

**4. Tagung der I. Landessynode  
der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland  
vom 18. bis 20. März 2010 in Bad Sulza**

**Drucksachen-Nr. 4/1**

**Landeskirchenamt der EKM  
Dezernat E Personal**

# **Personalbericht 2010 der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland**

**auf der Landessynode der EKM  
vom 18.-20.3.2010 in Bad Sulza**

**OKR Dr. Christian Frühwald**

## **Gliederung:**

1. Vorbemerkungen
2. Themenaufträge der Synode: Gemeindepädagogik und Projektstellen
3. Entwicklungen und Veränderungen in den Bereichen der Personalarbeit
4. Statistik
5. Dank

## 1. Was kann ein Personalbericht leisten?

Die Kommunikation des Evangeliums als Grundaufgabe der Kirche ist ein personaler Vorgang. Menschen erzählen anderen Menschen von ihrem Glauben an den befreienden Gott, der sich in Jesus Christus dieser Welt geschenkt hat. In einer arbeitsteiligen, hoch differenzierten Welt gibt es dafür Spezialisten religiöser Kommunikation, die hauptberuflich in der Organisation Kirche arbeiten, um diesen Auftrag zu befördern und die Ausrichtung der frohen Botschaft an alle Menschen zu ermöglichen.

Diese hauptberuflichen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst in den Blick zu nehmen, von ihnen zu berichten, bedeutet sie auch im Rahmen der geistlichen Leitungsfunktion von Landessynode wertzuschätzen und sie in ihrem Dienst zu bestärken. Dies geschieht dabei in einer summarischen, nicht in einer individuellen Weise, von daher kann nur über Rahmenbedingungen und Entwicklungen im Feld der Kirchenmusikerinnen, der Gemeindepädagogen, der Pfarrerinnen und Diakone berichtet werden. Dieser Bericht soll die Grundlage für eine wertschätzende und zukunftsorientierte Diskussion in der Landessynode sein, die so die Rahmenbedingungen für den Dienst der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst mitbestimmt. Die Grundlagen für die Personalarbeit im Verkündigungsdienst sind in den im Internet abrufbaren „Grundlinien der Personalarbeit im Verkündigungsdienst in der EKM“ beschrieben.

Der Personalbericht wird - je öfter er gehalten wird – umso aussagekräftiger werden. Im Vergleich mit früheren Darstellungen, sei es inhaltlich oder auf die Statistiken bezogen, werden die großen und kleinen Entwicklungen und Tendenzen besser sichtbar werden. Daher gilt es auch in der Debatte um den Personalbericht der EKM in den nächsten Jahren noch an seiner Qualität zu feilen. Dies wird hoffentlich nach der Zusammenführung der beiden Kirchenamtsstandorte in Erfurt leichter sein, ebenso durch die Einführung des Integrierten Personalinformationssystems (IPMS) im Landeskirchenamt und den Kreiskirchenämtern zum 1.1.2011.

In der Vorbereitung dieses Berichtes wurden jedenfalls noch viele Unterschiede zwischen beiden ehemaligen Teilkirchen der EKM deutlich, die es wahrzunehmen und - wo notwendig – anzugleichen gilt. Leider entsprechen die Zahlen vor dem 31.12.2009 nicht der Validität, die wünschenswert wäre. Dennoch wollten wir die vielfältig geäußerten Wünsche nach Datenmaterial nicht enttäuschen und haben versucht zum Stichtag 31.12.2009 die gewünschten Daten zu ermitteln. Dies zeigt nochmals, dass es sich bei diesem zweiten Personalbericht um eine Momentaufnahme handelt.

Noch eine Bemerkung zum Umfang des Personalberichtes. Das Dezernat Personal stellt mit diesem Bericht keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern setzt auch mit der Auswahl der Themen gewisse Schwerpunkte. Allerdings werden sich zentrale Themen immer wieder finden, ebenso zeitweilig intensiv zu bearbeitende Fragestellungen.

## **2. Berichtsaufträge der Föderationssynode 2008 an das Personaldezernat**

Die Föderationssynode beschloss im Herbst 2008 als Reaktion auf den erstmals gegebenen Personalbericht, das Kirchenamt um die Darstellung zweier besonderer Themen im nächsten Personalbericht 2010 zu bitten. Nachdem 2008 der Schwerpunkt des Personalberichtes auf der Theologie als Leitwissenschaft kirchlicher Personalarbeit und dem Pfarrberuf lag, wird dem Synodalanliegen entsprechend 2010 über das Handlungsfeld Gemeindepädagogik aus der Sicht des Personaldezernates berichtet.

Darüber hinaus bat die Synode um eine differenzierte Darstellung der Thematik der sogenannten „Projektstellen“, um sowohl über deren Zahl als auch deren Handlungsfelder umfassend informiert zu werden. Dabei sollte besonders auch die Wirkung der Projektstellen hinsichtlich der Organisation Kirche als auch hinsichtlich der Personalentwicklung der Projektstelleneinhaber berücksichtigt werden.

### **2.1. Gemeindepädagogik**

(1) Das Personaldezernat hat eine Umfrage über die Anstellungsverhältnisse der gemeindepädagogischen Mitarbeiter bei allen Kreiskirchenämtern der EKM durchgeführt. Im Ergebnis lassen sich folgende Schlüsse aus dieser Umfrage ziehen:

#### **Wahrnehmung der Situation:**

Wenn man die Anstellungsverhältnisse betrachtet, die unterschiedlichen Berufsbezeichnungen und Qualifikationen der in diesem Feld arbeitenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - dazu könnte man auch Ausschreibungstexte für zu besetzende Stellen zählen – wird ein unscharfer Begriff von Gemeindepädagogik deutlich. Dieser Tatbestand gilt im Durchschnitt für alle Kirchenkreise in der EKM, wobei es im Bereich der ehemaligen KPS Ausnahmen gibt und sich die Berufsbezeichnung gemeindepädagogische Mitarbeiterin bzw. Gemeindepädagoge/in ( FS) durchgesetzt hat.

Die Vielfalt der Berufsbezeichnungen spiegelt sich in der Fülle unterschiedlicher Berufsabschlüsse wider: Katechetin, Mitarbeiterin im Verkündigungsdienst, gemeindepädagogische Mitarbeiterin, nicht ordinierte Gemeindepädagogin, Jugendwart, B- Katechetin, C- Katechetin, Helferin in der Christenlehre, Diakon, Sozialpädagogin/Religionspädagogin. Daneben sind auch vereinzelt Pfarrer, Pfarrerinnen oder eine Mitarbeiterin mit einem 1. Theologischen Examen im Arbeitsfeld Gemeindepädagogik tätig. Daneben haben einige Kirchenkreise an sozialen Brennpunkten der Jugendarbeit bzw. der Jugendarbeit bzw. gemeindepädagogischen Arbeit allgemein (z.B. Kirchenkreis Erfurt, Sangerhausen) Diplomsozialpädagogen, Sozialarbeiter, Erzieher angestellt.

