringerer Besoldung innerhalb derselben Besoldungsgruppe zwischen den Gliedkirchen; des weiteren sieht die EKM, anders als viele andere Kirchen, keine Möglichkeit der Durchstufung von A 13 nach A 14 vor, dies erhöht die Differenz.

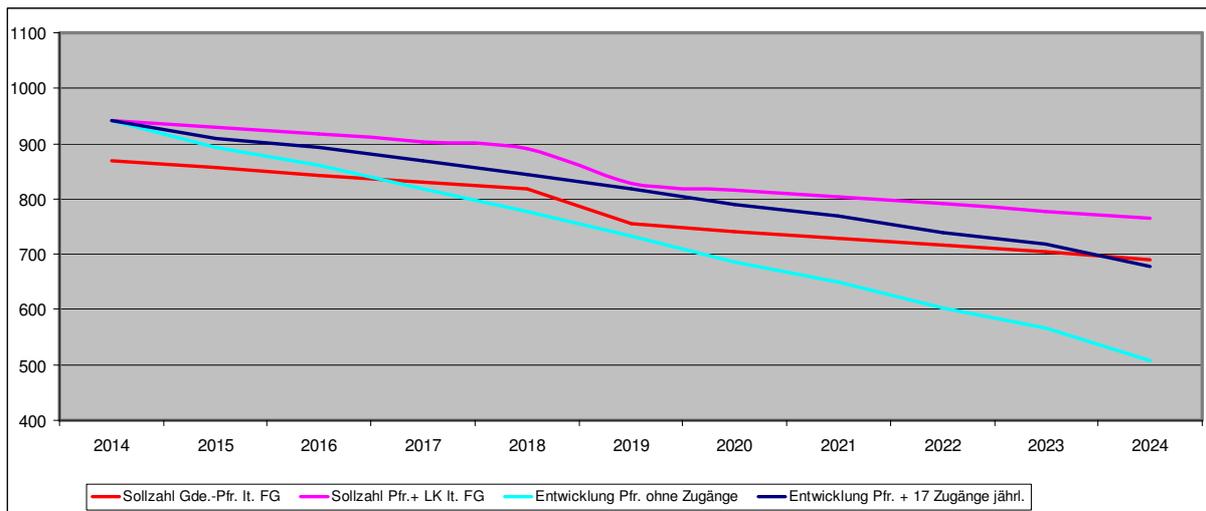
Der Wechsel aus unserer Landeskirche erfolgt inzwischen in Größenordnungen, die nicht mehr zu vernachlässigen sind. Im vergangenen Jahr standen 15 Wechsels aus der EKM 5 Übernahmen aus anderen Landeskirchen gegenüber, 2014 sind es bisher 12 Wechsels und 2 Übernahmen.

Dennoch: Das Personaldezernat begrüßt die zunehmende Freizügigkeit unter den EKD-Gliedkirchen und unterstützt die Pfarrerinnen und Pfarrer bei ihrem Wechsel in beide Richtungen. Gleichwohl wissen wir: Es ist Sache der jeweiligen Heimatlandeskirche, Pfarrerinnen und Pfarren einen zufriedenstellenden Dienst und eine positive Identifizierung mit ihrer Kirche zu ermöglichen.

Zum Segment „Todesfälle“ (schwarz):

Berücksichtigt werden hier die Pfarrerinnen und Pfarrer, die während ihres aktiven Dienstes versterben. Die Hochrechnungen basieren auf dem Mittel der vergangenen Jahre.

#### 4.4.2. Entwicklungsprognosen hinsichtlich der Anzahl der Pfarrerinnen und Pfarrer



Rote Linie „Sollzahl Gde.-Pfr. lt. FG“:

2014 umfasst der Stellenplan für den gesamten Verkündigungsdienst 1115,83 VbE. Laut Finanzgesetz sind davon zwei Drittel (70%) Pfarrstellen (781 VbE). Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der 2014 im aktiven Dienst befindlichen Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindedienst beträgt – auf Grund von eingeschränkten Dienstaufträgen – ca. 90%. Somit geht die Berechnung für den Zeitpunkt 2014 von  $781/0,9=868$  Pfarrpersonen aus.

Die Linie beschreibt die Entwicklung der Pfarrstellen gemäß Finanzgesetz (Makrokriterien) fort. Im Jahr 2019 ist die Veränderung der Makrokriterien auf Grund der Finanzentwicklung unserer Landeskirche berücksichtigt und führt zu einer deutlichen Verringerung der Soll-Personenzahl.

Rosa Linie „Sollzahl Pfr. + LK lt. FG“:

Tatsächlich sind im Jahr 2014 942 (+74) Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst der EKM. Hierin eingeschlossen sind diejenigen, die landeskirchliche Dienste versehen – von der Landesbischöfin bis zu den Schulbeauftragten, von der Migrationsbeauftragten bis zum Rektor des Pastoralkollegs. Zu erwarten ist, dass ein Teil dieser zusätzlichen Stellen abschmilzt; für die Pfarrstellen für besondere Aufgaben ist dies bereits zwingend vorgesehen.

