

**B e r i c h t**

des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung  
betr. Attraktivität des Pfarrberufes – weitere Überlegungen angesichts der drohenden  
Vakanzproblematik

Zernien, 6. November 2013

**I.****Auftrag**

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung hatte sich während der Amtszeit der 24. Landessynode bereits mehrfach mit den Thematiken "Attraktivität des Pfarrberufes", "Verringerung von Vakanzen", "Nachwuchsgewinnung" und "Quereinsteiger in den Pfarrberuf" beschäftigt und dem Plenum verschiedentlich berichtet.

Zuletzt hatte der Landessynodalausschuss in seiner 68. Sitzung am 11. April 2013 beschlossen, den Ausschuss zu bitten, über die Frage einer Wiedereinführung der Durchstufung der Pfarrgehälter nach Besoldungsgruppe A 14 hinaus, Fragen im Zusammenhang mit den sich abzeichnenden Nachwuchssorgen im Pfarrberuf zu prüfen und noch der 24. Landessynode zu berichten.

**II.****Beratungsgang**

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus- Fort- und Weiterbildung hat sich in vier Sitzungen mit dem Thema befasst und dazu die Oberlandeskirchenräte Frau Dr. Wendebourg und Herrn Dr. Mainusch vom Landeskirchenamt gehört.

**III.****Pfarrberuf und Vakanzprobleme**

Alle Berechnungen der Personalentwicklung weisen darauf hin, dass sich die Personallage in zentralen kirchlichen Berufen (Pfarr- und Diakonenberuf, Kirchenmusiker bzw. Kirchenmusikerinnen) innerhalb weniger Jahre dramatisch verändern wird. Hier zeigt sich nach langen Jahren, in denen nicht alle Bewerber und Bewerberinnen in kirchlichen Dienststellen unterkommen konnten, ein ebenso gravierender "Fachkräftemangel" wie in vielen anderen Bereichen.

Für den Pfarrdienst bedeutet dies: Viele der Pastoren und Pastorinnen, die jetzt im Dienst sind, tragen noch Verletzungen aus Erfahrungen des vermeintlichen "Nicht-Gewollt-Seins" mit sich herum (lange Wartelisten, Teilstellen für Anfänger, Freunde wurden nicht übernommen).

Jetzt kehrt sich die Lage innerhalb weniger Jahre um. Es ist absehbar: Spätestens im Jahr 2017, in ländlichen Gebieten früher, wird es schwierig werden, vakante Stellen zu besetzen. Die hannoversche Landeskirche bemüht sich sehr für das Theologiestudium zu werben, Absolventen zu einem Vikariat in der hannoverschen Landeskirche zu ermutigen und Vikare und Vikarinnen zum Verbleib in der Landeskirche zu motivieren. Kirchenkreise ebnet früher schwierige Wege, wenn Bewerber und Bewerberinnen anklopfen. Das alles ist richtig und in der jetzigen Lage geboten, aber vor dem Hintergrund schwieriger Erfahrungen oft nur schwer zu vermitteln.

Andere Pastoren und Pastorinnen leiden unter den Folgen von Stellenplanungsentscheidungen der letzten Jahre. Stellen wurden aus finanziellen Gründen reduziert, obwohl junge Nachwuchskräfte vor der Tür standen. Zunehmende Arbeitsverdichtung lässt jetzt das Auftauchen von auch nur zwei Vakanzten im Kirchenkreis als nicht mehr zu bewältigendes Schreckgespenst erscheinen.

Umdenken ist angesagt, in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Mitarbeiterkonferenzen. Und dafür bleibt nicht viel Zeit. Künftig wird das Problem weniger darin bestehen, Stellen nicht finanzieren zu können, stattdessen werden zunehmend nicht mehr alle finanzierbaren Stellen zu besetzen sein. Die Vakanzproblematik erfordert entschlossenes Handeln auf verschiedenen Gebieten und auf allen Ebenen der Landeskirche. Dieses Aktenstück will den Versuch unternehmen, die verschiedenen Aufgabengebiete aufzuzeigen, schon eingeleitete Lösungsansätze zu benennen und Anregungen für die Amtszeit der 25. Landessynode zu geben.