Die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besitzen einen Fachschulabschluss, wobei eine größere Zahl von Fachhochschulabsolventen im Bereich der ehemaligen KPS zu finden ist. Aber auch dort gibt es ebenso wie in der ehemaligen ELKTh Mitarbeitende, die nach heutigem Verständnis über keinen Berufsabschluss verfügen, der zu einer Anstellung berechtigt ( s.o. Helferin in der Christenlehre, C- Katechetin, aber auch Pfarrerin). Darüber hinaus gibt es im Einzelfall Mitarbeitende, die über keine kirchliche Ausbildung verfügen.

Der Stellenumfang beträgt in der Mehrheit der Anstellungsverhältnisse unter 100 %. Er bewegt sich zwischen 50% und 100 %. Es gibt aber – vor allem im Bereich der ehemaligen KPS – eine ganze Reihe von geringfügig Beschäftigten. Hier handelt es sich im Grunde um bezahlte ehrenamtliche Arbeit. Zudem bestehen einige geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, weil sie Voraussetzung der Ausbildung in der Fachschule für Gemeindepädagogik am PTI in Drübeck sind.

### **Problemanzeigen:**

Die Problemanzeigen, die im folgenden beschrieben werden, sind aus der Sicht des Personaldezernates struktureller Art. In keiner Weise soll damit die gute Arbeit vieler gemeindepädagogischer Mitarbeitender verschiedener Abschlüsse abgewertet werden. Über die gelungene Arbeit der Mitarbeitenden in diesem anspruchsvollen, auch von der Persönlichkeit zu prägendem Feld können wir uns nur freuen. Allerdings ist es die Aufgabe des Personaldezernates des Kirchenamtes, auf sich abzeichnende oder bereits eingetretene Problemlagen möglichst frühzeitig hinzuweisen, um so deren Lösung betreiben zu können. Dies bedeutet daher auch, schwierige Bereiche genauer und spezifisch auszuleuchten.

Trotz der vielen unterschiedlichen Berufsbezeichnungen wird deutlich, dass es sich im Arbeitsfeld um Gemeindepädagogik handelt. Allerdings ist durch die Unschärfe der Begrifflichkeit zu fragen, welches Verständnis von Gemeindepädagogik vorherrscht. Die Akzeptanz von Gemeindepädagogik ist groß, aber die oben beschriebene Praxis zeigt, dass sich eine qualifizierte Beruflichkeit noch nicht in ausreichendem Maße durchgesetzt hat. Das zeigt auch, dass eine große Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Berufen kommen und sich entweder weitergebildet oder einen weiteren Berufsabschluss erworben haben. Hier schließt sich die Frage an, wie der Altersdurchschnitt beschaffen ist.

Die Stellenzuschnitte insgesamt lassen die Frage aufkommen, ob diese Stellen attraktiv für junge Bewerber sind. Es kommt häufig die Klage, dass die Stellen nicht zu besetzen seien, weil eine geringfügige Beschäftigung nicht ausreicht, seinen Lebensunterhalt zu verdienen.

Das im Durchschnitt mittlere bis niedrige Ausbildungsniveau und die sehr große Zahl mit eingeschränkten Beschäftigungsverhältnissen lassen eine selbständige – auch konzeptionell – verantwortete Arbeit in der Gemeinschaft der Dienste nur schwer zu. Während Kirchenmusiker auf Kantorenstellen selbstverständlich einen Hochschulabschluss nachweisen müssen und in der Regel 0,75 bis 1,0 VbE Stellen besetzen, kommt die gemeindepädagogische Arbeit mit geringer qualifizierten Mitarbeitern auf kleinteiligen Stellen aus. Damit stellt sich auch die Frage der Umsetzung des Bildungskonzeptes der EKM gerade im wichtigen gemeindepädagogischen Handlungsfeld.

Wenn man davon ausgeht, dass gemeindepädagogische Mitarbeiter sektoral, d.h. in einem bestimmten Bereich kirchlicher Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen konzeptionell und didaktisch eigenverantwortlich arbeiten – hier sind schon drei Sektoren zusammengefasst - , aber auch dimensional das Ganze der Gemeindearbeit mitbedenken sollen, so wird deutlich, „dass eine Fachschul-ausbildung einer Gemeindepädagogik, die sich als Verbund- und

Integrationswissenschaft versteht und auf das Ganze der Gemeinde bezogen, nicht genügen kann.“ (G. Doye).

Die auch immer wieder angefragte doppelte Qualifikation (staatlicher und kirchlicher Abschluss) wird auf einigen Stellen benötigt, vor allem dort, wo es um eine Mitfinanzierung durch Dritte, vor allem staatlicher oder kommunaler Seite, geht. Hier ist der Zuschnitt der Stellen, in denen professionell gearbeitet werden soll, zu bedenken. Allerdings muss gesagt werden, dass eine doppelte Qualifikation auf dem Niveau einer Fachschulausbildung nicht zu erreichen ist. Dies würde die Länge der Ausbildung zur Folge haben, die zweier Fachhochschulausbildungsabschlüssen bzw. eines doppelten Bachelors plus Masterabschluss entspräche. Demgegenüber steht eine nicht entsprechende Entlohnung.

Im Zusammenhang mit Konfliktfällen wurde erkennbar, dass eine Beteiligung Ehrenamtlicher an gemeindepädagogischen Arbeit kaum gelingt bzw. vorangetrieben wird. Ein Grund dafür liegt auch in der Zuordnung dieser und anderer gemeindepädagogischer Felder an Pfarrer bzw. Pfarrerinnen und gemeindepädagogischer Mitarbeitenden mit maximal Fachschulabschluss. Diese sehen an vielen Stellen die Mitarbeit von Ehrenamtlichen als Bedrohung ihrer beruflichen Existenz. Eine konzeptionelle Neuausrichtung wird so erschwert.

