

Az.: 3610-01 – P Kü/DAR Lu

Kiel, den 27.07.2022

V o r l a g e

des Präsidiums der Landessynode

für die Tagung der Landessynode vom 15. bis 17. September 2022

Gegenstand: Zweite Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode bestätigt die Zweite Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. Mai 2022 (KABl. S. 233).

Anlagen:

- Nr. 1: Zweite Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
- Nr. 2: Synopse
- Nr. 3: Stellungnahme der Jungen Nordkirche
- Nr. 4: Stellungnahme der Pastorinnen- und Pastorenvertretung

Beteiligt wurden:

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

Finanzielle Auswirkungen:

keine

Administrative Folgenabschätzung:

Die Änderungen an den drei Kirchengesetzen führen nicht zu einem höheren Verwaltungsaufwand.

Begründung:

Im Herbst 2015 hatten die Pröpstinnen und Pröpste der Nordkirche angesichts des absehbaren Rückgangs der Zahl der Pastorinnen und Pastoren im aktiven Dienst

von ca. 1.700 in 2020 auf ca. 1.200 in 2030 (Ausscheiden der Angehörigen der geburtenstarken Jahrgänge) erstmals die Bitte geäußert, eine gesetzliche Regelung zu erarbeiten, die für eine Verteilgerechtigkeit des pastoralen Personals sorgt. Nach einem mehrjährigen Beratungs- und Abstimmungsprozess hat die Landessynode im Frühjahr 2019 das Personalplanungsförderungsgesetz verabschiedet. Primäre Intention dieses Kirchengesetzes war die Einführung eines Mechanismus, der während der zehnjährigen Phase der Verringerung des pastoralen Personals eine personelle Unterversorgung vermeintlich unattraktiver peripherer Regionen und eine Überversorgung der Metropolregion Hamburg und der Universitätsstädte verhindert.

Im Kontext der Finanzverknappungen in Folge der Anfang 2020 ausgebrochenen Corona-Pandemie entfaltete das Gesetz jedoch nicht seine intendierte steuernde Wirkung. Auf Seiten der Personalplanungseinheiten (Kirchenkreise, Hauptbereiche und Landeskirche – Bereich Leitung und Verwaltung) rückte fast ausnahmslos das Interesse in den Vordergrund, mit Verweis auf das Kirchengesetz Struktur Anpassungsmaßnahmen vorzunehmen. Im Blick auf die zu erwartenden starken Pensionierungsschübe und aus der Sorge heraus, möglichst keine Besetzungssperren zu riskieren, wurden frei werdende Pfarrstellen nur noch in einem geringen Maß wiederbesetzt. Diese Tendenz hat die Erfüllung der landeskirchlichen Aufgabe im Blick auf den pastoralen Nachwuchs in so große Schwierigkeiten gebracht, dass die Indienstnahme der Vikarinnen und Vikare nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung seit Anfang 2020 nur unter Inkaufnahme von Problemen bis hin zu Abwanderungen gelang bzw. misslingt. Personalwirtschaftlich ist diese Tendenz gefährlich. Zumal im Kontext der anderen Gliedkirchen der EKD und der evangelischen Kirchen in Österreich und der Schweiz allein die Nordkirche eine problematische Verengung der Zuweisungs- und Bewerbungsmöglichkeiten auf und um Pfarrstellen verzeichnet.

Im dritten und vierten Quartal des Jahres 2021 wurde die Problemlage seitens des Landeskirchenamts in allen Gremien kommuniziert. Das Personalplanungsförderungsgesetz sieht vor, in regelmäßigen Abständen eine Aufstellung über die Gesamtentwicklung der Vollbeschäftigungseinheiten (VBE) zu erarbeiten. Die Aufstellung von Oktober 2021 zeigt, dass die Personalplanungseinheiten ein Mehr an Pastorinnen und Pastoren im Volumen von 138 VBE beschäftigen könnten, ohne dass Mechanismen des Personalplanungsförderungsgesetzes greifen würden.