## 1. Um Nachwuchs werben

### a) Werbung für das Theologiestudium

Die Arbeit einer ergänzenden Projektstelle im Landeskirchenamt hat begonnen: Besondere Angebote richten sich an Abiturienten und Abiturientinnen; in den Kirchenkreisen wird bei Besuchen darauf hingewiesen, wie wichtig die kirchliche Jugendarbeit, aber auch der Kontakt mit ordinierten und nicht ordinierten Hauptamtlichen als Faktor der Motivation zum Theologiestudium ist. An anderer Stelle wurde bereits über dies Projekt berichtet. Welche Früchte diese Arbeit trägt, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

Wichtig bleibt, dass die Kirchenkreise selbst das Bewusstsein behalten: Nicht landeskirchliche Programme allein, sondern der Kirchenkreis selbst ist mit dem, was junge Menschen bei ihm an Arbeitsatmosphäre und an Begeisterung für die Sache des Evangeliums erleben, entscheidend dafür, ob junge Menschen das als ihren Beruf und ihre Berufung erkennen.

Bei aller Werbung muss zudem klar sein: Die gegenwärtigen Probleme sind weitgehend der Demografie geschuldet. Werbung für das Theologiestudium kann hier nur in geringem Umfang und erst langfristig helfen.

### b) Einstieg in den Probendienst

Es wird darauf hingewirkt, allen Probendienstleistenden volle Stellen anbieten zu können, sofern die Betroffenen aus persönlichen Gründen auch daran interessiert sind. Das gilt auch für Ehepaare, sofern die faktische Situation es ermöglicht.

Gespräche mit Vikaren und Vikarinnen haben gezeigt, dass gegenüber Fragen des Gehaltes als Spiegel gesamtgesellschaftlicher Veränderungen stärker Fragen wie die Dienstwohnungspflicht, die Verbindlichkeit und Verlässlichkeit des Zusammenlebens oder die Konfessionszugehörigkeit des Ehegatten oft in den Vordergrund rücken. Hier wird in kirchlichen Gremien und mit den Betroffenen immer neu frühzeitig diskutiert und deutlich gemacht werden müssen, wie groß der Spielraum sein kann, ohne grundlegende Erfordernisse des Amtes zu beschädigen.

### c) Übernahmen aus anderen Landeskirchen

Nach langen Jahren geringer Bewegungsmöglichkeiten zwischen den Landeskirchen nimmt der Wechsel wieder zu. Dabei spielen nicht nur Gehaltsfragen – wie oft vermutet –, sondern viele Faktoren eine Rolle: Familiäre Gründe etwa oder Arbeitsmöglichkeiten der Partnerin oder des Partners. So wird eine geplante erneute

Durchstufung nach Besoldungsgruppe A 14 beim Pfarrgehalt eine Rolle spielen, darf aber in seiner Wirkung nicht überschätzt werden. Ein Rennen um die besten Gehälter kann die hannoversche Landeskirche, verglichen mit finanzstärkeren Landeskirchen, ohnehin nicht gewinnen.

Im Bereich der Übernahmen aus anderen Landeskirchen ist die Steuerungsmöglichkeit gering. Im Moment ist es aber sinnvoll, den Spielraum, den die "beweglichen Stellen" gewähren, voll auszuschöpfen und Wechselwillige bei vorliegender Eignung zu übernehmen, da die Landeskirche schon bald auf jede Einzelne und jeden Einzelnen angewiesen sein wird. Das gilt auch für ...