#### **Klärungsbedarfe/Handlungsorientierungen:**

Nach diesen Wahrnehmungen und der Problembeschreibung bleiben die Konsequenzen, die die AG „Berufsbilder der Gemeindepädagogen – aus der Sicht der Kirchenkreise“ 2008 der Föderationssynode berichtet hat, weiter gültig:

1. Die angestrebte Fortbildungsverpflichtung der GemeindepädagogInnen korrespondiert mit dem erforderlichen Fort- und Weiterbildungsangebot durch die Kirche mit ihren Einrichtungen. Dabei sind vor allem für die GemeindepädagogInnen (FS) entsprechende Angebote in den Bereichen Theologie, Training kommunikativer Kompetenzen und der Vermittlung von Neuerungen in Didaktik und Pädagogik vorzuhalten.
  2. Die angedachte modularisierte Ausbildung für GemeindepädagogInnen (FS) in Ostdeutschland muss klar definierte Qualitätsstandards erfüllen, die von Seiten der Kirche vorgegeben und überprüft werden. Die Offenheit für sog. „Seiteneinsteiger“ muss qualitativ durch eine Prüfung der Zugangsvoraussetzungen durch die Kirche abgesichert werden.
  3. Die Gestaltung der modularisierten Ausbildung muss die Aus- und Fortbildung von Ehrenamtlichen für das gemeindepädagogische Handlungsfeld wirklich ermöglichen und deren spezifische Anforderungen berücksichtigen.
- (...)
4. Insgesamt stellt die Arbeitsgruppe fest, dass in der Zukunft weniger Spezialisten für einzelne gemeindepädagogische Handlungsbereiche benötigt werden, sondern vielmehr gemeindepädagogische Generalisten mit einem fachlich und persönlich höherem Niveau als derzeit. (DS 8.1 Föderationssynode Herbst 2008)

Nach dem Umzug des Kirchenamtes und der Bewältigung der großen Aufgaben der Vereinigung wird die Aufgabe der Profilierung der Berufsbilder im Verkündigungsdienst hohe Priorität haben. Dabei wird neben der Frage der

konzeptionellen Durchdringung des gemeindepädagogischen Feldes auch die sozialetisch und personalentwicklerische Herausforderung in den Blick zu nehmen sein.

(2) Im derzeit laufenden Überarbeitungsprozess der Rahmenordnung für das gemeinsame Vikariat der vier Trägerkirchen des Predigerseminars Wittenberg wurde ein besonderer Augenmerk auf die Dimension Gemeindepädagogik gelegt. Unter der frühzeitigen Einbeziehung der landeskirchlichen Pädagogisch-Theologischen Institute wurden auch Anregungen zur Neugestaltung der gemeindepädagogischen Querschnittsperspektive und –aufgabe gegeben. Dabei wurden auch die Ergebnisse der gemeinsamen Rahmenprüfungsordnung für das Zweite theologische Examen auf EKD-Ebene, die gerade erarbeitet wird, miteingearbeitet. Nach Beschluss der gemeinsamen Rahmenausbildungsordnung durch die vier Trägerkirchen der gemeinsamen Ausbildung wird die Synode darüber informiert.

(3) Im Oktober 2006 wurde das „Sonderprogramm für den Berufsumstieg oder Berufsausstieg für Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsbereich (z.B. Katechetinnen und Katecheten; Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen)“ vom Kollegium des Kirchenamtes beschlossen. Sowohl aus den Kirchenkreisen der ELKTh als auch der EKKPS kam die Bitte an das Kirchenamt um Unterstützung bei der Lösung von schwierigen Personalfällen. Es handelte sich um ältere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Ausbildung, ihrer berufsbiografischen Situation, der strukturell veränderten Rahmenbedingungen der Arbeit und der gesellschaftlichen Veränderungen Ihren beruflichen Aufgaben nicht mehr gerecht werden konnten.

Das Landeskirchenamt hat für den Bereich der ELKTh und der EKKPS getrennt Finanzmittel zur Mitfinanzierung von Projektstellen und zur Erstattung der Mehrkosten von Altersteilzeitregelungen in den letzten 3-5 Dienstjahren zu Verfügung gestellt.

Im Bereich der EKKPS wurden 2007 – 2009 3 Projektstellen und 3 Altersteildienst-Regelungen mitfinanziert. Bis 2013 sind noch 4 Zusagen für die Mitfinanzierung von ATZ Regelungen gegeben worden. Damit wird bis 2013 insgesamt eine finanzielle Unterstützung der Kirchenkreise in Höhe von ca. 400.000,00 Euro über die Landeskirche erfolgen.

Im Bereich der ehemaligen ELKTh liegen keine Anträge für Projektstellen vor, weil die Rahmenbedingungen dafür zu eng gesetzt wurden. Hier sind bis 2008 ausschließlich Altersteildienst-Regelungen von den Kreiskirchenämtern unterstützt worden. 2009 ist eine Projektstelle als Einzelfalllösung in diesem Kontext von der Landeskirche mitfinanziert worden.

Es hat sich gezeigt, dass die Eingrenzung auf die letzten 3-5 Dienstjahre für die Problemstellung eine zu enge Eingrenzung war. Aufgrund der oben skizzierten Zusammensetzung der gemeindepädagogischen Mitarbeitenden bzgl. Ausbildungsniveau und Anstellungsverhältnis wurde mit diesem Programm nur ein Bruchteil der Mitarbeitenden erfasst, deren Verbleib in ihrer Stelle dem gemeindepädagogischen Anliegen nicht förderlich ist. Deutlich wurde in der Analyse ebenso, dass auch mit personalentwicklerischen Maßnahmen diesen Schwierigkeiten nicht abgeholfen werden kann.

## 2.2. Projektstellen für PfarrerInnen und Ordinierte GemeindepädagogInnen

Im Jahr 2004 beschloss die Kirchenleitung der EKKPS aufgrund der vorgestellten Personal- und Stellenanalyse ein Projektstellenprogramm für Pfarrerinnen und Pfarrer bzw. ordinierte Gemeindepädagoginnen in den ersten Berufsjahren für den Zeitraum von zehn Jahren. So sollte ein positives Signal in den Nachwuchs gesandt werden, um ihn für die spätere Zeit an die EKKPS zu binden. Nach der Feststellung eines Pfarrstellenmangels auf dem Gebiet der ELKTh ab dem Jahr 2007 beschloss die Landessynode der ELKTh ein Projektstellenprogramm mit einer Erweiterung zu der EKKPS-Praxis. Diese Stellen wurden sowohl als Projektstellen in den ersten wie auch in den letzten Dienstjahren eingerichtet. Letztere dienten dazu, älteren Pfarrern und Pfarrerinnen zu helfen, ihre Kompetenzen trotz möglicherweise eingeschränkter Kräfte sinnvoll im Dienste der Kirche einzusetzen. Dies war ökonomisch gesehen die bessere, weil kostengünstigere, vor allem aber menschlichere Alternative zum Vorruhestand oder Altersteildienst.

