

Landeskirchenamt
Az.: 2102 – 02 / P Bot

Sitzung KL	am 06./07.10.2023	TOP
Sitzung FS	am 09.11.2023	TOP
Tagung LS	am 24.-25.11.2023	TOP

Vorlage zur Beratung in der Landessynode

Gegenstand:
Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes

0. Beschlussvorschlag:
Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

- I. Die Landessynode nimmt die Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes zur Kenntnis.
- II. Auf dem Hintergrund der Evaluation regt die Landessynode folgende Veränderung im Personalplanungsförderungsgesetz an:
Pastorinnen und Pastoren, die in ein Dienstverhältnis auf Probe berufen werden, finden in den Personalplanungseinheiten für die Dauer ihres Probendienstes weiterhin keine Berücksichtigung.
- III. Die Landessynode bittet die Kirchenleitung, zusammen mit der Theologischen Kammer und dem Landeskirchenamt, die im Rahmen der Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes angezeigten Themen zu bearbeiten (s. u. in der Anlage 1).

A. Zielsetzung

Die Landessynode hat eine Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes zum 31.12.2023 beschlossen.

B. Lösung

Entfällt

C. Alternativen

Entfällt

D. Finanzielle Auswirkungen

Keine

E. Folgenabschätzung

- E.1 Kirchengemeinden: Sicherung der Besetzung von Pfarrstellen im Rahmen des Personalplanungsförderungsgesetzes
- E.2 Kirchenkreise: Sicherung der Besetzung von Pfarrstellen im Rahmen des Personalplanungsförderungsgesetzes
- E.3 Landeskirchliche Ebene: Sicherung der Besetzung von Pfarrstellen im Rahmen des Personalplanungsförderungsgesetzes
- E.4 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (Votum der Jungen Nordkirche)

F. Weitere mögliche Folgen

Entscheidung der Landessynode

G. Stellungnahme der beteiligten Gremien/Stellen

<i>Nr.</i>	<i>Gremium / Stelle</i>	<i>Stellungnahme</i>
G1	Pastorinnen und Pastorenvertretung	Ablehnung mit Anmerkungen
G2	Schwerbehindertenvertretung der Pastorinnen und Pastoren	Ablehnung mit Anmerkungen
G3	Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit	Zustimmung mit Anmerkungen
G 4	Theologische Kammer	Zustimmung
G 5	Junge Nordkirche	Zustimmung

H. Zeitplanung

Beratung Kirchenleitung

vorgesehen am 06./07.10.2023

Beratung Finanzausschuss

vorgesehen am 09.11.2023

Beratung Landessynode

vorgesehen am 23.-25.11.2023

Anlagen

Anlage 1 Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes

Anlage 2 Statistik über die Ausschreibungen

Anlage 3 PEP-Statistik Nordkirche 2023

Anlage 4 Aufstellung Stellenbesetzung gemäß Personalplanungsförderungsgesetz /
Festsetzungsverordnung 1. Mai 2023

Anlage 5 Broschüre

G 1 – G 5 Stellungnahmen

Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes

1. Auf dem Weg zum Personalplanungsförderungsgesetzes

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 nach dem Jahr 2019 die gesetzliche Altersgrenze erreichen und in den Ruhestand eintreten werden. Dabei wird deutlich, dass die Anzahl von Eintritten in den Ruhestand ab dem Jahr 2020 steil ansteigt.

In dem Zeitraum von 2020 - 2030 werden etwa 900 von 1.700 Pastorinnen und Pastoren in den Ruhestand eintreten, aber in demselben Zeitraum - trotz verstärkter Nachwuchswerbung und der Einführung des NQV - nur etwa 300 Pastorinnen und Pastoren in den Dienst genommen werden können. Ein Rückgang der Zahl der im Dienst befindlichen Pastorinnen und Pastoren von ca. 1.700 im Jahr 2019 auf ca. 1.100 im Jahr 2030 wurde prognostiziert. Im Herbst 2015 hatten die Pröpstinnen und Pröpste der Nordkirche angesichts der Prognosen erstmals die Bitte geäußert, eine gesetzliche Regelung zu erarbeiten, die für eine Verteilgerechtigkeit des pastoralen Personals sorgen möge. Grundzüge für ein Steuerungskonzept wurden daraufhin in einem breiten Konsultationsprozess entwickelt. Dieses wurden der I. Landessynode auf ihrer 19. Tagung im März 2018 vorgelegt.

Die I. Landessynode erteilte den Auftrag, ein Konzept zu erarbeiten, das Ansätze bzw. Mechanismen zur Lösung dieses Veränderungsprozesses bietet. Mit den 13 Kirchenkreisen, den 7 Hauptbereichen und dem Bereich Leitung und Verwaltung, die über ihre jeweiligen Pfarrstellenpläne den Personaleinsatz regeln, wurde mit diesen Planungseinheiten ein Konsultationsprozess eröffnet. Dabei zeigte die Analyse nicht nur die insgesamt sinkende Tendenz, sondern auch regionale Gegebenheiten: In den Kirchenkreisen Schleswig-Flensburg und Dithmarschen beispielsweise treten Engpässe früher ein, weil es dort überdurchschnittlich viele ältere Pastorinnen und Pastoren gibt, die in den ersten Jahren des 2. Jahrzehnts in den Ruhestand eintreten werden.

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 Personalplanungsförderungsgesetz war eine Tabelle, die Orientierung gab über die Zahl der Pastorinnen und Pastoren, die in jedem Jahr maximal in jeder Personalplanungseinheit tätig sein dürfen. Um eine gewisse Flexibilität zu wahren, wurde die Einrichtung eines Korridors von 95 – 105 Prozent vorgeschlagen.

Allen Verantwortlichen war bewusst, dass die Umsetzung dieses Prinzips phasenweise die Ausschreibung und Besetzung von Pfarrstellen in einzelnen Personalplanungseinheiten verhindern könnte. Allen Verantwortlichen war zudem klar, dass die Bewegungsfreiheit von Pastorinnen und Pastoren dadurch beschränkt werden könnte. Zudem war durch dieses Kirchengesetz das Recht der kirchlichen Körperschaften betroffen, ihre Pfarrstellen bzw. Pfarrstellen, die ihnen zugeordnet sind, zu besetzen.

Die Verfassung enthält selbst Vorschriften, nach denen ein Eingriff durch das PersPFG

gerechtfertigt war. Artikel 18 Satz 1 der 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. Da es keinen Gesamtpfarrstellenplan in der Nordkirche gab und die Möglichkeiten, eine Pastorin bzw. einen Pastor zu versetzen, aufgrund des Pfarrdienstrechts stark eingeschränkt war, wurde befürchtet, dass ohne eine gesetzliche Vorschrift die Situation eintritt, dass der aus Artikel 18 Satz 1 der Verfassung vorgegebene Auftrag, für eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung in allen Gebieten der Nordkirche zu sorgen, nicht erfüllt werden kann.

Durch das Personalplanungsförderungsgesetz sollte der Ausgleich der Kräfte und Lasten stattfinden, der in Artikel 18 Satz 2 Verfassung genannt ist. Alle Personalplanungseinheiten sollten gleichmäßig betroffen sein und somit ein gesamtkirchlicher Ausgleich vorgenommen werden.

Der Beratungsprozess im Vorfeld des Personalplanungsförderungsgesetzes hatte gezeigt, dass eine schnelle Reaktion auf die starke Verringerung der Zahl der Pastorinnen und Pastoren notwendig war. Deshalb wurde auf eine vorgeschaltete Berufs- oder Kirchenbilddiskussion verzichtet. In den Kirchenkreisen und Hauptbereichen wurden jeweils eigenständig Prioritäten vereinbart, nach denen Kirche vor Ort unter neuen personellen Bedingungen präsent bleibt und sich ggf. neu aufstellt. Die Landeskirche konnte über das Kirchengesetz „nur“ einen Beitrag zur Verteilung des pastoralen Personals leisten, nicht aber über einen zentralen Stellenplan eingreifen. So verständigten sich Erste Kirchenleitung und die Personalplanungseinheiten auf ein rein funktionales Konzept, das diesem Kirchengesetz zu Grunde lag.

Die Betrachtung der quantitativen Personalentwicklung der Pastorinnen und Pastoren musste auch auf die finanziellen Aspekte eingehen: Alle Berechnungen zeigten, dass das Absinken der Zahl der im Dienst befindlichen Pastorinnen und Pastoren nicht einhergehen würde 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, steigt durch den Anstieg der Versorgungsbeiträge von Jahr zu Jahr. Somit werden sich trotz sinkender Personalzahl keine finanziellen Spielräume ergeben.

Zur Überprüfung, ob die Ziele des Personalplanungsförderungsgesetzes erfüllt werden, hat die Landessynode zum 31.12. 2023 eine Evaluation beschlossen.

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 das Interesse in den Vordergrund, mit Verweis auf das Kirchengesetz Strukturanpassungsmaßnahmen vorzunehmen. Im Blick auf die zu erwartenden starken Pensionierungsschübe und aus der Sorge heraus, möglichst keine Besetzungssperren hinnehmen zu müssen, wurden freiwerdende Pfarrstellen nur noch in einem geringen Maß wiederbesetzt. So hatte das

Personalplanungsförderungsgesetz den unerwarteten Effekt, dass sich die ausgeschriebenen und zur Besetzung anstehenden Stellen in den in den Jahren 2020 / 2021 stark verringerten (**Anlage 1, Statistik über die Ausschreibungen**) und es große Probleme für die Übernahme von Vikar*innen in den Probedienst gab.

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 zeigte, dass die Personalplanungseinheiten ein Mehr an Pastorinnen und Pastoren im Volumen von 138 VBE beschäftigen könnten, ohne dass Mechanismen des Personalplanungsförderungsgesetzes greifen würden.

Ein Außerkraftsetzen des Personalplanungsförderungsgesetzes wurde angesichts dieser Situation diskutiert, aber fast durchgehend abgelehnt. Insbesondere die Kirchenkreise hatten in ihren Synoden weitreichende Strukturmaßnahmen auf Grundlage des Personalplanungsförderungsgesetzes beschlossen. Es wurde befürchtet, dass eine Aufhebung des Gesetzes die langfristig notwendigen Strukturmaßnahmen verhindern würde. Um aber über kurzfristig Mechanismen zu beraten, hat eine Arbeitsgruppe aus Pröpstinnen und Pröpsten sowie der zuständigen Personen des Landeskirchenamtes Änderungsvorschläge zur Ergänzung des Personalplanungsförderungsgesetzes beraten, von denen man sich beschäftigungsfördernde Wirkungen versprach.

Dieses schlugen sich als „Zweite Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ nieder, die am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist.

Folgende Änderungen des Personalplanungsförderungsgesetzes und anderer gesetzlicher Vorschriften wurden vorgenommen:

- Es wird den Personalplanungseinheiten nahegelegt, im gesamtkirchlichen Interesse ihre Pfarrstellenplanung auf der Grundlage der jeweils zugeteilten Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten unter Berücksichtigung des Toleranzrahmens nach Abs. 2 Satz 1 PersPFG vorzunehmen und die jeweils zugeteilte Anzahl an VBE vollständig zu nutzen. Diese Ergänzung reagierte damit auf den Umstand, dass in vielen Personalplanungseinheiten deutlich weniger Pastorinnen und Pastoren Dienst leisteten als nach dem Personalplanungsförderungsgesetz möglich gewesen wäre. Entsprechend waren weniger Pfarrstellen in den Stellenplänen vorhanden oder wurden vorübergehend nicht besetzt. Diese Pfarrstellen wurden aber dringend benötigt, um u. a. Vikarinnen und Vikare in den Pfarrdienst auf Probe nehmen zu können.
- Abweichend von Paragraph 2 Abs. 2 Satz 1 PersPFG durfte jede Personalplanung im Jahr 2022 die Höhe der ihr zugeteilten Vollbeschäftigung grundsätzlich um bis zu 10 % überschreiten.
- Bei der Festsetzung zum 1. Januar 2023 wurde einmalig bei der Anpassung der Anzahl an Vollbeschäftigungseinheiten jede Personalplanungseinheit ein Aufschlag von 5 % hinzugerechnet.
- 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 Probedienstes keine Berücksichtigung.

- Eine weitere Änderung wurde im § 23 des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes vorgenommen, indem für Pfarrstellen auf der Ebene der Kirchenkreise und für Pfarrstellen für gesamtkirchliche Aufgaben durch Beschlüsse der verantwortlichen Gremien im gesamtkirchlichen Interesse auf das Recht zur Besetzung verzichtet werden konnte und das Landeskirchenamt um die Beauftragung einer Pastorin bzw. eines Pastors in einem Pfarrdienstverhältnis auf Probe mit der Verwaltung der Pfarrstelle gebeten werden kann.
- 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. 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), soll sichergestellt werden, dass auch die Bewährung in der selbständigen 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.
- Für Pastorinnen und Pastoren, die im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 in ein Dienstverhältnis auf Probe berufen werden, vermindert sich die für sie zu leistende Deckungsumlage für die Dauer ihres Probedienstes um 50 %.

Die aktuellen Berechnungen zeigen (**Anlage 2, PEP-Statistik Nordkirche 2023**), dass die Prognosen, die dem Personalplanungsförderungsgesetz im Jahr 2019 zugrunde lagen, im Großen und Ganzen eingetroffen sind. Die erwarteten Zahlen für Neuzugänge in das Pfarramt und das Ausscheiden aus dem Pfarrdienst sind – mit geringen Abweichungen – im Zeitraum 2021-2023 wie prognostiziert eingetroffen.

Es wird erwartet, dass sich das Besetzungsvolumen von 1.401 Pfarrstellen im Jahr 2022 auf 959 im Jahr 2030 verringert und sich dann um ca. weitere 30 % im Jahr 2036 auf 634 reduziert. Allerdings ist die Prognose über das Jahr 2032 hinaus sehr unsicher, da die Personen, die von diesem Jahr an in den Pfarrberuf gehen werden, ihr Theologiestudium in den Jahren 2023/24 beginnen. Bei einer Studienzeit von 6 Jahren und einem Vikariat von zwei Jahren ergibt sich eine Ausbildungszeit von ca. 8 Jahren. Es zeichnet sich zurzeit nicht ab, dass die Zahl der Studierenden, die das Pfarramt anstreben, größer sein wird als prognostiziert. Nach Wahrnehmung der Verantwortlichen im Predigerseminar ist bundesweit eher mit einem weiteren Rückgang der Studierenden zu rechnen, die das Pfarramt anstreben.

Die Befürchtungen, dass ein Erreichen der Besetzungsobergrenzen in den Personalplanungseinheiten zu längerfristigen Besetzungsproblemen führen würde, ist nicht in größerem Umfang eingetroffen. Zum 01.01.2020 haben nach der Prognose die Kirchenkreise Altholstein (0,2 VBE) und Rantzau-Münsterdorf (2,4 VBE) in geringerem Maße und der Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg (6,8 VBE) die Anzahl der maximalen VBE überschritten. Schon im September war der Kirchenkreis Altholstein unter der Grenze der maximalen VBE, der KK Rantzau-Münsterdorf überschritt die Grenze um lediglich 0,5 VBE, der KK Lübeck-Lauenburg konnte die Überschreitung auf 5,45 VBE reduzieren.

Für die Personalplanungseinheiten liegen die Besetzungskorridore zukünftig in dem prognostizierten Rahmen (**Anlage 3, Aufstellung Stellenbesetzung gemäß Personalplanungsförderungsgesetz / Festsetzungsverordnung 1. Mai 2023**).

Insgesamt sind bei der Erstellung der Vorlage über alle Personalplanungseinheiten – bei Ausnutzung der maximalen Besetzungsmöglichkeiten für alle Personalplanungseinheiten – 218,77 Pfarrstellen nicht besetzt (die Pastorinnen und Pastoren, die im Zeitraum vom 1.1.2022 bis 31.12.2023 in den Probendienst berufen wurden bzw. werden, finden in den Personalplanungseinheiten für die Dauer ihres Probendienstes keine Berücksichtigung (Stand 1.5.2023 48 VBE). Somit stehen zurzeit ausreichend Stellen für die Übernahme von Vikarinnen und Vikaren zur Verfügung. Für einen Pfarrstellenwechsel stehen grundsätzlich vakante Pfarrstellen zur Verfügung.

2. Weitere Maßnahmen zur Personalsteuerung und Personalplanung neben dem Personalplanungsförderungsgesetz:

- a) Schon vor der Einführung des Personalplanungsförderungsgesetzes zeigte sich, dass unabhängig von der demografischen Entwicklung, die Besetzung von Pfarrstellen in ländlichen Räumen schwieriger wurde. Das Problem der „weißen Flecken“ zeichnete sich schon zu dieser Zeit ab. Der Bischofsrat gab dem Landeskirchenamt den Auftrag, Überlegungen und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität ländlicher Pfarrstellen zu erarbeiten. Die Ergebnisse einer beauftragten Arbeitsgruppe fasste die Institutionsberatung in der Schrift „Das ländliche Pfarramt attraktiv gestalten“ im Jahr 2015 zusammen (**Anlage 4, Broschüre**). Eine strukturierte Bearbeitung der Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe ist nicht erfolgt.
- b) Ab Oktober 2015 hatte das Landeskirchenamt unter der Beteiligung des Institutionsberatung (IB) erste weitreichende Überlegungen zur allgemeinen Personalentwicklung und Personalplanung im Rahmen des PEPP-Prozesses angestellt. Dieser Prozess sollte weit über die Berufsgruppe der Pastorinnen und Pastoren hinausgehen. Alle anderen kirchlichen Berufe sollten in den Blick genommen und mit den zukünftigen Anforderungen unserer Kirche in Verbindung gesetzt werden. Der PEPP-Prozess sollte 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 linearen Absenkung der Zahl der Pastorinnen und Pastoren in den Personalplanungseinheiten sollte die Umsetzung der Ziele des PEPP-Prozesses in keiner Weise beschränken. Die institutionelle Stärkung der anderen Berufsgruppen liegt 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 des Personalplanungsförderungsgesetzes für Pastorinnen und Pastoren eng. Ein Abschluss des PEPP-Prozesses ist noch nicht erfolgt. Der Prozess ruht und die Themen müssen in den aktuellen Zukunftsprozess mit aufgenommen werden.
- c) Im Jahr 2017 wurde auf Initiative des Gesamttröpstekonvents die AG „Anreizsysteme“ gegründet. Die Ergebnisse wurden im Jahr 2018 vorgelegt, einige Vorschläge wurden in der Folge umgesetzt:

- Die private Nutzung von Dienstwagen ist nach der Reisekostenverordnung möglich.
- Eine Bezuschussung von ÖPNV-Tickets ist möglich.
- Die Änderung der Umzugskostenverordnung ist vorgenommen worden.
- Die Befreiung von der Dienstwohnungspflicht in den letzten Amtsjahren ist umgesetzt worden.
- Die Flexibilisierung des Ruhestands ist durch die EKD umgesetzt worden.
- Das Entsenden von mehreren Probepredigern als Gruppe in eine mangelversorgte Region ist Bestandteil der Planung des Personaldezernates.

3. Evaluation 2023

Für die Evaluation wurde ein Fragebogen erarbeitet, der den Kirchenkreisen und den Hauptbereichen mit der Bitte um Beantwortung übersandt wurden.

Für die Reflexion der Rückmeldungen hat eine Arbeitsgruppe mit pröpstlichen Personen aus den Kirchenkreisen, dem Bereich Leitung und Verwaltung, aus dem Bereich PE / OE, dem Vorsitzenden und einer Vertreterin der Pastorenvertretung und Personen aus dem Landeskirchenamt getagt.

Die Gesamtkonferenz der Hauptbereiche hat den Fragebogen nicht im Einzelnen beantwortet, sondern folgende grundsätzliche Rückmeldung gegeben:

- Im täglichen Handeln steht das PersPFG im Hintergrund, im Vordergrund steht der Finanzdruck.
- Die Ausgewogenheit im Zahlenverhältnis zwischen Pastor*innen und Mitarbeiter*innen ist ein zentrales Thema in den Hauptbereichen.
- Die Hauptbereiche sind an einer planvollen und strategischen Personalplanung der Landeskirche interessiert und stellen in diesem Zusammenhang die Frage, in welcher Weise die Nordkirche die angebahnten Schritte einer zukunftsgerichteten Personalpolitik (PEPP-Prozess) gehen möchte.
- Für Arbeit der Hauptbereiche über Sprengelgrenzen hinweg ist die Verteilung der Stellen zwischen Ost und West wichtig.

