

Az.: G:LKND:109 – DAR Lu/Dez. P

Kiel, den 28. Januar 2019

## **V o r l a g e**

der Ersten Kirchenleitung

**für die Tagung der Landessynode vom 28. Februar bis 2. März 2019**

**Gegenstand: Kirchengesetz über die Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren sowie zur Änderung weiterer Vorschriften**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz über die Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren sowie zur Änderung weiterer Vorschriften.

### **Anlagen:**

- Nr. 1: Kirchengesetz über die Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren sowie zur Änderung weiterer Vorschriften
- Nr. 2: Synopse
- Nr. 3: Prognose der Vollbeschäftigungseinheiten
- Nr. 4: Stellungnahme des Kirchenbeamtenausschusses
- Nr. 5: Stellungnahme der Pastorinnen- und Pastorenvertretung

### **Beteiligt wurden:**

Pastorinnen- und Pastorenvertretung  
Schwerbehindertenvertretung der Pastorinnen und Pastoren  
Kirchenbeamtenausschuss  
Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit  
Ausschuss für Dienst- und Arbeitsrecht  
Rechtsausschuss  
Amt der EKD  
Amt der VELKD

**Finanzielle Auswirkungen:** keine

### **Begründung:**

Das Landeskirchenamt erfasst seit vielen Jahren die quantitative Personalentwicklung der Pastorinnen und Pastoren in der jährlich aktualisierten PEP-Modellrechnung (Personalentwicklungsplanung). Diese zeigt u.a., wie viele Pastorinnen und Pastoren in den kommenden Jahren die gesetzliche Altersgrenze erreichen und in den Ruhestand eintreten werden. Die ehemalige Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche hat durch verschiedene Beschäftigungsförderungsmaßnahmen seit der Mitte der 1980er Jahre den Angehörigen der sog. „geburtstarken Jahrgänge“ die Begrün-

derung eines Dienstverhältnisses als Pastorin oder Pastor ermöglicht. Für den Altersaufbau der Pastorenschaft haben diese Maßnahmen die langfristige Folge, dass die Anzahl von Eintritten in den Ruhestand ab dem Jahr 2020 steil ansteigt.

Das Landeskirchenamt hat Anfang des Jahres 2015 zuerst dem Bischofsrat und dann weiteren Gremien verdeutlicht, dass zwischen den Jahren 2020 und 2030 etwa 900 von 1.700 Pastorinnen und Pastoren in den Ruhestand eintreten werden, aber in demselben Zeitraum - trotz verstärkter Nachwuchswerbung und der Einführung eines zweiten Ausbildungskurses im Vikariat - nur etwa 300 Pastorinnen und Pastoren in den Dienst genommen werden können. Eine Reduzierung der Zahl der im Dienst befindlichen Pastorinnen und Pastoren von heute etwa 1.700 auf ca. 1.100 im Jahr 2030 scheint unvermeidbar.

In einem breit angelegten Beteiligungsprozess mit dem Bischofsrat, den Konventen der Pröpstinnen und Pröpsten, der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche, der Pastorinnen- und Pastorenvertretung, der Dezernate im Landeskirchenamt und der Institutionenberatung wurden Grundzüge für ein Steuerungskonzept entwickelt. Diese wurden der I. Landessynode auf ihrer 19. Tagung im März 2018 vorgelegt.

Nach intensiver Beratung wurde das Landeskirchenamt von der I. Landessynode beauftragt, ein Konzept zu erarbeiten, das Ansätze bzw. Mechanismen zur Lösung dieses Veränderungsprozesses bietet. Da die 13 Kirchenkreise, die sieben Hauptbereiche und der Bereich Leitung und Verwaltung über ihre jeweiligen Pfarrstellenpläne den Personaleinsatz regeln, musste mit diesen Planungseinheiten ein Konsultationsprozess eröffnet werden. Da ab dem Jahr 2020 ca. 80 bis 100 Pastorinnen und Pastoren pro Jahr in den Ruhestand eintreten werden, besteht ein gewisser Handlungsdruck. Die Analyse der regionalen Gegebenheiten zeigt zudem, dass sich das Problem durch die Verteilung der Älteren auf einzelne Kirchenkreise verschärft: In den Kirchenkreisen Schleswig-Flensburg und Dithmarschen gibt es beispielsweise überdurchschnittlich viele ältere Pastorinnen und Pastoren, die in den ersten Jahren des kommenden Jahrzehnts in den Ruhestand eintreten werden. Die Nordkirche steht also vor der Herausforderung, Vorkehrungen zu treffen, pastorales Personal für den Dienst in diesen Kirchenkreisen zu motivieren und Abwanderungen zu verhindern.

Die Diskussionen führten zu einer Verständigung auf den pragmatischen Lösungsvorschlag, die anzustrebende Soll-Zahl der in der jeweiligen Personalplanungseinheit im Dienst befindlichen Pastorinnen und Pastoren in der Relation der Summe des realen Rückgangs der Zahl der Pastorinnen und Pastoren, vor allem ausgelöst durch Pensionierungen, in Jahresschritten linear abzusenken. Als Orientierungspunkt hat man sich auf den Verteilstand des Monats Dezember 2015 geeinigt.

Ausgangspunkt für das Pastorenanzahlsteuerungsgesetz (Artikel 1) ist also eine Tabelle, die Orientierung gibt über die Zahl der Pastorinnen und Pastoren, die in jedem Jahr maximal in jeder Personalplanungseinheit tätig sein dürfen; um eine gewisse Flexibilität zu wahren, wird die Einrichtung eines Korridors von 95 – 105 Prozent vorgeschlagen.

Allen Verantwortlichen ist bewusst, dass die Umsetzung dieses Prinzips phasenweise die Ausschreibung und Besetzung von Pfarrstellen in einzelnen Personalplanungseinheiten unmöglich machen wird. Allen Verantwortlichen ist zudem klar, dass die Bewegungsfreiheit von Pastorinnen und Pastoren dadurch beschränkt wird. Zudem ist durch dieses Kirchengesetz das Recht der kirchlichen Körperschaften betroffen, ihre Pfarrstellen bzw. Pfarrstellen, die ihnen zugeordnet sind, zu besetzen. Es handelt sich dabei um eine vorübergehende Beschränkung des jeweiligen Besetzungsrechts.

Jedoch enthält bereits die Verfassung selbst Vorschriften, nach denen ein möglicher Eingriff gerechtfertigt ist. In diesem Zusammenhang ist Artikel 18 Verfassung zu nennen. Artikel 18 Satz 1 Verfassung gibt einen Auftrag vor, in allen Gebieten der Nordkirche eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung zu gewährleisten. Nach Satz 2 wird das Stellenniveau der Pastorinnen und Pastoren sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Kriterien bemessen, die den Aufgaben gerecht werden und einen Ausgleich der Kräfte und Lasten innerhalb der Nordkirche ermöglichen. Das vorliegende Kirchengesetz ist ein Schritt, um auf den oben beschriebenen Umstand zu reagieren, dass ab dem Jahr 2020 die Anzahl der Pastorinnen und Pastoren um ca. 30 Prozent abnehmen wird. Da es keinen Gesamtpfarrstellenplan in der Nordkirche gibt sowie die Möglichkeiten, eine Pastorin bzw. einen Pastor zu versetzen, aufgrund des Pfarrdienstrechts stark eingeschränkt sind, wird ohne eine gesetzliche Vorschrift die Situation entstehen, dass der aus Artikel 18 Satz 1 Verfassung vorgegebene Auftrag, für eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung in allen Gebieten der Nordkirche zu sorgen, nicht erfüllt werden kann. Durch das Pastorenanzahlsteuergesetz wird vielmehr den Personalplanungseinheiten, die eine besonders große Anzahl an Pastorinnen und Pastoren durch den Eintritt in den Ruhestand verlieren, die Möglichkeit eingeräumt, Pfarrstellen auszuschreiben und evtl. auch zu besetzen. Gleichzeitig wird eine Besetzungssperre in denjenigen Personalplanungseinheiten greifen, die in der Gesamtschau noch über eine vergleichbar gute Ausstattung an Pastorinnen und Pastoren verfügen. Es findet somit der Ausgleich der Kräfte und Lasten statt, der in Artikel 18 Satz 2 Verfassung genannt ist. Alle Personalplanungseinheiten werden gleichmäßig betroffen sein. Es findet somit ein gesamtkirchlicher Ausgleich statt.

Zudem ist Artikel 23 Satz 1 Verfassung nicht betroffen. Danach wird jeder Kirchengemeinde eine Pfarrstelle zugeordnet. Satz 2 enthält die Möglichkeit, Pfarrsprengel zu bilden. Durch diese Verfassungsvorschrift wird gerade kein Anspruch auf eine besetzte Pfarrstelle begründet. Vielmehr besteht die Möglichkeit einer Besetzung. Es ist aber auch möglich, dass eine vakante Pfarrstelle durch eine Vakanzverwaltung vertreten wird. Die Verpflichtung, eine Vakanzverwaltung zu beauftragen, folgt als Ausfluss von Artikel 23 Verfassung aus § 6 Absatz 1 Satz 1 Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz. Diese Verpflichtung bleibt durch dieses Kirchengesetz unberührt. Somit wird auch zukünftig gewährleistet sein, dass jede Kirchengemeinde über eine Pastorin bzw. einen Pastor verfügt, die bzw. der die pfarramtlichen Aufgaben wahrnimmt. Sei es durch eine Pfarrstelleninhaberschaft oder durch eine Vakanzverwaltung. Zudem enthält § 2a Absatz 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz (eingeführt durch Artikel 2) eine Ausnahmeregelung, nach der trotz des Vorliegens einer Besetzungssperre eine Pfarrstellenbesetzung vorgenommen werden kann, wenn die pfarramtliche Versorgung nicht mehr gewährleistet ist.

Ob die Ziele dieses Kirchengesetz erfüllt werden, wird sich erst im Laufe der Jahre zeigen; deshalb ist für das Jahr 2023, also gegen Ende der Wahlperiode der II. Landessynode, eine Evaluation geplant.

Der Beratungsprozess hat zudem gezeigt, dass die Lösung des Problems der Verringerung der Zahl der Pastorinnen und Pastoren nicht mit einer Berufs- oder Kirchenbilddiskussion zu beginnen sollte. Das hätte als zentral gesteuerter Prozess viel Kraft und Zeit beansprucht. Die föderale Struktur der Nordkirche legt nahe, dass in den Kirchenkreisen und Hauptbereichen jeweils eigenständig Prioritäten vereinbart werden, nach denen Kirche vor Ort unter neuen personellen Bedingungen präsent bleibt und sich ggf. neu aufstellt. Die Landeskirche kann nur einen Beitrag zur Vertei-

lung des pastoralen Personals leisten, nicht aber über einen zentralen Stellenplan eingreifen.

