

## 12. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Landeskirche



## A. Ordinierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

### I. Theologiestudierende

Die Zahl der Theologiestudierenden der Landeskirche liegt seit dem Jahr 2004 relativ konstant bei etwa 200. Im Mai 2007 sind auf der „Liste der Hannoverschen Theologiestudierenden“ 216 junge Männer und Frauen verzeichnet. Die Neuzugänge der vergangenen zwei Jahre lassen einen leichten Anstieg der Studierendenzahl in den nächsten Jahren vermuten. Als eine Ursache dafür ist die Einrichtung eines Einstellungskorridors für den Vorbereitungsdienst im Jahre 2006 zu sehen, der weiterhin eine verlässliche Anstellungssituation für angehende Pfarrer und Pfarrerinnen gewährleistet.

Im Berichtszeitraum haben sich die Aufnahmen in die Theologiestudierendenliste folgendermaßen entwickelt:

#### *Aufnahmen in die Liste der Theologiestudierenden*

2001	2002	2003	2004	2005	2006	bis 30.6.2007
34	32	33	37	39	47	16

#### *Eintragungen in die Liste Theologiestudierenden gesamt*

2001	2002	2003	2004	2005	2006
299	259	228	205	203	214

Zurzeit absolvieren durchschnittlich 25 Studierende im Jahr die Erste Theologische Prüfung. Bis zu 32 Ausbildungsplätze stehen Bewerbern und Bewerberinnen pro Jahr im Vorbereitungsdienst der Landeskirche zur Verfügung.

Abiturienten und Abiturientinnen zum Theologiestudium zu ermutigen ist auch weiterhin von besonderer Bedeutung, da voraussichtlich ab 2014/2015 die Zahl der Absolventen der Ersten Theologischen Prüfung den Bedarf an Nachwuchskräften für den Pfarrdienst trotz weiterer Stelleneinsparungen unterschreiten wird. Studierende, die im Jahre 2014 die Erste Theologische Prüfung ablegen, müssen bei einer durchschnittlichen Studiendauer von 12 Semestern spätestens im Wintersemester 2008 mit dem Studium beginnen.

Informationsveranstaltungen zum Theologiestudium und Werbung mit Informationsmaterial in Schulen und Kirchengemeinden sowie mit eigener Homepage [www.theologie-studieren.info](http://www.theologie-studieren.info) gehören ebenso zu den gesamtkirchlichen Aufgaben wie eine klare Stellungnahme, dass theologischer Nachwuchs im kommenden Jahrzehnt dringend benötigt wird.

Dabei gilt es nicht nur, Interesse für ein anspruchsvolles Studium zu wecken, sondern auch ein attraktives Berufsbild zu präsentieren.

*Erste Theologische Prüfung und Aufnahme in den Vorbereitungsdienst*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Absolventen und Absolventinnen	49	47	46	28	24	30
Vorbereitungsdienst	39	38	47	31	22	24

*Zweite theologische Prüfung*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Absolventen und Absolventinnen	41	45	36	38	41	42

Die überwiegende Zahl der Theologiestudierenden ist zum Studium motiviert durch positive Erfahrungen in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit. Es gilt, diese Motivationsmöglichkeit zu erhalten, ebenso aber zur Profilierung des Pfarrberufes auch neue Zielgruppen für das Theologiestudium zu gewinnen.

Die Zeit des Studiums ist eine entscheidende Phase in der Vorbereitung auf den zukünftigen Beruf des Pfarrers und der Pfarrerin. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem biblischen Zeugnis und seiner Auslegung, dem Bekenntnis der Kirche und ihrer Lehrbildung, der Kirchengeschichte und der gegenwärtigen Existenz der Kirche bildet die Grundlage. Theologische Bildung und Urteilsfindung sollen reifen, um verantwortungsvoll mit Schrift und Glauben umgehen zu können und schließlich ein eigenständiges theologisches Profil zu entwickeln.

Die Begleitung der Theologiestudierenden durch das Ausbildungsdezernat im Landeskirchenamt unterstützt die Studierenden in diesem Prozess.

Sie erfolgt insbesondere über verpflichtende Kennenlerngespräche, regelmäßige Sprechstunden zur Studien- und Examensplanung, eine enge, bundesweite Zusammenarbeit mit den studentischen Konventen, ausgedehnte Korrespondenz und ständigen Informationsfluss mittels des eigenen Internetauftritts.

Die vom Ausbildungsdezernat jährlich angebotenen und durch mehrtägige Kurse zur Einführung und Auswertung begleiteten Praktika in gemeindlichen und übergemeindlichen Arbeitsfeldern und das vielfältige, studienbegleitende Tagungsangebot ermöglichen es den Studierenden, sowohl frühzeitig einen praxisnahen Eindruck vom derzeitigen Anforderungsprofil des Pfarrberufes zu gewinnen, als sich auch mit aktuellen theologischen Fragen und kirchenpolitischen Themen auseinander zu setzen.

Der sogenannte Bolognaprozess, d.h. das Bemühen, einen europäischen Hochschulraum mit kompatiblen Studiengängen und -abschlüssen zu schaffen, führt auch zu Veränderungen im Theologiestudium. So wird sich die Entwicklung fortsetzen, bereits im Verlauf des Studiums über die Zwischenprüfung hinaus vermehrt Formen und Inhalte vorzugeben und Prüfungsleistungen einzufordern, um einen erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen der Regelstudienzeit zu ermöglichen und einheitliche Studienbedingungen an allen deutschen evangelisch-theologischen Fakultäten zu schaffen. Zurzeit sind die Bemühungen innerhalb der EKD darauf ausgerichtet, das Studium der Evangelischen Theologie als ein grundständiges Studium zu erhalten und es nicht auf einen gestuften Bachelorstudiengang mit Masterabschluss hin umzustrukturieren.

Als wichtiger Schritt auf diesem Weg ist die 2002 vom Rat der EKD verabschiedete Rahmenordnung zur Ersten Theologischen Prüfung zu sehen, auf deren Grundlage die Konföderation der evangelischen Kirchen in Niedersachsen 2005 eine neue Prüfungsordnung erlassen hat. Ein Ziel der gemeinsamen Bemühungen auf EKD-Ebene ist es, trotz veränderter Studienbedingungen und Verkürzung der Studiendauer die Möglichkeit eines Studienortwechsels für die Studierenden zu erhalten. Ebenso soll ein gewisses Maß an Freiheit gewährt bleiben, innerhalb des vorgegebenen Studienplans eigene Schwerpunkte zu setzen.

Vorausblickend ist zu sagen, dass es durch die Studienbedingungen an den Universitäten zunehmend schwieriger werden wird, das Erlernen der drei alten Sprachen, die Voraussetzung für das Theologiestudium sind, zeitlich in den vorgegebenen Studienablauf zu integrieren. Hier wird man innerhalb der EKD langfristig zu kircheneigenen Lösungen finden müssen, um die Attraktivität des Studienganges für angehende Theologinnen und Theologen zu erhalten.

In diesem Zusammenhang ist es als erfreuliche Entwicklung anzusehen, dass es nach Aufgabe des Gerhard-Uhlhorn-Studienkonvikts in Folge der Beschlüsse der Landessynode zum Bericht des Perspektivsausschusses gelingen konnte, diese wichtige Kontaktstelle für die Theologiestudierenden an der Universität Göttingen in eine kleinere Form zu überführen und das Evangelische Studienhaus Göttingen (ESHG) zu begründen. So wird auch in den nächsten Jahren ein durch die Landeskirche verantwortetes Angebot für Theologiestudierende im Hinblick auf Studien- und Examenberatung, Examenrepetitorien, Erlernen der alten Sprachen und Bibelkunde in Göttingen möglich bleiben.