In der folgenden Darstellung ist versucht worden, die Rückmeldung der einzelnen Kirchenkreise zu bündeln und zu fokussieren. Der Fragebogen hat nach der Rückmeldung aus den Kirchenkreisen das folgende Bild ergeben:

1. Welche Vorteile und Chancen sehen Sie im Personalplanungsförderungsgesetz?

Fast einstimmig wurde das Kirchengesetz positiv bewertet.

Insbesondere wurde hervorgehoben, dass

- eine Planungssicherheit für die vorausschauende Pfarrstellen Strukturplanung der Kirchenkreise gegeben wurde.
- das Personalplanungsförderungsgesetz - im Sinne seines Namens - die Bereitschaft und das Engagement für eine mittel- und langfristige Pfarrstellenplanung sehr gefördert hat.
- durch das Kirchengesetz die Realität der Pensionierungswelle und die Notwendigkeit der Reduzierung von Pfarrstellen deutlich geworden ist.
- durch das Kirchengesetz deutlich geworden ist, dass die Notwendigkeit besteht, ein Pfarrstellenkonzept für die kirchliche Wirklichkeit der Jahre nach 2030 zu erarbeiten.

- durch eine Wiederbesetzungssperre der Druck entstanden ist, sich notwendigen Veränderungen zu widmen.
- die Bereitschaft zur Bildung von Pfarrsprengeln befördert wurde.
- eine „freie Marktwirtschaft“ und eine Wettbewerbsmentalität, unter Pastorinnen und Pastoren zwischen den Kirchenkreisen solidarisch unterbunden wurde.
- das Gesetz theoretisch die Chance erhöht hat, dass vakante Pfarrstellen auch in ländlichen Kirchenkreisen besser besetzt werden können.
- In der Verteilung der Pfarrstellen Mindeststandards gesichert werden.

2. Welche Schwierigkeiten und Nachteile sehen Sie im PersPFG?

Die Antworten machen deutlich, dass es nicht die Intention dieses Kirchengesetzes war, grundsätzlich strukturelle und strategische Fragestellungen zu lösen. Die Antworten auf diese Frage geben vielmehr Auskunft darüber, welchen Themenfelder grundsätzlich aus Sicht der Kirchenkreise bearbeitet werden müssen:

- Das Kirchengesetz stellt nicht sicher, dass vermeintlich unattraktive Pfarrstellen in ländlichen Regionen (mit Probendienstler*innen) besetzt werden können. Die Erwartung, die Pfarrstellen in den Personalplanungseinheiten möglichst gerecht zu besetzen, hat sich nicht erfüllt.
- Der starke Rückgang der finanziellen Ressourcen und die damit verbundenen Auswirkung auf die Stellen wird vom Gesetz nicht berücksichtigt.
- Durch das Kirchengesetz und die durch das Gesetz geförderten Pfarrstellenplanungen ist die Bereitschaft von Pastorinnen und Pastoren die Pfarrstelle zu wechseln geringer geworden.
- Zwischen dem Finanzgesetz und dem Personalplanungsförderungsgesetz entsteht bei Stellenreduzierungen eine Spannung. Die Vorgaben der Vorhaltung von Pfarrstellen nach dem Finanzgesetz kollidiert mit dem durch das Personalplanungsförderungsgesetz geforderten Mindestbesetzung.
- Das Kirchengesetz regelt nicht grundsätzliche Fragen, wie zum Beispiel theologische Fragestellungen, die Frage nach dem Pfarrbild für die Zukunft und die Frage nach Maßnahmen, welche die Attraktivität von Pfarrstellen - besonders in ländlichen Regionen - fördert.

3. Haben Sie von Stellenbesetzungen abgesehen, damit sie nicht zu nahe an die Obergrenze VBE kommen?

Eine große Mehrheit von Kirchenkreisen beantwortet diese Frage mit „Nein“, zwei Kirchenkreise beantworten die Frage mit „Ja“. Somit hat nach Wahrnehmung der Kirchenkreise das Kirchengesetz nicht dazu geführt, dass von Stellenbesetzungen abgesehen wurde.

4. Welche Probleme sehen Sie, wenn das PersPFG außer Kraft gesetzt werden würde?

Dazu wurde u.a. geantwortet:

- Die Dynamik für Veränderungsprozesse und Regionalisierungsprozesse würde sich abschwächen oder verloren gehen.
- Der Solidaritätsaspekt zwischen den Personalplanungseinheiten würde verloren gehen.
- Den in der Umsetzung befindlichen Pfarrstellenstrukturplanungen in den Kirchenkreisen würde bei Wegfall des Personalplanungsförderungsgesetzes die Planungsgrundlage entzogen werden.

- Eine „flächendeckende Versorgung“ würde noch schwieriger werden bzw. unerreichbar werden. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Regionen würden sich noch verstärken.
- Die Verteilung der Pastorinnen und Pastoren zwischen den Personalplanungseinheiten wäre nicht mehr transparent. Die Vermutung, dass es zu viele übergemeindliche Pfarrstellen gebe, würde neue Nahrung erhalten.
- Der Mangel an Pastoren und Pastor würde sich in ländlichen Kontexten, die noch eine relativ hohe Kirchenmitgliedschaft aufweisen können und damit eine wichtige Säule der Volkskirche sind, überproportional auswirken.

5. Welche Chancen sehen Sie, wenn das Personalplanungsförderungsgesetz in Kraft bleibt?

Da die Chancen und Nachteile des Kirchengesetzes bereits in Frage Nummer 1 abgefragt wurden, fielen die Antworten der Kirchenkreise zu dieser Frage kurz aus. Geäußert wurde:

- Die Chance für eine bessere Verteilungsgerechtigkeit bleibt erhalten.
- Das Kirchengesetz unterstützt auch zukünftig Kirchengemeinden und Kirchenkreise bei der realistischen Planung.
- Die flächendeckende Verteilung des Nachwuchses bleibt gewährleistet.
- Regionalisierung werden gefördert, das Kirchengesetz bietet einen verlässlichen Rahmen für Veränderungen.
- Eine längere Geltungszeit sorgt für Nachhaltigkeit.
- Die Transparenz über die Verteilung von Pfarrstellen in der Nordkirche wird gefördert.
- Instrumente müssen ergänzt werden, um unterversorgte Kirchenkreise bei der Besetzung zu bevorzugen.
- Die Attraktivität des Stellenwechsels muss gefördert werden.
- Das Kirchengesetz könnte durch flankierende Maßnahmen optimiert werden, und damit sicherstellen, dass wir glaubwürdige Kirche bleiben und die Gerechtigkeit einer Solidargemeinschaft umgesetzt wird.

6. Für den Fall, dass das PersPFG in Kraft bleibt, welche Änderungen / Ergänzungen schlagen Sie vor?

An dieser Stelle finden sich Vorschläge, die zum größten Teil über Regelungsinhalte weit hinausgeht, die das Kirchengesetz regeln kann und will:

- Bearbeitung der Frage der Dienstgemeinschaft,
- Bearbeitung der Spannung zwischen Finanzgesetz und Personalplanungsförderungsgesetz,
- Festsetzung einer Zielzahl für 2030,
- Entwicklung eines Instrumentariums zur Bildung größerer Einheiten ohne die Zustimmung der Betroffenen,
- Klärung des Begriffs „flächendeckend“,
- Befristete Besetzung von Gemeindepfarrstellen,
- Gemeinsames Arbeiten an den Pfarrbildern unter Einbeziehung der jüngeren Pastorinnen und Pastoren,
- Ausbau von statistischen Berechnungen unter Einbeziehung von Tendenzen und Wahrscheinlichkeiten unter Einbeziehung der Informationen aus den Kirchenkreisen,
- Verstärkte Steuerungsmöglichkeiten bei der Besetzung von Pfarrstellen durch den

- Kirchenkreis,
- Verstärkte Zuweisung von Probepfarrstellen in Mangelgebiete,
- Deutschlandweite Ausschreibungen für Pfarrstellen in mangelversorgten Gebieten,
- Die Höhe der zugeteilten VBE sollte jedes Jahr und nicht nur alle drei Jahre festgesetzt werden, um eine Grundlage für eine gleichmäßige Reduzierung von Pfarrstellen zu schaffen,
- Eine Differenzierung der Zuteilung nach Stadt und Land,
- Überprüfung der Bemessungsgrundlage 2015 ist notwendig, da die davon ausgehenden Berechnungen in manchen Regionen keine auskömmliche Ausstattung ermöglicht.

7. Ist in ihrem Kirchenkreis abzusehen, dass die Forderung des Art. 18 der Verfassung der Nordkirche „in allen Gebieten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland wird eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung gewährleistet“ durch das Personalplanungsförderungsgesetz erreicht werden kann?

Fünf Kirchenkreise, sind der Ansicht, dass durch das Personalplanungsförderungsgesetz eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung erreicht werden kann, fünf Kirchenkreise sind der Ansicht, dass dies nicht der Fall ist, die übrigen Kirchenkreise beantworten diese Frage mit einem „Ja“ und „Nein“.

In den Rückmeldungen wird stark betont, dass eine Klärung des Begriffs „flächendeckend“ notwendig ist. Es wird infrage gestellt, ob eine „flächendeckende Versorgung“ ein inhaltlich und theologisch sinnvolles Ziel ist.

Es wird ausgeführt, dass es anderer Instrumentarien als das Pfarrstellenplanungsförderungsgesetz bedarf, um vermeintlich „unattraktive“ Pfarrstellen in ländlichen Regionen zu besetzen. „Weiße Flecken“ werden für nicht unvermeidlich gehalten.

8. Welche Instrumente und Maßnahmen jenseits eines Personalplanungsförderungsgesetzes schlagen Sie vor, um die „flächendeckende Versorgung“ durch Pfarrstellen zu gewährleisten?

Auf diese Frage wurde mit einer großen Zahl von Vorschlägen beantwortet, die in der nachfolgenden Aufzählung keine Gewichtung erfahren haben:

- Steigerung der Attraktivität von Pfarrstellen durch geregelte Arbeitszeiten, Stellenbeschreibungen, Reduzierung der Verwaltungsaufgaben und Gremien,
- Lockerung und Flexibilisierung der Residenz- und Dienstwohnungspflicht – besonders in unterversorgten Gebieten,
- Entscheidung über die Residenz- und Dienstwohnungspflicht auf der Ebene der Kirchenkreise,
- Befristete Besetzung von Gemeindepfarrstellen,
- Befristete Besetzung von Pfarrstellen in der Parochie in Umbruchsituationen (fünf statt zehn Jahre und alternative Formen zum „Pastoren-TÜV“),
- Ansiedlung aller Pfarrstellen eine Planungseinheit auf der Ebene des Kirchenkreises mit „Dienst nach propstlicher Weisung“, der Möglichkeit der Versetzung und der Flexibilisierung von Dienstumfängen,
- Besetzung von Pfarrstellen mit Diakoninnen und Diakonen mit

- Verkündigungsauftrag,
- Übergang der Zuständigkeit für Pastorate auf die Kirchenkreise,
 - Überarbeitung der Regeln bei Pfarrsprengeln,
 - Multiprofessionelle Teams auf Augenhöhe, Klärung der Anstellungsverhältnisse,
 - Abschaffung der Frühpensionierungen,
 - Überprüfung der beamtenrechtlichen Möglichkeiten zur Personalsteuerung,
 - Regelung für eng definierte Vorteile für Pastorinnen und Pastoren, die zum Einsatz in mangelversorgten Gebieten auf Vertretungs- und Versorgungspfarrstellen motivieren,
 - Gezielte Vorteile in Mangelgebieten gewähren (z.B. großzügige Aufhebung der Residenzpflicht in den letzten zehn Dienstjahren),
 - In der Ausbildung das Bewusstsein schaffen, dass man für etwas berufen ist und infolgedessen „die Nöte der Gemeinde höher gewichtet als die eigenen Komfortzonen“,
 - Verabschiedung vom Bild der flächendeckenden Parochie als Zukunftsmodell,
 - Verstärkter Einsatz von Diakoninnen und Diakonen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen und der Prüfung weiterer Zugänge – neben dem Ausbildungsgang Nachqualifizierungsvikariat – wie z.B. der früheren „Pfarrdiakone“ der ehemaligen Landeskirche Pommern,
 - Stärkung der kooperativen Kompetenz von Pastorinnen und Pastoren,
 - Stärkung der Leitungskompetenz in komplex gewordenen Systemen,
 - Prüfung, welche Aufgaben von Pastorinnen und Pastoren auch von anderen Professionen wahrgenommen werden könnten,

Zusammenfassung:

Grundsätzlich ist das PersPFG in der Evaluation als ein erfolgreiches, wichtiges und hilfreiches Instrument bewertet worden, welches auch in der Zukunft zur Verfügung stehen soll.

Mit dem Kirchengesetz konnte verhindert werden, dass es zwischen den Kirchenkreisen zu gravierenden Unterschieden und Ungleichgewichten in der Ausstattung mit Pfarrpersonen gekommen ist.

Ob das Kirchengesetz eine „flächendeckende Versorgung“ gewährleisten kann, lässt sich nicht eindeutig beantworten, da der Begriff „flächendeckend“ in der Nordkirche unterschiedlich definiert wird. Darüber hinaus ist die Definition von „flächendeckend“ nicht nur für urbane und ländliche Regionen, sondern auch für ländliche Bereiche in unterschiedlichen Regionen der Nordkirche ungeklärt.

Durch das Personalplanungsförderungsgesetz und dessen Steuerungsinstrumente konnte und wird auch in Zukunft nicht verhindert werden, dass es in einzelnen Regionen der Landeskirche mit Blick auf die Ausstattung mit Pfarrpersonen „weiße Flecken“ oder „weiße Regionen“ mit einer sehr hohen Anzahl an vakanten Pfarrstellen, die nicht besetzt werden können, gibt. Flankierende Maßnahmen zu diesem Kirchengesetz und ggf. ergänzende rechtliche Regelungen zur Bearbeitung dieser Problematik, sind eine Aufgabe der Zukunft.

Es zeigt sich, dass es eine Reihe von Themen gibt, die im Zusammenhang mit dem Personalplanungsförderungsgesetz offensichtlich geworden sind, aber nicht mit dem

Mittel des Personalplanungsförderungsgesetz bearbeitet werden können.

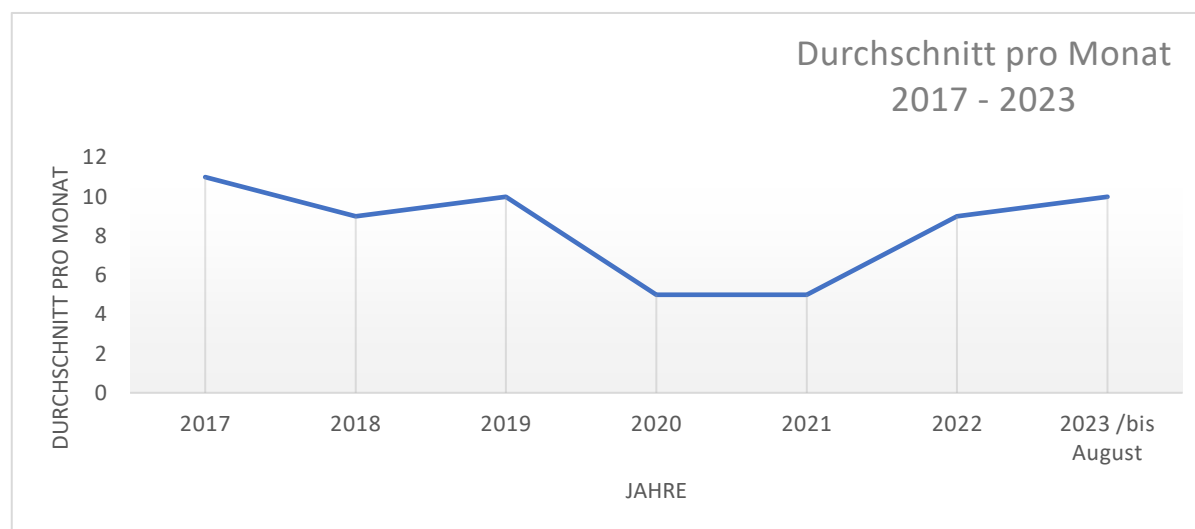
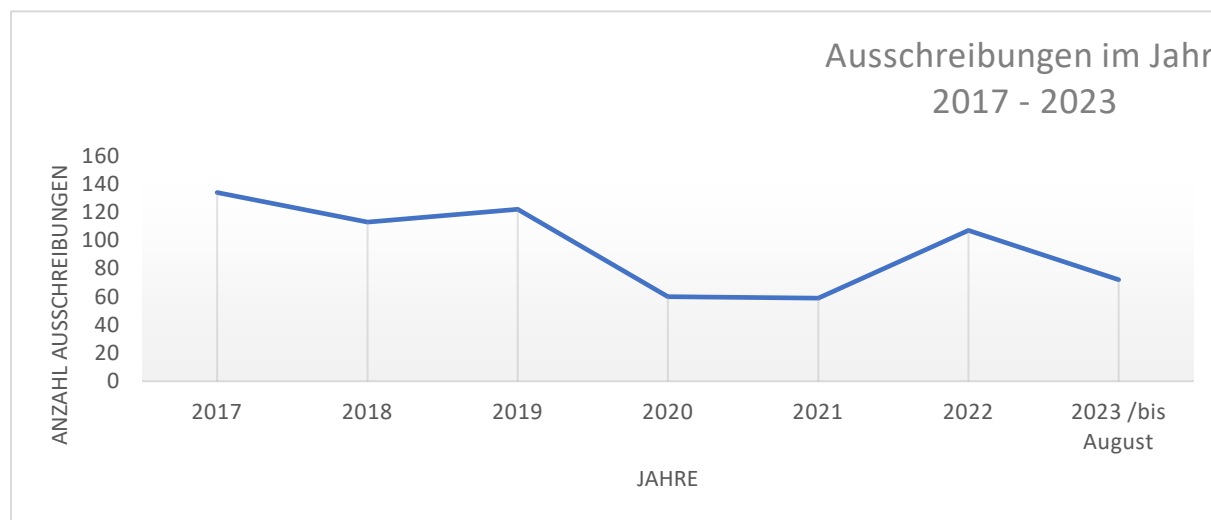
Es geht dabei insbesondere um folgende Themen, die in der Aufzählung nicht gewichtet sind:

- Klärung des Begriffs „flächendeckende Versorgung“ (Art 18 Verfassung),
- Aufgabe der Pastorinnen und Pastoren,
- Residenz- und Dienstwohnungspflicht,
- Steigerung der Attraktivität von Pfarrstellen durch geregelte Arbeitszeiten, Stellenbeschreibungen, Reduzierung der Verwaltungsaufgaben und Gremien,
- Überprüfung der beamtenrechtlichen Möglichkeiten zur Personalsteuerung,
- Regelung für eng definierte Vorteile für Pastorinnen und Pastoren, die zum Einsatz in mangelversorgten Gebieten auf Vertretungs- und Versorgungs- Pfarrstellen motivieren,
- Befristete Besetzung von Gemeindepfarrstellen,
- Verortung aller Pfarrstellen einer Planungseinheit auf der Ebene des Kirchenkreises mit Dienst nach „präpstlicher Weisung“, der Möglichkeit der Versetzung und der Flexibilisierung von Dienstumfängen,
- Stärkung der Pfarrsprengel: Konzepte für die Verortung der Anstellungsverhältnisse von multiprofessionellen Teams in Kirchengemeinden und
- Einsatz von Diakoninnen und Diakonen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Verkündigungsdienst,
- Einsatz von „Gemeindemanagerinnen und Gemeindemanagern“ in den Kirchengemeinden,
- Übergang der Zuständigkeit für Pastorate auf die Kirchenkreise,
- Überarbeitung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Pfarrsprengel.

gez. Wolfgang Boten

Ausschreibungen KABL. 2017 - 2023

Jahr	Ausschreibungen im Jahr	Durchschnitt pro Monat
2017	134	11
2018	113	9
2019	122	10
2020	60	5
2021	59	5
2022	107	9
2023 /bis August	72	10