d) Einstieg bzw. Wiedereinstieg von nicht Übernommenen oder Ausgeschiedenen

Hier stellt das Landeskirchenamt z. B. keinen großen Ansturm von Anfragen ausgebildeter Theologen und Theologinnen fest, die nicht in den Dienst übernommen werden konnten oder die zwischenzeitlich außerhalb des Pfarrberufes tätig waren. Das Landeskirchenamt hat aber klare Kriterien und Verfahren dafür entwickelt, nach denen bei Anfragen verfahren wird. Insgesamt werden jedoch auch in Zukunft nicht so viele Anfragen erwartet, dass daraus eine wirklich substantielle Hilfe bei den Vakanzproblemen zu erwarten wäre.

e) Alternative Zugänge zum Pfarrberuf

Nach wie vor gibt es die rechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Dienst von Pfarrverwaltern, jedoch keine eigene Ausbildung. Es ist abzusehen, dass sich in Zukunft die Frage nach anderen Zugängen zum Pfarrberuf erneut stellen wird. In anderen Landeskirchen gibt es z. B. bereits eine berufsbegleitende Ausbildung für Diakone und Diakoninnen und andere kirchliche Berufsgruppen (z. B. an der Kirchlichen Hochschule Neuendettelsau). Die Universität Marburg bietet einen Master-Studiengang für berufstätige Akademiker an, die zum Pfarrer oder zur Pfarrerin "umsatteln" wollen. Die Nachfrage ist so groß, dass auch die Universität Heidelberg demnächst einen ähnlichen Weiterbildungs-Studiengang anbieten wird.

Es ist in der hannoverschen Landeskirche ein Ausschuss gebildet worden, der Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für eigene Strukturen im norddeutschen Raum, eventuell auch in Zusammenarbeit mit anderen Landeskirchen, prüft. Hier ist es wichtig, sich eng mit den anderen Kirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) abzustimmen.

f) Gebäudemanagement als Standortfaktor

Ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Entscheidung, in der hannoverschen Landeskirche oder überhaupt im Pfarrberuf tätig zu werden, ist die Wohnsituation. Die Zusammenlegung von Kirchengemeinden und regionale Dienstaufträge lassen Fragen der Dienstwohnungs- und Residenzpflicht in neuem Licht erscheinen. Einige Kirchenkreise haben dort, wo es möglich ist, damit begonnen, statt des Vorhaltens oft großer Pfarrdienstwohnungen die Möglichkeiten zu nutzen, die die Beratungen und Entscheidungen der Landessynode zur Zukunft der Pfarrhäuser (Aktenstücke Nr. 50 und Nr. 50 A) eröffnet haben: Die ersten Kirchenkreise haben Pfarrhauskonzepte erstellt, die Zielvorstellungen festlegen, welche Pfarrhäuser auf Dauer erhalten werden sollten und wo es besser ist, durch das Anmieten von individuell passender Dienstwohnungen flexibler zu reagieren. Anderenorts entscheidet man sich, lieber ein neues Pfarrhaus mit gutem energetischen Standard zu bauen als ein altes mühsam energetisch zu sanieren. Wieder andere versuchen, nicht mehr gebrauchte Pfarrhäuser als Mietwohnungen für kirchlich Mitarbeitende zu nutzen – nicht, damit dort pfarramtlicher Dienst getan wird, sondern damit ein Haus mit Geschichte und Prägnanz für den Auftrag der Kirche im Ort bleibt.

Es wird zu prüfen sein, ob und wie die Landeskirche in den kommenden Jahren zukunftsfähige Konzepte für den Dienstwohnungsbereich fördern kann. Insgesamt setzt sich die Erkenntnis durch: Ein Gebäudemanagement, das hilft, um in den nächsten zwanzig Jahren gute Wohnungen für Mitarbeitende vorzuhalten, ist im Hinblick auf die Besetzbarkeit von Stellen ein entscheidender Standortfaktor – nicht nur in ländlichen Gebieten, aber dort besonders.

g) Einladende Kooperationsstrukturen

Es ist bedauerlich, dass durch manche Entscheidungen zur Stellenplanung "Regionalisierung" vielerorts zu einem Reizwort geworden ist. Dabei tritt leicht in den Hintergrund, dass eine übergemeindliche Zusammenarbeit wie auch eine gut organisierte Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen sowie zwischen beruflich und ehrenamtlich Tätigen nicht nur in schwierigen Zeiten unentbehrlich ist (s. u.), sondern auch einladend, ja werbend wirkt, wo sie gut eingeübt ist. Dabei ist unerheblich, ob das als Region, als "nachbarschaftliche Zusammenarbeit", als vertragliche Kooperation nach der Kirchengemeindeordnung oder als Kirchengemeindeverband organisiert ist.