Diese Einsicht führte dazu, dass die Erste Kirchenleitung und die Verantwortlichen der Personalplanungseinheiten sich auf das funktionale Konzept verständigt haben, das diesem Kirchengesetz zu Grunde liegt.

Die beteiligten Dezernate des Landeskirchenamtes haben den Klärungsprozess vom Oktober 2015 an unter Beteiligung der Institutionsberatung (IB) betrieben. Unter deren Regie wurden und werden weitreichende Überlegungen zur allgemeinen Personalentwicklung und Personalplanung im Rahmen des PEPP-Prozesses angestellt. Dieser greift weit über die Berufsgruppe der Pastorinnen und Pastoren hinaus. Alle anderen kirchlichen Berufe werden in den Blick genommen und mit den zukünftigen Anforderungen unserer Kirche in Verbindung gesetzt. Der PEPP-Prozess wird in höherem Maße Auskunft geben über Möglichkeiten der Selbstgestaltung der Kirche im Kontext des demografischen Wandels und des daraus folgenden Fachkräftemangels. Die durch die Inkraftsetzung dieses Kirchengesetzes zur Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren erfolgende lineare Absenkung der Zahl der Pastorinnen und Pastoren in den Personalplanungseinheiten beschränkt die Umsetzung der Ziele des PEPP-Prozesses in keiner Weise. Die institutionelle Stärkung der anderen Berufsgruppen liegt allerdings nicht in der Gestaltungskompetenz der Landeskirche, da die Arbeitsverhältnisse von Kirchenmusikern, Diakoninnen, Gemeindepädagogen, Erzieherinnen oder Verwaltungsangestellten in aller Regel mit den Kirchengemeinden, den Kirchenkreisen oder den Diensten und Werken geschlossen werden. Auf Feldern wie der Nachwuchswerbung, der Stärkung der Kooperation der Mitglieder der verschiedenen Berufsgruppen und der strategischen Ausrichtung der gesamten Personalplanung berühren sich die Intentionen des PEPP-Prozesses und der Personalsteuerung der Pastorinnen und Pastoren eng.

Die Betrachtung der quantitativen Personalentwicklung der Pastorinnen und Pastoren muss auch auf die finanziellen Aspekte eingehen: Alle Berechnungen zeigen, dass das Absinken der Zahl der im Dienst befindlichen Pastorinnen und Pastoren nicht einhergehen wird mit einer Freisetzung von Finanzmitteln, die über die Jahre verstärkt anders eingesetzt werden könnten. Die Deckungsumlage, die zur Finanzierung der Bezüge der Pastorinnen und Pastoren von den Kirchenkreisen und Hauptbereichen als Anstellungsträger an das Personalkostenbudget zu zahlen ist, wird durch den Anstieg der Versorgungsbeiträge von Jahr zu Jahr steigen. Somit werden sich trotz sinkender Personalzahl keine finanziellen Spielräume ergeben.

#### Zu Artikel 1

Durch Artikel 1 wird das Pastorenanzahlsteuerungsgesetz in Kraft gesetzt. Durch dieses Kirchengesetz werden nicht Stellen, sondern Pastorinnen und Pastoren (gerechnet in Vollbeschäftigungseinheiten) auf Personalplanungseinheiten verteilt. Jeder Personalplanungseinheit wird eine bestimmte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten zugeteilt. Nach dem Pastorenanzahlsteuerungsgesetz wird somit gerade keine Anzahl an Pfarrstellen vorgegeben. Vielmehr ist es Aufgabe der Personalplanungseinheiten, die zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten auf Pfarrstellen zu verteilen. Es wird somit beispielsweise nicht in die Hoheit der Kirchenkreise eingegriffen, die Stellenpläne zu beschließen.

#### Zu § 1

Nach § 1 wird der Geltungsbereich des Kirchengesetzes festgelegt. Danach wird nach diesem Kirchengesetz die Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren vorgenommen.

## Zu § 2

§ 2 enthält Begriffsbestimmungen.

So wird nach Absatz 1 die Anzahl der Pastorinnen und Pastoren, die zugeteilt wird, in Vollbeschäftigungseinheiten berechnet. Der Begriff der Vollbeschäftigungseinheiten wird bereits im Zusammenhang mit dem Personalkostenbudget verwandt. Eine Pastorin bzw. ein Pastor in einem uneingeschränkten Dienstverhältnis stellt danach eine Vollbeschäftigungseinheit dar.

Der Begriff der Personalplanungseinheit in Absatz 2 wird für dieses Kirchengesetz neu eingeführt. Die Einführung einer neuen Begrifflichkeit ist notwendig, da beispielsweise die Hauptbereiche als eine Einheit angesehen werden, obwohl die dort tätigen Pastorinnen und Pastoren eine landeskirchliche Pfarrstelle innehaben.

Die Kirchenkreise bilden nach Absatz 3 je für sich eine Personalplanungseinheit. Zu diesen Personalplanungseinheiten gehören alle Vollbeschäftigungseinheiten innerhalb eines Kirchenkreises. Damit werden alle Pastorinnen und Pastoren als Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen der Kirchengemeinden, Kirchengemeindev Verbände, Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände erfasst. Die Vollbeschäftigungseinheiten eines Kirchenkreisverbands werden verhältnismäßig auf diejenigen Kirchenkreise aufgeteilt, die durch Vertrag den Kirchenkreisverband bilden. Den Kirchenkreisen, die als Vertragspartner einen Kirchenkreisverband bilden, wird dabei angeraten, eine vertragliche Lösung zu finden, wie sie mit den Pfarrstellen des Verbands in Zukunft umgehen werden.

Nach Absatz 4 bilden die Hauptbereiche eine gemeinsame Personalplanungseinheit. Zu dieser Personalplanungseinheit zählen nicht nur die jeweiligen Pfarrstelleninhaberinnen und -inhaber, die ihren Dienst innerhalb eines Hauptbereichs verrichten, sondern auch diejenigen Pastorinnen und Pastoren, die zu einer Tätigkeit im Bereich der Diakonie sowie zur Gefängnisseelsorge beurlaubt sind.

Die Landeskirche gilt als eine Personalplanungseinheit nach Absatz 5. Die Hauptbereiche zählen nicht zu dieser Einheit. Es handelt sich somit haushaltstechnisch um den Bereich von Leitung und Verwaltung. Zu dieser Einheit zählen auch die ordinierten Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten.

In Absatz 6 werden Ausnahmen von der Zugehörigkeit zu den Personalplanungseinheiten definiert. Pastorinnen und Pastoren im Wartestand sowie Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag werden in keiner Personalplanungseinheit berücksichtigt. Die Pastorinnen und Pastoren, die Dienst in der Nordschleswigschen Gemeinde leisten oder für eine entsprechende Tätigkeit zur Dänischen Volkskirche beurlaubt werden (zurzeit ca. 10 Pastorinnen und Pastoren), sollen ebenfalls keiner Personalplanungseinheit zugeteilt werden. Der Dienst dieser Pastorinnen und Pastoren kann keiner Personalplanungseinheit eindeutig zugeordnet werden. Zudem bestehen gesamtkirchliche Verpflichtungen, den Dienst in der Dänischen Volkskirche und in der Nordschleswigschen Gemeinde vorzuhalten.

## Zu § 3

Nach § 3 wird jeder Personalplanungseinheit eine bestimmte Anzahl an Vollbeschäf-

tigungseinheiten zugeteilt. Die Höhe der ersten Zuteilung ergibt sich aus der Anlage zu diesem Kirchengesetz. Diese Anzahl darf jede Personalplanungseinheit selbständig auf Pfarrstellen aufteilen. Die genannte Anzahl gibt die Aufteilung der Vollbeschäftigungseinheiten zum Monat Dezember 2015 wieder.

Nach Absatz 2 wird zusätzlich ein sog. Toleranzrahmen eingeführt. Danach darf jede Personalplanungseinheit die ihr zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten um bis zu fünf Prozent überschreiten. Der Toleranzrahmen sollte grundsätzlich nicht ausgeschöpft werden. Vielmehr sollte ein Spielraum bleiben, um flexibel reagieren zu können. Beispielsweise kann es vorkommen, dass durch eine Dienstunfähigkeit eine Pastorin bzw. ein Pastor frühzeitig in den Ruhestand zu versetzen ist und die Pfarrstelle trotzdem wieder besetzt werden sollte. Auch kann es sinnvoll sein, den Toleranzrahmen auch dafür zu nutzen, Pastorinnen und Pastoren im Probedienst eine Pfarrstelle zur Verwaltung anzubieten und damit den Altersdurchschnitt in der jeweiligen Personalplanungseinheit zu senken.

Selbst wenn die Anzahl der Vollbeschäftigungseinheiten nach Absatz 1 und 2 ausgeschöpft ist, ist eine Ausnahmegesetzgebung aufgenommen worden. Diese befindet sich jedoch in § 2a Absatz 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz.

#### Zu § 4

Da die Anzahl der Pastorinnen und Pastoren höchstwahrscheinlich abnehmen wird, ist es notwendig, die Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten zu verringern. Daher wird alle drei Jahre eine Neufestsetzung erfolgen. Die erste Neufestsetzung erfolgt zum 1. Januar 2020 (Absatz 1).

Nach Absatz 2 wird die Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten in demselben prozentualen Verhältnis angepasst, wie sich die Gesamtzahl der Vollbeschäftigungseinheiten innerhalb der Nordkirche entwickelt. Geht beispielsweise die Gesamtzahl um 10 Prozent zurück, so wird jeder Personalplanungseinheit eine um 10 Prozent verringerte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten zugeteilt. Es findet somit eine flächendeckende Verringerung der Vollbeschäftigungseinheiten statt. Zudem wird jede Personalplanungseinheit gleich behandelt.

Absatz 3 enthält eine Art Notvorschrift. Sollte sich innerhalb eines Zuteilungszeitraums die Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten in erheblichem Maße verändern, ist auch zwischenzeitlich eine Neufestsetzung durchzuführen. Das ist denkbar bei unerwarteten hohen Zu- oder Abgängen an Pastorinnen und Pastoren.

Nach Absatz 4 informiert das Landeskirchenamt jährlich sämtliche Personalplanungseinheiten über die Entwicklung der jeweiligen Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten. Somit wird ausreichend über die Entwicklung informiert, so dass die Personalplanungseinheiten entsprechende Planungen vornehmen können, um auf die Absenkung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren reagieren zu können.