Neben diese große Option an Beschäftigungsmöglichkeiten treten folgende Aspekte:

- Die Deckungsumlage des Personalkostenbudgets (PKB) fällt niedriger aus als noch 2019 berechnet (die Personalkosten sind also nicht so hoch wie angenommen);
- die Kirchensteuereinnahmen konsolidieren sich;
- ab 2023 werden wieder Ausschüttungen aus den Erträgen der Stiftung Altersversorgung in den Versorgungshaushalt vorgenommen, was die Personalplanungseinheiten finanziell ebenfalls entlastet;
- das Durchschnittsalter der im Dienst befindlichen Pastorinnen und Pastoren steigt weiterhin; die Unausgewogenheit einer deutlich größeren Zahl älterer Pastorinnen und Pastoren gegenüber einer kleineren Zahl jüngerer Kolleginnen und Kollegen führt zu intergenerationellen Konflikten.

Ein Außerkraftsetzen des Personalplanungsförderungsgesetzes wurde angesichts dieser Aspekte diskutiert, aber fast durchgehend abgelehnt. Insbesondere die Kirchenkreise haben in ihren Synoden weitreichende Strukturmaßnahmen auf Grundlage des Personalplanungsförderungsgesetzes beschlossen. Eine Aufhebung des Gesetzes könnte diese langfristig notwendigen Maßnahmen zu sehr behindern. Es wer-

den kurzfristig Mechanismen benötigt, damit Kirchenkreissynoden die Strukturmaßnahmen anpassen können, bis die Zahl der Ruhestandsversetzungen so angestiegen ist, dass dadurch ausreichend Stellen vakant werden, um sowohl Pfarrstellen für die Verwaltung durch Pastorinnen und Pastoren im Probedienst als auch für sonstige Besetzungsverfahren zur Verfügung zu haben. Eine Arbeitsgruppe aus Pröpstin und Pröpsten aus allen Sprengeln sowie zuständigen Personen des Landeskirchenamts hat hinsichtlich der unter den Spiegelstrichen genannten Faktoren Änderungsvorschläge zur Ergänzung des Personalplanungsförderungsgesetzes und daraus nötige Folgeänderungen in anderen pfarrdienstrechtlichen Regelungen erarbeitet, von denen man sich beschäftigungsfördernde Wirkungen verspricht.

Zu Artikel 1 (Änderung des Personalplanungsförderungsgesetzes):

Artikel 1 enthält eine Änderung des Personalplanungsförderungsgesetzes.

Durch Nummer 1 wird sämtlichen Personalplanungseinheiten nahegelegt, die durch § 2 Absatz 1 Personalplanungsförderungsgesetz jeweils zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten vollständig zu nutzen und die Pfarrstellenplanung an diesen Zahlen auszurichten. Diese Ergänzung reagiert damit auf den Umstand, dass in vielen Personalplanungseinheiten deutlich weniger Pastorinnen und Pastoren Dienst leisten als nach dem Personalplanungsförderungsgesetz möglich wäre. Entsprechend sind weniger Pfarrstellen in den Stellenplänen vorhanden oder werden vorübergehend nicht besetzt. Diese Pfarrstellen werden aber dringend benötigt, um u. a. Vikarinnen und Vikare in den Pfarrdienst auf Probe nehmen zu können. Es handelt sich dabei nicht um eine konkrete Vorgabe, sondern um einen dringenden Appell an sämtliche Personalplanungseinheiten.

Nach Nummer 2 wird ein neuer § 3a in das Personalplanungsförderungsgesetz eingefügt. Dieser Paragraph enthält abweichende Vorschriften für die Jahre 2022 und 2023.

Die Änderung erfolgt auf Wunsch von Kirchenkreisen und wird damit begründet, einen größeren Spielraum bei der Personal- und damit auch bei der Pfarrstellenplanung zu haben. Daher soll die Anzahl an zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten je Personalplanungseinheit erhöht werden.

Der Absatz 1 schafft für das Jahr 2022 eine Regelung, nach der die jeweils zugeteilte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten um bis zu zehn Prozent überschritten werden darf. Somit wird der sog. Toleranzrahmen ausgeweitet. Bisher konnte ein Überschreiten um bis zu fünf Prozent erfolgen. Es handelt sich dabei um eine einmalige Maßnahme für das Jahr 2022.