## II. Vikare und Vikarinnen

Seit November 2000 werden im kirchlichen Vorbereitungsdienst Veränderungen erprobt, die aus einem breit angelegten Diskussions- und Beratungsprozess in den kirchenleitenden Organen und im Vorbereitungsdienst Ende der 90er Jahre hervorgegangen sind. Die Erprobung wurde fortlaufend evaluiert und – wie geplant – im Jahr 2005 durch das Pastoralsoziologische Institut ausgewertet. Bereits im Januar 2005 konnten vorläufige Evaluationsergebnisse von ca. 100 Personen aus den Bereichen Ausbildung, kirchenleitende Organe, Kirchengemeinden und Kirchenkreise, staatlicher Vorbereitungsdienst und Priesterausbildung im Bistum Hildesheim im Rahmen einer „Open-Space-Veranstaltung“ („Für die Kirche von morgen: Das Vikariat neu gestalten“) intensiv beraten werden. Ergebnis dieses aufwendigen, zugleich aber auch zeitlich eng begrenzten Beratungsprozesses war die Entwicklung von zehn Zielvorstellungen für eine Reform des Vorbereitungsdienstes, die von allen an der Ausbildung Beteiligten mitgetragen und im Verlauf des Jahres 2005 ausgearbeitet wurden:

- Mehr zusammenhängende Zeit für die Ausbildung in der Gemeinde (50 % der Ausbildungszeit in der Gemeinde),
- Verstärkte Aufmerksamkeit für die Vikariatsleitung in der Gemeinde (Qualifizierung und Begleitung der Vikariatsleiter und -leiterinnen),
- Berücksichtigung individueller Ausbildungsvoraussetzungen und -anforderungen (zusätzliches Angebot von Wahlkursen und individueller Ausbildungsmaßnahmen, geistliche Begleitung),

- Verbesserung der Grundstruktur des Vorbereitungsdienstes (sog. „Brückenmodell“ mit einem Schulpraktikum zu Beginn und einer längeren Ausbildungszeit aus Studienwochen, Projekt und examensrelevanten Einheiten am Ende; Verkürzung des Vorbereitungsdienstes; Vorbereitung auf den pfarramtlichen Probedienst im Anschluss an das II. theologische Examen),
- Kontinuierliche religionspädagogische Ausbildung (Schulpraktikum zu Beginn, religionspädagogisches Projekt in der Mitte, kontinuierliche Unterrichtstätigkeit im Konfirmandenunterricht),
- Weiterentwicklung der Seelsorgeausbildung (Ausbildungskurse, Studientage und Regionaltage durch Mitglieder der für Aufgaben der Seelsorge zuständigen Sektionen der „Arbeitsgemeinschaft Seelsorge und Beratung“ – AGSB –, sowie eines Workshops durch Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft „Systemische Seelsorge“),
- „Der Blick über den eigenen Kirchturm hinaus“ (empirische Sicht auf Gemeinde, Kirche und Gesellschaft, Pflichtkurse zu Fragen der Diakonie und der Öffentlichkeitsarbeit, Ökumenisches Lernen, Kirchentheorie),
- Berücksichtigung von Zukunftsfragen der Kirche (bspw. Gemeindeaufbau durch „Fundraising“ und Förderung des Ehrenamtes),
- Ausbildung in Fragen der Teamarbeit und der Gemeindeleitung,
- Verbesserung des Übergangs vom theologischen Studium (bspw. Berufsberatung und geistliche Begleitung für Theologiestudierende) und zur „Fortbildung in den ersten Amtsjahren“ (bspw. Angebot von Beratungsgesprächen durch die Predigerseminare in den ersten Berufsjahren, Fortbildung nach 100 Tagen im Probedienst).

Das Reformprogramm wird seit März 2006, beginnend mit Kurs 1 im Predigerseminar Loccum, erprobt. Es beendet eine Ausbildungsstruktur, die mit der Aufteilung des Vorbereitungsdienstes in Gemeindejahr und Seminarjahr die Vorbereitung auf den pfarramtlichen Dienst in unserer Kirche über lange Zeit geprägt hat. Die Reform des Vikariates nimmt den mit der Predigerseminarzeit ursprünglich verbundenen Gedanken einer von den Kandidaten und Kandidatinnen selbst verantworteten Ausbildung auf (Wahlkurse) und verbindet ihn mit einer Ausbildungsstruktur, die ihre persönlichen Lebensverhältnisse besser als bisher berücksichtigt. Sie trägt zugleich der den späteren Dienst entscheidend prägenden Person von Vikariatsleiter und Vikariatsleiterin durch stärkere Unterstützung und Qualifizierung Rechnung. Und sie schafft die Voraussetzungen dafür, intensiver als bisher auf die aktuellen Anforderungen an die kirchliche Arbeit wie auch auf die jeweiligen individuellen Ausbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten der Kandidaten und Kandidatinnen einzugehen.

Darüber hinaus macht diese Reform den Vorbereitungsdienst in unserer Kirche mit den Ausbildungsstrukturen in den übrigen Gliedkirchen der EKD kompatibel. Sie verliert damit ein Stück unzeitgemäßer Unverwechselbarkeit, gewinnt aber für künftige Kooperationen mit anderen Kirchen Anschlussfähigkeit.

Im Jahr 2003 wurden die Ausbildungsbezüge der Kandidaten und Kandidatinnen im staatlichen Bereich um bis zu 30 % abgesenkt. Da den Kandidatenbezügen in der Konföderation die staatlichen Regelungen zugrunde liegen, wurde diese Absenkung auch in den Kirchen der

Konföderation vollzogen. Die Umzugskosten in die Vikariatsgemeinde wurden pauschaliert. Für die Anschaffung von Dienstkleidung (Talar) wird ein Zuschuss gewährt.

Der Bericht des Perspektivausschusses sieht vor, eines der beiden Predigerseminare in Celle und Loccum zu schließen, sofern es nicht zu einer kapazitätsauslastenden und die vorgesehenen Einsparungen kompensierenden Kooperation mit anderen Landeskirchen im Vorbereitungsdienst kommen sollte. Das Landeskirchenamt hat daraufhin von September 2005 bis März 2006 in Gesprächen mit den benachbarten Kirchen in der Konföderation und in Bremen die Möglichkeit einer Kooperation im Vikariat im Predigerseminar Celle ausgelotet und angeboten. Nachdem sich die Landessynode der Ev.-luth. Landeskirche Braunschweig im Mai 2006 gegen die vorgeschlagene Zusammenarbeit im Vorbereitungsdienst ausgesprochen hatte, hat das Landeskirchenamt nach ausführlicher Beratung mit dem Landessynodalausschuss die Schließung des Predigerseminars in Celle zu Beginn des Jahres 2009 beschlossen. In diesem Zusammenhang wurde mit dem Konvent des Klosters Loccum eine Vereinbarung über die Einrichtung eines Kuratoriums für das Predigerseminar im Kloster Loccum getroffen, das für den Ausbildungsbetrieb verantwortlich sowie bei der Besetzung der Studienleitungsstellen und der Aufstellung des Predigerseminarhaushaltes beteiligt ist.

Die Verwendung des bisherigen Predigerseminars Celle ab 2009 ist zurzeit noch nicht abschließend geklärt.

### **III. Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes (KdP)**

Theologen und Theologinnen nach der Zweiten theologischen Prüfung sollen bei vorliegender Eignung für den Dienst im Rahmen des Einstellungskorridors eine Anstellungsperspektive in der Landeskirche erhalten. Dies macht es erforderlich, in gewissem Umfang Übergangsaufträge zu erteilen, wenn eine sofortige Übernahme in den Probendienst als Pastor oder Pastorin noch nicht möglich ist. Neben Sondervikariaten werden hierzu auch KdP-Dienstverhältnisse begründet, die i.d.R. auf einen Zeitraum von drei Jahren angelegt sind. Durch die den KdPs erteilten Aufträge wird vor allem der pfarramtliche Dienst in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen verstärkt.

Die Anstellung der KdPs erfolgt seit dem 10. Juli 2006 im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Mit dieser Rechtsänderung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass KdP-Dienstverhältnisse nur noch in dem Umfang begründet werden, in dem eine spätere Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe umgesetzt werden kann. KdPs werden i.d.R. zu Beginn ihres Dienstes ordiniert. Die Rechtsstellung dieser Ordinierten bleibt dabei die von KdPs nach dem Kandidatengesetz. KdP-Dienstverhältnisse werden auch als eingeschränkte Dienste im Umfang von Dreiviertel oder der Hälfte eines vollen Dienstes begründet.

Im Berichtszeitraum erfolgte die Finanzierung der Dienstverhältnisse, die bis zum Einstellungstermin Herbst 2005 begründet wurden, aus Mitteln des Beschäftigungsfonds. Seit Ende des Fonds erfolgt die Finanzierung der weiteren Dienstverhältnisse aus Haushaltsmitteln im Rahmen der Ausbildung und umfasst bis zu 20 KdP-Stellen.

*Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl der KdPs folgendermaßen entwickelt (jeweils Stand 31.12.):*

2002	2003	2004	2005	2006	2007 (bis 30.6.)
8	13	6	8	18	23

Die Übernahme in den Probedienst erfolgt im Rahmen der Bewerbungsliste für den Probedienst jeweils abhängig vom individuellen Listenplatz.