Der Begriff Projektstelle wurde damals gewählt, um den besonderen Charakter dieser Stellen zu kennzeichnen. Erstens ist ein Projekt eine Aktivität mit einem definierten Beginn und Ende, das ein bestimmtes Ergebnis in einem bestimmten Zeitraum erbringen soll. Dieses Ergebnis sollte dabei nicht nur der Einrichtung oder dem Kirchenkreis dienen, sondern auch auf der landeskirchlichen Ebene ausgewertet und für eine zukünftige Praxis erschlossen werden. Gleichzeitig sollte auch der Projektstelleninhaber von dieser zeitlich befristeten Aktivität einen persönlichen und beruflichen Gewinn haben. Alle Projektstellen, sowohl die am Dienstanfang als auch in den letzten Dienstjahren dienen somit einer angepassten Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Interessen der Organisation.

Eine Zielrichtung der Anfragen beim letzten Personalbericht war die Verteilung der Projektstellen auf die verschiedenen Ebenen der Landeskirche, der Kirchenkreise und der Forschungs- und Universitätseinrichtungen. Im Zeitraum 2004-2010 wurden auf dem Gebiet der heutigen EKM folgende Projektstellen eingerichtet:

Projektstellen	Kirchenkreise	Landeskirche	Landeskirchliche Einrichtungen	Forschungs- und Universitätseinrichtungen
In den ersten Amtsjahren	18	4	2	5
In den letzten Amtsjahren	9	8	0	2
Besondere Projektstellen	1	0	0	2
Zwischensumme	28	12	2	9
„bewegliche Pfarrstellen“	2	4	4	0
Summe	30	16	6	9

Neu in der folgenden Tabelle sind die sogenannten „Beweglichen Pfarrstellen“. Bewegliche Pfarrstellen sind Projektstellen, die kurzfristig aus Stellen-, Struktur- oder Personalgründen eingerichtet wurden, um Pfarrerinnen und Pfarrer nicht in den Wartestand fallen zu lassen. Stattdessen sollen sie auf diesen Stellen, deren Laufzeit in der Vergangenheit bei über 90% der Stellen unter einem Jahr war, die Möglichkeit zur Neuorientierung erhalten. Von daher sind diese Stellen nicht als Projektstellen im eigentlichen Sinn zu werten bzw. zu benennen. Das Personaldezernat schlägt vor, eine noch zu bestimmende Zahl an „beweglichen Stellen“ im landeskirchlichen

Haushalt als personalpolitisches Steuerungsinstrument einzuplanen und so auch die Transparenz für die Synode zu erreichen.

Mehr als die Hälfte aller Projektstellen wurden in den Kirchenkreisen eingerichtet. Die Kirchenkreise setzten damit bewusst Impulse hinsichtlich bestimmter Handlungsfelder (Kindergärten, Augustinerkloster Gotha) oder herausragender Veranstaltungen (Landes- und Bundesgartenschauen). Die Projektstelleninhaber haben dabei in ihrer Arbeit Akzente in den Kirchenkreisen und über diese hinaus gesetzt (z.B. „Jahr der Domschätze in Sachsen-Anhalt“, „Kultur und Tourismus in Weimar“, Konfirmandenarbeit und Ökumene im Kirchenkreis Haldensleben-Wolmirstedt, „Bachfest in Mühlhausen“, u.a.). Viele der Projektstelleninhaber verblieben nach dem Ende der Projektstelle im Kirchenkreis.

Die Projektstellen auf landeskirchlicher Ebene und in landeskirchlichen Einrichtungen haben die besondere Belastungen oder Möglichkeiten landeskirchlicher bzw. EKD-Projekte aufgefangen und nutzbar gemacht. (Vorbereitung der Kindergottesdienstgesamttagung 2009 in Erfurt; Neustrukturierung der Arbeit mit Aussiedlern.

Die Projektstellen in den Forschungs- und Universitätseinrichtungen haben vor allem die Verbindung zwischen Kirche (auf allen Ebenen) und den Forschungseinrichtungen verstärkt, zunehmend aber auch inhaltliche Ergebnisse der Forschung für die Kirche erbracht. Das medial erfolgreichste Forschungsprojekt „Kirchbauvereine“ hat nicht nur in der Öffentlichkeit die Bedeutung kirchlicher Bauten und deren Erhalt bewusst gemacht, sondern auch der Arbeit in der Kirche gedient. Dies wird im Rahmen einer Abschlusspräsentation noch in diesem Jahr der Kirchenleitung und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Seit 2004 hat sich das Gewicht von Projektstellen in den ersten Amtsjahren zu Projektstellen in den letzten Amtsjahren deutlich verlagert. Zunehmend haben Pfarrerinnen und Pfarrer den Wunsch, in den letzten Amtsjahren ihre Kompetenzen in konzentrierter Form für ihre Kirche einsetzen zu können. Dies ermöglicht den Kirchenkreisen eine zeitnahe Umsetzung ihrer Strukturplanung und damit eine gute Altersmischung der ordinierten Mitarbeitenden. Für alle Pfarrerinnen und Pfarrer hat sich so die Stellensituation entspannt, da deutlich mehr freiwerdende Stellen eine höhere Wechselbereitschaft zur Folge haben.

Insgesamt haben sich die o.g. Projektstellen sowohl personalentwicklerisch als auch organisationsentwicklerisch bewährt. Für die gemeinsame Kirche wäre es wünschenswert, ein gemeinsames Projektstellenprogramm zu entwickeln, das den sich stellenden Herausforderungen gerecht wird. Abschließend bleibt festzuhalten, dass viele Kirchenkreise und Kirchengemeinden z.T. auch mit Drittmitteln eigene, von der Landeskirche unabhängige, d.h. nicht finanzierte und nicht genehmigungspflichtige „Projektstellen“ in den letzten Jahren zu verschiedenen Anlässen eingerichtet haben.



### **3. Aktueller Stand, Entwicklungen und Veränderungen in den Bereichen der Personalarbeit**

#### **3.1. Referat E 1 - Ausbildung**

##### **Theologiestudium**

Auf der Liste der Studierenden der EKM befinden sich insgesamt 150 Studierende. Davon haben sich 134 Studierende für das Fach Evangelische Theologie mit dem Berufsziel Pfarrer oder Pfarrerin immatrikuliert. Die verbleibenden 16 Studierenden studieren das Fach Gemeindepädagogik. Der Anteil der Frauen im Theologiestudium hat sich weiter erhöht. Bei den Neueintragungen sind es z. Zt. 70- 80 % Frauen, die ein Theologiestudium aufnehmen. Bei den Gemeindepädagogen ist der Anteil der Frauen bei fast 90% der Studierenden.

Die Begleitung der Studierenden erfolgt durch das Referat Ausbildung durch regelmäßige Gespräche bei der Aufnahme auf die Liste der Studierenden und nach der Zwischenprüfung. Finanziell werden die Studierenden durch Büchergeld, Zuschüsse für Studienaufenthalte im Ausland und Praktika gefördert.