Diese Linie bildet den tatsächlich zu erwartenden Personalbedarf ab. Nicht enthalten sind die Pfarrerinnen und Pfarrer der EKM, die zzt. freigestellt sind.

Hellblaue Linie „Entwicklung Pfr. ohne Zugänge“:

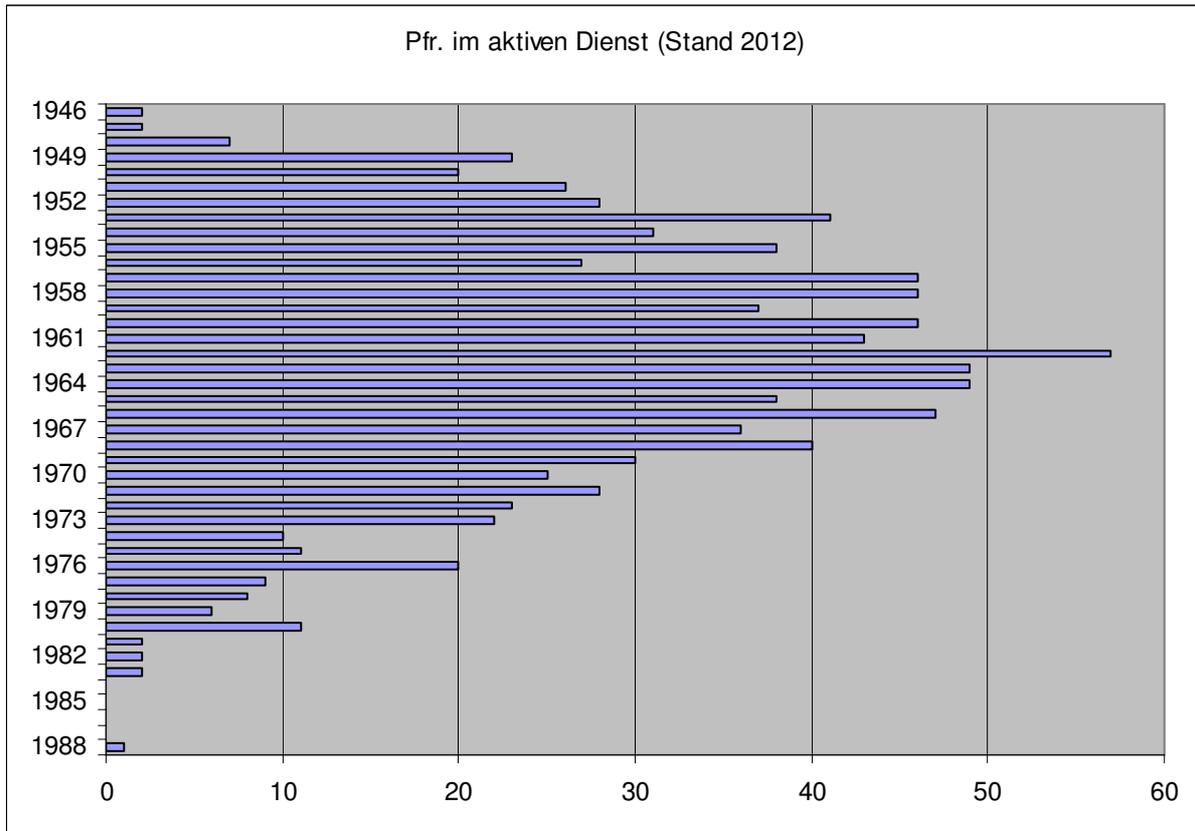
Diese Linie stellt die Entwicklung in der Pfarrerschaft dar, die sich durch Abgänge (Ruhestand, Wechsel in andere Landeskirchen, Todesfälle) reduziert. Ein Aufwuchs durch Zugänge (Entsendungsdienst, Wechsel aus anderen Landeskirchen) ist nicht berücksichtigt.

Die Differenz zwischen dieser hellblauen Linie und der rosa Linie „Sollzahl Pfr. + LK“ ergibt den Bedarf an Zugängen durch Aufnahme in den Entsendungsdienst und Wechsel aus anderen Landeskirchen.

Dunkelblaue Linie „Entwicklung Pfr. + 17 Zugänge jährlich“:

Diese Linie spiegelt die derzeitige Beschlusslage wider, jährlich 15 Vikarinnen und Vikare in den Vorbereitungsamt zu übernehmen. Dazu kommen – so die Erfahrung – durchschnittlich zwei Wechselnde aus anderen Landeskirchen. Diese Regelung war vernünftig im Blick auf eine ausgeglichene Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer der EKM. Künftig wird diese Zahl nicht mehr ausreichen, um die vorhandenen Stellen zu besetzen.