PEP-Statistik Nordkirche 2023 | Stand 04/2023 für Doppelhaushalt 2024/25

1	2	3	3a	4	5	6	6a.1	6a.2	6b	7 *	7a *	8	9	9a	9b	9c
Jahr	Absolventinnen und Absolventen des Vikariats (bis 2022 Echtzahlen, dann Planzahlen)	Übernahmen Personen inkl. Übernahmen aus anderen LK (bis 2022 Echtzahlen, dann Planzahlen)	Rückkehrer aus Beurlaubungen (bis 2022 Echtzahlen, dann Ø der 5 Vorjahre)	Entlassungen a. d. aktiven Dienst u. Versetzungen (bis 2022 Echtzahlen, dann Ø der 5 Vorjahre)	Sterbefälle aus dem aktiven Dienst (bis 2022 Echtzahlen, dann Ø der 5 Vorjahre)	erwartete Pensionierungen (bis 2022 Echtzahlen, dann Planzahlen incl. DU)	nachr. Pens. auf Antrag/aus Wartestand (2019-22 Echtzahlen, dann Ø der 4 Vorjahre bzw. 5 ab 2024)	nachr. Pensi. durch Dienstunfähigkeit (bis 2022 Echtzahlen, dann Ø der 4 Vorjahre bzw. 5 ab 2024)	nachr. Durchschnittsalter bei Pensionierung (bis 2022 Echtzahlen, dann Vorjahr + Anhebung 67)	nachr. aktiv in der NK im Dienst inkl. Personen aus anderen LK	nachr. Gesamtzahl der Personen mit DV zur NK	Ø-Dienstumfang p. Person nach 7 (bis 2017 Echtzahlen, dann Fortschreibung)	Besetzungsvolumen (VBE)	nachr. Besetzungsvolumen (VBE) nur LK	nachr. Besetzungsvolumen (VBE) nur KK	nachr. Besetzungsvolumen (VBE) nur KG
2005	41	25		6	0	38		17	63,75	1.348	1.420	87,4%	1.178			
2006	44	37	-2	4	3	28		7	62,48	1.693	1.737	93,0%	1.574			
2007	35	29	4	7	1	30		6	62,27	1.688	1.732	93,5%	1.579			
2008	22	30	-3	7	0	30		3	63,36	1.678	1.722	93,3%	1.565			
2009	25	37	6	8	1	33		5	63,97	1.679	1.723	94,4%	1.585			
2010	25	41	4	7	2	48		5	61,48	1.667	1.711	94,6%	1.576			
2011	28	36	10	8	0	28		8	62,49	1.677	1.721	94,5%	1.585			
2012	21	34	-3	3	3	39		3	63,69	1.663	1.707	95,8%	1.592	183	282	1.127
2013	27	38	7	5	1	34		6	63,38	1.668	1.712	96,3%	1.606	177	302	1.127
2014	15	36	-1	3	3	25		5	63,70	1.672	1.744	93,3%	1.560	184	301	1.075
2015	20	37	6	1	4	33		3	64,50	1.677	1.749	93,3%	1.565	186	308	1.071
2016	40	34	4	2	3	32		4	63,59	1.678	1.750	93,8%	1.574	186	310	1.078
2017	30	35	-8	3	5	40		3	64,03	1.657	1.735	93,2%	1.544	180	309	1.055
2018	30	38	-8	1	3	47		1	64,46	1.627	1.712	94,1%	1.531	175	310	1.046
2019	23	43	-3	4	4	66	27	7	64,22	1.603	1.694	93,81%	1.503	165	318	1.020
2020	34	41	-3	5	5	59	28	3	64,68	1.574	1.661	94,39%	1.486	157	305	1.024
2021	40	38	-9	2	1	67	29	2	64,73	1.533	1.634	94,23%	1.445	158	303	983
2022	49	47	-8	9	5	85	39	4	64,61	1.475	1.577	94,96%	1.401	156	320	925
2023	40+9 Nachqu.	45	-6	4	4	93	31	4	64,69	1.413	1.515	94,96%	1.342			
2024	40	40	-6	5	4	94	31	4	64,77	1.344	1.446	94,96%	1.276			
2025	40	40	-6	5	4	98	32	3	64,85	1.271	1.373	94,96%	1.207			
2026	40	36	-7	5	4	62			64,93	1.229	1.331	94,96%	1.167			
2027	40	36	-7	6	4	80			65,01	1.168	1.270	94,96%	1.109			
2028	40	36	-6	5	4	75			65,09	1.114	1.216	94,96%	1.058			
2029	40	36	-6	5	4	80			65,17	1.055	1.157	94,96%	1.002			
2030	40	36	-6	5	4	66			65,25	1.010	1.112	94,96%	959			
2031	40	36	-6	5	4	86			65,25	945	1.047	94,96%	897			
2032	30	27	-6	5	4	96			65,25	861	963	94,96%	818			
2033	30	27	-6	5	4	69			65,25	804	906	94,96%	763			
2034	30	27	-6	5	4	58			65,25	758	860	94,96%	720			
2035	30	27	-6	5	4	62			65,25	708	810	94,96%	672			
2036	30	27	-6	5	4	52			65,25	668	770	94,96%	634			

Zugänge und Abgänge | Stand 24.04.2023

RUHESTÄNDE		77 Personen, davon 22 vorzeitig in den RS versetzt (Prognose 1.12.2022: 93 Personen)	
2023	53	Regelaltersgrenze	§ 87 Abs. 2
	5	pr. Regelaltersgrenze	KAT § 28 Abs. 1
		Andere LK	Aus Beurlaubung von anderer LK
	15	ab 63	§ 88 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1
	2	ab 60 SB	§ 88 Abs. 2
	2	Hinausgeschobener RS	
ABGÄNGE		4	
2023	1	Verstorben im Dienst	
	3	Versetzungen	
ZUGÄNGE Prognose		18	
2023	18	Vikare zum 1. Mai 2023 in den Probedienst	
	18	Vikare zum 1. November 2023 in den Probedienst	
	5	Vikare aus Nachqualifizierungsvikariat zum 1.11.2023 in den Probedienst	
	2	Übernahmen aus anderen LK	
	1	Pfarrdienstverhältnis auf Zeit	
	1	Reaktivierung aus dem RS neu im System	

Rechenwerte für den Doppelhaushalt 2024/25 (gerundet)

Jahr	VBE	VBE Jahresdurchschnitt
VBE 2023	1342	
VBE 2024	1276	1309 HH-2024
VBE 2025	1207	1242 HH-2025

Stand: 1. Mai 2023

Aufstellung Stellenbesetzungen gemäß Personalplanungsförderungsgesetz/Festsetzungsverordnung

	1	2	3	4	5
Personalplanungseinheiten	Anzahl der Vollbeschäftigten Stand 12/2015	IST-VBE Stand 1. Mai 2023 (abzügl. VBE Probendienstbeginn ab 01.01.2022 **)	Anzahl der Vollbeschäftigten gemäß Festsetzungs-VO 2023* (incl. Aufschlag von 5 %)	VBE Max (Spalte 4 + 5%)	
a					
b Altholstein	112,0	92,25	103	108,15	
c Dithmarschen	50,0	38,75	46	48,30	
d Hamburg-Ost	272,8	222,40	252	264,60	
e Hamburg-West/Südholstein	143,0	120,67	132	138,60	
f Lübeck-Lauenburg	100,3	85,70	93	97,65	
g Mecklenburg	193,7	165,75	179	187,95	
h Nordfriesland	66,5	63,00	61	64,05	
i Ostholstein	74,5	65,00	69	72,45	
j Plön-Segeberg	70,3	60,50	65	68,25	
k Pommern	111,5	94,11	103	108,15	
l Rantzau-Münsterdorf	57,0	47,51	53	55,65	
m Rendsburg-Eckernförde	74,0	52,50	68	71,40	
n Schleswig-Flensburg	95,5	82,75	88	92,40	
o Hauptbereiche	126,3	99,70	117	122,85	
p Landeskirche	53,0	42,55	49	51,45	
q Summe	1600,4	1333,13	1478	1551,90	

Anmerkungen:

Ohne ZBV-Pfarrstellen/Die refinanzierten DA von ZBV-und Wartestandspfarrstelleneinhaberinnen bzw. -inhabern werden nicht angerechnet.

KKV-HH aufgeteilt in 67,307 % zum KK Hamburg-Ost und 32,693 % zum KK Hamburg-West/Südholstein

Die vom Hauptbereich refinanzierten KHS-Pfarrstellen sind den jeweiligen Kirchenkreisen zugeordnet.

Die Nordschleswiger Pfarrstellen sind nicht mitgerechnet.

Zur Landeskirche wurden für die ordinierten Kirchenbeamtinnen bzw. Kirchenbeamten 11,00 VBE dazugerechnet.

Bei Pastorinnen und Pastoren in Elternzeit wird der gesamte übertragene/beauftragte Stellenumfang gerechnet.

Bei Altersteilzeit wird der gesamte Dienstumfang in der aktiven Phase gerechnet - in der Freistellungsphase ist der Zähler gleich 0.

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

* (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. (Stand 01.05.2023: 48 VBE)



Das ländliche Pfarramt attraktiv gestalten

**Eine Dokumentation
herausgegeben von der Institutionsberatung
der Nordkirche**



Institutionsberatung

Evangelisch-Lutherische Kirche
in Norddeutschland

Einführung

Der Bischofsrat der Nordkirche hat das Dezernat für den Dienst der Pastorinnen und Pastoren beauftragt, Überlegungen und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität ländlicher Pfarrstellen zu erarbeiten. In einer Arbeitsgruppe haben Karen Reimer und Dr. Matthias de Boor, Dezernat P, Propst Dr. Andreas Crystall, Dithmarschen, und Pröpstin Christiane Körner, Mecklenburg, Peter Wesenberg und Redlef Neubert-Stegemann, Institutionsberatung, Anregungen hierzu aus Interviews, Diskussionen und Literaturrecherchen zusammengetragen.

Es gibt eine große Fülle von Möglichkeiten – und eine große Lust, diese Möglichkeiten zu entdecken und mit den Menschen vor Ort gemeinsam nach Wegen für die kirchliche Arbeit in den ländlichen Gebieten zu suchen. Es laufen auch etliche Diskussionsprozesse zum Thema in den Gemeinden und Kirchenkreisen unserer Kirche, in den Landeskirchen der EKD und in den Praktisch-Theologischen Seminaren. Einiges davon hat in das folgende Papier Eingang gefunden. Sicherlich gibt es weitere Möglichkeiten, die wir bisher nicht entdeckt haben.

Die möglichen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität ländlicher Pfarrstellen, die wir für vielversprechend halten, haben wir in einem Diskussionspapier für eine Resonanzgruppentagung am 9. April 2014 in Schwerin zu vier Gruppen zusammengestellt:

1. Ausbildung und Berufsstart
2. Kirchliche Strukturen
3. Persönliche Situation
4. Gemeinde-Entwicklung

> *Teil I*

Die Anregungen von der Tagung in Schwerin haben wir in diese Dokumentation mit eingearbeitet.

Über den unmittelbaren Auftrag hinaus, Maßnahmen zur Attraktivität ländlicher Pfarrstellen vorzuschlagen, sind wir sehr schnell auf Fragen langfristiger Entwicklungen und Strategien gestoßen – die kirchlicherseits in einer längerfristigen Perspektive bearbeitet werden können. Wir schlagen ein **Landeskirchliches Projekt „Gemeindeentwicklung im ländlichen Raum“** vor, in dem Entwicklungsmodelle in den Kirchenkreisen koordiniert und gefördert werden sollen. > *Teil II*

Gerne präsentieren wir der kirchlichen Öffentlichkeit diese Dokumentation. Wir hoffen, dass unsere Ideen hier oder dort nützliche Anwendung finden; wird freuen uns auf weitere Anstöße.

Redlef Neubert-Stegemann

INHALT

TEIL I

Zusammenstellung aller kurzfristigen und langfristigen Maßnahmen- vorschläge zur Förderung der Attraktivität ländlicher Pfarrstellen 5

1. Ausbildung und Berufsstart	6
1.1. Nachwuchsgewinnung	6
1.2. Studium	7
1.3. Vikariat	7
1.4. PzA-Zeit	7
1.5. Bilder vom Pfarramt auf dem Land / Imageverbesserung	8
2. Kirchliche Strukturen	11
2.1 Strukturelle Unterstützung des Pfarrdienstes	11
2.2. Strukturelle Entlastung der Pfarrämter durch den Kirchenkreis	12
2.3. Strukturelle Entwicklung der gemeindlichen Rahmenbedingungen	13
2.4. Pfarrhäuser renovieren, sanieren, modernisieren	15
2.5. Landeskirchliche Maßnahmen	15
3. Persönliche Situation	17
3.1. Persönliche Passung	17
3.2. Wohnen und Familie	18
3.3. Unterstützung durch OE und PE	19
3.4. Kooperation	19
3.5. Zulagen, Kompensation, Differenzierungen, Privilegien	21
4. Gemeinde-Entwicklung	22
4.1. Entwicklung der pastoralen Dienste	22
4.2. Entwicklung eines Gemeindeprofils	23
4.3. Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung	25

TEIL II

Gemeindeentwicklung im ländlichen Raum	27
Landeskirchliches Projekt "Gemeindeentwicklung im ländlichen Raum"	
Projektorganisation/Projektleitung und Finanzierung	30
Grafik	31



TEIL I

Zusammenstellung aller kurzfristigen und langfristigen Maßnahmenvorschläge zur Förderung der Attraktivität ländlicher Pfarrstellen

Der erste Teil dieser Handreichung entspricht der Diskussions-Vorlage für die Arbeitstagung am 9. April 2014 in Schwerin, erweitert um Ergänzungen aus den Resonanzgruppen der Tagung.

Es wird hier zusätzlich der Versuch gemacht, primäre Zuständigkeiten zu definieren: welche Personen und Einrichtungen sollten sich besonders als verantwortlich begreifen; natürlich bedarf es in allen Bereichen einer Abstimmung und Kooperation aller beteiligten Ebenen:

Bischöfe / kirchliche Öffentlichkeit

Ausbildung der Pastorinnen und Pastoren

Landeskirchenamt / Dezernat P

Kirchenkreise / Pröpstinnen und Pröpste / OE-PE

Gemeinden / Kirchengemeinderäte



1. AUSBILDUNG UND BERUFSSTART

1.1. Nachwuchsgewinnung

Ausbildung

Die Nachwuchswerbung (für das Theologiestudium) in Schulen/Jugendarbeit im ländlichen Raum wird intensiviert – Menschen „vom Lande“ gehen u. U. eher wieder aufs Land zurück.

1.2. Studium

Ausbildung

Die „Orientierungswoche“ findet immer unter Mitwirkung einer Pastorin / eines Pastors vom Land statt. Gemeindepraktikum auf dem Lande – mit der angemessenen theoretischen und pastoral-theologischen Begleitung im Seminar. Z. B. Gemeindepraktika verstärkt in ländlichen Regionen anbieten bei ständiger Suche nach geeigneten Anleiter/innen mit Ziel 50 % im ländlichen Raum.

Studierendenkonvente wechseln jährlich (2012 Ludwigslust, 2013 Bäk, 2014 Hamburg), sie lassen die Weite der Nordkirche erfahren und finden auch in ländlichen, abgelegenen Gebieten statt: November 2015 in Zinnowitz/Usedom mit Gespräch/Workshop unter Einbeziehung einer Pastorin / eines Pastors vom Land.

1.3. Vikariat

Ausbildung

Kennenlernen ermöglichen:

Kirchliches Leben und Arbeiten auf dem Land wird in seiner Realität bekannt gemacht. Ängste werden ernst genommen, reflektiert, evtl. relativiert. Herausforderungen wie Abwanderung und Altersdurchschnitt werden thematisiert.

Spezielle Vorbereitung im Vikariat

Besonderheiten des Lebens und Arbeitens auf dem Land heute werden thematisiert. Das Landpfarramt ist kein Selbstgänger, nicht der unreflektierte Normalfall, sondern muss in seiner eigenen Art analysiert werden. Im Beirat des Prediger- und Studienseminars wird über die (Neu-)Beachtung des ländlichen Raums im Curriculum beraten (Gottesdienste an wechselnden Orten und mit geringen Teilnehmendenzahlen, Gemeindeentwicklung, kontextuelle Herausforderungen).

Vikariate auf dem Land ermöglichen

Mit dem Prediger- und Studienseminar kann der Zuschnitt der Regionen neu beraten werden, es kommt möglicherweise zu einer Verlagerung der Regionen aus der Mitte an die Ränder der Nordkirche oder zu einer neu aufgeteilten Betreuung der regionalen Gruppen durch die Mentoren.

„Mehr Landgemeinde im Vikariat!“ – Auch wer in der Stadt sein Vikariat macht, sollte darin eine Landphase erleben, um mit der ländlichen Situation vertraut zu werden. Die Suche nach Vikariatsanleiter/innen in ländlichen Pfarrämtern innerhalb der Regionen wird verstärkt.

Vikar/innen werden als Teams organisiert (wer passt zusammen in eine Region?). Die Regionalausbildung kann für kooperative Entsendungen (in den späteren Probedienst) genutzt werden (vorausgesetzt, es stehen entsprechende Vakanzen in einer Region zur Verfügung).

Erprobt wird zurzeit mehrfach das Modell: Kombination der Ausbildung im ländlichen Raum mit dem Wohnen im vertrauten städtischen Umfeld in bereits vorhandenem bezahlbaren Wohnraum – auch um die Berufstätigkeit des/der Partner/in und die gleichbleibende Betreuung und Schule der Kinder (Hamburg, Rostock, Greifswald) zu ermöglichen.

1.4. PzA-Zeit

Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Begleitung der PzAs verbessern, ohne überfürsorglich zu werden

Die PzAs dürfen nicht die Erfahrung machen, allein gelassen zu werden. Die obligatorische Supervision und Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) wird bei Bedarf ergänzt um die Unterstützung durch Gemeindeberatung und OE-PE im Kirchenkreis und durch die besondere



pröpstliche Aufmerksamkeit (z. B. PzA-Konvente, durch die sich ein eigenes berufliches Selbstbewusstsein entwickeln kann). So besteht die Chance, sie im (ländlichen) Kirchenkreis zu halten. Die PzAs brauchen nicht nur immer mehr Begleitungsangebote, sondern sie wollen auch („endlich“) selbständig sein – vor Überfürsorglichkeit sei gewarnt.

1.5. Bilder vom Pfarramt auf dem Land / Imageverbesserung

Bischöfe / kirchliche Öffentlichkeit

Berufsstart unterstützen: Chancen auf dem Land

Bischöfe u. a. können für den besonders herausfordernden missionarischen und diakonischen Dienst von Pastor/innen bzw. Gemeinden auf dem Lande werben.

Bei der Auswahl werden die Erfahrung und die Fähigkeit zur Reflexion berücksichtigt.

Mit zufriedenen PastorInnen werben, mit Klischees aufräumen

Man kann die Bekanntheit/Anerkennung als Pastor/in auf dem Dorf durchaus genießen und es wertschätzen, dass „das Amt die Person trägt“. (In Pommern und Mecklenburg ist das allerdings eher nicht der Fall.)

Manche Großstadt- und Anonymität-erfahrenen Pastor/innen sind dankbar für die persönliche Umgangsweise auf dem Land. Das spricht noch mal für ein Gemeindepraktikum auf dem Land. Etliche Pastor/innen begreifen die Situation auf dem Land als gerade interessante Herausforderung und gehen kreativ und innovativ mit ihr um.

Es sollten auch die Freiheiten auf dem Land positiv hervorgehoben werden – im Unterschied zu so mancher festgelegten städtischen Gemeinde mit einem sehr selbstbewussten und starken KGR, der den (jungen) Pastor oder Pastorin einfach nicht machen lassen kann.

Man muss die Realitäten auf dem Lande wahrnehmen und auch das Positive sichtbar machen: die meisten Vikar/innen haben keine Kenntnis bzw. negative Bilder, wie es auf dem Land ist.

Es kommt darauf an, in offenen (Personal-)Gesprächen (ohne Überredungsversuche) über die Vor- und Nachteile des bzw. dieses Landpfarramts nüchtern zu informieren und gemeinsam abzuwägen.