Zum 1. Januar 2023 ist zudem die Festsetzungsverordnung neu zu fassen. Dabei soll einmalig ein Aufschlag um fünf Prozent auf die errechneten Zahlen hinzugerechnet werden. Diese Maßnahme erfolgt bei weiteren Festsetzungen nicht.

Durch Absatz 3 wird eine zeitlich begrenzte Vorschrift zur Zählung von Pastorinnen und Pastoren in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe aufgenommen. Diejenigen Pastorinnen und Pastoren, deren Pfarrdienstverhältnis auf Probe zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2023 begründet wird, finden in den Personalplanungseinheiten für die Dauer des Probedienstes keine Berücksichtigung. Der Probedienst dauert in der Regel drei Jahre, er kann aber beispielsweise durch eine Elternzeit verlängert werden. Durch diese Vorschrift soll es insbesondere den Kirchenkreisen erleichtert werden, Pastorinnen und Pastoren in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe zu beschäftigen, ohne dass sie dadurch in eine Besetzungssperre

geraten. Die Vorschrift soll dazu beitragen, dass auch über mögliche freie Pfarrstellen hinaus, die für eine Verwaltung im Probedienst geeignet sind, Pfarrstellen errichtet oder andere Dienstaufträge gefunden werden, um sämtliche geeignete und befähigte Vikarinnen und Vikare zu übernehmen und eine gute Einstiegsmöglichkeit zu bieten.

Zu Artikel 2 (Änderung des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes):

Das Pfarrstellenbesetzungsgesetz sieht bisher nur vor, dass Pastorinnen und Pastoren in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde beauftragt werden können. Nicht geregelt ist dagegen die Beauftragung mit der Verwaltung einer Pfarrstelle eines Kirchenkreises oder der Landeskirche. Durch die Änderung in § 2a Absatz 3 Satz 1 und die Anfügung der Absätze 4 und 5 in § 23 wird nun auch die Möglichkeit geschaffen, Pfarrstellen der Kirchenkreise oder der Landeskirche durch Pastorinnen und Pastoren in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung zu beauftragen. Dabei ist zu beachten, dass nach § 23 auf Ausschreibung verzichtet und das Landeskirchenamt um die Beauftragung mit der Verwaltung der Pfarrstelle gebeten werden muss. Da weiterhin die Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde der Regelfall bleiben soll, ist das nur möglich, wenn ein gesamtkirchliches Interesse daran vorliegt. Ein solches ist beispielsweise dann gegeben, wenn ansonsten nicht sämtliche für den Probedienst geeignete und befähigte Vikarinnen und Vikare übernommen werden können. Daher ist durch das Landeskirchenamt auch zu prüfen, ob ein anderweitiger Bedarf zur Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde besteht. Dieser würde vorrangig zu berücksichtigen sein.

Zu Artikel 3 (Änderung des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes):

§ 8 Absatz 1 Pfarrdienstgesetz der EKD enthält eine grundlegende Vorschrift zum Probedienst. Danach soll im Probedienst innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Bewährung in der selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden. Nach § 11 Absatz 1 Satz 1 Pfarrdienstgesetz der EKD werden Pastorinnen und Pastoren im Pfarrdienstverhältnis auf Probe in der Regel mit einem gemeindlichen Dienst beauftragt.

Daran soll auch in Zukunft festgehalten werden. Auch wenn Pastorinnen und Pastoren im Pfarrdienstverhältnis auf Probe einen allgemeinkirchlichen Auftrag wahrnehmen (beispielsweise Beauftragung mit der Verwaltung einer Pfarrstelle eines Kirchenkreises oder der Landeskirche), ist sicherzustellen, dass auch die Bewährung in der selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung eines gemeindlichen Dienstes festgestellt wird. Dafür kann in Frage kommen, den Auftrag zu teilen und je zur Hälfte einen gemeindlichen und einen allgemeinkirchlichen Dienst wahrnehmen zu lassen.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten):

Da die oben genannten Änderungen für das gesamte Jahr 2022 gelten sollen, treten diese rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Zur Eilbedürftigkeit:

Bereits in der allgemeinen Begründung ist sehr ausführlich beschrieben worden, warum die vorgeschlagenen Änderungen umgehend durch die Kirchenleitung in Kraft gesetzt wurden. Insbesondere die Kirchenkreise benötigen diese Maßnahmen, um in ihren Gremien entsprechende Beschlüsse herbeizuführen. Die Landeskirche hat sich zudem selbst verpflichtet, jeder geeigneten und befähigten Vikarin bzw. jedem ge-

eigneten und befähigten Vikar ein Angebot für die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Probe zu unterbreiten und ist daher auf entsprechende Meldungen von Einsatzmöglichkeiten in den Kirchenkreisen angewiesen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die nächste Ausbildungsgruppe zu November 2022 in den Pfarrdienst übernommen werden soll. Jedoch ist vor der Indienstnahme durch das Landeskirchenamt zu klären, welche Aufträge erteilt werden. Daher war es notwendig, dass die vorgeschlagenen Rechtsänderungen zeitnah beschlossen wurden.

Administrative Folgenabschätzung:

Die Änderungen an den drei Kirchengesetzen führen nicht zu einem höheren Verwaltungsaufwand.

**Zweite Gesetzesvertretende Rechtsverordnung
zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften**

Vom 6. Mai 2022

Die Kirchenleitung hat gemäß Artikel 112 Absatz 1 Verfassung die folgende Gesetzesvertretende Rechtsverordnung erlassen; Artikel 112 Absatz 1 Satz 2 Verfassung ist eingehalten:

Artikel 1
Änderung des Personalplanungsförderungsgesetzes

Das Personalplanungsförderungsgesetz vom 3. April 2019 (KABl. S. 230), das durch Artikel 6 des Kirchengesetzes vom 24. Mai 2021 (KABl. S. 254, 258) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Es wird den Personalplanungseinheiten nahegelegt, im gesamtkirchlichen Interesse ihre Pfarrstellenplanung mindestens an der jeweils zugeteilten Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten unter Berücksichtigung des Toleranzrahmens nach Absatz 2 Satz 1 vorzunehmen.“

2. Nach § 3 wird folgender § 3a eingefügt:

„§ 3a
Abweichende Vorschriften für die Jahre 2022 und 2023

(1) Abweichend von § 2 Absatz 2 Satz 1 darf jede Personalplanungseinheit im Jahr 2022 die Höhe der ihr zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten grundsätzlich um bis zu zehn Prozent überschreiten.

(2) Bei der Festsetzung zum 1. Januar 2023 wird einmalig bei der Anpassung der Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einer jeden Personalplanungseinheit ein Aufschlag von fünf Prozent hinzugerechnet.

(3) Pastorinnen und Pastoren, die im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe berufen werden, finden in den Personalplanungseinheiten für die Dauer ihres Probendienstes keine Berücksichtigung.“

Artikel 2
Änderung des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes

Das Pfarrstellenbesetzungsgesetzes vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109), das zuletzt durch Artikel 4 des Kirchengesetzes vom 24. Mai 2021 (KABl. S. 254, 256) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „kirchlichen“ durch das Wort „gesamtkirchlichen“ ersetzt und die Wörter „einer Kirchengemeinde oder eines Kirchengemeindeverbands“ werden gestrichen.
2. Dem § 23 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Ist eine Pfarrstelle eines Kirchenkreises durch Berufung zu besetzen, kann der Kirchenkreisrat im gesamtkirchlichen Interesse 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 des Kirchenkreises bitten, sofern ein anderweitiger Bedarf zur Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde nicht besteht. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall nicht statt. Bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kirchenkreisrates der Verbandsvorstand tritt.