Insbesondere jüngere Pastoren und Pastorinnen kommen lieber in eine eingeübte Kooperationsstruktur als auf eine "Einzelkämpfer-Stelle" in einem womöglich großen Bereich. Teamfähigkeit zieht sich als Haupt- oder Nebenthema durch alle Bereiche der landeskirchlichen Aus- und Fortbildung. Mit ihren Beschlüssen zum Bericht des Querschnittsausschusses "Strukturen zukunftsfähig machen" (Aktenstücke Nr. 82 und Nr. 82 A) hat die Landessynode bereits verständlichere und leichter handhabbare Regelungen zur regionalen Zusammenarbeit auf den Weg gebracht.

## 2. Arbeitsbedingungen erträglich halten

Auch wenn alle unter 1. genannten Maßnahmen den maximalen Erfolg hätten, würden sie nicht dazu führen, das sich abzeichnende Vakanzproblem völlig zu vermeiden. Zwei Gründe machen es im Blick auf die Vakanzprobleme besonders nötig, dafür zu sorgen, dass die im Dienst stehenden Pastoren und Pastorinnen, von denen zumindest in den nächsten zehn Jahren ein erheblicher Teil älter als 55 Jahre sein wird, ihren Dienst auch gut bewältigen können.

Erstens kann es sich – abgesehen von der Fürsorgepflicht – die hannoversche Landeskirche zahlenmäßig nicht leisten, dass allzu viele vorzeitig, etwa aus gesundheitlichen Gründen, in den Ruhestand gehen. Der Druck auf die Verbleibenden würde dadurch noch schneller zunehmen.

Zweitens wird es gerade in Zeiten, in denen die Landeskirche um theologischen Nachwuchs wirbt, wichtig sein, dass junge Menschen Pastoren und Pastorinnen nicht als ständig gehetzt, überlastet und nicht mehr motiviert erleben.

Welche Maßnahmen können also helfen, damit diejenigen, die im Pfarrdienst sind, diesen Dienst auch bis zu ihrer Pensionierung gesund und gerne ausüben können?

### a) Ergebnisse der Arbeitsgruppe "Älterwerden im Pfarramt"

Die Arbeitsgruppe "Älterwerden im Pfarramt" hat nach intensiver Befragung von Pastoren und Pastorinnen in einem Zwischenbericht einige erste Maßnahmen vorgeschlagen, an deren Initiierung auch schon gearbeitet wird.

- Pastoren und Pastorinnen werden ungefähr zehn Jahre vor Ende des Dienstes zu einem sogenannten "Gipfelkurs" eingeladen. Der Kurs soll einer bewussten Planung und Motivationsstärkung für die letzte Phase des Dienstes dienen und auch den Übergang für die Zeit danach gestalten helfen. In der Evangelischen Kirche

in Württemberg wird ein solches Modell bereits erfolgreich praktiziert. In diesem Kurs wie auch in einem gesonderten Fortbildungsangebot soll das Thema "Gesunderhaltung im Beruf" besonders in den Blick genommen werden.