#### Zu § 5

Da durch das Pastorenanzahlsteuerungsgesetz keine Pfarrstellen zugeteilt werden, sondern Vollbeschäftigungseinheiten, muss verhindert werden, dass Pfarrstellen mit einem Dienstumfang von 100 Prozent in zwei Pfarrstellen mit jeweils 50 Prozent geteilt werden. Durch dieses Vorgehen könnte eine Personalplanungseinheit versuchen, möglichst viele Pastorinnen und Pastoren zu gewinnen, die aber an einer anderen Stelle fehlen würden. Nach dem Pfarrdienstrecht ist es nur möglich, Pfarrstel-

len in einem Umfang von 100, 75 und 50 Prozent vorzuhalten. Der Gesamtdurchschnitt von allen Pfarrstellen innerhalb einer Personalplanungseinheit muss in der Regel bei durchschnittlich 90 Prozent liegen. Mit dieser Regelung wird es aber gerade nicht ermöglicht, Pfarrstellen mit einem Dienstumfang von 90 Prozent zu errichten.

Die Vorschriften über den Teildienst bleiben von dieser Regelung unberührt.

### Zu § 6

Wird innerhalb einer Personalplanungseinheit die zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens überschritten, darf diese Pfarrstelle weder besetzt, noch durch eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probendienst verwaltet werden. Eine Besetzung bzw. eine Beauftragung mit der Verwaltung der vakanten Pfarrstelle darf erst dann wieder erfolgen, wenn die zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens unterschritten wurde. Mit dieser Vorschrift wird sichergestellt, dass in allen Personalplanungseinheiten der Personalabbau gleichmäßig erfolgt. Eine ausführliche Regelung zu der sog. Besetzungssperre sowie zu Ausnahmen dazu, wird im Pfarrstellenbesetzungsgesetz aufgenommen (siehe § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz). Es ist aber sinnvoll, dass sowohl in § 6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz als auch in § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz korrespondierende Vorschriften aufgenommen werden, die die Rechtsfolge der Überschreitung der zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten beschreibt. Bei dem Pastorenanzahlsteuerungsgesetz handelt es sich um ein eigenständiges Kirchengesetz. Würde die Rechtsfolge nicht aufgenommen werden, wäre es für den Rechtsanwender schwer verständlich, welche Folgen ein Überschreiten der zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten hätte. Zusätzlich ist auch eine ausführlichere Beschreibung der Rechtsfolgen des Überschreitens in das Pfarrstellenbesetzungsgesetz aufzunehmen. Das Pfarrstellenbesetzungsgesetz regelt das Verfahren zur Besetzung von Pfarrstellen. In diesem Kirchengesetz werden noch einmal die Besetzungssperre sowie die Ausnahmen davon geregelt. Auch hier ist es für den Rechtsanwender hilfreich, die entsprechenden Vorschriften ohne weitere Verweisungen zu erkennen.

Da die Verfassung bestimmte herausgehobene Funktionen auf Zeit vorsieht, unterliegen diese keiner Besetzungssperre. Es handelt sich dabei um sämtliche Pfarrstellen der Bischöfinnen und Bischöfe (zukünftig vier Pfarrstellen). Zudem sieht die Verfassung eine theologische Vizepräsidentin bzw. einen theologischen Vizepräsidenten des Landeskirchenamts vor.

Den Pröpstinnen und Pröpsten kommt bei der Umsetzung des Pastorenanzahlsteuerungsgesetzes eine bedeutende Rolle in dem jeweiligen Kirchenkreis zu, die sie zusammen mit dem jeweiligen Kirchenkreisrat und der jeweiligen Kirchenkreissynode wahrzunehmen haben. Durch die abnehmende Anzahl von Pastorinnen und Pastoren bis zum Jahr 2030 müssen grundlegenden Planungen vorgenommen werden, wie in Zukunft die pfarramtliche Versorgung in den Kirchengemeinden sowie im Bereich der allgemeinkirchlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten ist. Die abgeschlossenen Planungen müssen im Anschluss mit einem hohen kommunikativen Aufwand erläutert werden. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, ist in Absatz 2 vorgesehen, dass die Pfarrstellen der Pröpstinnen und Pröpste nur zu einem gewissen Teil einer Besetzungssperre unterliegen. Es wird gewährleistet, dass mehr als die Hälfte dieser Pfarrstellen bei dem Vorliegen einer Besetzungssperre besetzt werden dürfen. Die Vorschrift ist dabei so ausgestaltet, dass im Falle einer flächendeckenden Besetzungssperre zwei Drittel der Pfarrstellen der Pröpstinnen und Pröpste besetzt wer-

den darf. Da sich nach den derzeitigen Prognosen die Anzahl der Pastorinnen und Pastoren um etwa ein Drittel reduzieren wird, würde in derselben Höhe auch eine Besetzungssperre bei den Pfarrstellen der Pröpstinnen und Pröpste greifen. Perspektivisch wird aber zu untersuchen sein, ob die derzeitige Anzahl an Pröpstinnen und Pröpsten bei einer abnehmenden Zahl von Pastorinnen und Pastoren sowie Gemeindegliedern noch angemessen ist.

#### Zu § 7

In § 7 wird eine Evaluationsklausel aufgenommen. Die Zuteilung von Vollbeschäftigungseinheiten ist ein für die Nordkirche noch nicht erprobtes Verfahren. Zudem ist zu untersuchen, ob sich die gewünschten Effekte tatsächlich in der Praxis einstellen. Daher ist es sinnvoll, eine Evaluation gesetzlich festzulegen. Die Evaluation und evtl. die Anpassung des Pastorenanzahlsteuerungsgesetzes wird terminlich noch von der II. Landessynode durchgeführt werden.

#### Zu Artikel 2

Artikel 2 enthält Folgeänderungen am Pfarrstellenbesetzungsgesetz.

#### Zu Nummer 2

Durch § 2a wird eine Besetzungssperre eingeführt. Diese Vorschrift korrespondiert mit § 6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz. Danach dürfen vakante Pfarrstellen nicht besetzt oder eine Pastorin bzw. ein Pastor im Probendienst mit der Verwaltung beauftragt werden. Sie sind im Stellenplan als „ruhend“ zu kennzeichnen. Erst wenn die zugewiesene Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens unterschritten und die Kennzeichnung als „ruhend“ aufgehoben wird, ist eine Besetzung oder eine Beauftragung zur Verwaltung wieder möglich. Diese Vorschrift ist bewusst sowohl im Pfarrstellenbesetzungsgesetz als auch im Pastorenanzahlsteuerungsgesetz enthalten. Es ist wichtig, dass diese Rechtsfolge bereits im Pastorenanzahlsteuerungsgesetz genannt wird. Zudem ist eine gesetzliche Regelung im Pfarrstellenbesetzungsgesetz notwendig, da in diesem Kirchengesetz das gesamte Pfarrstellenbesetzungsverfahren normiert ist. Dazu zählt auch die Besetzungssperre.

Absatz 2 enthält Ausnahmen von der Besetzungssperre. Es kann trotz des Vorliegens einer Besetzungssperre in Ausnahmefällen eine Besetzung erfolgen. Als Ausnahmen wird anerkannt, wenn die pfarramtliche Versorgung innerhalb einer Personalplanungseinheit nicht mehr gesichert ist oder wenn die familiäre Situation einer Pastorin bzw. eines Pastors dies zwingend erfordert. Es ist allerdings davon auszugehen, dass beispielsweise die tägliche Anreise zur Arbeitsstelle im üblichen Rahmen zumutbar ist. Zudem besteht kein Anspruch auf eine solche Ausnahmegenehmigung. In Satz 2 wird ein Regelbeispiel zu Satz 1 Nummer 1 genannt, wann eine Besetzung trotz Besetzungssperre vorgenommen werden kann. Es handelt sich jedoch nicht um eine abschließende Aufzählung der Ausnahmegründe. Die Entscheidung darüber trifft für die Kirchenkreise (Personalplanungseinheiten nach § 2 Absatz 2 Nummer 1 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz) das Landeskirchenamt, im Übrigen die Kirchenleitung. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt übertragen. Eine ähnliche Vorschrift besteht bereits in § 18 Absatz 3 Pfarrstellenbesetzungsgesetz bei der Besetzung von landeskirchlichen Pfarrstellen.

Absatz 4 ist auf Wunsch von Vertretern der Kirchenkreise aufgenommen worden. Danach wird geregelt, dass bei Pfarrstellen in den Kirchenkreisen der Kirchenkreisrat



entscheidet, in welcher Reihenfolge Pfarrstellen ausgeschrieben werden, wenn keine Besetzungssperre mehr vorliegt und die Kennzeichnung als „ruhend“ aufgehoben wurde. Bei den Personalplanungseinheiten Hauptbereiche und Landeskirche entscheidet die Kirchenleitung über die Reihenfolge, jedoch kann auch hier eine Delegation an das Landeskirchenamt erfolgen.

Nach § 2b wird es ermöglicht, dass innerhalb einer Personalplanungseinheit die Möglichkeit geschaffen wird, trotz des Vorliegens einer Besetzungssperre eine Pfarrstellenbesetzung vorzunehmen. Zudem wird eine Tauschmöglichkeit in Absatz 8 geschaffen. Diese Vorschriften sind dem Ausschreibungsverzicht bei Pfarrstellen nachempfunden worden.

Nach Absatz 2 kann ein Kirchengemeinderat ohne Ausschreibung der Pfarrstelle auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen. Es wird zuvor das Einvernehmen mit der zuständigen Pröpstin bzw. dem zuständigen Propst benötigt. Die Pastorin bzw. der Pastor, auf die bzw. den zugegangen wird, muss bereits Inhaberin bzw. Inhaber einer Pfarrstelle in derselben Personalplanungseinheit sein. Wird auf eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probendienst zugegangen, muss sie bzw. er bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle verwalten und es muss zuvor die Anstellungsfähigkeit zuerkannt worden sein. Ein Wechsel wird innerhalb einer Personalplanungseinheit ermöglicht, um zum einen eine gewisse Flexibilität zu erhalten. Zum anderen wird dadurch die Gesamtzahl der Vollbeschäftigungseinheiten der Personalplanungseinheit nicht erhöht.

Zusätzlich wird eine Regelung aufgenommen, nach der eine Pastorin bzw. ein Pastor im Probendienst, die bzw. der die bisherige Pfarrstelle bereits verwaltet hat, Inhaberin bzw. Inhaber derselben Pfarrstelle werden kann. Damit sollen Pastorinnen und Pastoren im Probendienst eine gewisse Planungssicherheit haben.

Absatz 3 enthält eine entsprechende Regelung zu den Kirchengemeindeverbänden.

Nach Absatz 4 wird das Verfahren geregelt, wenn eine Pfarrstelle einer Kirchengemeinde durch bischöfliche Ernennung zu erfolgen hätte. Auch in diesem Fall kann ohne Ausschreibung auf eine Pastorin bzw. einen Pastor derselben Personalplanungseinheit zugegangen werden. Dabei ist zuvor das Benehmen mit der zuständigen Pröpstin bzw. dem zuständigen Propst herzustellen.