(5) Ist eine Pfarrstelle für gesamtkirchliche Aufgaben durch Berufung zu besetzen, kann die Kirchenleitung im gesamtkirchlichen Interesse 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 für gesamtkirchliche Aufgaben bitten, sofern ein anderweitiger Bedarf zur Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde nicht besteht. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall nicht statt. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 1 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt delegieren.“

Artikel 3 Änderung des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes

Das Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz vom 31. März 2014 (KABl. S. 219), das zuletzt durch Artikel 5 des Kirchengesetzes vom 24. Mai 2021 (KABl. S. 257) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 4 wird folgender § 4a eingefügt:

„§ 4a Auftrag und Ordination (zu § 11 Absatz 1 Satz 1 PfdG.EKD)

Bei Pastorinnen und Pastoren im Probendienst, die einen Auftrag eines Kirchenkreises oder der Landeskirche wahrnehmen, ist sicherzustellen, dass sie sich auch in der selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung eines gemeindlichen Dienstes bewähren.“

2. Der bisherige § 4a wird § 4b.

Artikel 4 Inkrafttreten

Diese Gesetzesvertretende Rechtsverordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft.

Synopse

<p align="center">Personalplanungsförderungsgesetz</p>	<p align="center">Artikel 1 der Zweiten Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften</p>
<p align="center">§ 2 Anzahl der Vollbeschäftigungseinheiten</p> <p>(1) Jeder Personalplanungseinheit wird eine bestimmte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten zugeteilt.</p> <p>(2) Jede Personalplanungseinheit darf die Höhe der ihr zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten grundsätzlich um bis zu fünf Prozent überschreiten. Ausnahmen richten sich nach § 2a Absatz 2 und 3 Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung.</p>	<p align="center">§ 2 Anzahl der Vollbeschäftigungseinheiten</p> <p>(1) Jeder Personalplanungseinheit wird eine bestimmte Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten zugeteilt.</p> <p>(2) Jede Personalplanungseinheit darf die Höhe der ihr zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten grundsätzlich um bis zu fünf Prozent überschreiten. Ausnahmen richten sich nach § 2a Absatz 2 und 3 Pfarrstellenbesetzungsgesetz vom 10. Januar 2014 (KABl. S. 109) in der jeweils geltenden Fassung.</p> <p><u>(3) Es wird den Personalplanungseinheiten nahegelegt, im gesamtkirchlichen Interesse ihre Pfarrstellenplanung mindestens an der jeweils zugeteilten Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten unter Berücksichtigung des Toleranzrahmens nach Absatz 2 Satz 1 vorzunehmen.</u></p>
	<p align="center"><u>§ 3a</u> <u>Abweichende Vorschriften für die Jahre 2022 und 2023</u></p> <p><u>(1) Abweichend von § 2 Absatz 2 Satz 1 darf jede Personalplanungseinheit im Jahr 2022 die Höhe der ihr zugeteilten Vollbeschäftigungseinheiten grundsätzlich um bis zu zehn Prozent überschreiten.</u></p> <p><u>(2) Bei der Festsetzung zum 1. Januar 2023 wird einmalig bei der</u></p>

	<p><u>Anpassung der Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten einer jeden Personalplanungseinheit ein Aufschlag von fünf Prozent hinzuge-rechnet.</u></p> <p><u>(3) Pastorinnen und Pastoren, die im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe berufen werden, finden in den Personalplanungseinheiten für die Dauer ihres Probendienstes keine Berücksichtigung.</u></p>
<p>Pfarrstellenbesetzungsgesetz</p>	<p>Artikel 2 der Zweiten Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften</p>
<p style="text-align: center;">§ 2a Besetzungssperre</p> <p>(1) ...</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) Ferner können abweichend von Absatz 1 in den Personalplanungseinheiten nach § 1 Absatz 2 Nummer 1 Personalplanungsförderungsgesetz, die einer Besetzungssperre unterliegen, auf Antrag des Kirchenkreisrats jährlich im kirchlichen Interesse jeweils bis zu zwei Pastorinnen und Pastoren im Probendienst mit der Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde oder eines Kirchengemeindevorstands beauftragt werden. Die Entscheidung trifft das Landeskirchenamt. § 23 bleibt unberührt. Sofern in einer Personalplanungseinheit nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 Personalplanungsförderungsgesetz, die keiner Besetzungssperre unterliegt, ein Bedarf an der Verwaltung einer Pfarrstelle durch eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probendienst besteht, soll dieser vorrangig berücksichtigt werden.</p> <p>(4) ...</p> <p>(5) ...</p>	<p style="text-align: center;">§ 2a Besetzungssperre</p> <p>(1) ...</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) Ferner können abweichend von Absatz 1 in den Personalplanungseinheiten nach § 1 Absatz 2 Nummer 1 Personalplanungsförderungsgesetz, die einer Besetzungssperre unterliegen, auf Antrag des Kirchenkreisrats jährlich im gesamtkirchlichen Interesse jeweils bis zu zwei Pastorinnen und Pastoren im Probendienst mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt werden. Die Entscheidung trifft das Landeskirchenamt. § 23 bleibt unberührt. Sofern in einer Personalplanungseinheit nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 Personalplanungsförderungsgesetz, die keiner Besetzungssperre unterliegt, ein Bedarf an der Verwaltung einer Pfarrstelle durch eine Pastorin bzw. einen Pastor im Probendienst besteht, soll dieser vorrangig berücksichtigt werden.</p> <p>(4) ...</p> <p>(5) ...</p>