- Am Aufbau einer Gruppe von interessierten Ruheständlerinnen und Ruheständlern wird gearbeitet, die dafür zugerüstet werden, für einige Monate einen klar definierten Gastdienst in Kirchengemeinden zu übernehmen. Für diese Zeit bekommen sie ihre Ruhestandsbezüge aufgestockt. Das ermöglicht dann den dortigen Pastoren bzw. Pastorinnen, auch in Zeiten sich verschärfender Vakanzen noch, längere Fortbildungen, Studiensemester, Auszeiten, Aufenthalte in einem noch zu schaffenden "Haus Respiratio" o.Ä. wahrzunehmen.
- Die Landeskirche setzt in besonderen Härtefällen "Entlastungspastoren und Entlastungspastorinnen" ein. Dabei ist an einen Personenkreis gedacht, der sich aus biografischen Gründen ganz bewusst dafür entscheidet, einen zeitlich befristeten Übergangsauftrag zu übernehmen. Inhaltlich können sie als "Springerstelle" helfen, wo akute Überlastung droht, ähnlich wie die Ruheständler Auszeiten, Urlaube und Fortbildungen ermöglichen oder die Arbeitsverdichtung in einem Kirchenkreis abmildern, bis sich die Vakanzlage verbessert. Diese Kräfte würden ganz oder teilweise von der Landeskirche finanziert.

#### b) Honorardienst von Ruheständlern im Einzelfall?

Wenn es über einen längeren Zeitraum zu wenig Nachwuchs im Pfarrberuf gibt, dann kann natürlich auch und besonders die Gewinnung von "Springerkräften" und "Feuerwehrpastoren bzw. Feuerwehrpastorinnen" schwierig werden. Andererseits gibt es in Zukunft eine größere Zahl von Pastoren und Pastorinnen im Ruhestand als derzeit. Kirchenkreise beklagen, dass besonders die Versorgung aller Kasualgottesdienste die größten Probleme bei Vakanzen bereitet.

Hier wäre zu überlegen, ob man auch in Einzelfällen Ruheständler zu einem Honorardienst gewinnen kann, wenn sie dazu bereit sind. Kriterien dafür wären zu entwickeln, und auch das Verhältnis zum ehrenamtlichen Verkündigungsdienst wäre sorgsam zu bedenken.

#### c) Aufgabenbeschreibung bei Aufgabenreduzierung

Wenn Pastoren und Pastorinnen einen oder mehrere vakante Gemeindebereiche mitversorgen müssen, geht das nicht ohne eine Reduzierung und eine klare Beschreibung der Aufgaben, wenn sie dabei nicht völlig aufgegeben werden sollen.

Einige Kirchenkreise gehen deshalb schon jetzt daran, der Organisation der Gemeindeverwaltung besonderer Aufmerksamkeit zu widmen, um die Pfarrämter davon zu entlasten. Einheitliche Arbeitsweisen ermöglichen Vertretung untereinander oder die Schaffung voller oder halber Verwaltungsstellen, die dann an mehreren Orten tätig, aber überall erreichbar sind.

Besondere Ausbildungsmodelle für Ehrenamtliche sollen Kirchengeschäftsführer oder auch Gemeindegeschäftsführer befähigen, Aufgaben der organisatorischen Gemeindeleitung selbstständiger wahrzunehmen, damit Pastoren und Pastorinnen sich mehr auf Verkündigung, Unterricht und Seelsorge konzentrieren können. Bei all diesen Möglichkeiten ist es wichtig, Aufgaben und Zuständigkeiten klar zu benennen und zu vereinbaren. Nur dann haben alle die Freiheit, ihre Aufgaben mit gutem Gefühl wahrzunehmen und andere Aufgaben mit ebenso gutem Gefühl anderen zu überlassen.

d) Kooperation als Ressource

Schon jetzt ist es vielen Bereichen, bedingt durch Ausdehnung oder zahlenmäßige Größe von Pfarrbezirken oft schwierig, wenn ein Pastor bzw. eine Pastorin allein das breite Programm der Gemeindegeschäftsführung initiieren, fördern und gestalten soll. Mit mehreren Vakanzen in der Nachbarschaft wird das nicht mehr möglich sein.