Des Weiteren wird einmal jährlich eine mehrtägige Tagung in Zusammenarbeit zwischen dem Konvent der Theologiestudierenden und Gemeindepädagogen gemeinsam mit dem Ausbildungsreferat vorbereitet und durchgeführt, in den letzten Jahren zu den Themen „Gemeinde“ und „Bekenntnis und Bekennen“. Die Anzahl der Teilnehmenden an dieser Tagung hat sich in den letzten Jahren erhöht. Der Konventsrat vertritt die Interessen der Studierenden beider Fächer gegenüber dem Dezernat und bildet so ein kritisches und erforderliches Gegenüber zum Kirchenamt.

Während des Studiums wird ein sechswöchiges Gemeinde- sowie ein vierwöchiges Diakoniepraktikum gefordert. Des Weiteren bekommen die Studierenden durch die Praktika Feedbacks und Impulse durch ihre Mentoren: Dabei spielen u.a. folgenden Fragen eine wichtige Rolle: Reichen die kommunikativen Fähigkeiten aus? Oder soll daran gearbeitet werden? Fällt es schwer, Gedanken zu formulieren und verständlich weiterzusagen? Schätzen die Studierenden ihre Belastbarkeit realistisch ein? Können sich die Studierenden sich mit der späteren Aufgabe identifizieren? Diese Fragen werden durch die Praktika nicht abschließend beantwortet, geben aber Impulse für die weitere Entwicklung.

Zu dem werden die Praktikanten und Praktikantinnen ermutigt mit Ihrem Mentor oder Ihrer Mentorin auch über die Schwierigkeiten des Pfarrberufes ins Gespräch zu kommen. So dienen die Praktika auch der Klärung der eigenen Motivation für den Pfarrberuf. Den Praktikumsberichten ist zu entnehmen, dass das vorherige Berufsbild teilweise eine Korrektur erfährt sowie der Erweiterung der eigenen Vorstellungen dient.

In Gesprächen mit den Fakultäten in Halle und Jena soll eine Zusammenarbeit bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Praktika erreicht werden, nach dem das Gemeindepraktikum nach der Rahmenordnung für das Theologiestudium integraler Bestandteil des Studiums an der Fakultät geworden ist.

## **Theologische Fakultäten Halle und Jena**

Die beiden evangelisch-theologischen Fakultäten auf dem Gebiet der EKM sind mehr als Orte der Ausbildung des theologischen Nachwuchses.<sup>1</sup> Von daher wird seit 2009 einmal jährlich ein gemeinsames Gespräch mit den Fakultäten auf Einladung des Personaldezernates geführt. Hier stehen Fragen des Studiums, theologischen Gesamtausbildung, der Universitätsentwicklung und der Forschungs- und Lehrförderung im Mittelpunkt. Daneben findet einmal im Jahr pro Fakultät eine kollegiale Begegnung von Kirchenleitung, Landesbischofin und Fakultäten statt.

Gegenstand vieler Gespräche und Vorgänge zwischen Kirche und Fakultäten sind die Besetzung der frei werdenden Lehrstühle in Jena und Halle, die der Zustimmung der am Kirchenvertrag beteiligten Landeskirchen erfordert. Ähnlich verhält es sich mit der Zulassung von Studiengängen oder deren grundlegende Veränderung. Die im Rahmen des Bolognaprozesses erfolgte Modularisierung der Studiengänge auch im Fach Evangelische Theologie erforderte eine hohe Abstimmung zwischen Kirchen und Fakultäten. Die Umsetzung für den nicht gestuften Masterstudiengang Evangelische Theologie erfolgt mit unterschiedlicher Geschwindigkeit in Jena und Halle. Die Rahmenprüfungsordnung für das erste Theologische Examen ist auf EKD-Ebene noch nicht verabschiedet.

## **Ausbildungsverbund Ost, Predigerseminar Wittenberg und Vikariat**

Seit Mitte 2008 wird durch die Trägerkirchen und das Predigerseminar Wittenberg eine neue gemeinsame Rahmenausbildungsordnung erarbeitet. Seit der Gründung des gemeinsamen Predigerseminars für den ost- und mitteldeutschen Raum in Wittenberg 2006 erwies es sich bald als notwendig, die z.T. sehr unterschiedlichen Ausbildungskonzeptionen zu vereinheitlichen. Dazu gab es einen sehr aufwendigen Abstimmungsprozess mit den landeskirchlichen Studienleitern, Seelsorgeinstituten und Pädagogisch-Theologischen Instituten der Landeskirchen. Der Abschluss und die Verabschiedung der Ausbildungskonzeption soll noch in diesem Jahr passieren.

Insgesamt ist eine deutliche Verstetigung der Situation der Vikarinnen und Vikare nach Jahren der grundlegenden Reformen festzuhalten. Die neuen Rahmenbedingungen mit einem Predigerseminar in Wittenberg, der Länge des Vikariates und der regionalen Studienleitung bewähren sich zunehmend und werden so selbstverständlich. Natürlich gibt es immer wieder Anfragen an das System, die aber überwiegend durch Mentoren gestellt werden, die das bisherige System gewohnt waren.

Neu hinzugekommen sind die Auslandsreise zum Ende des Vikariates als besondere Form des ökumenischen Lernens. Dadurch sollen die jungen Mitarbeitenden für die Dimension ökumenischen Arbeitens gewonnen werden und vorhandene Beziehungen zu Kirchen und Gemeinden verstärkt werden. So führte 2009 die Reise in die USA zur Partnerkirche UCC, in diesem Jahr nach Sankt Petersburg. Grundsätzlich begleitet ein Landessynodaler die Vikare und Vikarinnen, um so auch die Beziehung zur synodalen Arbeit zu fördern.

---

<sup>1</sup> Siehe dazu genauer den Personalbericht 2008.

## **Evangelische Kirchenmusikhochschule Halle/Saale**

Im Berichtszeitraum hat sich an der Kirchenmusikhochschule keine gravierende Veränderung ergeben. In Zusammenarbeit mit der Universität Halle-Wittenberg konnte der erste Absolvent des Studienganges „Kirchen- und Schulmusik – Diplom“ gefeiert werden. Das Land Sachsen-Anhalt möchte als Zuwendungsgeber den Bereich der Weiterbildung an der Kirchenmusikhochschule ausbauen. Dies liegt aus der Sicht des Personaldezernates auch im Interesse der Kirchen.

## **Evangelische Fachhochschule Berlin – Studiengang Gemeindepädagogik**

Im November 2009 wurde dreißig Jahre Gemeindepädagogische Ausbildung an der Evangelischen Fachhochschule Berlin gefeiert. Dabei wurde weniger nostalgisch zurückgeblickt, als mit Hilfe von Frau Prof. Uta Pohl-Patalong zukunftsorientiert an der Gestaltung kirchlicher Orte gearbeitet.