<p style="text-align: center;">§ 23 Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe</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 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 einer Ausschreibung 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 style="text-align: center;">§ 23 Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe</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 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 einer Ausschreibung 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><u>(4) Ist eine Pfarrstelle eines Kirchenkreises durch Berufung zu besetzen, kann der Kirchenkreisrat im gesamtkirchlichen Interesse 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 des Kirchenkreises bitten, sofern ein anderweitiger Bedarf zur Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde nicht besteht. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall</u></p>

	<p><u>nicht statt. Bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kirchenkreisrates der Verbandsvorstand tritt.</u></p> <p><u>(5) Ist eine Pfarrstelle für gesamtkirchliche Aufgaben durch Berufung zu besetzen, kann die Kirchenleitung im gesamtkirchlichen Interesse 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 für gesamtkirchliche Aufgaben bitten, sofern ein anderweitiger Bedarf zur Verwaltung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde nicht besteht. Eine Ausschreibung der Pfarrstelle findet in diesem Fall nicht statt. Die Kirchenleitung kann ihre Befugnis nach Satz 1 ganz oder teilweise auf das Landeskirchenamt delegieren.</u></p>
Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz	Artikel 3 der Zweiten Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
	<p style="text-align: center;">§ 4a <u>Auftrag und Ordination</u> <u>(zu § 11 Absatz 1 Satz 1 PfdG.EKD)</u></p> <p><u>Bei Pastorinnen und Pastoren im Probedienst, die einen Auftrag eines Kirchenkreises oder der Landeskirche wahrnehmen, ist sicherzustellen, dass sie sich auch in der selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausübung eines gemeindlichen Dienstes bewähren.</u></p>
§ 4a Beurteilungen im Probedienst (zu § 12 Absatz 1 und 4, § 16 PfdG.EKD)	§ 4b Beurteilungen im Probedienst (zu § 12 Absatz 1 und 4, § 16 PfdG.EKD)

Gesetzes – Folgenabschätzung: Zweite Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (GVRVO) – 28.03.2022

- I. Prüfverfahren GFA
- II. Stellungnahme

I. Prüfverfahren GFA

RVO	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gesetzesvorhaben	<input type="checkbox"/>	
Eingang		15.03.22
Zuständige Referent*in im LKA		Ephraim Luncke
Stellungnahme JuNo	<input checked="" type="checkbox"/>	(in Abstimmung mit der Kinder- und Jugendvertretung der Landeskirche)
Prüfverfahren NKJV	<input type="checkbox"/>	