Eine qualitativ gute und für die Mitarbeitenden leistbare Arbeit wird dann nur möglich sein, wenn man Arbeitsbereiche gemeinsam gestaltet – wie etwa den kirchlichen Unterricht. Wenn man das Verhältnis der kirchlichen Berufsgruppen mit ihrer je besonderen Qualifikation neu verabredet. Wenn man Aufgaben gabenorientiert nach den Stärken der einzelnen Beteiligten organisiert. Wo solche Kooperation – auch mit qualifizierten Ehrenamtlichen – schon eingeübt ist, bevor die großen Vakanzprobleme entstehen, sind die Chancen größer, dann auch bei größeren Belastungen gesund im Dienst zu bleiben.

e) Hintergrunddienste und Vertretungsmanagement

In einem schwer quantifizierbaren Beruf wie dem Pfarrberuf ist die Organisation von wirklich freier Zeit schon jetzt ein Dauerproblem. Hier wird bei steigender Belastung sowohl unter dem Aspekt Gesunderhaltung als auch unter dem Aspekt Werbung für den Beruf noch viel zu überlegen sein.

Wie organisiere ich wirklich dienstfreie Tage? Wie können Mitarbeitende auch bei mehreren Vakanzen ihren Urlaub voll nehmen? Wie schafft man Erholungsphasen nach anstrengenden Dauereinsätzen ("Freizeitausgleich")? Vielleicht ist hier in Zukunft noch stärker von anderen Berufsgruppen zu lernen: Gibt es "best practice" in Mangelberufen, die schon jetzt an immer geringerer Präsenz in der Fläche leiden?

### 3. Mit Vakanzen umgehen

#### a) Nichtanrechnung längerfristig vakanter Stellen

Wenn die Zahl der Vakanzen in den Planungsbereichen signifikant zunimmt, wird es unumgänglich sein festzulegen, von welchem Zeitpunkt an vakante Stellen auch dann dem Planungsbereich nicht angerechnet werden, wenn sie weiterhin als besetzbar geführt werden.

Nur dann kann der Planungsbereich die für die Stelle eingeplanten Mittel dafür einsetzen, die Belastung der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch Vertretungsmaßnahmen erträglich zu halten (befristete Anstellung von Verwaltungskräften, pädagogisch Mitarbeitenden, Aufstockung von Teildienststellen u. a.). Diese Nichtanrechnung könnte nach sechs oder zwölf Monaten Vakanz ohne Bewerbung erfolgen und erst mit einer erneuten regulären Besetzung enden.

#### b) Maßnahmen, um den Vakanzspiegel gleichmäßig zu halten

Im Aktenstück Nr. 92 zur pfarramtlichen Versorgung in strukturschwachen Gebieten hat der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung schon einige kurz- und mittelfristige Vorschläge und Ideen zusammengestellt, sodass hier einige kurze Anmerkungen genügen.

Es gilt, den prozentualen Anteil vakanter besetzbarer Pfarrstellen im Planungsbereich möglichst aktuell festzustellen, um dann gegebenenfalls Maßnahmen einzuleiten. Bei der Verteilung von Probendienststellen wird schon jetzt darauf geachtet, Probendienstpfarrer und -pfarrerinnen nicht in besonders begehrten Ballungsgebieten einzusetzen. Das setzt allerdings voraus, dass auch in weniger nachgefragten Planungsbereichen volle besetzbare Stellen vorgehalten werden, die nicht auf viele zusammengestückelte Teilbereiche verteilt und für einen erfolgreichen Probendienst ungeeignet sind.

Ob weitere Maßnahmen wie (auch jenseits des Probedienstes) die bevorzugte Freigabe von Stellen in bestimmten Bereichen und Besetzungssperren in anderen Bereichen nötig werden, wird die Zukunft zeigen. Derzeit scheint das noch nicht erforderlich zu sein.

c) Anreize für besonders benachteiligte Gebiete

Finanzielle Anreize für eine Bewerbung in solchen Gebieten, z.B. in Form einer befristeten Zulage, braucht es eine verlässliche Rechtsgrundlage und klare Kriterien (z.B. "X Monate Vakanz ohne erfolgte Bewerbung" oder "X % Vakanzen im Planungsbereich seit X Monaten").