Die Möglichkeit, ehrenamtlich die Aufgaben von KdPs wahrzunehmen, wird vor allem von Kandidatinnen und Kandidaten angestrebt, die entweder zunächst noch eine Zeit an der Universität wissenschaftlich weiterarbeiten oder die Phase der Familiengründung wahrnehmen möchten und zugleich mit ihrem künftigen Berufsfeld des pfarramtlichen Dienstes in Verbindung bleiben wollen.

*Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl der ehrenamtlichen KdPs folgendermaßen entwickelt (jeweils Stand 31.12.):*

2002	2003	2004	2005	2006	2007 (bis 30.6.)
3	4	4	5	7	9

Wenn nach dreijähriger ehrenamtlicher Tätigkeit als KdP weiterhin eine auf Dauer angelegte Aufgabe wahrgenommen wird, so ist für diesen Auftrag eine Ordination für einen ehrenamtlichen Dienst möglich. 60 Theologen und Theologinnen haben sich inzwischen für einen ehrenamtlichen Dienst ordinieren lassen.

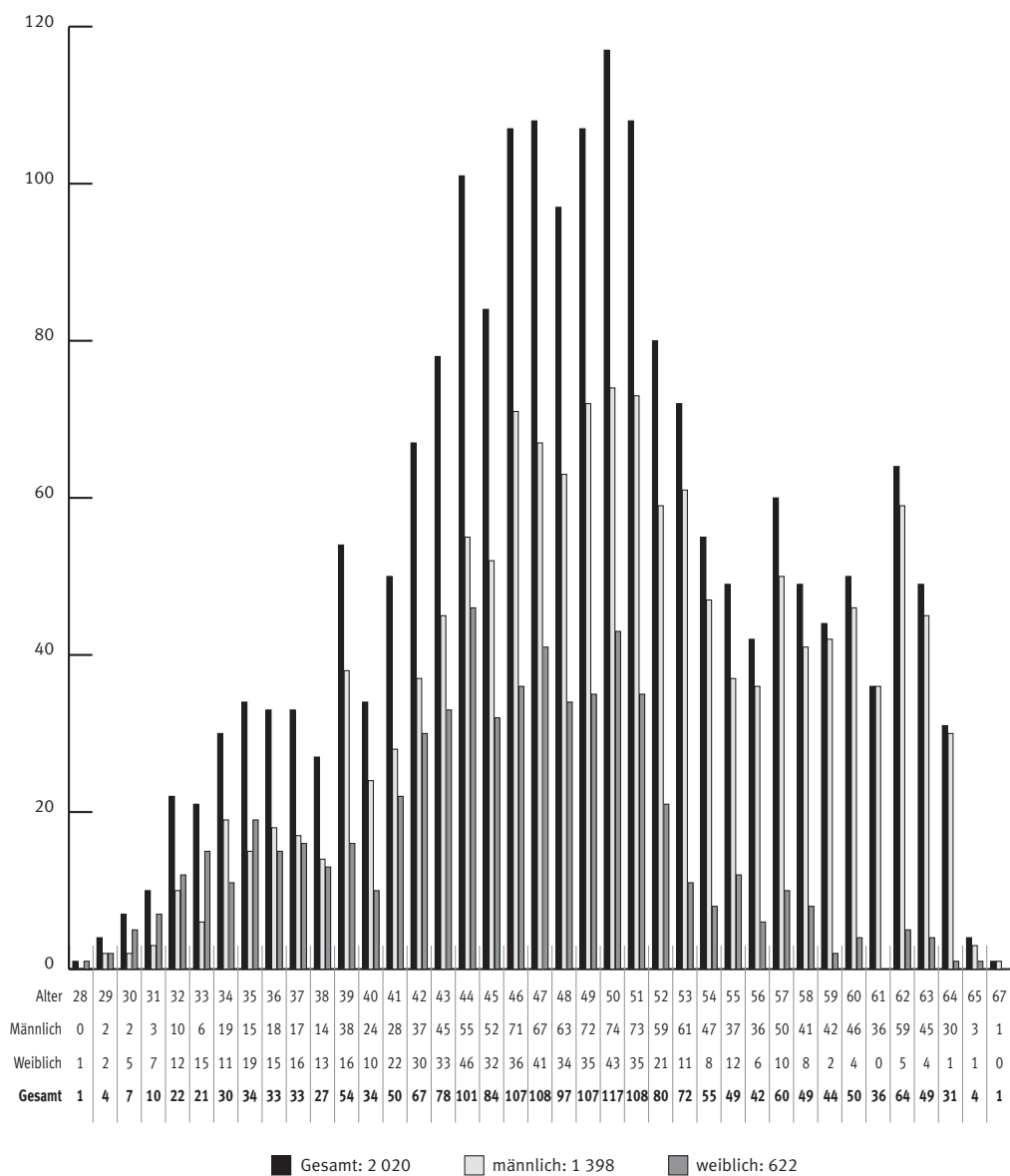
## IV. Pastoren und Pastorinnen

### 1. Statistik

a) Gesamtzahl der Pastoren und Pastorinnen (Stand Anfang 2007)

	Gesamtzahl (einschl. Teildienste)	davon Pastorinnen	Teildienste	davon Pastorinnen
1997	2 216	451 (20%)	306 (14%)	200 (65%)
2001	2 089	500 (24%)	452 (22%)	261 (58%)
2007 (30.6.)	2 020	622 (31%)	431 (21%)	269 (62%)

b) Altersschichtung der ordinierten Theologen und Theologinnen mit Dienstverhältnis



c) Neueinstellungen im Probedienst

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	30.06.2007
voller Dienst	14	14	36	28	6	5	1
Teildienst	42	28	28	20	21	33	11
Gesamt	56	42	64	48	27	38	12

## d) Zahl der im Haushalt der Landeskirche eingestellten Pfarrstellen

	1998	2000	2001	2002	2005	2007	2008
Gemeinden	1 488	1 449	1 400	1 380	1 320	1 290	1 290
übergemeindlich	319,5	294,5	291,75	291,75	286,25	279,74	272,75
davon aus							
lk. Mitteln finanziert	246,5	221,5	221,5	218	210,75	201,5	194,5

## e) „60er-Regelung“

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 - 12
anrechenbarer							
Stellenumfang	39,5	51,5	66	70,75	69,25	71,75	
der über 60-Jährigen							
Zusatzaufträge erteilt	22,75	32,25	41,25	44,25	44,5	58	
Rest („Ansparung“)	16,75	19,25	24,75	26,5	24,75	13,75	31,5

**2. Veränderungen im Pfarrdienst**

Die Entwicklung, die die Einstellungssituation im Pfarrdienst im Berichtszeitraum bestimmt hat, wird nicht so sehr aus dem Vergleich der Gesamtzahlen 2001/2007 erkennbar. Folgende Faktoren waren bedeutsam:

Die Vorruhestandsregelung, die es Pastoren und Pastorinnen erlaubte, bereits mit 60 Jahren in den Ruhestand zu treten, war auf die Altersgruppe bis zum Geburtsjahrgang 1942 begrenzt. Von dieser Möglichkeit wurde bis zum Jahre 2002/2003 in erheblichem Umfang Gebrauch gemacht; dadurch konnte trotz des damaligen Stellenabbaus ein Einstellungskorridor für junge Pastoren und Pastorinnen offen gehalten werden.

An die Stelle der Vorruhestandsregelung ist für die Zeit von 2003 bis 2008 die so genannte „60er-Regelung“ getreten. Mit ihr wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass es für Pastoren und Pastorinnen keine Altersteilzeitregelung gab. Zugleich wurde ein Instrument geschaffen, das es der Landeskirche erlaubte, weiterhin trotz Stellenabbaus und Fortfall der Vorruhestandsregelung einen Einstellungskorridor offen zu halten.

Durch die „60er-Regelung“ wird der Dienst von Pastoren und Pastorinnen im Alter von über 60 Jahren den Kirchenkreisen nur im halben Umfang in der Stellenplanung angerechnet. Die Planungsbereiche haben damit die Möglichkeit, z. B. dort, wo zwei Pastoren über 60 Jahre je in einer vollen Stelle Dienst tun, zusätzlich zum Stellenplan den Dienst eines Probepfarrers zu finanzieren oder aber Planungen, nach denen Pfarrstellen reduziert werden müssen, bereits umzusetzen, auch wenn die Stelleninhaber weiter im vollen Dienstumfang tätig bleiben. Im einen wie im anderen Fall wurde die durch solche Regelungen zunehmende Arbeitsverdichtung für die Älteren zumindest befristet gemildert und neue Anstellungsmöglichkeiten im Probendienst wurden geschaffen. (Die in der Statistik (Tabelle e) aufgeführten Zahlen werden für die Jahre 2007 ff im Ergebnis niedriger liegen. In der Darstellung vorausgesetzt ist der Eintritt in den Ruhestand von Gesetz wegen mit 65 Jahren; zurzeit machen aber mehr als ein Viertel eines Geburtsjahrganges von der Möglichkeit Gebrauch, sich bereits ab dem Alter von 63 Jahren in den Ruhestand versetzen zu lassen.) Wie die Tabelle e) zeigt, sind nicht alle Mög-

lichkeiten aus der „60er-Regelung“ von den Kirchenkreisen sofort realisiert worden; diese wurden vielmehr zum Teil für die Jahre 2009 ff „angespart“, um dann für den notwendigen Stellenabbau Übergangsregelungen finanzieren zu können.