II. Stellungnahme

Regelungsvorhaben
<p>Die Rechtsverordnung zielt darauf ab, für das Jahr 2022 10% und für das Jahr 2023 5 % zusätzliche „Personalplanungseinheiten“ für Pfarrstellen zu ermöglichen. Ebenso beabsichtigt die RVO die Stellen der Pastor*innen im Probedienst (PiP - Pastor*innen, die gerade in ihrer Ausbildung fertig sind und das zweite Examen abgelegt haben) nicht zu der Zahl der Personalplanungseinheiten mitzuzählen. Diese PiP-Stellen können in den Jahren 2022 und 2023 somit zusätzlich eingerichtet werden.</p> <p>Des Weiteren sieht die RVO die Möglichkeit vor, Pastor*innen im Probedienst auf Stellen zu berufen, die an einen Kirchenkreis oder an die Landeskirche direkt angegliedert sind. Der Dienst in der Kirchengemeinde soll jedoch der Regelfall für die ersten Amtsjahre bleiben.</p> <p>Die geplante RVO erleichtert die Berufung von Pastor*innen im Probedienst und ermöglicht den Kirchenkreisen mehr Optionen, Pastor*innenstellen zu besetzen.</p>
Betroffene Gruppen junger Menschen
<ul style="list-style-type: none"> ○ Kinder, Jugendliche, junge Erwachsenen v.a. in den Gemeinden ○ Studierende der Ev. Theologie und Vikar*innen ○ junge, hauptamtliche Pastor*innen nach dem zweiten Examen
Betroffene Lebensbereiche aus dem Prüfverfahren
<ul style="list-style-type: none"> ● Bildung und Erziehung (Konfi-Arbeit) ● Allgemeine Religionsausübung / Kirchenzugehörigkeit ● Ehren- und hauptamtliche Beschäftigung ● Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen
Erwartete Auswirkungen aus dem Prüfverfahren
<p>Es ist zu erwarten, dass die RVO jungen Pastor*innen den Zugang zum Pfarrdienst erleichtert. Zusätzlich wird für die Jahre 2022 und 2023 mehr Spielraum für Stellenbesetzungen vor allem in den Kirchenkreisen ermöglicht. Dies würde der aktuellen Problematik, dass dringend gebrauchte Pastor*innen im Probedienst nach dem Vikariat nicht weiterbeschäftigt werden bzw. ihnen keine passenden Stellen angeboten werden können, konstruktiv begegnen.</p>
Anmerkungen, Hinweise und Problemanzeigen
<p>Die Junge Nordkirche begrüßt – in Abstimmung mit der Kinder- und Jugendvertretung der Landeskirche – den Vorschlag und den Entwurf.</p>

Mit diesem wird der Sorge nach einer Weiterbeschäftigung nach dem zweiten Examen, die sich unter Vikar*innen und den Abschlussjahrgängen der Studierenden ausbreitet, begegnet.

Ausdrücklich begrüßt die Junge Nordkirche die Möglichkeit, auch Stellen in einem Kirchenkreis oder der Landeskirche – gepaart mit einem gemeindlichen Bezug – einzurichten. So wird den unterschiedlichen Talenten und Ressourcen, welche die Pastor*innen nach dem zweiten Examen auch aus vorherigen (Berufs-)Bezügen mitbringen, sinnvoll begegnet. Einer Abwanderung von sehr gut ausgebildeten Pastor*innen in andere Landeskirchen kann so entgegengewirkt werden.

Auch unterstützen Kinder- und Jugendvertretung und Junge Nordkirche den erweiterten Spielraum bei der Besetzung von Pastor*innenstellen in den nächsten beiden Jahren in den „Personalplanungseinheiten“ sehr (also v.a. in den Kirchenkreisen).

VERTRETUNG DER PASTORINNEN UND PASTOREN DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN KIRCHE IN NORDDEUTSCHLAND

Stellungnahme zur „Zweiten Gesetzesvertretenden Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ – Vorlage: Entwurf vom 3. 3. 2022

I. Allgemeines:

Die Pastorinnen- und Pastorenvertretung (PV) begrüßt und unterstützt jegliche Bemühungen der Nordkirche, für den theologischen Nachwuchs möglichst zahlreiche Stellen zu offerieren. Sie stellt zugleich fest, dass das Personalplanungsförderungsgesetz (PersPFG) seinen Zweck, gemäß Art. 18 Verf. „in allen Gebieten“ unserer Landeskirche „eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung“ zu gewährleisten, in seiner jetzigen Form nicht erfüllt; denn in fast allen Personalplanungseinheiten werden Pfarrstellen, die gemäß den Vorgaben und Kennzahlen des PersPFG besetzt werden könnten und sollten, sozusagen „in vorauseilendem Gehorsam“ nicht mehr wiederbesetzt.