Seit September 2009 wird Forschung und Lehre an der EFB durch einen erfahrenen ordinierten Gemeindepädagogen aus der EKM unterstützt, der aus dem Projektstellenprogramm finanziert wird. Seine Arbeit soll gerade der Entwicklung personalentwicklerischer Perspektiven für ordinierte Gemeindepädagoginnen und –pädagogen dienen und Praxis und Theorie gemeindepädagogischer Arbeit auf Hochschulniveau verbinden.

## **Evangelische Fachschule für Gemeindepädagogik im PTI, Kloster Drübeck**

Im letzten Herbst hat ein neuer Kurs für den staatlich angezeigten Ausbildungsgang Gemeindepädagogik (Fachschule FS) begonnen. Die Überarbeitung des Curriculums und der Struktur, verbunden mit Entwicklung einer Kooperation mit anderen ostdeutschen Landeskirchen ist seit längerem in Arbeit.

## **Diakonenausbildung**

Leider konnte im Berichtszeitraum keine Veränderung der bisherigen Ausbildung oder eine engere Zusammenarbeit der beiden Ausbildungseinrichtungen in Eisenach und Neinstedt erreicht werden. Dies bleibt weiterhin eine Zukunftsaufgabe für Kirche und Diakonie. Die Ausbildungseinrichtungen haben sich daher erneut verpflichtet, bis Ende 2010 eine gemeinsame Konzeption dem Landeskirchenamt unter Mitwirkung des Diakonischen Werkes vorzulegen. Ein besonderer Blick sollte dabei auf die wirklichen Bedarfe gelegt werden. Der im Januar 2010 erstmals durchgeführte Diakonenkongress war dabei ein hoffnungsvolles Zeichen.

## **3.2. Referat E 2 Personalentwicklung**

### **Personalentwicklung als integrative Funktion in der Kirche**

Die Verantwortung für die Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden in der EKM ist seit 1.10.2009 im Personaldezernat Referat E 2 zusammengeführt. Mit Fokus auf die Mitarbeitenden im Landeskirchenamt und den Kreiskirchenämtern wird jetzt an den

Grundlagen und Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung gearbeitet.

Ziele für 2010 sind die Erstellung eines ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeptes für alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen der EKM, die Erstellung einer Fort- und Weiterbildungsverordnung und ein qualifiziertes Fort- und Weiterbildungsangebot für Verwaltungsmitarbeitende in der EKM. Damit soll die Wichtigkeit und Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden in der EKM gewährleistet und gleichzeitig die Verschränkung der PE-Angebote für verschiedene Mitarbeitendengruppen erreicht werden.

### **Fortbildungsverordnung**

Seit 1.1.2009 ist eine gemeinsame Rechtsgrundlage für die Fort- und Weiterbildung geschaffen worden. (Verordnung über die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (FortbildungsVO) vom 13. Dezember 2008) Neben der Vereinheitlichung der Regelungen in beiden ehemaligen Teilkirchen wurden auch gezielte Verbesserungen und neue Akzente erreicht. Erstmals wird in der Verordnung geregelt, dass auch Weiterbildungen, Kontaktsemester, Sabbatzeiten und geistliche Einkehrtage entsprechend zur Fortbildung unterstützt werden können.

### **Gottesdienst als inhaltlicher Schwerpunkt für die Fortbildungsarbeit in der EKM 2010-2012 ( in Vorbereitung)**

Zusammen mit dem Dezernat C Gemeinde im Landeskirchenamt, dem Pastorkolleg und dem Gemeindedienst wird an Fortbildungsangeboten zu Theologie und Praxis der Gottesdienste gearbeitet. In diesem Jahr beginnt eine erste Langzeitfortbildung zu diesem Arbeitsfeld in unserem Pastorkolleg. Daneben sollen 2011 die Zusammenarbeit zwischen ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden in diesem Bereich mit regionalen Werkstatttagen gefördert werden.

### **Gründung einer Arbeitsgemeinschaft „Geistliche Begleitung in der EKM“**

Gemeinsam mit den Bischöfen und den Pröpsten, dem Haus der Stille, dem Pastorkolleg und Vertretern der Communitäten in der EKM gab es einen Beratungsprozess, der zur Gründung einer Arbeitsgemeinschaft geführt hat. Ziel der AG ist es, geistliche Begleitung als besondere Form der Seelsorge in der EKM zu unterstützen. 2009 ist die Zuständigkeit für diesen Arbeitsbereich an Dezernat C, Referat Sonderseelsorge übergeben worden.

### **Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA)**

Seit 01.04.2009 ist die Durchführung der FEA in die Arbeit des Pastorkollegs integriert. Pfarrerin Anette Carstens ist mit einer halben Stelle als Studienleiterin hier tätig. Das schließt auch eine Zusammenarbeit mit dem Predigerseminar Wittenberg und die Besuche vor Ort aller Mitarbeitenden im 2. Entsendungsjahr ein. Neben den Fortbildungen in Kursform arbeiten alle Mitarbeitenden im Entsendungsdienst in moderierten Regionalgruppen zusammen.

## **Fortbildung in den ersten Dienstjahren (FED)**

Entsprechend zu der bewährten Praxis der FEA für Pfarrer/innen und ordinierte Gemeindepädagog/innen ist 2009 eine verbindliche Fortbildung für alle Gemeindepädagogen in den ersten Dienstjahren eingeführt worden. In Zusammenarbeit mit dem PTI und dem Amt für Kinder- und Jugendarbeit wird diese Fortbildung jetzt implementiert und erprobt.

## **Qualifikation für Leitungsaufgaben**

Besondere Aufmerksamkeit lag in den letzten Jahren auf der Förderung der Leitungsqualifikation. Mit allen Superintendenten, die neu in ihr Amt gewählt wurden, wurde eine Beratung dazu und eine Vereinbarung für die Unterstützung der Fortbildung und Supervision in den ersten 3 Dienstjahre abgeschlossen. Seit 2008 arbeitet eine Gruppe von Superintendenten zusammen in einer Gruppe kollegiale Beratung mit einem Supervisor.

Die gleiche Aufmerksamkeit wird in Zukunft auch für andere Leitungspersonen im Bereich der Verwaltung und der unselbstständigen Einrichtungen zur Regel werden. Das wird durch die Integration der Personalentwicklung für Mitarbeitende in der Verwaltung in das Referat E 2 möglich.