Auf gar keinen Fall darf man zum Prinzip machen: „Anfänger aufs Land!“ Die ländliche Situation ist keine bloße Übungssituation, in der erstmal alles leichter ist als anderswo; sondern das ländliche Pfarramt ist eine besondere theologische Herausforderung, die besondere theologische und andere berufliche Fähigkeiten verlangt! – Unter entsprechenden Voraussetzungen kann es aber auch sehr gut sein, den Beruf auf dem Land beginnen zu dürfen.

Offene Information, keine Beschönigungen, sondern Realismus!

Bei aller Würdigung des besonderen Dienstes in den ländlichen Gemeinden und bei allen angenehmen Seiten, die das Leben, Arbeiten und Aufwachsen auf dem Land (auch) hat – gibt es doch (auch) Dinge, an denen man nichts ändern kann, mit denen die Menschen auf dem Land konfrontiert sind, denen sich auch die Kirche stellt:

Industrialisierung der Landwirtschaft / Umgestaltung der Landschaften / Umweltbelastungen

Demografische Veränderungen: Abwanderungen und Zuwanderungen / Alterung

Verarmung / Arbeitslosigkeit

Verlust ziviler Infrastrukturen

Politische Verwahrlosung / Rechtsextremismus

Entfernungen zu Lebensorten mit Kultur

Kultur/Milieu-Unterschiede Pastorin/Pastorenfamilie – Land/Dorf-Bevölkerung

Inwiefern ist dies alles eine Herausforderung an das kirchliche und pastorale Handeln, das allen Akteuren eine besondere Kompetenz abverlangt und eine ganz eigene theologische Dignität hat? Es geht dann nicht mehr um die Verwaltung eines kläglichen Restes, sondern um ein Dasein, Mitsein und „Kirchesein für andere“.

Zu bedenken ist ein theologisches Profil des ländlichen Raums: es gibt ganz eigene, theologisch herausfordernde Fragestellungen, die für die Menschen auf dem Land relevant sind.

Spezialisierung, Fortbildung

Gibt es ein spezielles „pastorales Handwerkzeug“ für die Arbeit in ländlichen Gemeinden? Z. B. ein besonderes Kommunikationstraining? Wird das in der Ausbildung vermittelt, oder in der Fortbildung? Es geht um Skills für den Umgang mit Transformationsprozessen auf dem Land, um die Fähigkeit, auf Fremde zuzugehen, auf die Bereitschaft, vermittelnd auf eine große Vielfalt (der Interessen und Mentalitäten) sich einzustellen.

Statt „Spezialausbildung zum Landpastor“ sollte es lieber später ein „Kontakt-Studium“ in der Fortbildungsphase geben.

2. KIRCHLICHE STRUKTUREN

2.1. Strukturelle Unterstützung des Pfarrdienstes

Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Statt erst rechtlich alles abzuklären und abzusichern, sollte man die Sachen einfach anpacken und neue Ideen einfach umsetzen dürfen. („Holländische Erlaubnis-Kultur“) Gelingendes im Blick haben!

Die Entwicklungen sind vielfältig – entsprechend ausgeweitet werden müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen – z. B. durch ein „Erprobungsgesetz“; das wäre die Voraussetzung für die Ermöglichung vielfältiger Gemeindeentwicklungen und Gemeindemodelle.

Größere Gemeindezusammenhänge schaffen

Das ermöglicht Team-Zusammenarbeit, gemeinsame Nutzung von Ressourcen, lokale oder personale Spezialisierungen; erfordert eventuell einen höheren Organisationsaufwand, fördert aber das Erleben in Gemeinschaft und gemeinsamer Verantwortung.

Die Gemeindeeinheiten sollten so groß geschnitten (oder regionalisiert) werden, dass eine multiprofessionelle Zusammenarbeit zwischen Pastor/innen, Kirchenmusiker/innen und Gemeindepädagog/innen stattfinden kann; ein Horror ist der „Multitasking-Pastor“, der alles gleichzeitig macht.

100%-Stellen ermöglichen, gegebenenfalls in Kombination mit übergemeindlichen Stellen

Reduzierte Stellen oder drohende Reduktionen sind meistens nicht attraktiv. Die Aufstockung mit einem regionalen oder kirchenkreislichen Stellenanteil hat zudem den Vorteil, zu einer übergemeindlichen Vernetzung beizutragen.

Flexibler Stellenumfang: nicht alle wollen eine 100% Stelle. (Aber Warnung vor 75% Stellen!)

Unterstützung für Verwaltung organisieren

Einerseits könnten die Pastor/innen für Verwaltung besser ausgebildet oder nachgeschult werden, damit es leichter geht; andererseits sollte ein regionales Verwaltungs-Management (für mehrere Gemeinden) als fachkompetentes Gegenüber zum Kirchenkreis eingerichtet werden.

Vertretungssituation verbessern, für mehr Vertretungspastor/innen sorgen

Ein im Kirchenkreis organisiertes Vertretungspfarramt (vgl. HH-Ost; fast alle Kirchenkreise haben Vertretungs-Pfarrstellen) trägt dazu bei, dass normale beruflich bedingte Abwesenheitszeiten (Fortbildungen, Urlaube, Wochenenden) und Sabbatzeiten ermöglicht werden und die Pastor/innen ihre Erholungszeiten auch tatsächlich nehmen. Im Fall von Krankheit braucht der Betroffene seine Vertretung nicht auch noch selber zu organisieren.

Gemeindepädagog/innen und Kirchenmusiker/innen als Unterstützung organisieren

Es geht einerseits um die Pflege der Gemeinschaft der Dienste, in welcher Form immer, und um die Arbeit in echten Teams – andererseits um die Teilhabe an bzw. Übernahme von pastoralen Diensten durch die anderen Berufsgruppen. Notwendig ist dazu eine entsprechende pastorale Qualifizierung (z. B. wie sie bisher in Mecklenburg möglich ist).

Unterstützung durch Pröpste/Pröpstinnen und OE/PE verbessern

Auf struktureller Ebene geht es um die Etablierung eines Systems an Kommunikations- und Unterstützungsmöglichkeiten: z. B. um Jahresgespräche, Visitation, Moderation der Zusammenarbeit im KGR oder in der Region, Gemeindeberatung, Supervision.

2.2. Strukturelle Entlastung der Pfarrämter durch den Kirchenkreis

Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Plädoyer für ein „amtliches Fernhalten“ der Pastor/innen von nicht-pastoralen Tätigkeiten, z.B. Verwaltung, Rasenmähen, Bauaufsicht usw. (Es sollte einen Katalog geben für Sachen, die Pastor/innen sein lassen sollen). Sollen Pastor/innen dafür bezahlt werden, dass sie Häuser bauen und die Organisation verwalten – oder sind sie eigentlich für einen anderen kirchlichen Dienst vorgesehen? Aber: Es gibt solche und solche Pastor/innen; die einen mögen das Bauen und Verwalten und Organisieren, die anderen fühlen sich dadurch von dem abgelenkt, was sie eigentlich tun sollen (wollen). Vielleicht ist der Kontakt zum Volk u. U. gerade dadurch möglich, dass Pastor/innen nicht „verkündigen“, sondern bauen und backen und im Vorstand tätig sind.

Klare Entlastungsregelungen für Pastor/innen (z. B. Begrenzung der verlangten Gottesdienste pro Wochenende) kommunizieren und durchsetzen

Friedhofsverwaltung übergemeindlich übernehmen bzw. neu beraten

Kindertagesstätten in Kita-Werk organisieren

Kirchbauverantwortung und Gebäudeverwaltung zentral regeln / Kirchengemeinden deutlich entlasten; Pfarrhaus-Management

Ausgleich schaffen für lange Wege (Dienstwagen, ÖPNV-Ticket, Taxi-Guthaben)

2.3. Strukturelle Entwicklung der gemeindlichen Rahmenbedingungen

Kirchenkreise / Pröpste / OE

Übersichtlichkeit der Strukturen herstellen, Kleinteiligkeit überwinden (Kirchenwahlen 2016!)

Die Unübersichtlichkeit und Kleinteiligkeit der Strukturen in den ländlichen Regionen mit wenigen Pfarrstellen und vielen selbstständigen Gemeinden (ggfs. mit mehreren Kirchdörfern) machen dem/der Pastor/in das Leben schwer. Die Vorbereitung der Kirchengemeindewahlen Ende 2016 könnte die Gelegenheit bieten, die Zuschnitte und Zuständigkeiten zu vereinfachen.

Anzahl der Gebäude, der Predigtstätten verringern

Die gemeindliche und pastorale Zuständigkeit für zu viele kirchliche Gebäude und Kirchen kann durch Verwaltung auf Kirchenkreis-Ebene reduziert werden. Fördervereine können Kirchengemeinden entlasten. Die Reduktion der definierten Predigtstätten, an denen die Pastor/innen Dienst tun müssen, ist eine Aufgabe der Organisationsentwicklung auch in den Gemeinden selbst. Zugleich ist der Lektoren- und Prädikantendienst zu stärken (s. u.)

Fläche begrenzen

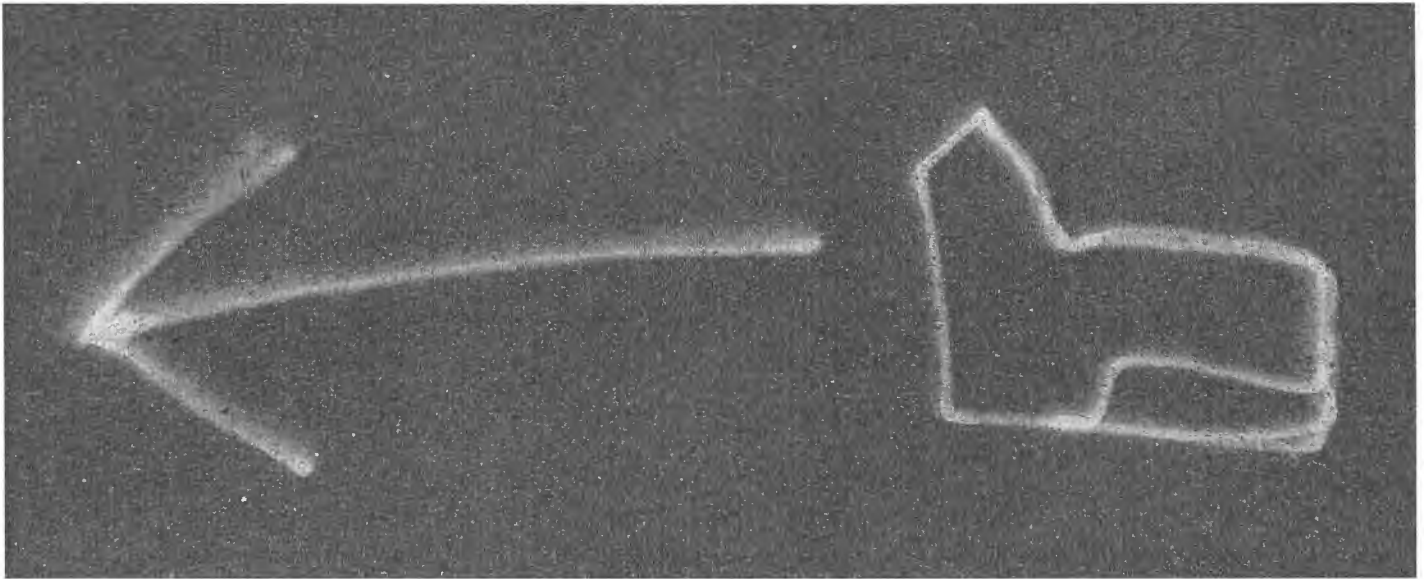
Das Problem ist nicht die administrative Zugehörigkeit von Menschen oder Dörfern in einem großen Gebiet zu einer (Parochial-)Gemeinde, sondern das Problem ist die (gefühlte) gemeindliche/ pastorale Zuständigkeit für ein Gebiet, das unüberschaubar ist und mit kirchlichen Angeboten und Aktivitäten nicht aktiv versorgt werden kann. Dieses Problem potenziert sich z. B. im Falle der nachbarschaftlichen Vakanzvertretung. Es ist wichtig, dass Pastor/in, KGR und Propst/ Pröpstin vereinbaren: für welche Orte und Landstriche sich der/die Pastor/in nicht zuständig und für die Versorgung mit kirchlichen Angeboten nicht verantwortlich fühlen muss.

Pfarrstellenplan

Bei der Aufstellung der Pfarrstellenpläne sollte die ländliche Situation (Flächengröße), die Bevölkerungsentwicklung und die Soziale Entwicklung mit berücksichtigt werden: in die Messzahlen gehen dann nicht nur die Mitgliederzahlen und die Wohnbevölkerung, sondern auch die Flächengröße, Wanderungsbewegungen, die nicht eins zu eins nachvollzogen werden, und soziale Herausforderungen (Brennpunkte, Projekte, verbindliche Kooperationen, institutionelle Verflechtungen) mit ein.

Gemeinden an „zentralen Orten“ erhalten ganze Pfarrstellen, Gemeinden im Umkreis ggf.

gar keine; oder: wie kann man die „kirchliche Präsenz in der Fläche“ sichern, ohne die Pfarrperson zu ruinieren?



Politisch lässt man Landstriche verweisen – Mecklenburg-Vorpommern konzentriert sich auf 100 Zentralorte – muss und kann Kirche dagegen angehen? Sie versucht es, sie spricht sich gegen die völlige Konzentration auf 100 Orte aus. (Es trägt ihr zweifelsohne gesellschaftliche Anerkennung ein, dass sie als letzte „im Dorf bleibt“; es geht aber vor allem um die Seelsorge, um den Auftrag als Kirche, bei den Menschen zu sein, Kirche mit Anderen, für Andere.) Das ist aber finanziell und eben auch pfarrpersönlich nicht mehr zu tragen.

Zum Teil werden Pfarrstellen notgedrungen „ruhen gelassen“, wenn auch symbolisch erhalten – dadurch aber werden die Pfarrstellen in der Nachbarschaft durch Vertretungsdienste umso mehr belastet, solange die nominelle Versorgungsstruktur nicht aufgehoben wird.

Es ist nach intelligenten Lösungen zu suchen, wie Gemeinde (nicht die Pastoren allein) präsent sein kann; in Mecklenburg gibt es dafür bereits sog. Ortsausschüsse.

„**Wohnen in der Stadt und Pfarrstelle auf dem Land**“ ist ein weiterer Lösungsvorschlag: z. B. wohnt die Pfarrfamilie in einer Dienstwohnung in der Kreisstadt, die Pfarrstelle gehört jedoch zu einer Gemeinde außerhalb (in gut erreichbarer Entfernung).

„**Gemeinden ohne Pfarrstellen**“ wären eine weitere Option. Das hieße dann: es gibt (Gemeinde-)Pfarrstellen für Gemeindearbeit, die gleichwohl keinem Kirchengemeinderat zugeordnet sind; sondern sie sind auf der Ebene der Region oder des Kirchenkreises angesiedelt. Die Frage ist: wie kann so etwas kirchenrechtlich ermöglicht werden.

Gemeindefusion, Regionalisierung: dadurch wäre Kirche überall präsent, aber wo Einheiten zu groß werden, lösen sie sich auf; um in einer Region ein Identitätsgefühl entwickeln zu können, braucht es starke Orte mit einer Ausstrahlung, an denen man gut und gerne leben kann.

Mit all dem nähert man sich der Idee der „zentralen Orte“ an, jedoch nicht im Sinne des „Rückzugs“ aus der Fläche, sondern im Sinne einer bestmöglichen realisierbaren Präsenz in der Fläche von zentralen oder starken Orten aus.

Weißer Flächen / weiße Flecken

Gibt es das überhaupt: weiße Flächen oder weiße Flecken? Wo immer ein Christenmensch lebt, ist er per definitionem auch irgendwo Gemeindeglied: im parochialen System gibt es keine weißen Flächen; aber es gibt „weiße Flecken“, insofern dort Glauben und Kirche nirgendwo und bei niemandem zu finden ist. Die Frage ist dann, ob die Kirche versuchen muss, in diesen weißen Flecken gemeindliche Präsenz und missionarische Aktivität anzustreben.

2.4. Pfarrhäuser renovieren, sanieren, modernisieren

Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Anreize: die Pfarrhausausstattung ist entscheidend.

Was die Pfarrhausausstattung angeht, braucht es entweder die völlige Freigabe oder aber ein Gesetz, das einen sehr hohen Standard festlegt. Dabei sollte gleichzeitig die Art der Einrichtung und der Ausstattung der einzelnen Gemeinde und/oder den einzelnen Pfarrstelleninhabern freigestellt sein.

Pfarrhausmanagement durch Kirchenkreis

In ländlichen Gemeinden ist die Pfarrperson häufig oft stark beschäftigt mit der Erhaltung und Verwaltung des Pfarrhauses – u. U. sogar im Konflikt mit dem Kirchengemeinderat. Eine Verlagerung des Pfarrhaus-Managements auf die KK-Ebene bringt eine erhebliche Entlastung mit sich.

Modernisierungsfonds im Kirchenkreis, Klima-Investitionsfonds in der Nordkirche

2.5. Landeskirchliche Maßnahmen

LKA/Dezernat P

Entsendung von zbV-PastorInnen – mit Bewerbungsperspektive / zbV-Stellen als strategische

Ressource:

„Wenn wir auch alle schwierigen Pfarrstellen attraktiv machen: woher soll das Pfarrpersonal kommen?“ Wenn ländliche Pfarrstellen u. a. auch deshalb nicht besetzt werden können, weil es inzwischen oder demnächst insgesamt zu wenige Bewerber/innen auf dem kirchlichen Stellenmarkt gibt – die sich folglich die „attraktiven Pfarrstellen“ aussuchen können – dann könnte auf das Sendungsprinzip und dabei insbesondere auf die PastorInnen in zbV-Stellen oder im Wartestand zurückgegriffen werden.



Kirchen- und personalpolitische Gedanken zum Verteilschlüssel der Pfarrstellen zwischen den Kirchenkreisen

In manchen (nordelbischen) Kirchenkreisen mussten bei früheren Einsparprozessen mehr Pfarrstellen erhalten werden, als von der Kirchenkreis-Strategie her vorgesehen war. Aufgrund damals großer Pastorenzahlen hatte die Landeskirche einen Schlüssel verbindlich gemacht, der die Kirchenkreise dazu verpflichtete, eine berechnete anteilige Anzahl von Pfarrstellen vorzuhalten und zu besetzen. Aus diesen Gründen wurden zusammen mit weiteren konzeptionellen Überlegungen u. a. übergemeindliche bzw. regionale Projekt-Pfarrstellen eingerichtet.

Eine Änderung des Verteilschlüssels und/oder der Berechnungsgrundlagen ist angesichts des absehbaren Pastoren*mangels* möglicherweise nötig, um eine angemessene Verteilung des Pfarrpersonals auf die Kirchenkreise zu gewährleisten und auch für die Besetzung ländlicher Pfarrstellen zu sorgen.

Organisation einer geregelten Beschäftigung von Emeriti

Unter heutigen Lebensbedingungen gibt es viele Pastor/innen, die auch mit 63 oder 65 Jahren nach wie vor Lust haben zu arbeiten. Für eine neue anspruchsvolle Herausforderung (statt in „ihrer“ alten Gemeinde weiterhin mitzumachen) sind einige sehr aufgeschlossen. Mit einer angemessenen Vorbereitung auf die neue Situation und einer geeigneten Form der Dienst-Begleitung könnten sie für z. B. 5 Jahre in einer strukturschwachen Gegend ein aufregendes Leben führen. – Das müsste entsprechend dienstrechtlich und finanziell ermöglicht werden.



3. PERSÖNLICHE SITUATION

Die (skeptische) Grundfrage ist, was im Bereich der persönlichen und familiären Situation überhaupt „steuerbar“ ist – sind die Situationen nicht so hochgradig individuell und unvergleichlich, dass man auf der Ebene kirchlicher Regelungen gar nichts ausrichten kann?