Wie Tabelle c) ausweist, ist gegenwärtig beim Beginn des Probendienstes die Anstellung im Teildienst de facto der Normalfall geworden. Dies wird für einige Zeit auch noch so bleiben, da die Stellenlage im Pfarrdienst davon bestimmt ist, dass nach der landeskirchlichen Gesamtplanung für den Zeitraum 2004 bis 2010 der Fortfall von 170 Pfarrstellen im gemeindlichen und übergemeindlichen Bereich vorgesehen ist.

Alle Pastoren und Pastorinnen erwerben, wenn sie sich im dreijährigen Probendienst bewähren, unabhängig vom Umfang ihres Dienstverhältnisses während des Probendienstes, danach die volle Bewerbungsfähigkeit. Viele werden sich allerdings dann auch auf andere Stellen bewerben müssen, weil die Finanzierung ihrer Probendienststellen nur noch befristet vorgesehen ist.

Diese angespannte Stellenlage führt auch dazu, dass weiterhin Übernahmen von Pastoren und Pastorinnen aus anderen Landeskirchen praktisch nur dann möglich sind, wenn entsprechend Pastoren und Pastorinnen aus unserer Landeskirche die Gelegenheit erhalten, in andere Landeskirchen zu wechseln („Pastorentausch“).

Kontinuierlich zugenommen hat die Zahl der Fälle, in denen sich auf Gemeindeebene wie auch im übergemeindlichen Dienst Dritte an der Finanzierung von Stellenanteilen (in der Regel 0,25 und 0,5 Anteile) beteiligen, weil es gelungen ist, ein Engagement dafür zu wecken, den Umfang des pfarramtlichen Dienstes zu erhalten oder auch auszuweiten. Zurzeit werden z. B. durch Spenderkreise, Krankenhäuser, Einzelsponsoren usw. zusätzliche Aufträge im pfarramtlichen Dienst für 52 Pastoren und Pastorinnen finanziert; der Gesamtumfang des dadurch ermöglichten zusätzlichen Dienstes entspricht 21,25 vollen Stellen.

Im November 2004 wurde eine Pastoren- und Pastorinnenbefragung mit dem Untertitel „Aspekte und Perspektiven des Pfarrberufs in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers“ durchgeführt, die im Zusammenwirken von Landeskirchenamt und Pastorenausschuss mit dem Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) an der Philipps-Universität Marburg entwickelt worden war. Die beachtliche Rücklaufquote von 67 % der versandten Fragebögen spricht dafür, dass die Frage danach, wie der Auftrag des Pastors und der Pastorin heute wahrgenommen werden kann, als wichtig erachtet wird. In einem Arbeitsbuch wurden im Juli 2005 die Daten der Befragung und erste Auswertungen vom IWS vorgelegt ([www.evlka.de/befragung](http://www.evlka.de/befragung)). Das Arbeitsbuch ist Grundlage für Gespräche in den Pfarrkonventen und für eine Auswertungstagung in der Ev. Akademie Loccum im November 2006 gewesen.

Nicht nur in der Pastorenbefragung und der sich daran anschließenden Diskussion, sondern auch in den Planungsprozessen mancher Kirchenkreise hat die Frage nach dem Verhältnis von Ortsgemeinde und Region eine nicht zu übersehende Rolle gespielt. Für den pfarramtlichen Dienst ist dabei folgendes von Bedeutung: Die Kirchengemeinde mit Kirchenvorstand und Pfarramt ist die verfassungsmäßige Grundstruktur, in der sich der pfarramtliche Dienst vor Ort vollzieht. Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind klar beschrieben; in diesem Rahmen ist z.B. auch die Beteiligung der Gemeindeglieder an der Besetzung der Pfarrstellen durch Wahl oder Vokation geordnet. In vielen Fällen haben diese ortsgemeindlichen Strukturen auch eine lange historische Tradition, prägen die Wahrnehmung der Menschen und sind der Bezugsrahmen, in dem sich ehrenamtliches Engagement wecken lässt.

Die Notwendigkeit, auf veränderte finanzielle Gegebenheiten relativ kurzfristig zu reagieren, stellt die Kirchenkreise vor die Aufgabe, auch den Pfarrdienst mit einer geringeren Zahl von Pastoren und Pastorinnen zu planen. Gerade wenn man dabei die historisch gewachsenen Strukturen respektieren will und gerade wenn man die Kirchengemeinden und ihre Pfarrstellen nicht immer wieder nach dem jeweils aktuellen Bedarf „neu zuschneiden“ will, wird es darauf ankommen, auf einer anderen Ebene dafür zu sorgen, dass eine angemessene Aufteilung und ein fairer Ausgleich der Arbeitsbelastung gewährleistet und Chancen der Entlastung durch Zusammenarbeit gestärkt werden.

Insofern ist es ein Missverständnis, wenn „Ortsgemeinde“ und „Regionalisierung“ als Alternativen behandelt und gegeneinander ausgespielt werden, – ein Missverständnis, das sowohl die Notwendigkeiten als auch die Chancen der gegenwärtigen Situation verkennt. Eine recht verstandene und sinnvoll gestaltete Regionalisierung kann gerade die Voraussetzungen dafür schaffen, um Ortsgemeinden unter veränderten personellen Bedingungen zu stärken und die Veränderungsprozesse mit Respekt für das Gegebene und die Befindlichkeiten der Gemeindeglieder in langfristiger Perspektive zu planen.

Das landeskirchliche Recht bietet für eine Ausgestaltung des pfarramtlichen Dienstes, die einerseits in der Grundstruktur auf die Ortsgemeinde bezogen bleibt und andererseits auch die verbindliche Kooperation über Gemeindegrenzen hinaus ermöglicht, ein weit gefächertes Instrumentarium an.

Nachdem das LKA im Jahre 2001 eine Handreichung für die Teildienste mit dem Vorschlag für eine Dienstordnung herausgegeben hatte ([www.evlka.de/teildienste](http://www.evlka.de/teildienste)), ist der Wunsch entstanden, ein solches Angebot auch für den Pfarrdienst auf vollen Stellen zu entwickeln. Mit der Frage nach einer solchen Dienstbeschreibung, wie sie inzwischen für den Dienst der Superintendenten und Superintendentinnen bereits vorliegt, verbindet sich u.a. die Erwartung, dass sie hilfreich ist für das Bemühen, die vorhandenen Kräfte auf die zentralen Aufgaben zu konzentrieren, und dass gerade die Klärungen, die für regionale Zusammenarbeit erforderlich sind, eine durchsichtige und verbindliche Gestalt gewinnen. Eine „klare Stellen-/Arbeitsfeldbeschreibung“ wurde in der Pastorenbefragung als wichtige Hilfe für die Orientierung in der Vielfalt der Aufgaben genannt. Die Arbeit an einer solchen Dienstbeschreibung für Pastoren und Pastorinnen soll bis zum November 2007 abgeschlossen sein.

### **3. Entwicklung des Dienstrechts**

Die Grundlage des Dienstrechts der Pastoren und Pastorinnen bildet das Pfarrergesetz (PfG) der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD). Dieses Gesetz wird ergänzt durch ein Ergänzungsgesetz der Landeskirche und zahlreiche weitere landeskirchliche Regelungen. Alle diese Bestimmungen orientieren sich in ihren Grundzügen am staatlichen Beamtenrecht. Diese Orientierung hat nicht nur historische Gründe. Der Grundgedanke des Beamtenrechts – ein vom Gesetzgeber geregeltes Dienst- und Treueverhältnis, das über eine bloße arbeitsvertragliche Bindung hinausgeht und auf Lebenszeit angelegt ist – entspricht vielmehr in besonderer Weise dem Charakter des pfarramtlichen Dienstes. Auch dieser Dienst wird durch die Ordination als lebenslanger Dienst begründet.