#### 4.4.3. Altersstruktur



Diese Grafik zeigt die Anzahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer pro Jahrgang und verdeutlicht mehrerlei:

- ◆ Erkennbar sind die absehbare Verweildauer im Personalplan der EKM und der Umfang der in den Ruhestand eintretenden Pfarrerrinnen und Pfarrer.
- ◆ Erkennbar ist auch der weitgehend homogene Aufwuchs in der Altersstruktur, der sich der stabilen Aufnahmequote der 15 Entsendungsstellen verdankt.
- ◆ Deutlich aber wird auch, dass bei einer jährlichen Aufnahmequote nicht allein der Zeitpunkt der Aufnahme, sondern auch das jeweilige erreichte Lebensalter von Bedeutung ist. Eine jährlich stabile Aufnahmequote allein bewirkt noch keine ausgeglichene Altersstruktur.

#### 4.5. Die Flexibilisierung der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst

Insgesamt stehen in der Regel jährlich 15 Ausbildungsplätze für Theologinnen und Theologen und zwei für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen für den Vorbereitungsdienst in der EKM zur Verfügung. Insgesamt sind 48 Bewerbungen 2014 im Referat Ausbildung und Personalentwicklung für den Vorbereitungsdienst der EKM eingegangen. Auf Grund der hohen Bewerberzahlen und dem höheren Bedarf an Pfarrerrinnen und Pfarrern und ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in den nächsten Jahren war eine bedarfsgerechte Erhöhung auf 30 Ausbildungsplätze durch das Kollegium des Landeskirchenamtes notwendig geworden. Insgesamt wurden 32 Bewerber übernommen, davon haben 27 ihren Vorbereitungsdienst zum 1. September 2014 begonnen. Auf Grund der hohen Anzahl der Bewerbungen auch in den am Ausbildungsverbund beteiligten Landeskirchen (EKBO, Sachsen und Anhalt), wurde mit dem Predigerseminar in Wittenberg, den regionalen Studienleitungen und dem geschäftsführenden Ausschuss nach einer Lösung gesucht, die Ausbildungsstruktur bedarfsgerecht anzupassen. Aufgrund sprunghaft anwachsender Zahlen bei den Abgängen aus dem aktiven Dienst der EKM (durch Ruhestand und Wechsel der LK) ist bereits jetzt absehbar, dass ab 2017 das

Verhältnis von Stellen und Personen nicht mehr stimmig ist. Dieser Entwicklung wurde mit der kurzfristigen Anpassung der Ausbildungsstruktur und bedarfsgerechter Erhöhung der Ausbildungsplätze entgegengewirkt.

#### **12. Herausforderung:**

**In allen Bereichen, in denen Personalverantwortung wahrgenommen wird, bedarf es im Interesse einer angemessenen Personalführung und einer modernen Personalverwaltung**

- einer einheitlichen und verlässlichen Aufnahme und Pflege der personalbezogenen Daten,
- ihres zeitnahen Austausches,
- einer bedarfsgerechten Auswertung durch verschiedene und in verschiedener Weise Beteiligte,
- ihres umfassenden Schutzes.

⇒ Für eine verlässliche Personalarbeit in Kirchenkreisen und Landeskirche ist ein einheitliches Personalinformationssystem notwendig.

⇒ Zuvor allerdings gilt es, Einigkeit hinsichtlich der Standards, Verfahren und Zuständigkeiten in den personalwirtschaftlichen Prozessen unserer Landeskirche zu erzielen und die gegenwärtige Vielfalt in der Praxis der personalwirtschaftlichen Prozesse durch einheitliches Verständnis und einheitliches Verfahren zu reduzieren.

⇒ Effekte aus dem Personalinformationssystem sind neben ihrem Informationsgehalt für alle personalführenden und personalverwaltenden Einheiten der EKM auch (angesichts der Personalhochrechnung) eine exakte Bedarfsplanung für Studium, Ausbildung und Aufnahme sowie (angesichts der Personalkostenhochrechnung) eine enge Korrelation von Personal-, Stellen- und Finanzplanung. Dies erleichtert z.B. eine bedarfsgerechte und damit flexible Aufnahme in den Pfarrdienst der EKM.

---

Personalarbeit in einer Landeskirche geschieht nicht um ihrer selbst willen. Sie weiß sich den Hauptberuflichen im Dienst unserer Landeskirche verpflichtet und hat die Aufgabe, Status-, Verfahrens- und Beschäftigungssicherheit zu gewährleisten, d.h. sich darum zu mühen, dass sich die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland als ein verlässlicher und attraktiver Dienstgeber und vertrauensvolle Partnerin ihrer Mitarbeitenden erweist.

Doch auch dieses Bemühen ordnet sich einem größeren Ziel unter: Zeugnis zu geben von Gott, der uns Menschen mit Gaben beschenkt hat. Diese Gaben wollen in der Liebe und in guten Werken Ausdruck finden, nicht allein, aber unter anderem in der Arbeit der Hauptberuflichen unserer Landeskirche. Darum: *Lasst uns aufeinander Acht haben und uns anreizen zur Liebe und zu guten Werken. (Hebr 10,24)*