Absatz 5 enthält eine entsprechende Regelung für Pfarrstellen der Kirchenkreise. Hierbei ist das Benehmen mit der zuständigen Bischöfin bzw. dem zuständigen Bischof im Sprengel einzuholen.

Absatz 6 enthält eine entsprechende Regelung bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände.

Da die Pfarrstellen der Hauptbereiche und der Landeskirche grundsätzlich durch die Kirchenleitung besetzt werden, ist auch die Kirchenleitung berechtigt, auf eine Pfarrstelleninhaberin bzw. -inhaber ohne Ausschreibung zuzugehen. Auch hier ist es nur möglich, auf Inhaberinnen und Inhaber zuzugehen, die bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehaben. Dazu ist das Benehmen mit der Landesbischöfin bzw. dem Landesbischof herzustellen.

Nach Absatz 8 kann in begründeten Ausnahmefällen ein Tausch von Pastorinnen und Pastoren aus unterschiedlichen Personalplanungseinheiten vorgenommen werden. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn Pastorinnen und Pastoren aus

gesundheitlichen oder familiären Gründen in eine andere Personalplanungseinheit wechseln möchten. Es müssen aber zwei Pastorinnen oder Pastoren bereit sein, in die jeweils andere Personalplanungseinheit zu wechseln und beide Besetzungsverfahren müssen erfolgreich verlaufen. Wird ein Besetzungsverfahren nicht erfolgreich beendet, ist der Tausch gescheitert.

Nach Absatz 9 ist dem Landeskirchenamt ein beabsichtigtes Zugehen unverzüglich anzuzeigen.

### Zu Nummer 3

Durch die Einführung eines neuen Absatzes 3 wird bei der Besetzung von Pfarrsprengeln auf die Situation eingegangen, dass innerhalb eines Besetzungsverfahrens zweimal die Wahl einer Pastorin bzw. eines Pastors scheitert. In diesem Fall wird das Besetzungsverfahren beendet und die Pfarrstelle wird durch bischöfliche Ernennung besetzt werden.

### Zu Nummer 4

Die Änderung in § 16 betrifft die Besetzung von Pfarrstellen durch das Landeskirchenamt. Bisher war es notwendig, dass zwei Besetzungsverfahren erfolglos verlaufen sind. Um die Flexibilität zu erhöhen, wird es in Zukunft möglich sein, dass nach einer erfolglosen Ausschreibung das Landeskirchenamt um Besetzung gebeten wird.

Die Änderung in § 16 ist in gleicher Weise in § 23 Absatz 3 vorzunehmen.

### Zu Artikel 3

Artikel 3 nimmt eine Änderung am Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz vor. In § 1 Absatz 2 ist bisher die Pfarrstellenänderung definiert. Diese Definition ist verfassungsrechtlich nicht vorgegeben. Daher obliegt es der Landessynode, in einem Kirchengesetz eine nähere Beschreibung zu regeln.

In dem bisherigen Absatz 2 wird daher ein weiterer Änderungstatbestand aufgenommen. Danach ist es möglich, eine Pfarrstelle als „ruhend“ im Stellenplan zu kennzeichnen. Eine solche Kennzeichnung ist für Pfarrstellen notwendig, die zwar einer Besetzungssperre nach § 2a unterliegen, die aber grundsätzlich im Stellenplan erhalten bleiben sollen und nur vorübergehend nicht besetzt werden können. Pfarrstellen, die dauerhaft nicht erhalten bleiben sollen, sind aufzuheben. Zudem ist die Kennzeichnung als „ruhend“ auch notwendig, um Strukturanpassungsprozesse in Ruhe vornehmen zu können. Es kann daher vorkommen, dass eine Pfarrstelle bis zum Abschluss eines solchen Prozesses vorerst nicht besetzt werden soll. Auch in diesem Fall empfiehlt es sich, eine solche Kennzeichnung vorzunehmen.

Die Kirchenkreisräte sowie die Kirchenleitung können aufgrund der verfassungsrechtlichen Eilkompetenz auch unterjährig entsprechende Kennzeichnungen am Stellenplan vornehmen. Dazu wird auf die Artikel 58 und 89 Verfassung verwiesen.

### Zu Artikel 4

Nach § 6 Absatz 1 Hauptbereichsgesetz wird die Leitung eines Hauptbereichs durch eine Leitende Pastorin bzw. einen Leitenden Pastor wahrgenommen.

Absatz 2 regelt dazu Grundzüge des Besetzungsverfahrens. Ansonsten findet das Pfarrstellenbesetzungsgesetz Anwendung. Da die Pfarrstellen der Hauptbereichsleitungen ebenfalls einer Besetzungssperre unterfallen können, wird ein Verweis auf §

6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz und § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz aufgenommen. Ebenso verhält es sich bei den Arbeitsbereichsleitungen in § 13.

Zudem wird der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche die Aufgabe übertragen, Vorschläge zu unterbreiten, wo in Zukunft Pastorinnen und Pastoren weiterhin tätig sein sollen und wie mit dem Rückgang von ca. 30 Prozent umzugehen ist. Die Entscheidung wird allerdings nicht durch die Gesamtkonferenz getroffen.

#### Zu Artikel 5

Auch im Diakoniegesetz ist eine entsprechende Anpassung wie beim Hauptbereichsgesetz vorzunehmen.

**Kirchengesetz über die  
Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren  
sowie zur Änderung weiterer Vorschriften**

**Vom**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1  
Kirchengesetz über die  
Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren  
(Pastorenanzahlsteuerungsgesetz – PastAnzStG)**

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieses Kirchengesetz regelt die Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren.

**§ 2  
Begriffsbestimmungen**

(1) Die Anzahl der Pastorinnen und Pastoren wird in Vollbeschäftigungseinheiten berechnet. Eine Pastorin bzw. ein Pastor in einem uneingeschränkten Dienstverhältnis entspricht einer Vollbeschäftigungseinheit.

(2) Personalplanungseinheiten im Sinne dieses Kirchengesetzes sind

1. die Kirchenkreise,
2. die Hauptbereiche und
3. die Landeskirche.

(3) Die Kirchenkreise nach Absatz 2 Nummer 1 bilden je für sich eine Personalplanungseinheit. Zu diesen Personalplanungseinheiten gehören alle Vollbeschäftigungseinheiten innerhalb eines Kirchenkreises einschließlich der Kirchenkreisverbände. Die Vollbeschäftigungseinheiten eines Kirchenkreisverbands werden verhältnismäßig auf die Personalplanungseinheiten nach Absatz 2 Nummer 1 aufgeteilt, die durch Vertrag den Kirchenkreisverband bilden.

(4) Die Hauptbereiche nach Absatz 2 Nummer 2 bilden eine gemeinsame Personalplanungseinheit. Zu dieser Personalplanungseinheit zählen auch die Pastorinnen und Pastoren, die zur Wahrnehmung einer Tätigkeit bei einem Diakonischen Werk – Landesverband – der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer diakonischen Einrichtung, die Mitglied in einem Diakonischen Werk – Landesverband – ist, oder zur Wahrnehmung der Gefängnisseelsorge beurlaubt sind.

(5) Zu der Personalplanungseinheit nach Absatz 2 Nummer 3 zählen alle Vollbeschäftigungseinheiten, die nicht zu den Personalplanungseinheiten nach Absatz 2 Nummer 1 und 2 zählen, einschließlich der ordinierten Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten.

(6) Pastorinnen und Pastoren, die aus anderen als den in Absatz 4 Satz 2 genannten Gründen beurlaubt sind, sowie Pastorinnen und Pastoren als Inhaberinnen und Inhaber einer Pfarrstelle zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag sowie Pastorinnen und Pastoren im

Wartestand finden in den Personalplanungseinheiten keine Berücksichtigung. Ferner finden Pastorinnen und Pastoren, die als Pfarrstelleninhaberinnen und -inhaber einem Dienst in der Nordschleswigschen Gemeinde nachgehen oder für einen entsprechenden Dienst zur Dänischen Volkskirche beurlaubt sind, in den Personalplanungseinheiten keine Berücksichtigung.

### **§ 3**

#### **Anzahl der Vollbeschäftigungseinheiten**

(1) Jeder Personalplanungseinheit wird eine bestimmte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten zugeteilt. Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes richtet sich die Anzahl der Vollbeschäftigungseinheiten einer jeden Personalplanungseinheit nach der Anlage zu diesem Kirchengesetz.

(2) Jede Personalplanungseinheit darf die Höhe der ihr zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten grundsätzlich um bis zu fünf Prozent überschreiten. Ausnahmen richten sich nach § 2a Absatz 2 Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung.

### **§ 4**

#### **Neufestsetzung, Information**

(1) Die Kirchenleitung setzt die Höhe der jeweils zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten alle drei Jahre durch Rechtsverordnung nach Maßgabe von Absatz 2 fest. Die erste Berechnung und Festsetzung erfolgt zum 1. Januar 2020.

(2) Verändert sich die Gesamtzahl der Vollbeschäftigungseinheiten innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland im Laufe eines Zuteilungszeitraums nach Absatz 1, wird die Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten der Personalplanungseinheiten in demselben prozentualen Verhältnis angepasst. Ergeben sich bei der Berechnung der Anzahl der Vollbeschäftigungseinheiten Bruchteile einer Vollbeschäftigungseinheit, wird kaufmännisch gerundet.

(3) Verändert sich innerhalb eines Zuteilungszeitraums nach Absatz 1 die Gesamtzahl der Vollbeschäftigungseinheiten innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland in erheblichem Maße, ist durch die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung eine Anpassung nach Absatz 2 durchzuführen.

(4) Das Landeskirchenamt informiert jährlich die Personalplanungseinheiten über die Entwicklung der jeweiligen Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten.

### **§ 5**

#### **Aufteilung**

Die Personalplanungseinheiten dürfen die ihnen zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten nur in dem Maße auf Pfarrstellen aufteilen, dass innerhalb einer jeden Personalplanungseinheit ein Dienstumfang von in der Regel durchschnittlich 90 Prozent erreicht wird. Vorschriften über den Teildienst bleiben unberührt.

### **§ 6**

#### **Überschreiten, Besetzungssperre**

(1) Überschreitet eine Personalplanungseinheit die ihr jeweils zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens nach § 3 Absatz 2, dürfen vakante Pfarrstellen grundsätzlich weder besetzt noch durch eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probedienst verwaltet werden (ruhende Pfarrstellen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz vom 1. Dezember 2015 (KABl. 2016 S. 58), das durch Artikel

2 des Kirchengesetzes vom 9. Dezember 2016 (KABl. 2017 S. 5) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung). Eine Besetzung oder Verwaltung einer vakanten Pfarrstelle darf erst dann wieder erfolgen, wenn die zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens nach § 3 Absatz 2 unterschritten worden ist. Abweichend von Satz 1 ist eine Besetzung oder Beauftragung mit der Verwaltung einer Pfarrstelle nach § 2a Absatz 2 sowie § 2b Pfarrstellenbesetzungsgesetz möglich.