## **Qualitätssicherung der Mitarbeitendenjahresgespräche in der EKM**

Im Jahr 2005 trat für das Gebiet der gesamten Föderation eine Verordnung zur Durchführung von Mitarbeitendenjahresgesprächen in Kraft. Eine interne Auswertung zur Durchführung der MJG in der EKM hat 2008 ergeben, dass die flächendeckende Einführung noch nicht gelungen ist. Zugleich wird durch Rückmeldungen deutlich, dass die Qualität der Personalführung in manchen Bereichen nicht zufriedenstellend ist.

Um für diesen zentralen Bereich eine wirkliche Verbesserung zu erreichen, wird 2010 zunächst eine umfassende Evaluation in Kooperation mit dem Lehrstuhl von Frau Prof. Regnet, Fachhochschule Augsburg durchgeführt. Durch die anonyme Befragung aller Mitarbeitenden und aller Personalverantwortlichen werden die Ziele der Einführung von MJG geprüft und Anpassungen vorgenommen. Das stärkt die Qualität der Personalführung in der EKM.

### **3.3. Referat E 3 Personaleinsatz**

#### **Mitarbeit am neuen gemeinsamen Pfarrerdienstrecht der EKD**

Maßgeblich von der EKM initiiert reift das gemeinsame Pfarrerdienstrecht der EKD-Kirchen zügig heran. Es soll die Arbeit sowohl in den Landeskirchen vereinfachen als auch die Rechtssicherheit für die Pfarrerinnen und Pfarrer, die zwischen Landeskirchen wechseln wollen erhöhen. Die Landessynode wird zur gegebenen Zeit damit befasst werden. Voraussichtlich ab 2012 wird dann dieses gemeinsame Pfarrerdienstrecht auch in der EKM für alle gelten.

## **Einführung eines Integrierten Personalmanagementsystems**

Längstens überfällig für die weitere Verbesserung der Qualität der Personalarbeit sowohl im Einzelfall als auch in den strukturellen Fragen war die Einführung eines Integrierten Personalmanagementsystems (IPMS) für die gesamte Personalarbeit in der EKM. Unter Federführung des Personaldezernates wird derzeit gemeinsam mit der MACH AG ein solches in der EKM eingeführt. Dies schließt neben dem Landeskirchenamt auch die Kreiskirchenämter ein.

Die MACH AG ist ebenso der Partner bei der Einführung eines neuen Finanzcomputersystems, so dass ein integriertes Finanz- und Personalwesen entsteht, das enorme Abstimmungsprozesse und so personelle Ressourcen im schrumpfenden Landeskirchenamt einspart. Insgesamt soll der Schwerpunkt sich so in der Personalwirtschaft von der Personalverwaltung zur Personalbegleitung und Personalentwicklung verschieben. Der Vollbetrieb des IPMS ist für den 1.1.2011 geplant.

## **Arbeitsgruppe Personal-, Stellen- und Finanzplanung für den Verkündigungsdienst der EKM**

In enger personeller und inhaltlicher Abstimmung mit der AG Finanzgesetz der EKM arbeitet die o.g. Arbeitsgruppe an der Berechnung der Stellenanteile für die Kirchenkreise der EKM und deren Auswirkung auf die Personalplanung der EKM. Gemeinsam mit der AG Finanzgesetz wird sie ihre Ergebnisse im Frühsommer den Landessynodalen, Präsidien der Kreissynoden, Superintendenten und Superintendentinnen und den Leitern der Kreiskirchenämtern zu einer ersten Diskussion vorstellen.

Erst mit der Vorstellung der Stellenplanung wird die Präsentation einer Personalplanung, d.h. dem Ausblick hinsichtlich der Ausbildungs- und Anstellungszahlen erfolgen können.

## **2009 – das Jahr der Superintendentenwahlen**

Sehr arbeitsaufwendig war das letzte Jahr für das Personaldezernat vor allem durch die 8 durchzuführenden Superintendentenwahlen in der EKM. Mit der Entscheidung des Kollegiums des Kirchenamtes, diese grundsätzlich EKD-weit auszuschreiben, wurden durchweg sehr gute Erfahrungen gemacht. In diesem Jahr ist noch das Wahlverfahren im Kirchenkreis Halle-Saalkreis abgeschlossen worden. Durch die erfolgten Wahlen wird der Superintendentenkonvent als wichtige Leitungsgruppe deutlich verjüngt und weiblicher geprägt sein.

Derzeit wird in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Württembergischen Landeskirche eine Potenzialanalyse für Führungskräfte im Verkündigungsdienst vorbereitet und erarbeitet, die sowohl den potentiellen Führungskräften als auch der Landeskirche Hinweise für Entwicklungspotentiale geben kann.

## **Aufbau eines Bewerbungsraumes Ost- und Mitteldeutschland**

Im Kontext der von uns in der EKD vorangetriebenen „Kooperativen Personalpolitik“ entwickelt sich – auch durch das gemeinsame Predigerseminar befördert – ein Bewerbungsraum zwischen der EKBO, der Evangelischen Kirche Anhalts, der Evangelisch-lutherischen Kirche Sachsens und der EKM. Insgesamt nehmen die Wechsellmöglichkeiten der Pfarrerinnen und Pfarrer in andere Landeskirchen in der EKD insgesamt zu, ebenso auch die Bereitschaft Ordiniertes anderer Landeskirchen, in die EKM zu kommen.

## **Studie „Frauen auf dem Sprung“**

Ausgehend von einer Initiative von Frau Junkermann auf der Personalreferentenkonferenz der EKD 2009 beabsichtigt das Kirchenamt der EKM gemeinsam mit der EKHN, der Evangelischen Kirche in Württemberg, der Evangelischen Kirche der Pfalz, der Evang.-Luth.- und reformierten Kirche in Österreich und der EKD eine Anwendung der „Brigitte“-Studie „Frauen auf dem Sprung“ auf den Pfarrberuf. Hierbei geht es inhaltlich um die Frage, wie sich der ansteigende Anteil von Pfarrerinnen auf die zukünftige Arbeitsstruktur und Personalarbeit auswirken wird und was möglicherweise von Kirche als Organisation verändert werden muss.

## **Gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden**

Nach der Diskussion über die Situation des Burnout-Symptoms unter kirchlichen Mitarbeitenden hat das Personaldezernat eine Handreichung zur Früherkennung und Behandlung dieser Erkrankung erarbeitet und veröffentlicht. Sie wurde vor allem an mit Personalführung beauftragte Mitarbeitende verteilt, kann aber jederzeit im Landeskirchenamt abgefordert werden. Im Krankenhaus des Diakoniewerkes Halle ist eine Schwerpunktstation für die Behandlung kirchlicher Mitarbeiter, die von Burnout betroffen sind, geplant.