Mit anderen Worten: Nur drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes wären ca. 120 Pfarrstellen in der ganzen Nordkirche sofort auszuschreiben und zu besetzen, ohne dass die darin genannte Besetzungssperre angewandt werden müsste. Diese nicht notwendigen Pfarrstelleneinsparungen müssen nunmehr von den noch vorhandenen Pastorinnen und Pastoren aufgefangen werden. Das führt zu zusätzlichen Belastungen, die auch einer Gesundheitsprävention entgegenstehen. Gleichzeitig führt das auch zu Belastungen in den betroffenen Gemeinden.

Es ist insofern zu prüfen, ob es nicht besser wäre, dieses Gesetz, das seinen Zweck verfehlt, außer Kraft zu setzen, anstatt weitere kleinteilige Vorschriften darin aufzunehmen. Die gemäß § 6 PersPFG für den 31. 12. 2023 vorgesehene Evaluation sollte möglichst vorgezogen werden.

II. Im Einzelnen nehmen wir zu der Vorlage folgendermaßen Stellung:

Zu Art. 1 Nr. 1: Der als Ergänzung von § 2 vorgeschlagene Absatz 3 wird mit dem vorliegenden Wortlaut mutmaßlich nur geringe Wirkung erzielen. Angemessen wäre eine Formulierung wie: *„~~Es wird den~~ Die Personalplanungseinheiten sollen ~~nahegelegt~~, im gesamtkirchlichen Interesse ihre Pfarrstellenplanung mindestens an der jeweils zugeteilten Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten unter Berücksichtigung des Toleranzrahmens nach Absatz 2 Satz 1 vorzunehmen.“*

Zu Art. 1 Nr. 2: Dem ergänzenden § 3a PersPFG wird zugestimmt, weil er das Ziel hat, die o. g. negativen Folgen des PersPFG – insbesondere für den pastoralen Nachwuchs – zu minimieren.

Zu Art. 2: Den ergänzenden Absätzen 4 und 5 des § 23 PfstBG wird insofern zugestimmt, als sie das Ziel haben, möglichst viele geeignete und befähigte Vikarinnen und Vikare in den Probendienst zu übernehmen.

Mögliche Schwierigkeiten sehen wir bei Probendienststellen, die bei Kirchenkreisen oder der Landeskirche angebunden sind, bezüglich der Mitsprache der Kirchengemeinderäte. Es besteht die Gefahr, dass Dienstaufträge über deren Köpfe hinweg zugeteilt und aufgehoben werden. Um der in den Probendienst Übernommenen willen, aber auch um der Kirchengemeinden willen ist hier unbedingt auf Kontinuität der Einsatzorte zu achten. Ansonsten bestünde zusätzliches Konfliktpotential hinsichtlich der Residenzpflicht und des Rechts auf eine angemessene Dienstwohnung (gemäß § 38 Abs. 1 PfdG.EKD, § 15 Abs. 1 und 2 PfdGErgG und § 4 Abs. 2 sowie § 6 Abs. 4 DWVO). Angesichts steigender Treibstoffkosten ist auch die Zahlung der Wegstreckenentschädigung bei wechselnden Dienst- und Einsatzorten zu bedenken.

Ferner geht aus der Verordnung nicht hervor, was nach Ablauf des Probendienstes mit den provisorischen Stellen und ihren Inhaberinnen und Inhabern wird, wenn in der Personalplanungseinheit gerade keine besetzbare Stelle verfügbar ist. **Bei Kirchenkreisen oder der Landeskirche verortete Stellen** sollten deshalb **die absolute Ausnahme** sein. Besser wäre es, die PiP-Stellen an eine bestimmte Gemeinde anzubinden und den Anteil, der zum vollen Dienstumfang fehlt, mittels **Abordnungen nach § 77 PfdG.EKD** zu regeln.

Zu Art. 3: Das hier Ausgeführte ist unseres Erachtens selbstverständlich, da §11 PfdG.EKD nicht eingeschränkt werden soll.

III. FAZIT: Wegen der genannten Nachteile des PersPFG an sich und der aufgeführten Bedenken stimmt die PV dem Entwurf in der vorliegenden Fassung nicht zu.