(2) Abweichend von Absatz 1 unterliegen vakante Pfarrstellen der Bischöfinnen und Bischöfe sowie das Amt der theologischen Vizepräsidentin bzw. des theologischen Vizepräsidenten des Landeskirchenamts keiner Besetzungssperre. Verfügt ein Kirchenkreis über eine oder zwei Pfarrstellen einer Pröpstin bzw. eines Propstes, unterliegen diese keiner Besetzungssperre. Bei drei Pfarrstellen einer Pröpstin bzw. eines Propstes unterliegen zwei, bei vier oder fünf Pfarrstellen einer Pröpstin bzw. eines Propstes unterliegen drei, bei sechs oder sieben Pfarrstellen einer Pröpstin bzw. eines Propstes unterliegen vier Pfarrstellen keiner Besetzungssperre.

## **§ 7 Evaluation**

Dieses Kirchengesetz ist bis zum 31. Dezember 2023 zu evaluieren.

### **Anlage (zu § 3 Absatz 1 Satz 1)**

<b>Personalplanungseinheiten</b>	<b>Anzahl der Vollbeschäftigungseinheiten</b>
Altholstein	112,0
Dithmarschen	50,0
Hamburg-Ost	272,8
Hamburg-West/Südholstein	143,0
Lübeck-Lauenburg	99,3
Mecklenburg	193,7
Nordfriesland	66,5
Ostholstein	74,5
Plön-Segeberg	70,3
Pommern	111,5
Rantzau-Münsterdorf	57,0
Rendsburg-Eckernförde	74,0
Schleswig-Flensburg	95,5
Hauptbereiche	91,0
Landeskirche	64,5

## **Artikel 2 Änderung des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes**

Das Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe zu § 2 die folgenden Angaben eingefügt:

„§ 2a Besetzungssperre

§ 2b Besetzung trotz Besetzungssperre durch Wechsel“.

2. Nach § 2 werden die folgenden §§ 2a und 2b eingefügt:

**„§ 2a  
Besetzungssperre**

(1) Überschreitet eine Personalplanungseinheit nach § 2 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz vom ... (KABl. S. ...) in der jeweils geltenden Fassung die ihr jeweils zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens nach § 3 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz, dürfen vakante Pfarrstellen grundsätzlich weder besetzt noch durch eine Pastorin bzw. ein Pastor im Probendienst verwaltet werden. Sie sind im Stellenplan als „ruhend“ im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz vom 1. Dezember 2015 (KABl. 2016 S. 58), das durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 9. Dezember 2016 (KABl. 2017 S. 5) geändert worden ist, zu kennzeichnen. Eine Besetzung oder Verwaltung einer vakanten Pfarrstelle darf erst dann wieder erfolgen, wenn die zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens nach § 3 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz unterschritten worden ist. Abweichend von Satz 1 ist eine Besetzung oder Beauftragung mit der Verwaltung einer Pfarrstelle nach Absatz 2 sowie nach § 2b möglich. § 6 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz bleibt unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 darf in begründeten Ausnahmefällen eine vakante Pfarrstelle besetzt oder eine Pastorin bzw. ein Pastor im Probendienst mit der Verwaltung der Pfarrstelle beauftragt werden, wenn

1. die pfarramtliche Versorgung nicht mehr gewährleistet ist oder
2. die familiäre Situation einer Pastorin bzw. eines Pastors dies zwingend erfordert.

Ein begründeter Ausnahmefall nach Satz 1 Nummer 1 liegt insbesondere bei der Wahrnehmung von Elternzeiten oder bei langzeitigen Dienstunfähigkeiten einer Vielzahl von Pastorinnen und Pastoren innerhalb einer Personalplanungseinheit vor. Die Entscheidung trifft für die Personalplanungseinheiten nach § 2 Absatz 2 Nummer 1 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz das Landeskirchenamt, im Übrigen die Kirchenleitung. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 3 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt übertragen.

(3) Pfarrstellen, die als „ruhend“ im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz gekennzeichnet wurden, dürfen nicht besetzt oder durch eine Beauftragung verwaltet werden.

(4) Liegen die Voraussetzungen nach den Absätzen 1 und 3 nicht mehr vor, entscheidet bei Pfarrstellen der Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände und Kirchenkreise der Kirchenkreisrat, im Übrigen die Kirchenleitung über die Reihenfolge der Ausschreibungen. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 1 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt übertragen. Bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände entscheidet der Verbandsvorstand im Einvernehmen mit den Kirchenkreisräten der Kirchenkreise, die den Verband bilden.

**§ 2b  
Besetzung trotz Besetzungssperre  
durch Wechsel**

(1) Innerhalb einer Personalplanungseinheit nach § 2 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz ist trotz des Vorliegens einer Besetzungssperre nach § 2a die Besetzung von vakanten Pfarrstellen durch Wechsel innerhalb derselben Personalplanungseinheit möglich.

(2) Ist eine Pfarrstelle einer Kirchengemeinde durch Wahl zu besetzen und unterliegt sie der Besetzungssperre nach § 2a, kann der Kirchengemeinderat im Einvernehmen mit der zuständigen Pröpstin bzw. dem zuständigen Propst ohne Ausschreibung auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat oder verwaltet und der bzw. dem die Anstellungsfähigkeit zuerkannt wurde. Wird eine Pfarrstelle bereits durch eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probendienst verwaltet und soll diese derselben Pastorin bzw. demselben Pastor nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit übertragen werden, findet Satz 1 entsprechend Anwendung.

(3) Bei Pfarrstellen der Kirchengemeindeverbände gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kirchengemeinderats der Verbandsvorstand tritt.

(4) Ist eine Pfarrstelle einer Kirchengemeinde durch bischöfliche Ernennung zu besetzen und unterliegt sie einer Besetzungssperre nach § 2a, kann die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel im Benehmen mit der zuständigen Pröpstin bzw. dem zuständigen Propst ohne Ausschreibung auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat oder verwaltet und der bzw. dem die Anstellungsfähigkeit zuerkannt wurde. Wird eine Pfarrstelle bereits durch eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probendienst verwaltet und soll diese derselben Pastorin bzw. demselben Pastor nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit übertragen werden, findet Satz 1 entsprechend Anwendung.

(5) Der Kirchenkreisrat kann im Benehmen mit der zuständigen Bischöfin bzw. dem zuständigen Bischof im Sprengel ohne Ausschreibung bei einer durch ihn zu besetzenden Pfarrstelle, die einer Besetzungssperre nach § 2a unterliegt, auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat oder verwaltet und der bzw. dem die Anstellungsfähigkeit zuerkannt wurde.

(6) Bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände gilt Absatz 5 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kirchenkreisrats der Verbandsvorstand tritt und die Entscheidung im Einvernehmen mit den Kirchenkreisräten der Kirchenkreise, die den Kirchenkreisverband bilden, zu treffen ist.

(7) Die Kirchenleitung kann im Benehmen mit der Landesbischöfin bzw. dem Landesbischof ohne Ausschreibung bei einer durch sie zu besetzenden Pfarrstelle, die einer Besetzungssperre nach § 2a unterliegt, auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 1 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt übertragen.

(8) In begründeten Ausnahmefällen kann ein Tausch zwischen Personalplanungseinheiten durch das Landeskirchenamt vorgenommen werden. Die Besetzung der jeweiligen Pfarrstelle erfolgt nach diesem Kirchengesetz.

(9) Dem Landeskirchenamt ist die Absicht, auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zuzugehen, unverzüglich anzuzeigen.“

3. Dem § 13 wird folgender Absatz 3 angefügt:



„(3) Wurde innerhalb eines Besetzungsverfahrens in zwei Wahlgängen keine Pastorin bzw. kein Pastor gewählt, wird das Besetzungsverfahren beendet und die Pfarrstelle durch bischöfliche Ernennung besetzt.“.

4. In § 16 Absatz 1 und 2 sowie § 23 Absatz 3 werden jeweils die Wörter „zwei Ausschreibungen“ durch die Wörter „einer Ausschreibung“ ersetzt.

### **Artikel 3 Änderung des Pfarrstellen- und Vertretungsgesetzes**

Dem § 1 Absatz 2 des Pfarrstellen- und Vertretungsgesetzes vom 1. Dezember 2015 (KABl. 2016 S. 58), das durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 9. Dezember 2016 (KABl. 2017 S. 5) geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:

„Ferner gilt als eine Änderung einer Pfarrstelle die Kennzeichnung als „ruhend“, wenn sie vorübergehend aufgrund einer Besetzungssperre nach § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung nicht besetzt oder durch eine Beauftragung verwaltet werden kann oder die Pfarrstellenplanung in der Personalplanungseinheit noch nicht abgeschlossen ist.“.

### **Artikel 4 Änderung des Hauptbereichsgesetzes**

Das Hauptbereichsgesetz vom 3. November 2017 (KABl. S. 519) wird wie folgt geändert:

1. Den § 6 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„§ 6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz vom ... (KABl. S. ...) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.“.

2. § 13 wird folgender Satz angefügt:

„§ 6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz in Verbindung mit § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz bleibt unberührt.“.

3. § 18 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 3 wird nach dem Wort „Hauptbereiche“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.

- b) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

- c) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. Unterbreitung von Vorschlägen zur Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren in der Personalplanungseinheit Hauptbereiche zur Entscheidung durch das Landeskirchenamt.“.