3.1. Persönliche Passung

Dezernat / Kirchenkreis / Gemeinde

Auf Passung achten

Die Passung zwischen Pfarrstelle und Person sollte viel genauer eruiert werden – und zwar auf beiden Seiten: die Person muss sich (er-)klären und muss das Recht haben, wirklich auf eine „passende“ Stelle zu kommen; und die Gemeinde muss sich, z. B. mit Hilfe von OE- oder GB-Unterstützung, darüber klar werden, was sie sein will und was ein/e Pastor/in für sie und mit ihr sein und tun soll. Das sollte die persönliche und berufliche Einbindung der Pastor/innen in die ländlichen Gemeinden befördern. Bei der Werbung für Gemeindepfarrstellen und z. B. der Ausstattung von Pfarrhäusern auf dem Lande sollte man sich konzentrieren auf „junge Familien“, das heißt: weder für Singles, noch für ältere Pastor/innen, die nach der Kinderphase gegebenenfalls wieder allein sind, ist die Situation auf dem Land das Beste; aber Familien mit Kindern finden in Dorf und Natur vielleicht genau die richtige Welt, die sie für ihre Kinder wünschen.

Passung (Erprobung in der Ausbildung, Begabungen und Erfahrungen nutzen)

Der Akzent wird hier auf die möglichen Selbst- oder Wieder-Entdeckungen von Begabungen, Landlüssen und Erfahrungen in der eigenen Biografie gelegt, die zum Gang aufs Land motivieren können.

Persönliche Themen und Interessen berücksichtigen

In Gesprächen über die erste Anstellung als PzA und in Bewerbungsgesprächen sollte offen geredet werden können über die personengebundenen Wünsche, Ängste und Phantasien: für manche Menschen ist das Land tatsächlich nichts.

Ausschreibungen spezifischer gestalten

Hilfreich sind ggfs. Ausschreibungen mit Hilfe von Gemeindeberater/innen: die Gemeinde wird sich darüber klar, was genau sie sich von der Pfarrstelleninhaberin erwartet, welche persönlichen Spielräume sie bereitstellt, was für eine Konzeption für Gemeindeentwicklung sie hat.

3.2. Wohnen und Familie

Kirchenkreis / Gemeinde / KGR

Verbesserte Wohnsituation schaffen

Ein gut bewohnbares, der persönlichen Situation der Bewohner angepasstes Pfarrhaus ist gerade bei schwer besetzbaren Pfarrstellen eine unerlässliche Bedingung. (Es sei denn, das Residenzrecht soll im speziellen Falle nicht wahrgenommen werden.)

Familiensituation berücksichtigen

Vikar/innen sagen: Arbeiten auf dem Lande – ja! Aber Leben auf dem Lande – nein! Dabei ist Land nicht gleich Land – entscheidend ist die Infrastruktur. Die Befürchtung ist: bei einer „Systemverpflanzung“ auf das strukturarme Land wird es der Familie schlecht(er) gehen. Oftmals helfen ein gutes Pastorat und ein Kita-Platz, sich auf ein Landpfarramt einzulassen.

Befürchtung der Singles: Vereinsamung! Langeweile! Soziale Kontrolle! Keine/n Partner/in zu finden! Kein Kontakt mehr zu den Freundschaftsnetzen in der Stadt! Fitnessstudio? Kino? Kneipe?

Residenzpflicht

Gemeinde / KGR – Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Die Flexibilisierung der Residenzpflicht (wo es angebracht ist) kann modellhaft umgesetzt werden, z. B. so, dass die Pfarrfamilie in der (Kreis-)Stadt wohnt und der/die Pastor/in in der Gemeinde auf dem Land arbeitet.

Dabei geht es nicht primär darum, dass die Pfarrfamilie sich privat etwas mietet oder (möglichst nicht:) kauft, sondern um die Nutzung städtischer Pastorate oder (angemieteter) Dienstwohnungen. Sofern es um die Eigentumsbildung geht, kann man auch an Möglichkeiten wie gesponserte Bausparverträge für Pfarrhausbewohner denken, die dann später ...

Berufstätigkeit der Partner/innen berücksichtigen

Berücksichtigung der beruflichen und persönlichen Interessen der Lebenspartner/innen, auch der Kinder und Jugendlichen: was kann der Kirchenkreis für sie tun? Gelegentlich kann eine (kirchliche) Stellenperspektive für den/die Partner/in eröffnet werden.

Dual career – das heißt: der Arbeitgeber kümmert sich aktiv auch um die familiäre und berufliche Perspektive des Lebenspartners; Kirche sollte alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die berufliche Karriere der Ehefrau bzw. des Ehemannes zu fördern. Dual career Service: das gibt es z. B. an den Universitäten, die Professor/innen akquirieren wollen.

3.3. Unterstützung durch OE und PE

Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Entlastung schaffen

Eine Befürchtung bezieht sich auf die überfordernde Allzuständigkeit der Pastor/innen für alle Aufgaben, Wünsche und traditionellen Erwartungen in den Kirchengemeinden. Die OE-PE-Abteilung und der/die Pröpst/in kann helfen, Schwerpunkte zu setzen und Abgrenzungsmöglichkeiten zu schaffen, z.B. durch eine Arbeitszeitregelung, durch eine Klärung (und Begrenzung) der pastoralen Rolle oder durch eine moderierte Auseinandersetzung über die wechselseitigen Ansprüche. Begleitung regeln!

Es muss garantiert werden, dass Standards eingehalten werden können, was die Urlaubsregelung, die Vertretungsregelung und die Garantie freier Wochenenden angeht.

Gesundheit bewahren

Eine Klärung der Ansprüche kann auch dazu helfen, dass die Pastor/innen ihre freien Wochenenden, freien Tage, Urlaubszeiten und andere Erholungszeiten auch wirklich nehmen und nicht unter Dauerzuständigkeit und Selbstüberforderung zusammenbrechen.

3.4. Kooperation

Gemeinden / KGR – Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Gegen die Vereinsamung

Vereinsamung und Isolierung, nicht nur von alleinlebenden Pastor/innen, sondern auch von Pfarrfamilien, sind ein Phänomen, das Personalverantwortliche beobachten und vor dem potentielle Stelleninhaber/innen sich fürchten. Darum gilt es, Kooperationsmöglichkeiten zu schaffen, den kollegialen Austausch zu fördern, Teamarbeit zu fördern, Kollegialität und Freundschaften zu stärken.

Soziale Bindungen ermöglichen ein Leben unter erschwerten Bedingungen; sie werden gefördert durch die Pflege der Organisationskultur, z. B. durch die Pflege der Geschwisterschaft in den Pfarrkonventen, durch die Pflege geistlicher Gemeinschaft. Vernetzung der Einzelpfarrstellen, um Zusammenarbeit zu fördern und Einsamkeit zu vermeiden. Teil einer geistlichen Gemeinschaft sein! Früher gab es immer regionale pastorale Bibelgesprächsgruppen.

Regionale, kirchenkreisliche und landeskirchliche Kooperationen

In abgelegenen Gegenden gibt es die Tendenz, sich in dem kleinen sozialen Kosmos der unmittelbaren Umgebung einzurichten. Die Pröpstinnen und Pröpste sollten darauf achten, dass von den Pastor/innen die kollegiale regionale Zusammenarbeit gepflegt wird, dass die Vernetzung im Kirchenkreis, z. B. mit den Diensten und Werken und den diakonischen Einrichtungen, gesucht und genutzt wird, und dass gesamtkirchliche Veranstaltungen, Fortbildungsangebote und andere Begegnungsmöglichkeiten wahrgenommen werden.

Kooperationen mit außerkirchlichen lokalen und regionalen Partnern fördern

Projekte der Zusammenarbeit von Kirche und Kultur/Kunst/Kino können nicht nur ein Lebensmedium der Gemeinden sein (s. u. unter 4.), sondern auch eine Quelle der Inspiration und ein Schutz vor sozialer und kultureller Isolierung für die Pfarrstelleninhaber/innen. Die Ermutigung oder Ermöglichung solcher Kooperationen und Experimente macht das Leben und Arbeiten auf dem Lande lebens- und liebenswert.

3.5. Zulagen, Kompensationen, Differenzierungen, Privilegien

LKA/Dezernat P

Gehaltszulagen, Sonderzuwendungen

Bei tendenziell unbesetzbaren Stellen in bestimmten Gemeinden oder Regionen könnte zu dem Gehalt eine Zulage gezahlt werden; auch Vergünstigungen wären eine Möglichkeit: Theaterabonnements, Bildungsreisen oder Ähnliches.

In Schleswig-Holstein bekommen Lehrer/innen, die an die Westküste gehen, eine Sofortverbeamtung – und können sich nach drei Jahren überall hin bewerben. – In Thüringen finanziert die Kassenärztliche Vereinigung ein Medizinstudium, wenn der Betreffende sich bereit erklärt, nach seiner Ausbildung so und so viele Jahre in einer Landarztpraxis zu arbeiten.

Möglichkeiten der Kompensation und Unterstützung: da ist an geldliche, zeitliche und sächliche Zuwendungen oder Bevorzugungen zu denken.



Zunehmende Marktförmigkeit der Beschäftigungsverhältnisse auch in der Kirche, wenn auch schleichend: ähnlich wie bei Professor/innen gibt es unter der Hand auch in der Kirche Einstellungs- und Bleibe-Verhandlungen. Wenn es das gibt und auch geben können soll, dann ist die Frage: wer entscheidet über Kompensationen, Unterstützungen, wer legt die Bedingungen für Privilegien fest? Viele Präpöste/innen haben sich vehement gegen solche Verhandlungen ausgesprochen!

Kompensationen für Fahrten, Residenzpflicht usw.

Insoweit das Leben auf dem Land für eine Pfarrfamilie, etwa durch die Angewiesenheit auf zwei Autos oder durch hohe Fahrtkosten für die Schulkinder, vergleichsweise teuer ist, kann eine Ausgleichszahlung sinnvoll sein. In Schleswig-Holstein z. B. zahlt das Land eine Sonderzulage für Polizisten, die auf Sylt arbeiten und zu teurer Miete wohnen müssen.

Differenzierungen / Aufstiegsmöglichkeiten

„Senior“-Modelle wie in Schweden oder ehemals Mecklenburg bieten eine gewisse Aufstiegsmöglichkeit im ländlichen Raum: Status, erhöhtes Gehalt, das Recht (!) in einem Pastorat zu wohnen, klare (hierarchische) Rollenklärung im Pfarrteam (gegenüber hohem Abstimmungsbedarf und hoher Konflikthanfälligkeit im Team unter Gleichen).

4. GEMEINDE-ENTWICKLUNG

4.1. Entwicklung der pastoralen Dienste

Gemeinden / KGR

Starre Strukturen, feste Gegebenheiten aufweichen / Gestaltungsspielraum ermöglichen

Das Gemeindeleben spielt sich manchmal in tradierten Strukturen ab, an denen strikt festgehalten wird. Die Modifikation von gemeindlichen Traditionen und kirchlichen Ordnungen sollte kirchenleitend erlaubt und ermöglicht werden. Die Lust am Experiment muss belohnt werden. Abweichendes muss erlaubt sein. Willkommenskultur / Erlaubniskultur!

Neue Gemeindemodelle erproben

Über „kreative Gemeindegemeinschaft“ hinaus kann das Verständnis von „Gemeinde“ selbst thematisiert werden, wenn neue Arbeitsformen und Kooperationsbeziehungen eingeführt werden. Was sein muss und was nicht sein muss, dafür braucht es eine theologische Diskussion.

Gemeindeentwicklung beginnt mit der Klärung des kirchlichen Auftrags. Das braucht wiederum Ressourcen: Geld, Zeit, Menschen ...; eine Erfolgsgeschichte sind z. B. die „Ortsbeiräte“ in Großgemeinden.

Gottesdienste (Formen, Zeiten, Orte)

Die Vielzahl der zu haltenden Gottesdienste und der oftmals geringe Gottesdienst-Besuch sind oftmals eine Quelle der Frustration. Hier sind variable Regelungen und Formen zu stärken; u. a. ist die Eigenverantwortung der Prädikantinnen und Lektoren und die Mitgestaltung durch weitere Gemeindeglieder zu fördern.

Prädikanten und Gemeindegemeinschaften ausbilden und beauftragen

Die Entwicklung der Ehrenamtlichkeit in den Kirchengemeinden ist eine große Chance. Einerseits um durch „(aus)gebildete Laien“ die guten und notwendigen pastoralen Dienste zu gewährleisten, andererseits um die Selbstorganisationsfähigkeit der Gemeinden zu stärken und die Abhängigkeit von Kapazität und Kompetenz der Pfarrperson zu begrenzen.

Für den Einsatz von Lektoren, Prädikanten und Gemeindegemeinschaften in den Gemeinden ist die Wertschätzung und Akzeptanz zu erhöhen! Die Rollenbilder/Berufsbilder sind entsprechend zu entwickeln! Wie gelingt eine Begrenzung „übermäßigen“ Engagements von Hauptamtlichen?

Stärkung der Eigenverantwortung der Laien / der Selbstorganisation der Gemeinden! Wenn man Ehrenamtliche für pastorale Tätigkeiten (Lektoren, Prädikanten) fortbildet – warum gibt es nicht

Workshops für ehrenamtliche Bauleitung, für ehrenamtliche Verwaltung usw.? (Dafür braucht es neue Ehrenamts-Ausbildungskonzepte.)

Prädikant/innen und Lektor/innen werden auf dem Lande insbesondere für kleine Gottesdienste mit kleinen Gruppen eingesetzt, damit überall etwas stattfinden kann. Es geht nicht um Ersatz der Pastor/innen.

Ein Modell könnte die Ausbildung von Ehrenamtlichen zu Gemeinde-Kurator/innen sein, wie in Hannover; der Gemeindedienst ist da dran.

Prädikanten sind nicht nur notwendige Entlastung und Unterstützung für die Pastor/innen – keine Lückenbüßer – sondern haben einen eigenen Auftrag.

Die Rollenbilder und Gemeindebilder müssen dringend diskutiert werden.

4.2. Entwicklung eines Gemeindeprofils

Gemeinden / KGR

Gemeinde profilieren

Hier geht es um zweierlei:

Die Gemeinden müssen und dürfen daran arbeiten, eine „Profilgemeinde“ zu werden, indem sie „eine Sache gut“ machen und manches andere gar nicht mehr – dann wird es einen „passenden“ Menschen geben, der dort gerne Pastor/in sein möchte.

Der/die Pastor/in, der/die das entsprechende Pfarramt übernimmt, soll und darf gerne sein oder ihr Profil von Gemeindearbeit entwickeln (z. B. Ökogemeinde oder Ökodorf) – wobei sowohl der Kirchenkreis als auch die Gemeinde mitziehen müssen („Erlaubniskultur“).

Die Profilierung von Gemeinden auf unterschiedliche Weise wird dazu führen, dass unterschiedliche Typen von Pastor/innen sich angesprochen fühlen, weil gerade das oder das andere für sie attraktiv ist.

Gestaltungsspielraum ermöglichen (auch finanziell)

Die Gemeinden brauchen sowohl die „Erlaubnis“, als auch die Befähigung und ggfs. die (finanzielle) Ausstattung für experimentelle Arbeitsformen, besondere Projekte oder Kooperationen, in die langfristig zu investieren ist.

Die Installation und Stärkung von Modell-Regionen (inklusive Stärkung der Verantwortung vor Ort) sollte ermöglicht werden!

Fläche, Mobilität und Sozialraum bei weiteren Entwicklungen berücksichtigen

Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Die (neuen) Formen der Gemeindegarbeit müssen sensibel Rücksicht nehmen auf die durch Entfernungen, Mobilitätsbereitschaften und soziale Zusammensetzung in der Region mitbedingten Voraussetzungen. Durch Abwanderungen / Zuwanderungen schichtet sich die Bevölkerung um, das ist auch die Chance zu einer Milieuerweiterung in der Gemeindegarbeit.

Übergemeindliche Unterstützung organisieren

Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE

Die Zusammenarbeit der Kirchengemeinde mit den Diensten und Werken des Kirchenkreises (z. B. KDA, Ev. Akademie) und mit kirchlichen und zivilgesellschaftlichen Initiativen kann intensiviert werden. Damit ist – für alle Seiten – auch ein Lernprozess verbunden, der eingeübt und reflektiert werden muss: die Präsenz von Kirche verändert dadurch ihren Charakter.

Zusammenarbeit der Kirchengemeinde mit den Kommunen / Regionen / Vereinen

Die innerkirchliche Vernetzung ergänzt sich durch außerkirchliche Kooperationen mit den öffentlichen und zivilgesellschaftlichen „Playern“ in den ländlichen Regionen. Beispiele gibt es für gute Erfahrungen mit Kommunen, Schulen, Vereinen, diakonischen Einrichtungen, Sozialstationen und Initiativen, pädagogischen und pflegerischen Einrichtungen, Kunst- und Kulturschaffenden. Kirche kann hier die Initiative übernehmen oder bei Unternehmungen mitmachen, Koordination und Moderation (und Räumlichkeiten) anbieten.

Kernthema der Gemeindeentwicklung ist die Öffnung für das soziale Umfeld der Gemeinde; die Kooperation mit anderen.

Es gilt herauszufinden: wo liegt unsere Kraft? Wo werden wir als Gemeinde gebraucht? Wofür engagieren wir uns als Kirche? Und was lassen wir auch bleiben – hierbei handelt es sich auch um einen spirituellen Klärungsprozess, nicht nur um dogmatische und kirchenpolitische Erwägungen.

Kirchengemeinde engagiert sich in politischen und ethischen Diskursen

Bischöfe / kirchliche Öffentlichkeit

Die ländlichen Regionen unterliegen intensiven Transformationsprozessen (siehe oben 1.5.), die bedrohlich sind und zumindest als ambivalent empfunden werden. Kirche kann sich „politisch engagieren“, parteiergreifend oder vermittelnd. Sie kann sich auch an transformierenden Neugestaltungen und sozialen Experimenten aktiv beteiligen.

Volkirche heißt: „Wir sind die Minderheit, die für alle da ist“

Das Zitat stammt aus dem Bericht von Landesbischof Ulrich auf der Synode der Nordkirche vom 27.2. bis 1.3.2014 in Travemünde. Er plädierte für eine „politische Kirche“.

Bei „Profilgemeinde“ ist nicht nur an charismatische, evangelikale u. ä. Gruppierungen (oder z. B.: www.vitalegemeinde.de [7 marks of a healthy church]) zu denken; volksskirchlich ist ebenso an situations- und kontextorientierte, auch auf politische Anliegen und gesellschaftliche Konflikte bezogene diakonische Gemeindegemeinschaften zu denken.

„Paradigmenwechsel“

(Nur) eine Verwandlung der Gemeinden kann die Situation vor Ort verändern: indem die Kirchengemeinde sich von einer versorgten Gemeinde-Kirche zu einer sorgenden Kirche-für-andere wandelt. (So Michael Herbst, Thomas Schlegel, Uta Pohl-Patalong u. a.)

Zu einer solchen verwandelten Gemeinde auf dem Land wird man dann auch (eher) den passenden motivierten Pastor finden – und: damit eine Gemeinde eine solche Verwandlung durchmachen kann, braucht es die passende, dafür motivierte und kompetente Pastorin.

Paradigmenwechsel: Kirche für die Gemeinde – Kirche für andere!

4.3. Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung *Kirchenkreise / Pröpste / OE-PE*

Rollenbilder in der Zusammenarbeit von Kirchengemeinderäten und Pastor/innen

klarer entwickeln

Aufgrund unklarer Rollenverständnisse und Ansprüche kommt es häufig zu Konflikten, in denen sich Pastor/innen in Einzelpfarrrstellen oft alleingelassen fühlen. Insofern Gemeindeentwicklung mit „Transformation“ verbunden ist, ist es umso wichtiger, Veränderungen zu reflektieren, Rollen neu auszuhandeln und Formen der Zusammenarbeit einzuüben.

Nötig ist eine theologische Diskussion über unterschiedliche Bilder von Gemeinde und von Gemeindeleitung.

Landgemeinden in der Vakanzzeit und bei neuen Ausschreibungen begleiten

Nötig ist: eine professionelle Gestaltung der Pastoren-Vakanz; Begleitung der Gemeinde bei Abschied, Neu-Klärung der Situation, Stellenausschreibung, Besetzung und Neubeginn: der Übergang in der Vakanzzeit kann von der Gemeinde zur Selbstklärung und Neuausrichtung genutzt werden.

Ausschreibungen in Situationen der Transformation suchen nicht „passende“ Kandidaten für gegebene Settings, sondern entwicklungsfähige Personen für noch unabsehbar veränderliche Verhältnisse. Stellenausschreibungen müssen offener gestaltet werden, mit dem Wunsch nach Veränderung. Man verlangt keine Anpassung, sondern signalisiert Offenheit der Gemeinde für neue Entwicklungen.