Da Verkehrsanbindung und Erfordernisse der Mobilität eine große Rolle bei der Bevorzugung bestimmter Bereiche spielen, prüft die hannoversche Landeskirche z.z. die Möglichkeit der Bereitstellung einer Flotte von besonders umweltfreundlichen Dienstwagen für benachteiligte Gebiete. Eine solche Maßnahme ist auch im Klimaschutzkonzept der Landeskirche vorgesehen.

d) Stellenwechsel befördern

Derzeit ist nicht erkennbar, dass die drohende Vakanzlage zu einer Immobilität der Pfarrerschaft innerhalb der Landeskirche führt. Eher scheint das wachsende Angebot an freien Stellen die Wechselwilligkeit zu befördern. Der größte Teil der im Landeskirchenamt geführten Gespräche betrifft den Wunsch nach einem Stellenwechsel. Entscheidende Faktoren sind dabei die Folgenden: Verkehrsanbindung, Struktur der Stelle, Kooperationsmöglichkeiten, Wohnsituation.

e) Verhältnis "Funktionsstellen" zu Stellen in Kirchengemeinden

Es muss das Bewusstsein gestärkt werden, dass der "Funktionsdienst" nicht etwa eine höhere Form des pfarramtlichen Dienstes darstellt.

Derzeit ist zu beobachten, dass in übergemeindlichen Stellen im Gegensatz zu Gemeindestellen in bestimmten Bereichen keine Vakanzprobleme entstehen. Das kann jedoch bei wachsenden Nachwuchsproblemen nicht so bleiben. Derzeit wird verstärkt darauf geachtet, bei neuen Aufträgen übergemeindliche Aufträge mit gemeindlichen Aufträgen zu koppeln und, sofern der übergemeindliche Auftrag das zulässt, sie auch dezentral anzusiedeln. Zurzeit gibt es noch keine "geplanten Vakanzen" im übergemeindlichen Bereich. Wenn die Vakanzlage im Gemeindedienst sich verschärft, wird darüber nachzudenken sein.

#### 4. Allgemeines

##### a) Vakanzspiegel im Blick behalten

Es ist absehbar, dass die Nachwuchsproblematik in den verschiedenen kirchlichen Berufen sowohl insgesamt wie auch in ihrer unterschiedlichen Verteilung auf die Planungsbereiche neue Anforderungen an die landeskirchliche Steuerung auf den verschiedensten Gebieten stellt. Das Landeskirchenamt wird daher gebeten, während der Amtszeit der 25. Landessynode die Fachausschüsse für Arbeits- und Dienstrecht sowie Planung kirchlicher Arbeit und den Landessynodalausschuss fortlaufend über den Stand der Vakanzen, aufgeschlüsselt nach Planungsbereichen, zu unterrichten.

##### b) Änderungsbedarf bei gesetzlichen Regelungen zeitnah identifizieren

Wie sich zeigt, könnte die angesprochene landeskirchliche Steuerung auf verschiedenen Gebieten Rechtsänderungen erforderlich machen (Zuweisungsrecht, Besoldungsfragen, Stellenbesetzung). Die 25. Landessynode wird sich daher frühzeitig der Aufgabe widmen müssen, den Änderungsbedarf bei rechtlichen Regelungen zu identifizieren, damit hilfreiche Maßnahmen rechtzeitig greifen können.

### **IV.**

#### **Anträge**

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt folgende Anträge:

Die Landessynode wolle beschließen:

- 1. Die Landessynode nimmt den Bericht des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung betr. Attraktivität des Pfarrberufes – weitere Überlegungen angesichts der drohenden Vakanzproblematik (Aktenstück Nr. 132) zustimmend zur Kenntnis.*
- 2. Der Landessynodalausschuss wird gebeten, die Thematik in die 25. Landessynode weiterzureichen, damit der entsprechende Fachausschuss der 25. Landessynode das Aktenstück Nr. 132 weiterberaten kann.*

Gierow  
Vorsitzender