### **Artikel 5 Änderung des Diakoniegesetzes**

Nach § 7 Absatz 2 Satz 2 Diakoniegesetz vom 11. Oktober 2013 (KABl. S. 448) wird folgender Satz eingefügt:

„§ 6 Pastorenanzahlsteuergesetz vom ... (KABl. S. ...) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.“

**Artikel 6**  
**Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Synopse

Pfarrstellenbesetzungsgesetz	Änderungen
	<p style="text-align: center;"><b>§ 2a Besetzungssperre</b></p> <p><b>(1) Überschreitet eine Personalplanungseinheit nach § 2 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz vom ... (KABl. S. ...) in der jeweils geltenden Fassung die ihr jeweils zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens nach § 3 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz, dürfen vakante Pfarrstellen grundsätzlich weder besetzt noch durch eine Pastorin bzw. ein Pastor im Probendienst verwaltet werden. Sie sind im Stellenplan als „ruhend“ im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz vom 1. Dezember 2015 (KABl. 2016 S. 58), das durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 9. Dezember 2016 (KABl. 2017 S. 5) geändert worden ist, zu kennzeichnen. Eine Besetzung oder Verwaltung einer vakanten Pfarrstelle darf erst dann wieder erfolgen, wenn die zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einschließlich des Toleranzrahmens nach § 3 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz unterschritten worden ist. Abweichend von Satz 1 ist eine Besetzung oder Beauftragung mit der Verwaltung einer Pfarrstelle nach Absatz 2 sowie nach § 2b möglich. § 6 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz bleibt unberührt.</b></p> <p><b>(2) Abweichend von Absatz 1 darf in begründeten Ausnahmefällen eine vakante Pfarrstelle besetzt oder eine Pastorin bzw. ein Pastor im Probendienst mit der Verwaltung der Pfarrstelle beauftragt werden, wenn</b></p>

	<p>1. die pfarramtliche Versorgung nicht mehr gewährleistet ist oder</p> <p>2. die familiäre Situation einer Pastorin bzw. eines Pastors dies zwingend erfordert.</p> <p>Ein begründeter Ausnahmefall nach Satz 1 Nummer 1 liegt insbesondere bei der Wahrnehmung von Elternzeiten oder bei langzeitigen Dienstunfähigkeiten einer Vielzahl von Pastorinnen und Pastoren innerhalb einer Personalplanungseinheit vor. Die Entscheidung trifft für die Personalplanungseinheiten nach § 2 Absatz 2 Nummer 1 Pastorenanzahlsteuergesetz das Landeskirchenamt, im Übrigen die Kirchenleitung. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 1 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt übertragen.</p> <p>(3) Pfarrstellen, die als „ruhend“ im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz gekennzeichnet wurden, dürfen nicht besetzt oder durch eine Beauftragung verwaltet werden.</p> <p>(4) Liegen die Voraussetzungen nach den Absätzen 1 und 3 nicht mehr vor, entscheidet bei Pfarrstellen der Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände und Kirchenkreise der Kirchenkreisrat, im Übrigen die Kirchenleitung über die Reihenfolge der Ausschreibungen. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 1 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt übertragen. Bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände entscheidet der Vorstand im Einvernehmen mit den Kirchenkreisräten der Kirchenkreise, die den Verband bilden.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>§ 2b</b> Besetzung trotz Besetzungssperre durch Wechsel</p>

**(1) Innerhalb einer Personalplanungseinheit nach § 2 Absatz 2 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz ist trotz des Vorliegens einer Besetzungssperre nach § 2a die Besetzung von vakanten Pfarrstellen durch Wechsel innerhalb derselben Personalplanungseinheit möglich.**

**(2) Ist eine Pfarrstelle einer Kirchengemeinde durch Wahl zu besetzen und unterliegt sie der Besetzungssperre nach § 2a, kann der Kirchengemeinderat im Einvernehmen mit der zuständigen Pröpstin bzw. dem zuständigen Propst ohne Ausschreibung auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat oder verwaltet und der bzw. dem die Anstellungsfähigkeit zuerkannt wurde. Wird eine Pfarrstelle bereits durch eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probedienst verwaltet und soll diese derselben Pastorin bzw. demselben Pastor nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit übertragen werden, findet Satz 1 entsprechend Anwendung.**

**(3) Bei Pfarrstellen der Kirchengemeindeverbände gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kirchengemeinderats der Verbandsvorstand tritt.**

**(4) Ist eine Pfarrstelle einer Kirchengemeinde durch bischöfliche Ernennung zu besetzen und unterliegt sie einer Besetzungssperre nach § 2a, kann die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel im Benehmen mit der zuständigen Pröpstin bzw. dem zuständigen Propst ohne Ausschreibung auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat oder verwaltet und der bzw. dem die Anstellungsfähigkeit zuerkannt wurde. Wird eine Pfarrstelle bereits durch eine Pastorin bzw. einen Pastor**

im Probedienst verwaltet und soll diese derselben Pastorin bzw. demselben Pastor nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit übertragen werden, findet Satz 1 entsprechend Anwendung.

(5) Der Kirchenkreisrat kann im Benehmen mit der zuständigen Bischöfin bzw. dem zuständigen Bischof im Sprengel ohne Ausschreibung bei einer durch ihn zu besetzenden Pfarrstelle, die einer Besetzungssperre nach § 2a unterliegt, auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat oder verwaltet und der bzw. dem die Anstellungsfähigkeit zuerkannt wurde.

(6) Bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände gilt Absatz 5 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kirchenkreisrates der Verbandsvorstand tritt und das Einvernehmen der Kirchenkreisräte der Kirchenkreise, die den Kirchenkreisverband bilden, zuvor herzustellen ist.

(7) Die Kirchenleitung kann im Benehmen mit der Landesbischöfin bzw. dem Landesbischof ohne Ausschreibung bei einer durch sie zu besetzenden Pfarrstelle, die einer Besetzungssperre nach § 2a unterliegt, auf eine bestimmte Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zugehen, die bzw. der bereits in derselben Personalplanungseinheit eine Pfarrstelle innehat. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 1 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt übertragen.

(8) In begründeten Ausnahmefällen kann ein Tausch zwischen Personalplanungseinheiten durch das Landeskirchenamt vorgenommen werden. Die Besetzung der jeweiligen Pfarrstelle erfolgt nach diesem Kirchengesetz.

(9) Dem Landeskirchenamt ist die Absicht, auf eine bestimmte

	<p><b>Pastorin bzw. einen bestimmten Pastor zuzugehen, unverzüglich anzuzeigen.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 13</b> <b>Wahl in eine gemeinsame Pfarrstelle</b></p> <p>(1) Ist für mehrere Kirchengemeinden eine gemeinsame Pfarrstelle (Pfarrsprengel) gemäß Artikel 23 Satz 2 der Verfassung in der jeweils geltenden Fassung eingerichtet, so beraten und beschließen die Kirchengemeinderäte, sofern dieses Kirchengesetz eine Beteiligung vorsieht, gemeinsam (Wahlversammlung). Entsprechendes gilt für den nach § 8 Absatz 2 gebildeten Wahlausschuss, der aus jeweils drei Mitgliedern der beteiligten Kirchengemeinderäte besteht.</p> <p>(2) Die Wahlhandlung kann nur durchgeführt werden, wenn von jedem der beteiligten Kirchengemeinderäte mindestens zwei Drittel der zum Zeitpunkt der Wahl angehörenden Mitglieder des Kirchengemeinderates anwesend sind. Für die Durchführung der Wahl gilt § 10 Absatz 3 bis 6. 3 Gewählt ist, wer in jedem Kirchengemeinderat mehr als die Hälfte der Stimmen der zum Zeitpunkt der Wahl angehörenden Mitglieder des jeweiligen Kirchengemeinderates erhalten hat.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 13</b> <b>Wahl in eine gemeinsame Pfarrstelle</b></p> <p>(1) Ist für mehrere Kirchengemeinden eine gemeinsame Pfarrstelle (Pfarrsprengel) gemäß Artikel 23 Satz 2 der Verfassung in der jeweils geltenden Fassung eingerichtet, so beraten und beschließen die Kirchengemeinderäte, sofern dieses Kirchengesetz eine Beteiligung vorsieht, gemeinsam (Wahlversammlung). Entsprechendes gilt für den nach § 8 Absatz 2 gebildeten Wahlausschuss, der aus jeweils drei Mitgliedern der beteiligten Kirchengemeinderäte besteht.</p> <p>(2) Die Wahlhandlung kann nur durchgeführt werden, wenn von jedem der beteiligten Kirchengemeinderäte mindestens zwei Drittel der zum Zeitpunkt der Wahl angehörenden Mitglieder des Kirchengemeinderates anwesend sind. Für die Durchführung der Wahl gilt § 10 Absatz 3 bis 6. 3 Gewählt ist, wer in jedem Kirchengemeinderat mehr als die Hälfte der Stimmen der zum Zeitpunkt der Wahl angehörenden Mitglieder des jeweiligen Kirchengemeinderates erhalten hat.</p> <p><b>(3) Wurde innerhalb eines Besetzungsverfahrens in zwei Wahlgängen keine Pastorin bzw. kein Pastor gewählt, wird das Besetzungsverfahren beendet und die Pfarrstelle durch bischöfliche Ernennung besetzt.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 16</b> <b>Besetzung durch das Landeskirchenamt</b></p> <p>(1) Konnte eine Pfarrstelle bei einer Besetzung durch Wahl nach <del>zwei Ausschreibungen</del> nicht besetzt werden, kann die Besetzung durch das Lan-</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 16</b> <b>Besetzung durch das Landeskirchenamt</b></p> <p>(1) Konnte eine Pfarrstelle bei einer Besetzung durch Wahl nach <b>einer Ausschreibung</b> nicht besetzt werden, kann die Besetzung</p>

<p>deskirchenamt erfolgen, wenn der Kirchengemeinderat auf das Recht zur Besetzung verzichtet und weder die zuständige Pröpstin bzw. der zuständige Propst noch die Bischöfin bzw. der Bischof im Sprengel der Besetzung durch das Landeskirchenamt widerspricht.</p> <p>(2) Konnte eine Pfarrstelle durch bischöfliche Ernennung nach <del>zwei Ausschreibungen</del> nicht besetzt werden, kann die Besetzung durch das Landeskirchenamt erfolgen, wenn die Bischöfin bzw. der Bischof im Sprengel auf das Recht zur Besetzung verzichtet und weder der Kirchengemeinderat noch die zuständige Pröpstin bzw. der zuständige Propst der Besetzung durch das Landeskirchenamt widerspricht.</p> <p>(3) § 9 Absatz 1 findet Anwendung. § 9 Absatz 3 sowie die §§ 11 und 12 Absatz 1 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle des Kirchengemeinderates und der zuständigen Pröpstin bzw. des zuständigen Propstes das Landeskirchenamt und an die Stelle des Kirchenkreisrates die Kirchenleitung tritt.</p>	<p>durch das Landeskirchenamt erfolgen, wenn der Kirchengemeinderat auf das Recht zur Besetzung verzichtet und weder die zuständige Pröpstin bzw. der zuständige Propst noch die Bischöfin bzw. der Bischof im Sprengel der Besetzung durch das Landeskirchenamt widerspricht.</p> <p>(2) Konnte eine Pfarrstelle durch bischöfliche Ernennung nach <b>einer Ausschreibung</b> nicht besetzt werden, kann die Besetzung durch das Landeskirchenamt erfolgen, wenn die Bischöfin bzw. der Bischof im Sprengel auf das Recht zur Besetzung verzichtet und weder der Kirchengemeinderat noch die zuständige Pröpstin bzw. der zuständige Propst der Besetzung durch das Landeskirchenamt widerspricht.</p> <p>(3) § 9 Absatz 1 findet Anwendung. § 9 Absatz 3 sowie die §§ 11 und 12 Absatz 1 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle des Kirchengemeinderates und der zuständigen Pröpstin bzw. des zuständigen Propstes das Landeskirchenamt und an die Stelle des Kirchenkreisrates die Kirchenleitung tritt.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 23</b> <b>Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe</b></p> <p>(1) Ist eine Pfarrstelle durch Wahl zu besetzen, kann der Kirchengemeinderat bzw. der Vorstand auf das Recht zur Besetzung verzichten und das Landeskirchenamt um die Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde bzw. des Kirchengemeindeverbandes bitten. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall nicht statt.</p> <p>(2) Erfolgt die Besetzung der Pfarrstelle durch bischöfliche Ernennung, kann die Bischöfin bzw. der Bischof im Sprengel auf das Recht zur Besetzung verzichten und das Landeskirchenamt um die Beauftragung einer</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 23</b> <b>Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe</b></p> <p>(1) Ist eine Pfarrstelle durch Wahl zu besetzen, kann der Kirchengemeinderat bzw. der Vorstand auf das Recht zur Besetzung verzichten und das Landeskirchenamt um die Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde bzw. des Kirchengemeindeverbandes bitten. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall nicht statt.</p> <p>(2) Erfolgt die Besetzung der Pfarrstelle durch bischöfliche Ernennung, kann die Bischöfin bzw. der Bischof im Sprengel auf das Recht zur Besetzung verzichten und das Landeskirchenamt um die</p>