Während des Berichtszeitraums wurde das Pfarrergesetz durch zwei Novellen grundlegend überarbeitet. Beide Novellen tragen dem Umstand Rechnung, dass sich die äußeren Rahmenbedingungen für den Dienst der Pastoren und Pastorinnen in den letzten Jahren und Jahr-

zehnten grundlegend verändert haben. Gleichzeitig verfolgen sie das Ziel, das Pfarrerdienstrecht transparenter und flexibler zu gestalten und den mit seiner Handhabung verbundenen Verwaltungsaufwand zu verringern.

Die Novelle von 2004 enthält folgende Schwerpunkte:

- Die Regelungen des § 54 PFG über die dienstrechtlichen Folgen einer Ehescheidung, die seit Anfang der 60er Jahre des vorigen Jahrhunderts weitgehend unverändert geblieben waren, wurden an die veränderte gesellschaftliche Wahrnehmung von Ehescheidungen und deren veränderte theologische Bewertung, wie sie in den Leitlinien kirchlichen Lebens der VELKD von 2002 deutlich wird, angepasst. Seelsorge und Dienstaufsicht in Scheidungsfällen werden künftig deutlicher unterschieden, Auskunftspflichten werden auf dienstrechtlich relevante Vorgänge wie Sorgerechts-Entscheidungen, Entscheidungen über die Zuweisung der ehelichen Wohnung und Entscheidungen im Rahmen des Versorgungsausgleichs reduziert, und weitergehende dienstrechtliche Maßnahmen wie eine Versetzung in den Wartestand oder eine Untersagung der Dienstaübung werden ausdrücklich von einer besonderen, über den Normalfall einer Trennung hinausgehenden Beeinträchtigung des Dienstes abhängig gemacht. Die Möglichkeit einer Versetzung ist entfallen, ebenso der ausdrückliche Hinweis auf die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten.
- Das Nebentätigkeitsrecht wird präziser geregelt. U.a. wird genauer bestimmt, welche Nebentätigkeiten noch einer Genehmigung bedürfen, bei welchen Nebentätigkeiten eine bloße Anzeige ausreicht und wo nicht einmal diese erforderlich ist. Diese Regelungen tragen dem Umstand Rechnung, dass die Zahl der Nebentätigkeiten von Pastoren und Pastorinnen – nicht zuletzt als Folge der zahlreichen Teildienstverhältnisse – deutlich zugenommen hat.
- Die Regelungen über Versetzungsverfahren werden deutlich gestrafft, um eine Beschleunigung dieser Verfahren zu erreichen. Denn Versetzungsverfahren dauern häufig sehr lange und stellen dadurch für die betroffenen Pastoren und Pastorinnen ebenso wie für die anderen am Versetzungsverfahren Beteiligten eine besondere Belastung dar.
- Dies gilt in besonderem Maße für Versetzungen, die darauf beruhen, dass ein gedeihliches Wirken auf der bisherigen Pfarrstelle nicht mehr möglich, das Verhältnis zur Kirchengemeinde also unheilbar zerrüttet ist. Während des Berichtszeitraums mussten in unserer Landeskirche zwei solcher Versetzungsverfahren durchgeführt werden, eines vor, das andere nach Inkrafttreten der Novelle. Die Novelle sieht vor, dass die betroffenen Pastoren und Pastorinnen schon mit der Einleitung des erforderlichen Erhebungsverfahrens vom Dienst suspendiert werden und dass Rechtsbehelfe gegen die abschließenden Entscheidungen keine aufschiebende Wirkung haben.
- Die Regelungen über das automatische Ausscheiden aus dem Dienst bei Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe, die erst kurz vor Beginn des Berichtszeitraums in das Pfarrergesetz eingefügt wurden, werden durch die Novelle erneut geändert. Künftig führt wie nach dem staatlichen Beamtenrecht bereits eine einjährige Freiheitsstrafe zum Ausscheiden aus dem Dienst.

Die kurz vor Ende des Berichtszeitraums fertig gestellte Novelle führt den Prozess einer kontinuierlichen Fortentwicklung des Pfarrergesetzes weiter. Sie hat vor allem zwei Schwerpunkte:

- Die neuen Regelungen stellen klar, dass sich der Dienst einer Pastorin oder eines Pastors nicht nur auf eine einzelne Kirchengemeinde im herkömmlichen Sinne, sondern auch auf einen regionalen Verbund mehrerer Kirchengemeinden beziehen kann. Sie nehmen damit auch aus der Sicht des Pfarrerdienstrechts die Regionalisierungsbestrebungen auf, die sich in den letzten Jahren ebenso wie in unserer Landeskirche auch in den anderen Gliedkirchen der VELKD vollzogen haben. Das Pfarrergesetz erkennt damit an, dass Gemeinde als der Ort, an dem Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung stattfinden, auch andere kirchliche Organisationsformen als die herkömmliche Parochialgemeinde sein können.
- Umfangreiche Änderungen betreffen die Grundbestimmungen des Pfarrergesetzes und den Abschnitt, der sich bisher lediglich mit der Visitation und der Dienstaufsicht befasste. Die Novellierung steht am Ende eines längeren Beratungsprozesses, den die VELKD bereits Ende 2002 mit einem Diskussionspapier zu Fragen der Leitung und Führung im pfarramtlichen Dienst begonnen hatte. Die damit zusammenhängenden Fragen nach der Begleitung des pfarramtlichen Dienstes durch die Inhaber und Inhaberinnen kirchlicher Leitungämter sind in letzter Zeit immer drängender geworden, weil sich die Komplexität kirchlicher Arbeit erhöht hat und die Notwendigkeit verbindlicher Kommunikation größer geworden ist. Personalentwicklung, Fortbildung und Seelsorge werden neben Visitation und Dienstaufsicht jetzt ausdrücklich als Formen gesamtkirchlicher Begleitung des pfarramtlichen Dienstes genannt. In einer Rahmenbestimmung werden auch die Jahresgespräche, die in unserer Landeskirche für Pastoren und Pastorinnen bis 2009 verbindlich eingeführt werden (siehe 12 D), als Instrument der Personalentwicklung im Pfarrergesetz verankert.

Die Änderungen des Pfarrergesetzes hatten jeweils Änderungen bei den ergänzenden landeskirchlichen Regelungen zur Folge:

- Seit 2001 stellt das Ergänzungsgesetz zum Pfarrergesetz klar, dass auch der Dienst als Kandidat oder Kandidatin des Predigtamtes und ein ehrenamtlicher Dienst einen geordneten kirchlichen Dienst darstellen, der die Grundlage für eine Ordination bilden kann.
- Durch die gleiche Novelle wurde eine Regelung in das Ergänzungsgesetz zum Pfarrergesetz aufgenommen, die es dem Landeskirchenamt ermöglicht, einem Pastor oder einer Pastorin im Falle einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zur Dauer eines Jahres die Beihilfeberechtigung zu belassen. Auf diese Weise kann auch ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung der Gedanke eines sogenannten Sabbatjahres realisiert werden.
- Im Jahre 2005 wurden Grundbestimmungen zum Senior-Junior-Modell und zur Aufteilung einer Pfarrstelle auf zwei nicht miteinander verheiratete Ordinierte (sogenanntes Gemeinschaftsmodell) in das Ergänzungsgesetz zum Pfarrergesetz aufgenommen. Beide Modelle, die bislang nur in Verfügungen des Landeskirchenamtes geregelt waren, wurden damit auf Dauer etabliert. Sie eröffnen in geeigneten Einzelfällen zusätzliche Anstellungsmöglichkeiten für Theologen und Theologinnen. Weite Verbreitung haben sie allerdings weiterhin nicht gefunden: Während des Berichtszeitraums wurden kein Senior-Junior-Modell und maximal fünf Gemeinschaftsmodelle neu begründet.
- Im Gefolge der Pfarrergesetz-Novelle 2004 erließ das Landeskirchenamt im Jahr 2005 eine Rechtsverordnung, die nähere Regelungen zur Ablieferung von Vergütungen aus Nebentätigkeiten und zur Rechenschaftslegung über solche Vergütungen enthält. Die Rechts-

verordnung lehnt sich eng an die entsprechenden Bestimmungen des Niedersächsischen Beamtengesetzes an. Sie gewährleistet die Transparenz und Rechtssicherheit, auf die in diesem sensiblen Arbeitsfeld nicht verzichtet werden kann.