Projekt „Geistliche Gemeindeentwicklung“

Der frühere Nordelbische Gemeindedienst bot Projekte zur Geistlichen Gemeindeentwicklung an. Die Gemeinden konnten sich für eine Teilnahme bewerben und dann durch Gemeindeberater/innen und in gemeinsamen Fortbildungs- und Reflexionsrunden intensiv begleitet werden.

Abgrenzungsmöglichkeiten für Pastor/innen erarbeiten und durch Pröpst/innen unterstützen

Die Gefahr von (Selbst-)Überforderung ist gerade auch bei ehrgeizigen Projekten gegeben. Eine vernünftige Begleitung ist umso wichtiger, als bei der Stellen-Ausschreibung der Arbeitsumfang nicht definitiv zu klären ist.

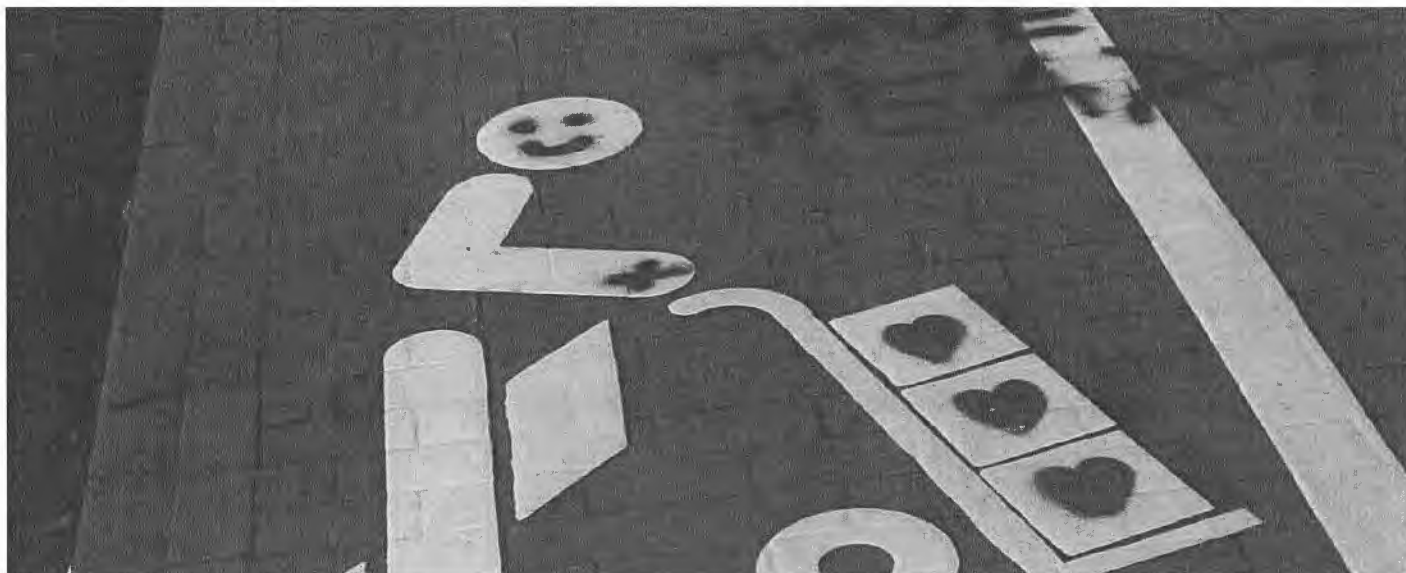
Die Arbeit an Beziehungen, Rollenverständnissen, Projektideen, auch an Rückschlägen und Enttäuschungen wird sicherlich durch längere Zeiträume zu unterstützen sein. Bei Fehlentwicklungen (in Bezug auf Sozialraum, Gemeindebild etc.) müssen Veränderungen herbeigeführt werden können.

Intensive Fortbildung und Begleitung der Pastor/innen in „Projekt“-Landpfarrstellen

Die (übergemeindlichen) Projekt-Pfarrstellen in HH-Ost sind u. a. deswegen so „attraktiv“, weil deren Inhaber/innen intensiv geschult, fortgebildet, begleitet werden: sowohl die fachliche Fortbildung für die Spezialaufgabe in der Projektpfarrstelle ist attraktiv und über den Tag hinaus in der Berufsbiografie wertvoll, als auch die gemeindeberaterische und supervisorische Begleitung der Stelleninhaber/innen in Einzel- oder Gruppensupervision und kollegialer Beratung, organisiert durch eine Arbeitsstelle Projektmanagement auf Kirchenkreis-Ebene.

Übertragen auf die ländlichen Pfarrämter hieße das: Die Landpfarrstellen würden als besonders zu begleitende und zu fördernde Pfarrämter behandelt – die Inhaber/innen würden besonders fortgebildet und begleitet – in Zusammenarbeit mit GBOE, OEPE, IB: Berater/innen, Supervisor/innen, Organisationsentwickler/innen.

Wer ein solches Projekt-Landpfarramt innegehabt hat, hat am Ende sehr viel gelernt und hat beste Bewerbungschancen bei jedweder Stellenausschreibung.



Teil II

Gemeindeentwicklung im ländlichen Raum

Die AG hat aus einzelnen Maßnahmen-Vorschlägen Projekt-Ideen zusammengestellt, die schon in Arbeit sind und besonders geeignet scheinen, eine langfristige Sicherung und Neugestaltung kirchlicher Arbeit in den ländlichen Gebieten zu befördern – und auch dadurch die ländlichen Pfarrämter attraktiv zu gestalten. Diese einzelnen Ideen sollen unter einem landeskirchlichen Projekt-„Dach“ zusammengesehen und koordiniert werden.

Landeskirchliches Projekt „Gemeindeentwicklung im ländlichem Raum“

Gemeinden in ländlichen Räumen in Ost und West werden eingeladen, sich mit verschiedenen inhaltlichen Anliegen an diesem Gesamtprojekt zu beteiligen. Ggfs. finden sich mehrere Gemeinden mit gleichen Vorhaben und Zielen gemeinsam zu einem der Modell-Projekte unter dem landeskirchlichen Projekt-Dach zusammen.

Die Hoffnung ist, dass Kombinationen von Pastor/innen und Gemeinden oder Regionen gefunden werden, die aufgrund einer gemeinsamen inhaltlichen Zielvorstellung die Gemeinde (Dorf, Region) je vor Ort offen und genau wahrnehmen und eine Entwicklung, Vertiefung oder Erneuerung der kirchlichen Arbeit versuchen.

Gemeinden und Pastor/innen werden im Projekt intensiv begleitet durch eine Projektbegleitung, durch Gemeindeberater/innen und Supervisor/innen. Auch wissenschaftlich-theologische Begleitung, übergemeindliche Unterstützung und begleitende Fortbildung können dazu gehören.

Folgende Aspekte der Gemeindeentwicklung werden jeweils berücksichtigt:

- Entwicklung der pastoralen und gemeindlichen Dienste
- Entwicklung eines theologischen Gemeindeprofils
- Reflexion der Gemeinde im gesellschaftlichen Umfeld
- Erprobung von neuen Strukturen und Formen
- Unterstützung durch Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung

Als mögliche inhaltliche Schwerpunkte von Gemeindeentwicklungs-Modellen nennen wir folgende Beispiele; Gemeinden und Kirchenkreise können weitere vorschlagen.

- **Team-Bildung:** In einer Region arbeiten mehrere Pastor/innen zusammen (oder: in eine Region werden mehrere Pastor/innen gleichzeitig entsandt), die gemeinsam entwickeln, was „vor Ort“ in den Gemeinden der Region als kirchliche Arbeit situations- und kontextbezogen möglich und nötig ist.
- **Fern-Wohnen:** Mehrere Pastor/innen wohnen mit ihren Familien an einem zentralen Ort, von dem aus sie in verschiedenen umliegenden ländlichen Gemeinden pastoral tätig sind (ohne dort in einem Pfarrhaus zu wohnen); sie können ein gemeinsames (regionales) Pfarrteam bilden und dennoch in den Gemeinden situativ je unterschiedlich arbeiten.
- **Das Modell von Poitiers:** Es entstehen in einer Region selbstverwaltete, selbstorganisierte Gemeinden, die jeweils keine (eigene, sei es anteilige) Pfarrstelle haben, sondern kirchlich von einer für alle gemeinsam verantwortlichen Pfarrperson theologisch begleitet werden; Gottesdienste, Seelsorge, Unterricht u. a. pastorale Tätigkeiten werden in den Gemeinden selbstständig (ehrenamtlich) organisiert; kirchenmusikalische und gemeindediakonische Tätigkeiten entsprechend.
- **Gemeinschaft der Dienste:** Die bisherige gemeinschaftliche Zusammenarbeit im Verkündigungsdienst wird unter Einbeziehung der Ehrenamtlichen- und Freiwilligen-Arbeit konsequent weiterentwickelt und auf die Gemeindegarbeit insgesamt bezogen. Dabei spielt auch die Kooperation mit den Diensten und Werken und der Diakonie im Kirchenkreis eine wichtige Rolle.

- **Gemeinwesen-Orientierung:** Dass Kirche ein wichtiger „Player“ im Dorf oder in der Region ist oder sein kann, ist in Richtung Gemeinwesenorientierung oder Kooperation und Vernetzung mit anderen (verbliebenen oder neuen) „Playern“ vor Ort neu zu entdecken: Vereine, Unternehmen, Behörden, Schulen. Kirche bringt sich mit ihren Strukturen und Ressourcen ein und beteiligt sich so daran, den Rückzug der Institutionen aus den ländlichen Gebieten zu kompensieren; sie profitiert dabei gleichzeitig von der gemeinsamen Nutzung von Ressourcen, die die anderen mit einbringen.
- **Gemeinde-Diakonie:** Gemeinde bezieht sich nicht nur auf sich selbst (und lässt sich kirchlich versorgen), sondern nimmt wahr, was Not tut, was die Menschen vor Ort brauchen, und richtet sich danach aus. In struktur-schwachen Regionen sind das häufig soziale und diakonische Aufgaben, die das Zusammenleben aller erleichtern können. So bringt die Gemeinde konkrete Hilfe aus evangelischer Motivation in die Allgemeinheit ein.
- **Ökokirchdorf:** eine Gemeinde orientiert sich praktisch und theologisch konsequent an Ideen des Klimaschutzes, des Landschafts- und Naturschutzes und betreibt – mithilfe des gemeinde-eigenen Kirchenlandes – z. B. alternative Energiegewinnung oder ökologischen Landbau. Das kann eine entsprechende landwirtschaftliche Verpachtung des Kirchenlandes bedeuten oder der gemeindliche Eigenbetrieb ökologischer Landwirtschaft sein, die Verpachtung von Gartenflächen an gärtnernde Städter oder die unternehmerische Energieerzeugung durch Windkraft oder Solaranlagen – immer zusammengedacht mit entsprechenden Aktivitäten im Bereich der Bildung, der Kommunalpolitik, der Bereitstellung von praktischen ehrenamtlichen Engagement-Möglichkeiten.
- **Begleitung des Weniger-Werdens:** In einigen Regionen könnte das Projekt darin bestehen, dass die absehbaren Verluste und Abschiede begleitet werden: Menschen ziehen weg, Institutionen werden aufgegeben, die Kirchengemeinde schließt ihren Kindergarten, bald wird sie keine eigenständige Einheit mehr sein, kirchliche Gebäude werden verkauft, die Dorfkirche von einem Verein übernommen. Eine Trauer-Begleitung ist wichtig nicht nur für die Gemeindeglieder, sondern für die ganze örtliche Bevölkerung – und auch für die Kirche als Institution insgesamt: denn was hier an einem der geringsten ihrer Glieder geschieht, das geschieht ihr insgesamt.
- **Gemeindekuratoren:** Gemeinden, die in Zusammenarbeit mit dem Gemeindedienst die Einsetzung von Gemeindekuratoren ausprobieren wollen, können auch gemeinsam ein „Projekt“ im genannten Sinne sein.

Projektorganisation/Projektleitung und Finanzierung

Die landeskirchliche Koordination und theologische Begleitung wird vom Gemeindedienst der Nordkirche (Friedrich Wagner) übernommen. Das heißt: der Gemeindedienst konstruiert das gemeinsame landeskirchliche „Projekt-Dach“, unter dem die einzelnen Projekte (wie eben beispielhaft skizziert) koordiniert, miteinander bekannt gemacht, zum Austausch untereinander eingeladen werden und so sich als Teile einer gemeinsamen Entwicklung in der Nordkirche begreifen können.

Die Idee dabei ist, dass für die fachliche und organisatorische Begleitung der einzelnen Entwicklungs-Modelle landeskirchliche Einrichtungen (wie z. B. der KDA, das Gottesdienst-Institut, die Evangelische Akademie, das Greifswalder Institut, der Gemeindedienst) und/oder Mitarbeitende in den kirchenkreislichen Diensten und Werken gewonnen werden; allein die Gesamtkoordination liegt in Händen des Gemeindedienstes / Hauptbereich 3.

Die Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationentwicklung (GfGO), die AG Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung für die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern und die Institutionsberatung stehen für weitere Unterstützung und Projekt-Beratung zur Verfügung.

In den Kirchenkreisen könnten speziell für die ländlichen Regionen bzw. für die Begleitung der Projektgemeinden OE-PE-Stellen eingerichtet werden, die (als PE-Stellen oder Dienstaufträge für ältere Pastoren) degressiv aus PAZ-Mitteln kofinanziert werden können.

Für die Projektbegleitung darüber hinaus, für die Organisation von Zusammenkünften, Beratungen, Auswertungsveranstaltungen und Dokumentationen sind in den kirchenkreislichen Haushalten Mittel vorhanden, die durch landeskirchliche Mittel für Projektförderung und Strukturentwicklung ggfs. ergänzt werden können.

PROJEKT-DACH

Gemeindedienst / Hauptbereich 3 / Friedrich Wagner

Projektkoordination – Erfahrungsaustausch – Projektberatung – Dokumentation – Öffentlichkeitsarbeit

Mögliche einzelne Gemeindeentwicklungsprojekte unter dem gemeinsamen Projekt-Dach:

<p>TEAM-BILDUNG</p> <p>In einer Region arbeiten mehrere PastorInnen zusammen, die gemeinsam entwickeln, was „vor Ort“ in den Gemeinden als kirchliche Arbeit situations- und kontextbezogen möglich und nötig ist.</p>	<p>FERN-WOHNEN</p> <p>Mehrere Pastor/innen wohnen mit ihren Familien an zentralem Ort; von dort aus sind sie in den umliegenden ländlichen Gemeinden pastoral tätig. Zusammenarbeit in einem pastoralen Kollegium.</p>	<p>MODELL VON POITIERS</p> <p>In einer Region entstehen selbstverwaltete, selbstorganisierte Gemeinden, die jeweils keine (eigene) Pfarrstelle haben, sondern kirchlich von einer für alle gemeinsam verantwortlichen Pfarrperson theologisch begleitet werden.</p>	<p>GEMEINSCHAFT DER DIENSTE</p> <p>Die bisherige Zusammenarbeit im Verkündigungsdienst wird unter Einbeziehung der Ehrenamtlichen- und Freiwilligen-Arbeit weiterentwickelt. Dabei auch Kooperation mit den Diensten und Werken und der Diakonie im Kirchenkreis.</p>	<p>GEMEINWESEN-ORIENTIERUNG</p> <p>Kirche als wichtiger „Player“ im Dorf / in der Region mit Gemeinwesenorientierung / Kooperation / Vernetzung mit anderen (verbliebenen oder neuen) „Playern“ vor Ort (Vereine, Kommunen, Unternehmen).</p>	<p>GEMEINDE-DIAKONIE</p> <p>Gemeinde bezieht sich nicht nur auf sich selbst (und lässt sich kirchlich versorgen), sondern nimmt wahr, was Not tut, was Menschen vor Ort brauchen, und richtet sich danach aus.</p>	<p>ÖKOKIRCHDORF</p> <p>Gemeinden orientieren sich praktisch / theologisch an Ideen von Klimaschutz, Landschafts- und Naturschutz und nutzen das Gemeinde-Kirchenland entsprechend für Energie- und Landwirtschaft.</p>	<p>BEGLEITUNG DES WENIGER-WERDENS</p> <p>In einigen Regionen werden die absehbaren Verluste und Abschiede begleitet: Menschen ziehen weg, Gemeinde wird keine eigenständige Einheit mehr sein ...</p>	<p>GEMEINDE-KURATOREN</p> <p>Gemeinden, die die Ausbildung und Einsetzung von Gemeindeguratoren ausprobieren wollen, finden sich als Projekt zusammen.</p>
---	---	--	--	--	---	---	--	---

Mögliche Kooperationspartner für die gemeinsamen GE-Projekte (kirchliche und kirchennahe Einrichtungen):

<p>z. B. GfGO/AG GBOE (Gemeindeberatung)</p>	<p>z. B. OE-PE in den Kirchenkreisen</p>	<p>z. B. Bischof Dr. von Maltzahn</p>	<p>z. B. Regionalzentrum ELKM</p>	<p>z. B. Ev. Akademie Rostock / HB 2</p>	<p>z. B. IEEG Greifswald</p>	<p>z. B. KDA / HB 2</p>	<p>z. B. PPI (Supervision)</p>	<p>z. B. Gemeindedienst ELKM</p>
---	---	--	--	---	---	------------------------------------	---	---

Herausgeber
Institutionsberatung
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

Gestaltung © Susanne Pertiet, Farbe Design, Schleswig
Fotos © Olaf Gnade
Grafik © Susanne Pertiet

Kiel, Januar 2015





Evangelisch-Lutherische Kirche in
Norddeutschland

Vertretung der Pastorinnen und Pastoren

Anlage G 1 + G 2

Theodor-Kliefoth-Str. 9
19243 Wittenburg OT Körchow

Tel +49 38852 23 936 (Körchow)

Axel.Pruefer@pv.nordkirche.de
www.kirche-mv.de

17.08.2023

Dezernat Personal im Verkündigungsdienst

Pastor Wolfgang Boten

Dänische Str. 21-35

24103 Kiel

Stellungnahme zur Vorlage für die Landessynode zur „Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes“ Vorlage: Entwurf vom 30.06.2023
2102-02-P Bot

Sehr geehrter, lieber Herr Pastor Boten,

vielen Dank für die Gelegenheit, zum Entwurf der Vorlage „Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes“ für die Kirchenleitung und die Landessynode Stellung zu nehmen.

Um die Vorlage richtig einzuordnen, ist es notwendig

- das Ziel des Gesetzes bei in Kraft treten,
- die Umsetzungen und Auswirkungen bis heute
- die Stimmungen in den Kirchenkreisen und Hauptbereichen und
- den Evaluationsprozess
zu betrachten.

Gliederung:

1. Ausgangspunkt zum Personalplanungsförderungsgesetz

- a) Die *quantitative Personalentwicklung*
- b) Die ‚flächendeckende‘ Pfarrstellenversorgung.
- c) Gesetze im Widerstreit miteinander
- d) Abkehr von den ursprünglichen Ausgangszahlen 12/2015
- e) Zwei Instrumente zur Verhinderung von Fehlentwicklungen
 - a. Der Korridor
 - b. Die Evaluation

2. Durchführung der Evaluation

- a) *Abweichende Vorschriften für die Jahre 2022 und 2023*
- b) *Umsetzung der Evaluation*

3. Fazit

4. Empfehlungen der Pastor*innenvertretung und SBV

Ausführung:

1. Ausgangspunkt zum Personalplanungsförderungsgesetz

- a) Die **quantitative Personalentwicklung** im Bereich der Pastor*innen war derart besorgniserregend, dass im Herbst 2015 die mittlere Ebene der Nordkirche um eine gesetzliche Regelung bat, die Verteilgerechtigkeit des pastoralen Personals auf dem Gebiet der Nordkirche sicherzustellen. Es wurde prognostiziert, dass der Personalbestand von ca. 1.700 Pastor*innen im Jahr 2019 auf ca. 1.100 im Jahr 2030 abgeschmolzen sei.