<p>Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde bzw. des Kirchengemeindeverbandes bitten. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall nicht statt.</p> <p>(3) Das Landeskirchenamt kann, wenn eine Pfarrstelle der Kirchengemeinde oder des Kirchengemeindeverbandes nach <del>zwei Ausschreibungen</del> nicht besetzt werden konnte, eine Pastorin bzw. einen Pastor im Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung einer Pfarrstelle nach Maßgabe des § 16 Absatz 1 und 2 beauftragen.</p>	<p>Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde bzw. des Kirchengemeindeverbandes bitten. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall nicht statt.</p> <p>(3) Das Landeskirchenamt kann, wenn eine Pfarrstelle der Kirchengemeinde oder des Kirchengemeindeverbandes nach <b>einer Ausschreibung</b> nicht besetzt werden konnte, eine Pastorin bzw. einen Pastor im Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung einer Pfarrstelle nach Maßgabe des § 16 Absatz 1 und 2 beauftragen.</p>
<p><b>Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz</b></p>	
<p><b>§ 1</b> <b>Allgemeines, Begriffsbestimmungen</b></p> <p>(1) Bei der Errichtung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen ist darauf zu achten, dass die Erfüllung der Aufgaben der Kirchengemeinden, der Kirchengemeindeverbände, der Kirchenkreise, der Kirchenkreisverbände, der Landeskirche und der Dienste und Werke gesichert ist. In allen Gebieten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland wird eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung gewährleistet. Das Stellenniveau der Pastorinnen und Pastoren wird nach Kriterien bemessen, die den Aufgaben gerecht werden und einen Ausgleich der Kräfte und Lasten innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ermöglichen.</p> <p>(2) Als Änderung einer Pfarrstelle gelten die Änderungen des Stellenumfangs oder wesentliche Veränderungen der Aufgaben, die bei Errichtung oder aufgrund eines Synodenbeschlusses der Pfarrstelle zugewiesen wurden.</p>	<p><b>§ 1</b> <b>Allgemeines, Begriffsbestimmungen</b></p> <p>(2) Als Änderung einer Pfarrstelle gelten die Änderungen des Stellenumfangs oder wesentliche Veränderungen der Aufgaben, die bei Errichtung oder aufgrund eines Synodenbeschlusses der Pfarrstelle zugewiesen wurden. <b>Ferner gilt als eine Änderung einer Pfarrstelle die Kennzeichnung als „ruhend“, wenn sie vorübergehend aufgrund einer Besetzungssperre nach § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S.</b></p>

<p>(3) Pfarrstellen können aufgehoben werden, wenn die mit der Pfarrstelle verbundenen Aufgaben anderweitig wahrgenommen werden sollen oder wegfallen. 2 Bestehende Patronatsrechte bleiben unberührt.</p>	<p><b>109) in der jeweils geltenden Fassung nicht besetzt oder durch eine Beauftragung verwaltet werden kann oder die Pfarrstellenplanung in der Personalplanungseinheit noch nicht abgeschlossen ist.</b></p> <p>(3) Pfarrstellen können aufgehoben werden, wenn die mit der Pfarrstelle verbundenen Aufgaben anderweitig wahrgenommen werden sollen oder wegfallen. 2 Bestehende Patronatsrechte bleiben unberührt.</p>
<p><b>Hauptbereichsgesetz</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 6</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Berufung der Leitung der Hauptbereiche gemäß § 5 Absatz 1</b></p> <p>(1) Die Leitung des Hauptbereichs wird durch eine leitende Pastorin bzw. einen leitenden Pastor des Hauptbereichs wahrgenommen.</p> <p>(2) Die Leitung des Hauptbereichs wird auf Vorschlag des Kollegiums des Landeskirchenamts, über den das Einvernehmen mit dem Hauptbereichskuratorium herzustellen ist, von der Kirchenleitung in der Regel auf acht Jahre berufen; erneute Berufung ist zulässig.</p> <p>(3) Wenn bei Errichtung oder Veränderung eines Hauptbereichs noch kein Hauptbereichskuratorium berufen oder vorhanden ist, erfolgt die erstmalige Berufung der Leitung des Hauptbereichs auf Vorschlag des Kollegiums des Landeskirchenamts durch die Kirchenleitung.</p> <p>(4) Die Kirchenleitung beruft auf Vorschlag der Leitung des Hauptbereichs mit Zustimmung des Hauptbereichskuratoriums eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter für Abwesenheitszeiten mit Vertretungsbefugnis.</p>	<p>(2) Die Leitung des Hauptbereichs wird auf Vorschlag des Kollegiums des Landeskirchenamts, über den das Einvernehmen mit dem Hauptbereichskuratorium herzustellen ist, von der Kirchenleitung in der Regel auf acht Jahre berufen; erneute Berufung ist zulässig. <b>§ 6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz vom ... (KABl. S. ...) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.</b></p>

<p>(5) Die Dienstaufsicht über die Leitung des Hauptbereichs führt das Landeskirchenamt.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 13</b> <b>Berufung der Arbeitsbereichsleitungen</b></p> <p>Die Arbeitsbereichsleiterinnen und Arbeitsbereichsleiter werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit der Leitung des Hauptbereichs und dem Hauptbereichskuratorium in der Regel auf acht Jahre berufen; erneute Berufung ist zulässig. Die Dienstaufsicht über die Arbeitsbereichsleiterinnen und Arbeitsbereichsleiter führt die Leitung des Hauptbereichs.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 13</b> <b>Berufung der Arbeitsbereichsleitungen</b></p> <p>Die Arbeitsbereichsleiterinnen und Arbeitsbereichsleiter werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit der Leitung des Hauptbereichs und dem Hauptbereichskuratorium in der Regel auf acht Jahre berufen; erneute Berufung ist zulässig. Die Dienstaufsicht über die Arbeitsbereichsleiterinnen und Arbeitsbereichsleiter führt die Leitung des Hauptbereichs. <b>§ 6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz in Verbindung mit § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz bleibt unberührt.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 18</b> <b>Aufgaben der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche</b></p> <p>(1) Die Gesamtkonferenz der Hauptbereiche dient der Förderung der Arbeit der Hauptbereiche durch Information, gegenseitige Unterstützung und Koordinierung ihrer Arbeit. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beratung über gemeinsame Ziele und Verständigung über gemeinsame Arbeitsschwerpunkte,</li> <li>2. Entscheidung über gemeinsame Projekte und die Verwendung hauptbereichsübergreifender Mittel,</li> <li>3. Bestimmung von Standards und Optimierung der Abläufe innerhalb und zwischen den Hauptbereichen <b>und</b></li> <li>4. Erörterung gesamtkirchlicher Entwicklungen im Hinblick auf die Arbeit der Dienste und Werke in den Hauptbereichen.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>§ 18</b> <b>Aufgaben der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche</b></p> <p>(1) Die Gesamtkonferenz der Hauptbereiche dient der Förderung der Arbeit der Hauptbereiche durch Information, gegenseitige Unterstützung und Koordinierung ihrer Arbeit. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beratung über gemeinsame Ziele und Verständigung über gemeinsame Arbeitsschwerpunkte,</li> <li>2. Entscheidung über gemeinsame Projekte und die Verwendung hauptbereichsübergreifender Mittel,</li> <li>3. Bestimmung von Standards und Optimierung der Abläufe innerhalb und zwischen den Hauptbereichen,</li> <li>4. Erörterung gesamtkirchlicher Entwicklungen im Hinblick auf die Arbeit der Dienste und Werke in den Hauptbereichen <b>und</b></li> <li>5. <b>Vorschläge zur Steuerung der Anzahl der Pastorinnen und Pastoren in der Personalplanungseinheit Hauptbereiche zur Entscheidung durch das Landeskirchenamt.</b></li> </ol>

<p>(2) Zur Unterstützung ihrer Arbeit wird die Gesamtkonferenz über relevante Vorgänge, Diskussionen und Entscheidungen von Leitungsgremien der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland durch die zuständigen Mitglieder des Kollegiums des Landeskirchenamts informiert.</p>	<p>(2) Zur Unterstützung ihrer Arbeit wird die Gesamtkonferenz über relevante Vorgänge, Diskussionen und Entscheidungen von Leitungsgremien der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland durch die zuständigen Mitglieder des Kollegiums des Landeskirchenamts informiert.</p>
<p><b>Diakoniegesezt</b></p>	
<p><b>§ 7</b></p>	<p><b>§ 7</b></p>
<p>(2) Die Landespastorinnen oder Landespastoren sind die Beauftragten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland für Diakonie in den jeweiligen Bundesländern und Vorstände der Diakonischen Werke – Landesverbände. Sie werden auf Vorschlag des Aufsichtsgremiums des jeweiligen Landesverbandes und im Einvernehmen mit diesem durch die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland berufen. Über die Abberufung entscheidet die Kirchenleitung im Benehmen mit dem jeweiligen Aufsichtsgremium. Die Landespastorinnen oder Landespastoren erstatten für ihre jeweiligen Landesverbände der Kirchenleitung regelmäßig Bericht.</p>	<p>(2) Die Landespastorinnen oder Landespastoren sind die Beauftragten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland für Diakonie in den jeweiligen Bundesländern und Vorstände der Diakonischen Werke – Landesverbände. Sie werden auf Vorschlag des Aufsichtsgremiums des jeweiligen Landesverbandes und im Einvernehmen mit diesem durch die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland berufen. <b>§ 6 Pastorenanzahlsteuerungsgesetz vom ... (KABl. S. ...) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 2a Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.</b> Über die Abberufung entscheidet die Kirchenleitung im Benehmen mit dem jeweiligen Aufsichtsgremium. Die Landespastorinnen oder Landespastoren erstatten für ihre jeweiligen Landesverbände der Kirchenleitung regelmäßig Bericht.</p>

## Anlage Nr. 3

### PastorInnenentwicklung in der Nordkirche - Sollorientierung 2020-2030 - VBE

#### Modell "Lineare Absenkung"

Dieses Modell gibt den Kirchenkreisen und den landeskirchlichen Einrichtungen eine Sollorientierung,

um eine stetig kleiner werdende Zahl an PastorInnen ausgeglichen auf die Kirchenkreise und die anderen Stellenträger zu verteilen.