Datenschutzrechtlich sind dem Landeskirchenamt hinsichtlich des „Krankenstandes“ der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst sehr enge Grenzen gesetzt. Das Landeskirchenamt kann keine validen Zahlen dazu vorlegen. Daher darf weder das Problem verharmlost noch aufgrund der Häufung in einzelnen Kirchenkreisen dramatisiert werden. Vielmehr muss in den nächsten Jahren auf den verschiedenen Ebenen darauf sorgsam geachtet werden.

## 4. Personal in Zahlen

### Referat E 1 Ausbildung

	Theologiestudierende bzw. Studierende der Gemeindepädagogik	Davon Frauen	Vikare	Davon Frauen
31.12.2008	129	73 (56,6%)	33	12 (36,4%)
31.12.2009	134	76 (56,7%)	31	13 (41,9%)

Keine exakten Zahlen, sondern nur Erfahrungswerte der letzten zwanzig Jahre können zur Fragestellung der Studienabbrecher und Übernahme in das Vikariat genannt werden, auch weil sich nicht alle Studierende auf die Liste eintragen lassen. Dennoch hat sich herausgestellt, dass ca. 60-70% der eingetragenen Studierenden auch das Vikariat der Landeskirche anstreben und darüber hinaus noch einmal ca. 15-20 % externe Bewerberinnen und Bewerber.

### Referat E 2 Personalentwicklung

#### 1. Jährliches Programm zur Fort und Weiterbildung seit 2006

Darin werden differenziert nach Themen und Zielgruppen Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung veröffentlicht.

Für 2010 sind das 218 Kursangebote aus den eigenen Fortbildungseinrichtungen der EKM und 71 ergänzende Kursangebote aus anderen Fortbildungseinrichtungen der EKD und der Ökumene

#### 2. Trainingskurse für Personalverantwortliche in der EKM zur Einführung der Mitarbeitendenjahresgespräche

Um die Qualität der Personalführung kontinuierlich zu verbessern sind 2005 die MJG in allen Bereichen der EKM eingeführt worden. Alle Personalverantwortlichen müssen sich in einem Trainingskurs auf diese Aufgabe vorbereiten. Von 2005-2009 sind 10 Trainingskurse mit 99 Teilnehmer/innen durchgeführt worden.

Für die Durchführung der Trainingskurse wird mit der Gemeindeakademie Rummelsberg kooperiert. So kommt für diesen Bereich auch ein kollegialer Erfahrungsaustausch mit Personalverantwortlichen aus der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern unserer Arbeit zu gute.

#### 3. Leitungsqualifikation mit mehreren Modulen

2008 10 Teilnehmer/innen

2009 31 Teilnehmer/innen

#### 4. Mentoring für Frauen in Leitung

In einem vierten Durchgang wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Mentoring-Programm „Frauen in Leitungspositionen“ durchgeführt. 12 Tandems arbeiten z.Z in dem Mentoringprogramm, das am 8.3.2010 abgeschlossen wird



## 5. Kontaktsemester/ Sabbatzeiten

Neben den regulären Fortbildungen werden in besonderen Fällen Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt, die aus unterschiedlichen Gründen einen längeren Zeitraum beanspruchen.

	Kontaktsemester	Sabbatzeiten	Auszeiten mit geistlich- spiritueller Begleitung für burnout-gefährdete Mitarbeitende
2008	4	1	2
2009	3	1	4

## Referat E 3 Personaleinsatz

### Pfarrerinnen/ Pfarrer/ ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der EKM zum 31.12.2009

Pfarrer öffentl.rechtl. (incl. Pfr. i.E., Kreis-, Prov.pfr., Sup., Pröpste)	Pfarrer priv.rechtl.	Pfarrer i.W.	Pfarrer freigestellt <sup>2</sup>	theol. Kirchenbeamte	ordinierte Gemeindepädagogen	Insgesamt
1075	13	16 + 4 (auf Grund politischer Mandate)	74	7	51	1240

### Veränderungen im Bereich der Pfarrerinnen/ Pfarrer/ ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der EKM im Zeitraum vom 1.1.2009 bis zum 31.12.2009

Pfarrer und Pfarrerinnen				GemeindepädagogInnen	
Aufnahmen in öffentl.-rechtl. DV aus anderen Landeskirchen 2009	Entlassungen aus dem Dienst / Wechsel in andere Landeskirchen 2009	Aufnahme in Projektstellen 2009	Aufnahme in den ED 2009	Aufnahme in den ED 2009	Entlassung aus dem Dienst 2009
5	4	11 (davon 4 i.d. letzten Amtsjahren)	11	2	0

<sup>2</sup> Die Gründe für die Freistellung sind z.T. private, aber zu einem großen Teil werden sie für den Dienst im Ausland, in anderen Landeskirchenkirchen, der Militärseelsorge oder der Diakonie freigestellt. Auch für den Dienst in der Politik werden Pfarrerinnen freigestellt, so die Ministerpräsidentin von Thüringen, Frau Pfarrerin Lieberknecht.

## Veränderungen am Ende des Dienstes von Pfarrerinnen, Pfarrern, ordinierten Gemeindepädagoginnen und –pädagogen im Jahr 2009

Theologen/GP im Ruhestand			Altersteildienst	
im Ruhestand gesamt	davon Eintritt in den Ruhestand 2009	davon vorzeitiger Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen 2009	Genehmigter Altersteildienst	noch laufende Anträge
963	35	4	63	7

Als Anlage ist noch – wie von der Synode erbeten – eine Tabelle mit den Gesamtdaten der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst zum 31.12.2009 angefügt.

### 5. Dank

An dieser Stelle sei allen Mitarbeitenden des Dezernates an den beiden Standorten Eisenach und Magdeburg gedankt, die unter sich ständig verändernden und z.T. schwieriger werdenden Umständen sowohl die wichtigen kontinuierlichen Aufgaben der Personalverwaltung als auch die umgesetzten und neu begonnenen Projekte mit großem Eifer und Sachkenntnis betrieben haben. Die zunehmende personelle Fluktuation hat allen ein hohes Engagement und eine große Offenheit für neues abverlangt. Danke! Dieses Dankeschön schließt ausdrücklich die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Dezernaten ein, vor allem aus dem Referat Dienstrecht.

Pfarrvertretungen, Pfarrvereine, Berufsverbände der Gemeindepädagogen, Vertretungsgremien von Vikarinnen, Vikaren und Studierenden sind wichtige, weil kritische Partner des Kirchenamtes. Die Kommunikation hat sich in den letzten deutlich verdichtet und qualitativ verbessert. Dies führt unseres Erachtens auch zu besseren Ergebnissen, sowohl im Einzelfall als auch in den verabschiedeten Verordnungen und Gesetzen. Letztlich kommt es uns allen, vor allem aber der Ausführung unseres Auftrages zugute.

Magdeburg, am Weltgebetstag 2010

OKR Dr. Christian Frühwald