Mittlerweile zeigt die Vorlage des Landeskirchenamtes vom 30.06.2023, dass das Personalniveau sogar auf ca. 959 Pastor*innen im Jahr 2030 abschnitt. Das ist ein Minus von über 43% zu der Ausgangsposition. Geplant war ein Rückgang im Zeitraum von 2015-2030 um 30%. Die Vorlage des LKA geht sogar in ihrer Prognose bis 2036 auf ein weiteres Absinken des Personalbestandes auf ca. 634 VbE aus. Das sind über 62%.

Schon allein diese Zahlen zeigen, dass Nachwuchsförderung und Nachqualifizierungskurse keineswegs zu dem erwünschten Erfolg einer zumindest milden Absenkung des Personalbestandes geführt haben.

Die Gründe hierfür liegen aus Sicht der PV und SBV auch in einer Vergangenheit begründet, in der das LKA vor allem das Signal gesendet hat:

Wir wollen keinen pastoralen Nachwuchs.

Hierzu zählen

- die Durchführung von undurchsichtigen Assessmentcentern;
- die Ansicht pastores seien zu teuer;
- das Festhalten an Dienstwohnungen bei gleichzeitiger fehlender Unterstützung gegenüber KG'en und Finanzamt;
- das Nachgeben gegenüber KK, die Probepredigten verstärkt in Mangelgebiete und/oder schwierige KG zu entsenden (S. 11 der Vorlage zeigt dies noch einmal eindrücklich). Das Prinzip ‚Lehrjahre

sind keine Herrenjahre' kann nicht als Nachwuchswerbung angesehen werden.

Und auch heute noch werden Signale gesendet, die den Nachwuchs eher abschrecken. Dazu zählen neben der Arbeitsverdichtung, die sich schon durch den Abbau von Pfarrstellen einstellt, auch die Versuche originär pfarramtliche Aufgaben (öffentliche Verkündigung in Wort und Sakrament, Seelsorge, Lehre) wie sie Artikel 16 der Verfassung beschreibt, auf dafür nicht in dem Maß ausreichend ausgebildete Dienste dauerhaft und ohne Unterschied zu übertragen.

Hierzu zählen wir aber auch die Versuche die noch vorhandenen Gemeindepfarrstellen durch neue Regularien (Stichwort: Zeitliche Befristung von Gemeindepfarrstellen; Abschaffung der Parochie; verstärkte Hierarchisierung der mittleren Ebene) unattraktiv zu gestalten.

- b) Ein weiteres Ziel des Personalplanungsförderungsgesetzes neben dem Versuch die quantitative Personalentwicklung in den Griff zu bekommen, war die durch Artikel 18 Satz 1 verfassungsgemäß vorgesehene **„flächendeckende“ Pfarrstellenversorgung**. Dieses Ziel teilen Pastor*innenvertretung (PV) und Schwerbehindertenvertretung (SBV) ausdrücklich, schon um nicht verfassungswidrig innerhalb der Nordkirche zu handeln und Verwerfungen innerhalb der verschiedenen Regionen und Kirchenkreise zu befördern.

Bei dieser Zielvorgabe gesteht das LKA ein, „dass es einzelne Regionen der Landeskirche mit Blick auf die Ausstattung mit Pfarrpersonen „weiße Flecken“ oder „weiße Regionen“ mit einer sehr hohen Anzahl an vakanten Pfarrstellen, die nicht besetzt werden können, gibt.“ (S. 13 Vorlage)

PV und SBV sehen das genauso.

Allerdings kann es nicht darum gehen, die verfassungsrechtlich geforderte ‚flächendeckende Versorgung‘ neu dahingehend zu interpretieren, dass jede Absenkung an Pfarrstellen die flächendeckende Versorgung auf geringerem Niveau absichert. Beispielhaft sei an den Sprengel Mecklenburg und Pommern erinnert. Schon bei Einführung des Personalplanungsförderungsgesetzes war eine ‚flächendeckende Versorgung‘ mehr als in den anderen Sprengeln gefährdet. Das lag neben geschichtlichen Gründen an mehreren in Wellen wiederkehrenden früheren Pfarrstellenkürzungen. Eine gleichmäßige Absenkung der Pfarrstellen in allen Kirchenkreisen führt gerade bei den Kirchenkreisen zu Problemen, bei denen schon am Anfang die IST-Zahl am Limit des Verantwortbaren stand.

Die „weißen Regionen“ sind Flächen von erheblichem Ausmaß. Die Kolleg*innen arbeiten mit hohem Verantwortungsbewusstsein meist über ihre Grenzen und gefährden damit ihre Gesundheit. Gleichzeitig sind diese Regionen gerade aus dem Grund fehlender Pfarrversorgung auch unattraktiv für den Nachwuchs. PV und SBV empfehlen dringend, solche Regionen von den Vorgaben des Personalplanungsförderungsgesetzes zu befreien.

- c) Schon bei Inkrafttreten des PersPFG war allen bewusst, dass dadurch das **Pfarrstellenbesetzungsgesetz** z.T. ausgehebelt wird, da Ausschreibungen und Besetzungen verhindert werden und die Bewegungsfreiheit von Pastor*innen unangemessen eingeschränkt wird (vgl. Entwurfsvorlage S.3).

Auch durch diesen erwartbaren Effekt wurden die Rechte der Pastor*innen eingeschränkt und die Lasten von ihnen getragen. Als Rechtfertigung wird in der Entwurfsvorlage u.a. angegeben, dass das Pfarrdienstrecht die Versetzungsmöglichkeiten stark einschränkt. Pastor*innenvertretung und SBV und Schwerbehindertenvertretung geben zu bedenken, dass einzelne Kirchenkreise durch die rechtliche Möglichkeit von Abordnungen (PfdG.EKD § 77) und einem entsprechenden Aufbau an Druck Versetzungen durchgesetzt haben. Und mit entsprechendem Druck wurden manches Mal auch neben dem Pfarrdienstrecht Versetzungen ‚erleichtert‘.

- d) Bei Einführung des Personalplanungsförderungsgesetzes hat man **als Basis die zurückliegenden Ausgangszahlen aus dem Dezember 2015** zugrunde gelegt. Damit sollte vermutlich auch ein kreativer Umgang mit den Personalzahlen in den einzelnen Kirchenkreisen verhindert werden. Später zeigte sich, dass die Kirchenkreise ganz im Gegenteil das Gesetz gern für die eigene Argumentationshilfe herangezogen haben, um Strukturmaßnahmen im eigenen Verantwortungsbereich leichter rechtfertigen zu können. Die Evaluation zeigt auf, dass auch dies ein Grund ist, weshalb eine Außerkraftsetzung des Gesetzes abgelehnt wird (vgl. Entwurfsvorlage S. 10). Die PV hält eine solche Argumentation, die nicht mehr die ursprüngliche Problemanzeige in den Blick nimmt, für nicht sachgerecht.
- e) Gleichzeitig mit Einführung des Personalplanungsförderungsgesetzes wurden zwei Instrumente eingeführt, die mögliche Fehlentwicklungen auffangen sollten.
- a. Dazu zählte zum einen der Korridor, innerhalb dessen die Stellenreduzierung vorgenommen werden kann. Es handelt sich um einen **-5% bis +5% Korridor** um die tatsächlichen Festsetzungszahlen herum. Wer den Korridor nach oben hin überschreitet, wird mit einem Besetzungsstopp sanktioniert. Allerdings zeigt die Auswertung der IST-Zahlen, dass sich bis auf den Kirchenkreis Nordfriesland alle anderen Kirchenkreise am unteren Rahmen orientieren. Besonders negativ fallen die Kirchenkreise Hamburg-Ost, Altholstein, Rendsburg-Eckernförde und die Hauptbereiche auf, die sogar die Mindest-VBE erheblich unterschreiten. Hier zeigt sich ein Fehler des Gesetzes, dass diese Unterschreitung nicht in gleicher Weise sanktioniert wird, wie es mit der Überschreitung (vgl. §5 PersPFG) geschieht.
 - b. Zum anderen zählt dazu die gesetzlich festgeschriebene Durchführung einer **Evaluation** im Jahr 2023. Bei Einführung des Gesetzes wollte die Landessynode warnende Stimmen nicht einfach übergehen und hat daher einen zeitlich genau bestimmten Evaluationsprozess ins Gesetz geschrieben (PersPFG §6). Dabei wurde stillschweigend vorausgesetzt, dass sich eine sachgerechte Umsetzung der Evaluation an den Diskussionspunkten an der Einführung des Gesetzes orientiert. Ziel müsste es sein, zu prüfen, ob das Gesetz auf dem Weg ist, die damals vorliegenden Probleme (quantitative Personalentwicklung / flächendeckende Pfarrstellenversorgung) in den Griff zu bekommen. Gleichzeitig wäre zu überprüfen, ob die schon damals abzusehenden Probleme (z.B. das sich Gesetze gegenseitig behindern (vgl. 1c)) ein ernstzunehmendes Problem darstellen, so dass das Gesetz

nachzujustieren wäre. Weiter zu prüfen wäre, ob die eingesetzten Instrumente (Jährliche Zielfestsetzungen / Korridor / Sanktionsmöglichkeiten / Evaluation) greifen und ob die anvisierte Pfarrstellenreduzierung von max. 30% bis 2030 mit dem Gesetz auch im Jahr 2023 noch realistisch ist.

Pastor*innenvertretung und Schwerbehindertenvertretung werden unter Punkt 2.b) aufzeigen, dass eine solche Evaluation, die den Namen zu Recht verdient, nicht durchgeführt wurde.

2. Durchführung der Evaluation

a) *Abweichende Vorschriften für die Jahre 2022 und 2023*

Noch bevor die Evaluation 2023 nach dem Gesetz durchzuführen war, mussten Anpassungen vorgenommen werden, da die Anwendung des Personalplanungsförderungsgesetzes durch die Kirchenkreise zu erheblichen Problemen führte, die in besonderer Weise den theologischen Nachwuchs betrafen. Da die Probeprediger unter die Anwendung des Gesetzes fielen, wurden dem Dezernat P zu wenig geeignete Probepredigerstellen mitgeteilt. Es war irritierend, dass dies zu einem Zeitpunkt geschah, als eigentlich ca. 120 Pfarrstellen zu besetzen gewesen wären. Die gesetzlich vorgeschriebene Besetzungssperre hätte nicht gegriffen. Schon in der Stellungnahme der Pastor*innenvertretung und SBV zur ‚Zweiten Gesetzesvertretenden Rechtsverordnung‘ vom 10.04.2022 wurde festgestellt, dass die Kirchenkreise Pfarrstellen „im vorausgehenden Gehorsam“ nicht wiederbesetzt haben. Die damals von uns ausgeführten Konsequenzen haben sich leider bewahrheitet. Die noch vorhandenen Pastor*innen, aber auch die Kirchengemeinden sind gezwungen, die zusätzlichen Belastungen aufzufangen. Schon damals haben wir festgestellt, dass dies bei der verbleibenden Pfarrerschaft jeder Gesundheitsprävention entgegensteht.

Unabhängig von den Problemen, die schon zum damaligen Zeitpunkt bekannt waren, haben die Pastor*innenvertretung und die SBV dem §3a PersPFG zugestimmt und ihn begrüßt, weil er das Ziel hatte, die negativen Folgen des Gesetzes abzumildern. Dennoch hat die Pastor*innenvertretung und SBV auch darauf aufmerksam gemacht, dass die nun durch Rechtsverordnung möglich werdenden Probepredigerstellen, die an einen Kirchenkreis oder die Landeskirche angebunden werden zu neuen Herausforderungen führen. Pars pro toto sei hier auf eine weitergeführte Hierarchisierung innerhalb unserer Nordkirche zugunsten der Kirchenkreise hingewiesen, da Pastor*innen im Probepredigeramt nun Dienstaufträge erhalten. Leider bleibt die Frage, was nach Ablauf des Probepredigeramtes mit den provisorischen Stellen und ihren Inhaber*innen geschieht, weiterhin ungeklärt.

b) *Umsetzung der Evaluation*

Die Pastor*innenvertretung wurde am Evaluationsprozess beteiligt. Ebenso beteiligt waren die verschiedenen Personalplanungseinheiten, also die Hauptbereiche und die Kirchenkreise. Nicht beteiligt waren die

Kirchengemeinden. Die Pastor*innenvertretung und SBV hatten auf die formale Durchführung keinen Einfluss. Auch auf die inhaltliche Gestaltung konnten sie nur reagieren.

Die formale Gestaltung wurde wie folgt vorgenommen:

- Es wurde ein Fragebogen seitens des Landeskirchenamtes entwickelt, der den Personalplanungseinheiten vorgelegt wurde. Er liegt mit Sammlung der Antworten der Entwurfsvorlage bei.
- Es fanden zwei Zoomsitzungen (02.05.2023 und 20.06.2023) als Evaluationsprozess statt.
- Schon für das zweite und letzte Treffen am 20.06.2023 wurden vom Landeskirchenamt als weitere Gesprächsgrundlage V.) die Empfehlungen für Kirchenleitung und Landessynode eingebracht sowie die der Vorlage beigefügten Anlagen: I.) Statistik über die Ausschreibungen / II.) PEP-Statistik Nordkirche 2023 / III.) Aufstellung Stellenbesetzung gem. PersPFG mit Datum vom 01.05.2023 und IV.) eine aus dem Jahr 2015 stammende Broschüre ‚Das ländliche Pfarramt gestalten‘.

Die inhaltliche Struktur der Evaluation orientierte sich wenig daran, ob dem Gesetzgeber gelungen ist, was er mit dem Gesetz erreichen wollte. Eine sachgerechte Evaluation wie sie in Punkt 1b beschrieben wird, fand auch auf zweimalige Bitten der Pastor*innenvertretung nicht statt.

Stattdessen wurden in der ersten Zoomsitzung der Fragebogen und die eingegangenen Einschätzungen diskutiert. Dabei wurde mehrheitlich vorgetragen, dass ein aktuelles Berufs- oder Kirchenbild fehle und dies auch nicht durch das Personalplanungsförderungsgesetz zu leisten sei. Dies ist bei einer Evaluation ein sachfremdes Argument. Denn es ging bei der Evaluation nicht darum, was noch alles wünschenswert wäre, sondern ob der Gesetzesrahmen die damals abzusehenden Probleme abmildert. Gleichzeitig wurde vorgetragen, dass das Personalplanungsförderungsgesetz mit dem Finanzgesetz im Widerstreit läge und deshalb das Personalplanungsförderungsgesetz dem Finanzgesetz unterzuordnen sei. Auch dieses Argument ist innerhalb der Evaluation unangemessen. Eine solche Einbringung sollte vielmehr verdecken, dass die Anwendung des Personalplanungsförderungsgesetzes schon in 2023 durch die Kirchenkreise vollkommen überdehnt wurde und die vorgesehenen Kennzahlen nicht der Realität entsprechen. Gleichzeitig wurde suggeriert, dass die angespannte Finanzsituation der Landeskirche vornehmlich durch den Personalbestand der Pfarrerschaft entstanden sei. Mit solch im Raum stehenden teilweise unausgesprochenen Behauptungen wird leider in den vor uns liegenden Diskussionen emotionaler Druck ausgeübt, um das Gesetz ungeschmälert zu belassen. **Wir können Kirchenleitung und Landessynode nur bitten, hier genau hinzusehen.** Die Rückfrage der Pastor*innenvertretung und SBV an dieser Stelle, ob es Zahlen gäbe, die belegen, dass der prozentuale Anteil der Besoldung der Pfarrerschaft am landeskirchlichen Haushalt in den letzten 10 Jahren gestiegen sei, wurde nicht beantwortet. Dies wird bei der immer noch guten Haushaltslage der

Landeskirche und dem deutlich zurückgegangenen Personalbestand auch schwerlich möglich sein.

Die Diskussion bei der ersten Zoomsitzung am 02.05.2023 forcierte sich dann auf die Antworten des Fragebogens zu den Stärken und Schwächen des Gesetzes. Dabei wurde von den Kirchenkreisen Antworten gegeben, die aus Sicht der Pastor*innenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bedenklich sind.

Denn die Stärken werden dort betont, wo das Gesetz erheblich in den Verantwortungsbereich der Kirchengemeinden eingreift. Es wurde hervorgehoben, dass das Gesetz ein Mittel sei gegenüber den Kirchengemeinden den Stellenabbau voranzutreiben und zu rechtfertigen. Das Gesetz stelle sich den Beharrungskräften innerhalb der Kirchenkreise entgegen. Die Verantwortlichen können sich damit gut auf ein Gesetz außerhalb ihrer Verantwortung berufen, ohne selber Farbe bekennen zu müssen.

Bei den Antworten des Fragebogens zu den Schwächen des Gesetzes fällt auf, dass hier zwei Tendenzen sichtbar werden.

Zum einen wird gesehen, dass das Gesetz Pfarrstellenwechsel erschwert hat. Außerdem trat eine Abwanderung von theologischem Nachwuchs in andere Landeskirchen ein. Es wird auch gesehen, dass das Gesetz kein ‚Leerlaufen‘ von Stellen verhindert. Manche Regionen können trotz mehrfacher Ausschreibung und selbst bei Ausdehnung der Ausschreibung über die Grenzen der Landeskirche hinweg, keine Stellen besetzen.

Zum anderen werden bei den Schwächen Punkte benannt, die man gerne zusätzlich landeskirchlich durchsetzen möchte. Hierunter fallen die Vorstellungen, Gemeindepfarrstellen schon bei der Bewerbung zeitlich zu befristen (ungeachtet des 10-Jahres-TÜVs) oder die Parochie abzuschaffen. Auch hier sei angemerkt, dass dies nicht die Aufgabe der Evaluation war und solche Vorstellungen durchgängig zu einer sich selbst hierarchisierenden Kirche führen. Pastor*innenvertretung und SBV weisen nachdrücklich darauf hin, dass damit ein besonderes lutherisches Profil des Amtsverständnisses („...das in einer lutherischen Kirchenverfassung konstitutive Aneinander-gewiesenSein von Pfarramt und Gemeinde“ vgl. Stellungnahme PV vom Oktober 2020) aufgegeben wird.

Bei der zweiten Zoomsitzung am 20.06.2023 wurden neben der Entwurfsvorlage für Kirchenleitung und Landeskirche die aufgezählten Anlagen beigefügt. Die Pastor*innenvertretung und die SBV werden innerhalb dieser Stellungnahme nur kurz darauf eingehen:

I. Statistik über die Ausschreibungen

Die in der Anlage beigefügte Statistik über die Ausschreibungen in den Jahren 2017-2023 soll aufzeigen, ob das Personalplanungsförderungsgesetz die Ausschreibungsquote verändert hat. Leider ist die Tabelle nicht aussagekräftig. Zum kleineren Teil liegt das daran,

dass die monatlichen Durchschnittszahlen für die Jahre 2018 und 2019 falsch berechnet wurden. Für 2018 müsste es im Durchschnitt 9 sein und für 2019 müssten es 10 Ausschreibungen sein. Diese falschen Berechnungen führen in der optischen Darstellung zu falschen Diagrammen.

Wesentlicher aber ist, dass eine Vergleichbarkeit der erfolgten Ausschreibungen nur relevant wäre, wenn man die Zahlen weit vor Inkrafttreten des Gesetzes mit einbezieht. Dann könnte man sagen, so war es bevor ein solches Gesetz zur Debatte stand, und jetzt sind die Ausschreibungen dennoch gleichgeblieben oder eben nicht. Tatsächlich sind die Ausschreibungen durch das Personalplanungsförderungsgesetz zurückgegangen. Die beklagten fehlenden freiwilligen Stellenwechsel sind ein Zeichen für die Verunsicherung der Pastor*innen.

II. PEP-Statistik Nordkirche 2023

Die PEP-Statistik zeigt die **quantitative Personalentwicklung** im Bereich der Pastor*innen auf. Sie ist in der Tat für eine Evaluation sehr aufschlussreich. 2015 wurde prognostiziert, dass der Personalbestand von ca. 1.700 Pastor*innen im Jahr 2019 auf ca. 1.100 im Jahr 2030 abgeschmolzen sei. Die Vorlage des Landeskirchenamtes vom 30.06.2023 zeigt auf, dass das Personalniveau sogar auf ca. 959 Pastor*innen im Jahr 2030 abschmilzt. Das ist ein Minus von über 43% zu der Ausgangsposition. Geplant war ein Rückgang im Zeitraum von 2015-2030 um 30%. Die Vorlage des LKA geht sogar in seiner Prognose bis 2036 auf ein weiteres Absinken des Personalbestandes auf ca. 634 VbE aus. Das sind vom Ausgangspunkt aus gesehen sogar **über 62%**.