Am 1. August 2001 trat das Lebenspartnerschaftsgesetz in Kraft, das erstmals ein staatliches Rechtsinstitut für das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Paare zur Verfügung stellt. Die Kirchen sind rechtlich nicht verpflichtet, sich dieser staatlichen Regelung anzupassen. Gleichwohl verlieh das Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes der innerkirchlichen Diskussion über die dienstrechtliche Bewertung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften von Pastoren und Pastorinnen neue Aktualität. Vor diesem Hintergrund begann die VELKD mit der Suche nach einer Fortentwicklung ihres Pfarrerdienstrechts, die einen flexiblen Umgang mit Eingetragenen Lebenspartnerschaften ermöglicht, gleichzeitig aber die Glaubwürdigkeit des pfarramtlichen Dienstes wahrt. Sie ging dabei davon aus, dass der notwendige theologische Diskurs über die Beurteilung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften zwar noch nicht abgeschlossen ist, dass die offenkundigen Differenzen als Ordnungsfragen aber keinen kirchentrennenden Charakter besitzen. Ziel der Suche war eine dienstrechtliche Lösung, die den so entstandenen Freiraum für den theologischen Diskurs nicht einengt und das Ergebnis nicht vorwegnimmt. Am Ende der Beratungen stand eine förmliche Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD, die im März 2004 veröffentlicht wurde. Diese Empfehlung betont das Leitbild von Ehe und Familie und stellt fest, dass jede andere Form des Zusammenlebens, die mit dem Anspruch auf öffentliche Anerkennung gelebt wird, eine begründungsbedürftige Ausnahme darstellt. Maßstab für die Zulässigkeit einer Ausnahme ist die Verpflichtung zur amtsgemäßen Lebensführung nach dem Pfarrergesetz. Ausnahmen kommen danach in Betracht, wenn besondere persönliche Gründe vorliegen und die Glaubwürdigkeit des pfarramtlichen Dienstes nicht beeinträchtigt wird. Die Kriterien für die Annahme eines solchen Falls werden in der Empfehlung näher entfaltet. In unserer Landeskirche hat es anders als in anderen Gliedkirchen der VELKD bislang keinen praktischen Anwendungsfall gegeben. Auf eine förmliche Anfrage in der Landessynode hat das Landeskirchenamt jedoch erklärt, es werde sich im Falle einer notwendigen Einzelfallentscheidung an der Empfehlung der VELKD orientieren. Außerdem hat das Landeskirchenamt hervorgehoben, es sei wichtig, ein Klima des Vertrauens zu schaffen, das es ermöglicht, Entscheidungen vor der Eintragung einer Lebenspartnerschaft im Gespräch mit den persönlich Betroffenen zu entwickeln.

In den kommenden Jahren steht das Pfarrerdienstrecht vor einer grundlegenden Veränderung. Schon das Pfarrerdienstgesetz des Bundes der evangelischen Kirchen in der DDR von 1982 hat bewiesen, dass einheitliche, bekennnisverschiedene Kirchen übergreifende Regelungen im Pfarrerdienstrecht möglich sind. Während des Berichtszeitraums hat sich, angestoßen durch den Strukturveränderungsprozess auf EKD-Ebene (siehe 10 II 1 und 10 II 2), die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Rechtszersplitterung im Bereich des Pfarrerdienstrechts (innerhalb der EKD gelten elf verschiedene Pfarrergesetze) die Akzeptanz dieses Rechts bei staatlichen Stellen und bei Betroffenen, die nicht zu den kirchlichen Insidern gehören, entscheidend erschwert. Die Gliedkirchen der EKD haben daher damit begonnen, ein gemeinsames Pfarrerdienstgesetz zu entwickeln, das in den nächsten Jahren die bestehenden Gesetze und damit auch das Pfarrergesetz der VELKD ablösen soll. Wo die Schwerpunkte der Diskussion liegen werden, lässt sich derzeit noch nicht absehen. Die Landeskirche wird aber darauf zu achten haben, dass das neue Pfarrerdienstgesetz wirklichkeitsnahe und transparente Regelungen enthält, die flexibel und mit einem überschaubaren Verwaltungsaufwand gehandhabt werden können.

#### 4. Disziplinarrecht

Wenn Pastoren und Pastorinnen, aber auch Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen ihre Amtspflichten verletzen, kann ein solches Verhalten sehr schnell die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes und das Ansehen der Kirche beeinträchtigen. Mit dem Disziplinarrecht steht den Kirchen auf Grund ihrer Rechtsstellung als Körperschaft des öffentlichen Rechts ein Instrumentarium zur Verfügung, das einerseits zeitnahe und wirkungsvolle Reaktionen ermöglicht und andererseits ein rechtsstaatliches Verfahren gewährleistet, das die Rechte aller Beteiligten in angemessener Weise schützt und das Vorgehen der kirchlichen Verantwortungsträger berechenbar macht.

Disziplinarverfahren beginnen mit einem kirchengesetzlich geordneten Ermittlungsverfahren; bei schweren Amtspflichtverletzungen schließt sich das sogenannte förmliche Verfahren an. Für die Einleitung von Disziplinarverfahren ist das Landeskirchenamt zuständig. Am Ende des Verfahrens können folgende Disziplinarmaßnahmen stehen:

- Verweis,
- Geldbuße (maximal in Höhe eines Monatsgehalts),
- Gehaltskürzung (maximal um ein Fünftel der Dienstbezüge und maximal auf fünf Jahre),
- Versetzung auf eine andere Stelle,
- Versetzung in den Wartestand,
- Versetzung in den Ruhestand,
- Entfernung aus dem Dienst.

Verweise, Geldbußen und Gehaltskürzungen verhängt das Landeskirchenamt durch eine Disziplinarverfügung. Über die übrigen Maßnahmen entscheidet die Disziplinarkammer, ein unabhängiges kirchliches Gericht, das aus drei juristischen und zwei theologischen Richtern und Richterinnen besteht (siehe 9 VII 2). Berufungsinstanz ist der Disziplinarsenat der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD).

Während des Berichtszeitraums wurden insgesamt 36 Verfahren eingeleitet. 30 Verfahren davon sind abgeschlossen. 24 Verfahren endeten mit einer Sanktion, fast alle mit einem Verweis oder einer Geldbuße, also den mildesten Sanktionen. In einem Fall musste allerdings die härteste Sanktion verhängt und auf Entfernung aus dem Dienst erkannt werden. Die meisten Verfahren betrafen Verstöße gegen Amtspflichten im Bereich der Geld- und Vermögensverwaltung. Relativ häufig waren auch Verstöße im Bereich der ehelichen Lebensführung zu beobachten. In einigen Fällen zogen Straftaten von Pastoren und Pastorinnen, vor allem Straftaten im Straßenverkehr, disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich.

Spektakuläre Fälle in anderen Gliedkirchen der EKD, aber auch in der katholischen Kirche haben während des Berichtszeitraums dazu geführt, dass die Reaktion kirchlicher Dienststellen auf Amtspflichtverletzungen kirchlicher Bediensteter in der kirchlichen wie in der außerkirchlichen Öffentlichkeit sensibel beobachtet wird. Nahezu zwangsläufig kommt der Verdacht auf, kirchliche Dienststellen seien bemüht, solche Amtspflichtverletzungen zu ba-

gatellisieren oder gar zu vertuschen. Vor diesem Hintergrund hat sich die Landeskirche mit den anderen Gliedkirchen der EKD auf ein Vorgehen verständigt, das von vier Grundsätzen bestimmt ist:

- Anschuldigungen und Verdachtsmomenten wird unverzüglich und konsequent nachgegangen, um prüfen zu können, ob tatsächlich der Anfangsverdacht einer Amtspflichtverletzung vorliegt. Ein solcher Anfangsverdacht berechtigt das Landeskirchenamt nach den Bestimmungen des Disziplinarrechts nicht nur zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens, sondern verpflichtet es sogar dazu.
- Soweit der Verdacht einer Amtspflichtverletzung gleichzeitig den Verdacht einer Straftat begründet, kooperiert die Landeskirche eng mit den staatlichen Justizbehörden. Erforderlichenfalls wird – nach Anhörung der betroffenen Person – auch Strafanzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft erstattet.
- Im Rahmen des rechtlich Möglichen wird auch die Öffentlichkeit informiert. Das Maß der Information wird entscheidend durch eine Abwägung zwischen dem Informationsanspruch der Öffentlichkeit und den Fürsorgepflichten gegenüber Opfer und Täter bestimmt.
- Parallel zu den disziplinarrechtlichen Ermittlungen wird dafür gesorgt, dass die Opfer von Amtspflichtverletzungen durch geeignete Personen seelsorglich begleitet werden. Die Kirche muss auf die Opfer zugehen und signalisieren, dass sie sich um sie kümmert. Soweit notwendig wird darüber hinaus auch den Tätern seelsorgliche oder therapeutische Hilfe angeboten.