1. Die Stellenträger werden gehalten, die Sollorientierung bei Stellenplanveränderungen zu berücksichtigen.
2. Die Ausschreibungsmöglichkeiten der Stellenträger werden durch eine Maximalhöhe in den Jahren 2020 bis 2030 beschränkt.
3. Als Maximalhöhe wird die Durchschnittsabsenkung des Zeitraums 2015 - 2030 festgelegt, mit einer Abweichung von 5% .

PastorInnenverteilung	IST 2012	IST 2015	Soll 2020	105%	95,0%	Soll 2021	105%	95,0%	Soll 2022	105%	95,0%	Soll 2023	105%	95,0%	Soll 2024
Hamburg-Ost	276,5	<b>272,8</b>	261,8	274,9	248,7	252,0	264,6	239,4	242,2	254,3	230,1	232,4	244,0	220,8	222,6
Hamburg-West/Südholstein	136,4	<b>143,0</b>	137,3	144,1	130,4	132,1	138,7	125,5	127,0	133,3	120,6	121,8	127,9	115,7	116,7
Lübeck-Lauenburg	103,8	<b>99,3</b>	95,3	100,1	90,5	91,7	96,3	87,1	88,1	92,5	83,7	84,6	88,8	80,3	81,0
Schleswig-Flensburg	98,0	<b>95,5</b>	91,7	96,3	87,1	88,3	92,7	83,8	84,8	89,1	80,6	81,4	85,4	77,3	77,9
Rendsburg-Eckernförde	73,8	<b>74,0</b>	71,0	74,6	67,5	68,3	71,8	64,9	65,7	69,0	62,4	63,0	66,2	59,9	60,4
Nordfriesland	65,3	<b>66,5</b>	63,8	67,0	60,6	61,4	64,5	58,3	59,0	62,0	56,1	56,7	59,5	53,8	54,3
Ostholstein	68,0	<b>74,5</b>	71,5	75,1	67,9	68,8	72,3	65,4	66,1	69,4	62,8	63,5	66,6	60,3	60,8
Altholstein	107,5	<b>112,0</b>	107,5	112,9	102,1	103,5	108,7	98,3	99,5	104,4	94,5	95,4	100,2	90,7	91,4
Rantzaу-Münsterdorf	58,0	<b>57,0</b>	54,7	57,4	52,0	52,7	55,3	50,0	50,6	53,2	48,1	48,6	51,0	46,2	46,5
Dithmarschen	50,8	<b>50,0</b>	48,0	50,4	45,6	46,2	48,5	43,9	44,4	46,6	42,2	42,6	44,7	40,5	40,8
Plön-Segeberg	64,8	<b>70,3</b>	67,4	70,8	64,0	64,9	68,1	61,6	62,4	65,5	59,2	59,8	62,8	56,8	57,3
Mecklenburg	198,3	<b>193,7</b>	186,0	195,3	176,7	179,0	188,0	170,1	172,0	180,6	163,4	165,1	173,3	156,8	158,1
Pommerscher KK	110,5	<b>111,5</b>	107,0	112,4	101,7	103,0	108,2	97,9	99,0	104,0	94,1	95,0	99,8	90,3	91,0
<b>Summe Kirchenkreise</b>	<b>1411,4</b>	<b>1420,1</b>	<b>1363,0</b>	<b>1431,2</b>	<b>1294,9</b>	<b>1311,9</b>	<b>1377,5</b>	<b>1246,3</b>	<b>1260,9</b>	<b>1323,9</b>	<b>1197,8</b>	<b>1209,8</b>	<b>1270,3</b>	<b>1149,3</b>	<b>1158,8</b>
Hauptbereich 1-7	156,5	<b>96,0</b>	<b>92,2</b>	96,8	87,6	<b>88,76</b>	93,2	84,3	<b>85,32</b>	89,6	85,3	<b>81,88</b>	86,0	81,9	<b>78,44</b>
LV u. a. Mandanten	36,3	<b>64,5</b>	<b>61,9</b>	65,0	58,8	<b>59,6</b>	62,6	56,6	<b>57,3</b>	60,2	57,3	<b>55</b>	57,8	55,0	<b>52,7</b>
zbV-Stellen	19,9	<b>13,8</b>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>
<b>Summe landeskirchlich o. zbV</b>	<b>192,7</b>	<b>160,5</b>	<b>154,1</b>	<b>161,8</b>	<b>146,4</b>	<b>148,36</b>	<b>155,8</b>	<b>140,9</b>	<b>142,62</b>	<b>149,8</b>	<b>142,6</b>	<b>136,88</b>	<b>143,7</b>	<b>136,9</b>	<b>131,14</b>
<b>SUMME NK GESAMT</b>	<b>1624,0</b>	<b>1594,4</b>	<b>1517,1</b>	<b>1593,0</b>	<b>1441,2</b>	<b>1460,3</b>	<b>1533,3</b>	<b>1387,3</b>	<b>1403,5</b>	<b>1473,7</b>	<b>1340,5</b>	<b>1346,7</b>	<b>1414,0</b>	<b>1286,2</b>	<b>1289,9</b>

105%	95,0%	Soll 2025	105%	95%	Soll 2030	105%	95,00%
233,7	211,5	212,8	223,4	202,1	<b>171,8</b>	180,4	163,2
122,5	110,8	111,5	117,1	106,0	<b>90,1</b>	94,6	85,6
85,0	76,9	77,4	81,3	73,5	<b>62,5</b>	65,6	59,4
81,8	74,0	74,5	78,2	70,8	<b>60,2</b>	63,2	57,2
63,4	57,3	57,7	60,6	54,8	<b>46,6</b>	48,9	44,3
57,0	51,6	51,9	54,5	49,3	<b>41,9</b>	44,0	39,8
63,8	57,7	58,1	61,0	55,2	<b>46,9</b>	49,2	44,6
96,0	86,8	87,4	91,8	83,0	<b>70,6</b>	74,1	67,1
48,9	44,2	44,5	46,7	42,3	<b>35,9</b>	37,7	34,1
42,8	38,8	39,0	41,0	37,1	<b>31,5</b>	33,1	29,9
60,2	54,5	54,8	57,5	52,1	<b>44,3</b>	46,5	42,1
166,0	150,2	151,1	158,7	143,5	<b>122,0</b>	128,1	115,9
95,6	86,5	87,0	91,4	82,7	<b>70,2</b>	73,7	66,7
1216,7	1100,8	<b>1107,7</b>	1163,1	1052,3	<b>894,5</b>	<b>939,2</b>	<b>849,8</b>
82,4	74,5	<b>75,0</b>	78,8	71,3	<b>60,4</b>	63,4	57,4
55,3	50,1	<b>50,4</b>	52,9	47,9	<b>40,6</b>	42,6	38,6
<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>
137,7	124,6	<b>125,4</b>	131,7	119,1	<b>101,0</b>	106,1	96,0
1354,4	1225,4	<b>1233,1</b>	1294,8	1171,4	<b>995,5</b>	1045,3	945,7



Kirchenbeamtenausschuss · Dänische Straße 21-35 · 24103 Kiel

Kirchenbeamtenausschuss

Herr Dr. Ahme  
Herr LunckeIm Hause

Vorsitzende	Heike Hardell
Durchwahl	+49 431 9797-771
Fax	+49 431 9797-707
E-Mail	Heike.Hardell@lka.nordkirche.de

Unser Zeichen	2018_5
Datum	Kiel, 04.10.2018

### Stellungnahme zum Entwurf des Kirchengesetzes über die Steuerung der Personalverteilung der Pastorinnen und Pastoren sowie zur Änderung weiterer Vorschriften

Sehr geehrte Herren,

der Kirchenbeamtenausschuss (KBA) gibt folgendes Votum zu dem o.a. Kirchengesetz ab:

Der Kirchenbeamtenausschuss begrüßt die Initiative und das Vorhaben der Personalsteuerung. Der KBA empfiehlt, beim § 4 aus Gründen der Praktikabilität auf die 1. Alternative zu zugehen.

Erlauben Sie uns den Hinweis, dass das Kirchenbeamtenverhältnis als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bei nicht ordinierten Personen geeignet sein kann, einer besonderen kirchlichen Verantwortung durch das auf Lebenszeit angelegte Dienst- und Treueverhältnis Rechnung zu tragen.

Mit freundlichen Grüßen

Heike Hardell  
Vorsitzende Kirchenbeamtenausschuss

An

Herrn OKR Luncke  
Herrn OKR Dr. Ahme

Zur Kenntnis:

Herrn Landesbischof Dr. Ulrich  
Herrn OKR Tetzlaff  
Dänische Str. 21-35  
24103 Kiel

Pastorenvertretung  
der Nordkirche  
Pastor Herbert Jeute  
Kirchenstr. 35  
25709 Kronprinzenkoog

10.10.2016

**Stellungnahme zum Entwurf des Kirchengesetzes über die Steuerung der Personalverteilung der Pastorinnen und Pastoren sowie zur Änderung weiterer Vorschriften**

Sehr geehrter Herr OKR Luncke,

sehr geehrte Damen und Herren,

die Pastorinnen- und Pastorenvertretung der Nordkirche begrüßt angesichts der vorhersehbaren Folgen des kommenden Pastorinnen- und Pastorenmangels den vorgelegten Entwurf. Problematisch wird von uns der Eingriff in das freie Bewerbungsrecht und in die Entscheidungsfreiheit der Gemeinden gesehen. Die Veränderungen der Verhältnisse zwischen dem Amt, den Gemeinden und den Kirchenkreisen müssen auf die erwarteten Notlagen begrenzt bleiben.

Zu § 4: Die Pastorenvertretung spricht sich für die Variante 1 (Anpassung alle 5 Jahre) aus. Sie gewährt mehr Planungssicherheit. Bei den zukünftigen kurzfristigen Veränderungen der Pastorenzahlen in einzelnen Bereichen erwarten wir eine rücksichtsvolle Zusammenarbeit der Beteiligten. Falls das nicht möglich ist, könnte der Zeitrahmen nachträglich verkürzt werden.

Zu § 13 (2) Die vorgesehene Regelung könnte dazu führen, dass der ausdrückliche Wille einer Gemeinde (z.B.: die Ablehnung einer Bewerbung) nicht berücksichtigt wird.

Mit freundlichem Gruß

Pastor Herbert Jeute  
Vorsitzender

Pastor Ekkehard Wulf  
stellv. Vorsitzender