III. Aufstellung Stellenbesetzung gem. PersPFG

Diese Statistik zeigt die Verteilgerechtigkeit des pastoralen Personals auf dem Gebiet der Nordkirche auf. Auch diese Aufstellung ist für eine Evaluation maßgeblich. Durch die Spalten 'IST-VBE' und 'VBE Max' werden die tatsächlichen Personalzahlen (in Vollbeschäftigungseinheiten (VBE)) angezeigt und die durch das Personalplanungsförderungsgesetz möglichen Zahlen. Leider fehlt die Spalte 'Mindest-VBE', dann wäre der gesetzlich mögliche Korridor sichtbar. Aber auch so zeigt sich, dass sich alle Kirchenkreise mit Ausnahmen von Nordfriesland am Rand des unteren Korridors bewegen. Die meisten Kirchenkreise, auch die Hauptbereiche, erreichen nicht mal die gesetzlich geforderten Mindestzahlen. Damit zeigt die Aufstellung, dass eine Verteilgerechtigkeit wie sie das Gesetz erreichen wollte,

nicht erfolgt ist. Manch größere Regionen sind oder werden in Kürze ‚weiße Flecken‘. Die Arbeitsbelastung der Pastor*innen ist schon jetzt vollkommen entgrenzt. Und mittelbar, auch gut ablesbar, zeigt sich, dass die Verfassung der Nordkirche, die von einer ‚flächendeckenden Versorgung‘ spricht, nicht eingehalten wird.

IV. Die Broschüre ‚Das ländliche Pfarramt gestalten‘ aus dem Jahr 2015

Die Broschüre aus dem Jahr 2015 versucht verschiedene Modelle des zukünftigen pastoralen Dienstes aufzuzeigen. Die sehr unterschiedlichen und zahlreichen Aspekte darin können in diesem Rahmen nicht analysiert werden. Sie tragen aber auch für die hier zu behandelnde Evaluation wenig aus. Sie betreffen die Diskussion zu einem Berufs- und Kirchenbild der Zukunft. Das aber, da sind sich Pastor*innenvertretung und SBV mit dem Landeskirchenamt einig, ist eine Überfrachtung des zu evaluierenden Gesetzes.

V. Die Empfehlungen für Kirchenleitung und Landessynode

Den vorgeschlagenen Empfehlungen an die **Kirchenleitung** wird nicht zugestimmt. Das Gesetz hat dazu geführt, dass eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung zumindest im Sprengel Mecklenburg und Pommern nicht mehr besteht. Damit wird der Artikel 18 der Verfassung der Nordkirche nachhaltig gebrochen.

Weiter weist die Evaluation auf, dass die Personalplanungseinheiten das Gesetz als Instrument nutzen, um die Hierarchisierung der Landeskirche voranzutreiben und Behauptungen, das Gesetz sei aus finanziellen Aspekten unaufgebbar, nicht nachgewiesen werden konnten.

Den vorgeschlagenen Empfehlungen an die **Landessynode** wird ebenfalls nicht zugestimmt. Ein Beschluss zu einer mittelfristigen Prognose über die Finanzierbarkeit der Besoldung und Altersversorgung von Pastor*innen ist sicher sinnvoll. Doch der Zeitraum bis 2060 muss auf Annahmen zurückgreifen, die zum gegenwärtigen Zeitraum keiner übersehen kann. Daher empfehlen PV und SBV eine festgeschriebene Überprüfung der Prognose mindestens alle 5 Jahre und ihre regelmäßige Anpassung.

Um die Bearbeitung von Zukunftsthemen zu bitten, ist anders als in der Vorlage dargestellt nicht die Aufgabe der

Evaluation gewesen. Allerdings ist es unabhängig vom Personalplanungsförderungsgesetz sinnvoll, die Zukunft der Kirche in den Blick zu nehmen. Hier wäre neben der Theologischen Kammer und dem Landeskirchenamt auch die Pastor*innenvertretung, die SBV und die MAV mit in die Verantwortung zu nehmen, da dies nicht nur die Interessen der Pfarrerschaft betrifft. Gleichzeitig gehört es zu der besonderen Qualifikation von Pastor*innen, Kirche für die Gegenwart und Zukunft vorzubereiten.

3. Fazit

Nach der Analyse des bisherigen Evaluationsprozesses in dieser Stellungnahme lässt sich aus Sicht der Pastor*innenvertretung und SBV folgendes zusammenfassend sagen:

- Die quantitative Personalentwicklung zeigt auf, dass das Personal der Pastor*innen von etwa 1.700 im Jahr 2019 auf 959 im Jahr 2030 abschmilzt. Das ist ein Minus von über 43%. Es ist daher strukturell angelegt, dass die pastoralen Aufgaben in einem deutlich geringeren Umfang leistbar sind. Die PV und die SBV fragen an, wie die Fürsorgepflicht gegenüber den im Amt befindlichen Pastor*innen wahrgenommen werden soll, damit diese in der Diskussion um eine Priorisierung der Aufgaben mit den KGR Unterstützung erfahren.
- Die von der Verfassung der Nordkirche festgeschriebene ‚flächendeckende Pfarrstellenversorgung‘ (Artikel 18 Verfassung) ist nicht mehr in allen Regionen der Nordkirche gewährleistet.
- Das Personalplanungsförderungsgesetz hebt Teile des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes dauerhaft aus.
- Das Personalplanungsförderungsgesetz erweist sich zunehmend als Instrument der Kirchenkreise, die Diskussionen um eigene inhaltliche Profilierungen mit dem Verweis auf das Gesetz auszusetzen.
- Die im Gesetz aufgenommenen Instrumente (Korridor der Festsetzungszahlen / Evaluation), um Fehlentwicklungen vorzubeugen, haben sich als stumpfe Werkzeuge erwiesen.
- Die ursprüngliche Absicht des Personalplanungsförderungsgesetzes, einen vertretbaren Abbau der Pfarrstellen auch angesichts der zu erwartenden Ruheständler zu initiieren, hat sich nicht bewahrheitet. Vielmehr haben die Kirchenkreise mehrheitlich und die Hauptbereiche gemessen an den Planungen einen ungehemmten Abbau der Pfarrstellen befördert.
- Das Gesetz musste noch vor der Evaluation nachgebessert werden, da ernsthafte Sorgen bestanden, dass die Kirchenkreise dem theologischen Nachwuchs keine Möglichkeiten auf angemessene Probendienststellen geben würden. Das geschah zu einem Zeitpunkt als nach dem Personalplanungsförderungsgesetz noch ca. 120 Pfarrstellen zu besetzen gewesen wären, ohne dass Sanktionsmaßnahmen gegriffen hätten.
- Forderungen seitens der Kirchenkreise im Evaluationsprozess „verstärkte Zuweisungen von Probendienstlern in Mangelgebieten“

vornehmen zu wollen, sind nicht geeignet, Pfarrstellen für den Nachwuchs attraktiver zu gestalten. Ein Agieren nach dem Motto ‚Lehrjahre sind keine Herrenjahre‘ ist keine Werbung für unsere Kirche.

- Aufgrund der dramatisch sinkenden Personalzahlen ist eine andauernde Überforderung und Gefährdung der Gesundheit abzusehen. Damit wird das Personalplanungsförderungsgesetz zum Instrument den Pfarrberuf besonders für Pastor*innen am Dienstanfang und ihre jungen Familien deutlich unattraktiver zu machen.
- Ein sachlich angemessener Evaluationsprozess hat nicht stattgefunden.
- Die Antworten der Personalplanungseinheiten zur Frage nach Änderungen des Gesetzes weisen deutlich darauf hin, dass mit dem Personalplanungsförderungsgesetz eine Hierarchisierung der Landeskirche hin zu den Kirchenkreisen beabsichtigt wird. Hinweise wie Aufhebung der Parochie; verstärkte Steuerungsmöglichkeiten bei Pfarrstellenbesetzungen durch die Kirchenkreise; Vorschlag zur Umdeutung des Begriffes ‚flächendeckende Pfarrstellenversorgung‘; Vorschlag zur Befristung von Gemeindepfarrstellen; Entwicklung von Instrumentarien zur Bildung größerer Einheiten ohne die Zustimmung der Betroffenen und anderes mehr zeigen dies deutlich.
- Die Empfehlungen für Kirchenleitung und Landessynode entsprechen dem Wunsch der Mehrheit der Beteiligten am Evaluationsprozess, sie entsprechen nicht einer Analyse von ausgewerteten Zahlen.

4. Empfehlungen der Pastor*innenvertretung und SBV

Zunächst hatten die Pastor*innenvertretung und SBV vor, der Landessynode eine Aussetzung des Gesetzes in den Mangelgebieten (z.B. Sprengel Mecklenburg-Pommern) vorzuschlagen. Nach nochmaliger Durchsicht der Ziele des Personalplanungsförderungsgesetzes, deren Umsetzungen und Auswirkungen bitten die Pastor*innenvertretung und SBV das Gesetz für die gesamte Nordkirche auszusetzen, da

- **es gegen die Verfassung verstößt.**
- **zunächst zu klären ist, ob eine weitere Hierarchisierung unserer Landeskirche wünschenswert ist.**
- **die mit dem Gesetz vorgegebenen Festsetzungszahlen von den Kirchenkreisen und den Hauptbereichen mehrheitlich nicht beachtet werden.**

Körchow, den 17. August 2023

Pastor Axel Prüfer (Vors. der PV)
Pastorin Sinia Katzmann (PV)
Pastor Bernd Böttger (SBV)



Landeskirchenamt Kiel, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel

Landeskirchenamt Kiel
Dezernat Personal im Verkündigungsdienst (P)
Pastor Wolfgang Boten
Dänische Straße 21-35
24103 Kiel

**Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit
Nele Bastian**

Dezernat Leitung

Durchwahl +49 431 9797-650
E-Mail geschlechtergerechtigkeit
@lka.nordkirche.de

Unser Zeichen Az. GG
Datum Kiel, 18. Juli 2023

Betreff: Stellungnahme zur Vorlage zu den Beschlüssen zur Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes

Lieber Wolfgang Boten,

gerne nehme ich die Möglichkeit wahr, eine Stellungnahme zur Vorlage über die Beschlüsse zur Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes abzugeben.

Die hier vorgeschlagenen Beschlüsse beziehen sich auf die Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes sowie auf die darauf basierenden Änderungsvorschläge für eben dieses Gesetz. Es wird vorgeschlagen, dass Pastorinnen und Pastoren, die in ein Dienstverhältnis auf Probe berufen werden, für die Dauer ihres Probendienstes keine Berücksichtigung in den Personalplanungseinheiten finden. Im Weiteren wird in der Vorlage empfohlen, eine mittel- und langfristige Prognose bis zum Jahr 2060 über die Finanzierbarkeit der Besoldung und Altersversorgung von Pfarrstellen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vorzulegen. Schließlich wird darum gebeten, die im Rahmen der Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes identifizierten Zukunftsthemen zu bearbeiten.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Beschlussvorschläge zur Prognose und Bearbeitung der Evaluationsthemen im Zukunftsprozess merke ich folgende Aspekte an:

Aus meiner Perspektive empfehle ich, eine Prognose zur Besoldung und Altersversorgung durchzuführen, die nach Geschlecht ausgewertet wird. Dadurch können Aussagen dazu getroffen werden, wie sich der Personalkörper geschlechtermäßig zusammensetzen könnte (vgl. GeschlGerG §17 Absatz 1). Ergibt sich aus der Prognose, dass Frauen oder Männer im Pfarramt unterrepräsentiert sind, könnten auch die Ursachen hierfür untersucht und erörtert werden. Zudem sollten Ziele beraten und Maßnahmen festgelegt werden, um sicherzustellen, dass das Pfarramt gleichermaßen attraktiv für mindestens beide Geschlechter ist (vgl. GeschlGerG §17 Absatz 3).

Eine geschlechtsspezifische Prognose ist gerade auch im Zusammenhang mit der Bitte, die im Rahmen der Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes aufgezeigten Zukunftsthemen zu bearbeiten, relevant. Eine solche Prognose ermöglicht es, die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen und Männern angemessen zu berücksichtigen und die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen anzugehen.

Dadurch kann eine Perspektivenvielfalt gefördert und gleichzeitig Einschränkungen entgegengewirkt werden, die durch geschlechtsspezifische Berufs- und Rollenbilder sowie Stereotype entstehen können (vgl. GeschlGerG §1).

Mit dem Ziel, berufsbezogene geschlechtsspezifische Stereotypisierungen zu überwinden, rege ich an, auf S. 6, Abschnitt 2, Punkt b) eine abwechselnde Genderschreibweise zu verwenden und wie folgt zu formulieren:

„[...] liegt nicht in der Gestaltung der Landeskirche, da die Arbeitsverhältnisse von Kirchenmusikerinnen, Diakoninnen, Gemeindepädagoginnen, Erzieherinnen, oder Verwaltungsangestellten in aller Regel [...]“

Eine andere Möglichkeit wäre, auch auf die abwechselnde Genderschreibweise zu verzichten und wie an anderer Stelle der Begründung den Genderstern (z.B. Gemeindepädagog*innen, Kirchenmusiker*innen) zu verwenden oder im Zweifelsfall Beid- bzw. Doppelnennungen zu nutzen (z.B. Erzieherinnen und Erzieher).

Für Rückfragen stehe ich gern zur Verfügung.

Herzliche Grüße

Nele Bastian

Votum der Theologischen Kammer zur Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes

Die Theologische Kammer nimmt die Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes mit Interesse zur Kenntnis und dankt Oberkirchenrat Boten für die Einführung in den Evaluationstext in der Sitzung am 21. Juli 2023.

Es zeigte sich in der Evaluation, dass es in der Konkretion eine Reihe von Themen gibt, die im Zusammenhang mit dem Personalplanungsförderungsgesetz offensichtlich geworden sind, aber nicht mit dem Mittel des Personalplanungsförderungsgesetzes bearbeitet werden können.

Die Theologische Kammer sieht sich an dieser Stelle maßgeblich dazu beauftragt, die genannten, zur vertieften Reflexion empfohlenen theologischen Fragestellungen und Themen zu bearbeiten. Sie teilt die Auffassung der Beschlussvorlage, dass das Personalplanungsförderungsgesetz und seine Evaluation sowie die abzusehende künftige personelle Situation grundlegende Fragen nach dem Pfarrbild der Zukunft (S. 9) aufwerfen. Damit in Zusammenhang stehen die ekklesiologischen Fragen nach dem Gemeindebild der Zukunft sowie der interprofessionellen Dienstgemeinschaft.

Insgesamt stellt sich für die Theologische Kammer die Grundsatzfrage nach dem Kirchenverständnis. Diese wurde zu Beginn des PEPP-Prozesses bewusst zurückgestellt, hat sich aber als zentral erwiesen und fächert sich in verschiedene Teilaspekte auf, beispielsweise: Welche Art von Kirche will die Nordkirche (künftig) sein? Welche (theologischen) Aspekte resp. Motive stehen im Vordergrund? In welchem Verhältnis stehen ‚Versorgung‘ und ‚Verkündigung‘ zueinander? Sind mehrere Modelle von Kirche nebeneinander möglich? Sind Kirchengemeinden ohne pastorale Leitung denkbar? Was sind genuin pastorale Aufgaben? Um eine ‚Kirche der Zukunft‘ zu denken, scheint es des Weiteren notwendig, den Verfassungsgrundsatz von der „flächendeckenden Versorgung“ neu zu überdenken und im Zuge dessen auch und gerade die Chancen der Digitalisierung zu würdigen.

Die Theologische Kammer ist gern dazu bereit, an einer Erarbeitung theologischer Grundsatztexte zu den oben genannten Themen etwa im Rahmen des Zukunftsprozesses mitzuwirken.

I. Prüfverfahren Gesetzesfolgenabschätzung

RVO	<input type="checkbox"/>	Evaluation des Personalplanungsförderungsgesetzes (PersPFG)
Gesetzesvorhaben	<input type="checkbox"/>	
Eingang		03.07.2023
Zuständige Referent*in im LKA		Pastor Wolfgang Boten
Stellungnahme JuNo	<input checked="" type="checkbox"/>	In Absprache mit der NKJV
Prüfverfahren NKJV	<input type="checkbox"/>	

*Einschätzung und Stellungnahme der Jungen Nordkirche
in Absprache mit der Kinder- und Jugendvertretung der Nordkirche*

II. Stellungnahme

Regelungsvorhaben
<p>Ziel des PersPFG war es, den Kirchenkreisen eine größere Planungssicherheit für die Besetzung von Pfarrstellen in der Zukunft zu geben und eine effektivere Strukturplanung von Pfarrstellen im ländlichen Raum vorzunehmen. Über das PersPFG liegt nun die Evaluation der Kirchenleitung zur Kenntnis vor.</p> <p>Die Beschlussvorlage regt an, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Pastor*innen, die in ein Dienstverhältnis auf Probe berufen werden, in den Personalplanungseinheiten für die Dauer ihres Probendienstes keine Berücksichtigung finden und so ihre Übernahme in den Dienst auf Probe erleichtert wird. b) eine mittel- und langfristige Prognose über die Finanzierbarkeit der Besoldung und Altersbezüge bis 2060 für die Pastor*innen erstellt wird. c) die in der Evaluation aufgezeigten Zukunftsthemen aufgegriffen und bearbeitet werden.
Betroffene Gruppen junger Menschen
<ul style="list-style-type: none"> ○ Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Raum der Nordkirche ○ Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und junge Erwachsenen ○ Kinder- und Jugendvertretung der Landeskirche
Betroffene Lebensbereiche
<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ● Bildung und Erziehung ● Ehren- und hauptamtliche Beschäftigung ● Familiäre Bezüge ● Allgemeine Religionsausübung / Kirchenzugehörigkeit ● Leben in und mit der Schöpfung
Erwartete Auswirkungen
<p>Junge Menschen brauchen, unabhängig von strukturellen Prozessen und finanziellen Problemen, Räume und Personen in ihrem unmittelbaren sozialen Umfeld, dies gilt insbesondere für den ländlichen Raum. Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Hauptbereiche und die in ihnen handelnden Pastor*innen sind wichtige Durchführende der evangelischen Arbeit mit jungen Menschen.</p> <p>In den Kirchengemeinden braucht es Angebote, die theologisch reflektiert und angeleitet werden, so dass junge Menschen ihre Fragen an das Leben, ihre Ideen, Wünsche und Bedarfe eintragen können. So entstehen Beziehungen und Bindungen an die eigene</p>

Kirchengemeinde, im späteren Verlauf an den Kirchenkreis und die Landeskirche. Entsprechend ist auch aus Perspektive junger Menschen das PersPFG wesentlich und die Evaluation hilfreich.

Die Junge Nordkirche teilt die Perspektive der Evaluation, dass das Personalplanungsförderungsgesetz, Pfarrstellen gerechter und transparenter verteilt und so flächendeckender für eine Gewährleistung der evangelischen Arbeit mit jungen Menschen sorgt.

Die empfohlenen Beschlüsse zielen darauf ab, die gute Qualität der Arbeit für und mit jungen Menschen insbesondere in Bereichen wie Spiritualität, theologische Auseinandersetzung, liturgisches Wissen, Prävention, Demokratiebildung, Beteiligung, Teilhabe, Mitbestimmung etc. zu erhalten. Entsprechend ist die angeregte langfristige Finanzierungsprognose wesentlich. Um der Pensionierungswelle zu begegnen, ist es sinnvoll möglichst viele junge Pastor*innen in den Probedienst zu übernehmen und ihre Stellen während des Probedienstes nicht zu der Personalplanungseinheit dazu zu zählen.

Anmerkungen und Hinweise

Aus Sicht junger Menschen müsste die Attraktivität der Arbeit im ländlichen Raum grundsätzlich gestärkt werden. Dieser Aufgabe sollen sich alle verantwortlich Handelnden gemeinsam stellen.

Die Junge Nordkirche schließt sich dem geäußerten Wunsch nach einer landeskirchenweiten Debatte über ein Pfarrbild an, das sich dem Wandel der Arbeitswelt nicht verschließt und die Bedürfnisse der jüngeren Generation mit aufnimmt.

Konkrete Veränderungsvorschläge

/