Rechtsgrundlage der kirchlichen Disziplinarverfahren ist das Disziplinargesetz der VELKD. Dieses Gesetz wurde während des Berichtszeitraums zweimal, nämlich 2004 und 2006, geändert. Während die Novelle von 2004 nur zu marginalen Änderungen bei einzelnen Bestimmungen führte, enthielt die Novelle von 2006 vor allem Regelungen, die eine flexiblere und differenziertere Handhabung des kirchlichen Disziplinarrechts und damit eine Beschleunigung der Disziplinarverfahren zum Ziel haben:

- Künftig ist es möglich, Disziplinarverfahren auf die wesentlichen Vorwürfe zu beschränken und Vorwürfe, die für eine spätere Sanktion ohne Bedeutung sind, aus den Ermittlungen herauszunehmen.
- In minder schweren Fällen können Disziplinarverfahren auch gegen Auflagen, etwa gegen die Auflage, einen entstandenen Schaden wieder gut zu machen, eingestellt werden.
- Disziplinarverfügungen, also Verweise, Geldbußen und Gehaltskürzungen können künftig ebenso wie Urteile der Disziplinarkammer mit Nebenmaßnahmen verbunden werden, z.B. mit dem Verbot, fremde Gelder zu verwalten.
- Eine vorläufige Untersagung der Dienstaussübung während des Disziplinarverfahrens kann nunmehr auch auf einzelne Tätigkeitsfelder beschränkt werden.

Das Disziplinargesetz der VELKD gilt für die VELKD selbst und ihre acht Gliedkirchen. Die übrigen 15 Gliedkirchen der EKD wenden das Disziplinargesetz der EKD an, das weitgehend ähnliche Regelungen enthält. Während des Berichtszeitraums setzte sich die von unserer

Landeskirche schon seit längerer Zeit vertretene Auffassung durch, dass die bekenntnisbezogenen Gründe, die in den 60er Jahren zu einem eigenen Disziplinalgesetz der VELKD führten, heute nicht mehr tragfähig sind. EKD und VELKD haben sich daher darauf verständigt, ein einheitliches Disziplinalgesetz zu schaffen, das für alle Gliedkirchen der EKD gelten soll. Gleichzeitig wird angestrebt, auch die Berufungsgerichte in Disziplinarsachen, den Disziplinarkhof der EKD und den Disziplinarsenat der VELKD, zusammenzulegen. Eine Arbeitsgruppe von Dienstrechtsreferenten und -referentinnen hat mittlerweile einen Gesetzentwurf erarbeitet, der vom Rat der EKD zu Anfang des Jahres 2008 in das Gesetzgebungsverfahren gegeben und im November 2009 von der EKD-Synode beschlossen werden soll. Da das Gesetz nach dem Beschluss in der EKD-Synode lediglich der Zustimmung durch die Lutherische Generalsynode der VELKD bedarf, könnte es zum 1. Januar 2010 auch für unsere Landeskirche in Kraft treten.

Anders als die bisherigen Disziplinalgesetze, die sich wie die älteren staatlichen Disziplinalgesetze am Modell des Strafprozesses orientieren, gestaltet der Entwurf des neuen Disziplinalgesetzes das Disziplinarverfahren als Verwaltungsverfahren und das Verfahren vor der Disziplinarkammer als Verwaltungsprozess aus. Damit folgt der Entwurf den Veränderungen, die sich in den letzten Jahren in den Disziplinalgesetzen des Bundes und der Länder vollzogen haben. Die Kirchen sind nicht verpflichtet, sich dieser Entwicklung anzuschließen, denn die Ausgestaltung des Disziplinarrechts gehört zu ihren eigenen Angelegenheiten. Gleichwohl ist dieser Schritt zu begrüßen, denn er stellt sicher, dass die Richter und Richterinnen an den kirchlichen Disziplinargerichten ihre in der staatlichen Rechtsprechung gesammelten Erfahrungen auch in Zukunft in die kirchliche Rechtsprechung einbringen können. Mit dem neuen Disziplinalgesetz steht ihnen künftig eine einheitliche Rechtsgrundlage zur Verfügung, die einheitlich kommentiert und mit weniger Aufwand als bisher fortentwickelt werden kann. Ein weiterer wichtiger Schritt der notwendigen Rechtsvereinheitlichung innerhalb der EKD ist damit getan.

## **5. Besoldung und Versorgung**

Die Pfarrbesoldung und -versorgung in der Landeskirche wird durch das Pfarrbesoldungs- und -versorgungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen geregelt. Dieses Gesetz verweist auf das für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltende Recht und enthält nur dort abweichende Regelungen, wo diese durch die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes zwingend geboten sind. Die damit gesetzlich vorgegebene Orientierung des kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsrechts am staatlichen öffentlichen Dienst ist auch für die Zukunft unverzichtbar. Denn sie gewährleistet für alle Beteiligten ein größtmögliches Maß an Rechtssicherheit. Die praktische Handhabung des kirchlichen Besoldungs- und -versorgungsrechts kann sich auf diese Weise an der rechtsstaatlich durchgeformten und an einer Vielzahl von Fällen erprobten Praxis des Staates orientieren. In ihren Grundzügen entspricht diese Orientierung überdies einer rechtlichen Verpflichtung der Kirchen. Denn ihr Dienstrecht, das mit einer Befreiung der Pastoren und Pastorinnen von der Sozialversicherungspflicht verbunden ist, muss einen Kernbestand typusprägender Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts enthalten.

Zu diesen typusprägenden Grundsätzen gehört auch das sogenannte Alimentationsprinzip. Im staatlichen Bereich soll es sicherstellen, dass Beamte und Beamtinnen ohne Zwang zu einer anderweitigen Erwerbstätigkeit und die damit verbundenen Abhängigkeiten dem Interesse der Allgemeinheit dienen können. Entsprechend sichert die Alimentation der Pastoren und

Pastorinnen im kirchlichen Bereich die Unabhängigkeit des kirchlichen Verkündigungsdienstes. Während des Berichtszeitraums hat die kirchliche Rechtsprechung klargestellt, dass die staatliche Ausformung des Alimentationsprinzips mit Rücksicht auf das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht unbesehen in das kirchliche Recht übernommen werden kann. Aussagen staatlicher Gerichte zum Alimentationsprinzip lassen sich daher nicht ohne Weiteres in das kirchliche Recht übertragen. Gleichzeitig hat die kirchliche Rechtsprechung aus der pfarrerdienstrechtlichen Fürsorgepflicht aber ein kirchenrechtliches Alimentationsprinzip entwickelt, das deutliche Parallelen zum staatlichen Recht aufweist. Auch die Kirchen sind daher verpflichtet, die Alimentation ihrer Pastoren und Pastorinnen so zu bemessen, dass sie unter Berücksichtigung ihrer familiären Verhältnisse ihre rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet und ihnen über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinausgehend ein Minimum an Lebenskomfort ermöglicht.

Innerhalb dieser verbindlichen Grenzen hat der gesetzliche Verweis auf das Besoldungs- und Versorgungsrecht des Landes Niedersachsen während des Berichtszeitraums dazu geführt, dass sich die wirtschaftliche Lage der Pastoren und Pastorinnen verschlechterte. Abgesehen davon, dass die Bezüge zwischen dem 1. August 2004 und dem Ende des Berichtszeitraums nicht erhöht wurden, waren dafür vor allem zwei Veränderungen maßgebend: das zum 1. Januar 2002 in Kraft getretene Versorgungsänderungsgesetz 2001 und der stufenweise Wegfall des Urlaubsgeldes und der jährlichen Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“):

- Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 hat der Gesetzgeber die Grundzüge der Rentenreform 2001 systemgerecht und wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen. Der bisherige Höchstruhegehaltssatz von 75 % wurde auf 71,75 % abgesenkt. Entsprechend sank der Steigerungssatz für jedes Jahr der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 1,875 % auf 1,79375 %. Da die ruhegehaltfähige Dienstzeit einer Pastorin oder eines Pastors in der Regel zwischen 30 und 40 Jahren liegt, bedeutet diese Absenkung des Versorgungsniveaus, gemessen am heutigen Niveau der Besoldung, eine Einbuße von durchschnittlich etwa 100 bis 120 € in der späteren Versorgung.
- Die Absenkung des Versorgungsniveaus gilt auch für diejenigen, die sich schon im Ruhestand befinden, allerdings mit einer Übergangsregelung: Die nächsten sieben Erhöhungen der Versorgungsbezüge werden mit Hilfe eines Anpassungsfaktors nur beschränkt weitergegeben.
- Auch das Niveau der Hinterbliebenenversorgung wurde abgesenkt: Witwer oder Witwen erhalten jetzt nur noch eine Hinterbliebenenversorgung von 55 % der Versorgungsbezüge der verstorbenen Versorgungsempfängerin oder des verstorbenen Versorgungsempfängers. Bisher waren es 60 %. Bei einer durchschnittlichen Pfarrversorgung bedeutet das eine Einbuße von etwa 150 €. Zum Ausgleich hat der Gesetzgeber Kinderzuschläge für diejenigen eingeführt, die während ihrer Ehe Kinder erzogen haben. Die meisten Pastoren und Pastorinnen sind von diesen Einschränkungen allerdings nicht betroffen sein. Denn der Gesetzgeber hat eine Übergangsregelung getroffen: Für alle, die vor dem 1. Januar 2002 geheiratet haben und bei denen zu diesem Zeitpunkt ein Ehepartner bereits 40 Jahre alt war, bleibt es bei der bisherigen Regelung. Damit bleibt das Niveau der Hinterbliebenenversorgung vor allem für diejenigen Pfarrfrauen erhalten, von denen die Landeskirche noch einen Verzicht auf eine eigene Berufstätigkeit erwartet hat.
- Durch das Gesetz zur Änderung besoldungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und des Ministergesetzes wandelte das Land Niedersachsen die jährliche einmalige Son-

derzahlung („Weihnachtsgeld“) zum 1. Januar 2004 in eine monatliche Sonderzahlung von 4,17 % des Bruttogehalts um. Das entsprach insgesamt einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 50 % eines Monatsgehalts. Gleichzeitig wurde das Urlaubsgeld abgeschafft.

- In Folge des Haushaltsbegleitgesetzes 2005 fiel die Sonderzahlung zum 1. Januar 2005 schließlich vollständig weg.

Die Landeskirche hat ebenso wie die anderen niedersächsischen Kirchen darauf verzichtet, abweichende Regelungen zu treffen. Denn die Veränderungen des staatlichen Rechts sind Ausdruck und Folge allgemeiner gesellschaftlicher Entwicklungen, von denen die Mehrzahl der nicht selbständig Beschäftigten in Deutschland betroffen ist. Es wäre gesamtgesellschaftlich nicht vermittelbar, wenn die Kirchen sich von den notwendigen Reaktionen des staatlichen Gesetzgebers auf diese Entwicklungen abkoppeln würden. Alle Altersversorgungssysteme, auch die kirchlichen, können angesichts der dramatischen Veränderung des Altersaufbaus unserer Bevölkerung nur gesichert werden, wenn es zu deutlichen Veränderungen kommt. Für die Kirchen kommt hinzu, dass die Bevölkerungsentwicklung einen deutlichen Rückgang der kirchlichen Einnahmen erwarten lässt, der auch durch kurzzeitig höhere Einnahmen aus der Kirchensteuer nicht ausgeglichen werden kann. Die Kirchen bleiben nur handlungs- und zukunftsfähig, wenn sie ihre Ausgaben – auch und gerade ihre Personalausgaben – rechtzeitig den realen Rahmenbedingungen anpassen.

Angesichts der gesellschaftlich bedingten Einschränkungen war die Landeskirche während des Berichtszeitraums bemüht, für die Pastoren und Pastorinnen dort kirchenspezifische Entlastungen zu schaffen, wo es kirchenspezifische Belastungen gab. Erleichtert wurde dieses Bemühen durch den Umstand, dass sich zumindest zu Beginn des Berichtszeitraums die Berufschancen für Theologen und Theologinnen gegenüber der zweiten Hälfte der 90er Jahre deutlich verbesserten. Es war daher auch insoweit vertretbar, finanzielle Einschnitte zurückzunehmen, die zumindest auch das Ziel verfolgt hatten, möglichst viele Bewerber und Bewerberinnen in den pfarramtlichen Dienst zu übernehmen.

- Nachdem bereits zum 1. April 2001 die 1998 eingeführte Absenkung der Besoldung um 1 % gegenüber der staatlichen Besoldung wieder zurückgenommen worden war, wurde zum 1. Januar 2002 wieder eine modifizierte Durchstufung von A 13 nach A 14 eingeführt. Sie wird ab der 12. Dienstaltersstufe (in der Regel 53. Lebensjahr) in Höhe des halben Unterschiedsbetrages zwischen beiden Besoldungsgruppen wirksam.
- Zum 1. Januar 2004 wurde die Absenkung der Besoldung um 1,3 %, durch die 50 zusätzliche Stellen für junge Theologen und Theologinnen finanziert wurden, vorzeitig rückgängig gemacht. Die Absenkung sollte ursprünglich bis zum 31. Dezember 2005 gelten. Erneute Berechnungen hatten aber gezeigt, dass die 50 Stellen wegen der staatlichen Dienstrechtsreform von 1997 bereits zum 31. Dezember 2003 ausfinanziert waren.
- Als Ausgleich für die Nachteile durch das Versorgungsänderungsgesetz ermöglichte die Landeskirche den Pastoren und Pastorinnen seit 2002 den Abschluss sogenannter Direktversicherungen, die zumindest bis 31. Dezember 2004 mit deutlichen Steuervorteilen verbunden waren. Annähernd 600 Pastoren und Pastorinnen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Durch Rahmenverträge mit mehreren Versicherungsgesellschaften hat die Landeskirche den Pastoren und Pastorinnen in diesem Zusammenhang günstigere Versicherungsbedingungen eröffnet.

- Durch eine Intervention der EKD im Gesetzgebungsverfahren konnte in letzter Minute erreicht werden, dass den Pastoren und Pastorinnen als zweite Möglichkeit zum Aufbau einer privaten Altersversorgung auch die steuerliche Förderung im Rahmen der sogenannten Riesterrente offen steht. Das Landeskirchenamt hat in mehreren Veröffentlichungen und durch Vorträge in zahlreichen Pfarrkonventen Hinweise für die individuelle Versorgungsentscheidung gegeben. Auch für Verträge über eine Riesterrente wurden außerdem Rahmenverträge mit Versicherungsgesellschaften abgeschlossen, die günstigere Versicherungsbedingungen eröffnen.
- Um den kirchlichen Beratungsservice weiter zu verbessern, wurde die Erteilung von Auskünften über die voraussichtliche Höhe der eigenen Versorgung zum 1. April 2004 zusammen mit den meisten anderen niedersächsischen Kirchen auf die Norddeutsche Kirchliche Versorgungskasse (NKVK) übertragen.
- Um die Belastung der Pastoren und Pastorinnen durch die Kosten der Dienstwohnung zu verringern, wurde die Schönheitsreparaturpauschale (näher dazu unter 13 IX 1) zum 1. Dezember 2003 zunächst auf 50 Cent pro m<sup>2</sup> und Monat gesenkt. Gleichzeitig wurden die Grundlagen für die Berechnung der Wohnfläche im Einvernehmen mit der staatlichen Finanzverwaltung günstiger gestaltet. Eine weitere Senkung der Schönheitsreparaturpauschale auf 42 Cent pro m<sup>2</sup> und Monat steht für den 1. September 2007 an.

Mehrfach gab es während des Berichtszeitraums Versuche, die Besoldung von Familien mit Kindern durch Einführung einer kirchenspezifischen Kinderkomponente zu verbessern. Die Berechnungen ergaben jedoch, dass eine solche Regelung für kinderlose Pastoren und Pastorinnen eine erhebliche finanzielle Einbuße nach sich ziehen würde, ohne dass es bei den begünstigten Pastoren und Pastorinnen mit Kindern zu einer wirklich spürbaren Steigerung des Einkommens kommen würde. Aus diesen Gründen wurden die Überlegungen nicht weiterverfolgt.

Teil des Besoldungs- und Versorgungsrechts wird künftig auch die Regelung des Ruhestandsalters sein. Im Rahmen der sogenannten Föderalismusreform, die mit zahlreichen Änderungen des Grundgesetzes verbunden war, hat das staatliche Verfassungsrecht die Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs- und Versorgungsrecht einschließlich der Regelung des Ruhestandsalters ausschließlich auf die Länder übertragen. Die staatlichen Gesetzgeber haben die erklärte Absicht, die stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre auch in das Beamtenrecht zu übertragen. Für den Bereich der Bundesverwaltung liegt ein entsprechender Gesetzentwurf bereits vor. Wann dies im Land Niedersachsen geschieht, steht noch nicht fest. Nach der Landtagswahl im Januar 2008 muss aber damit gerechnet werden. Für unsere Landeskirche sollte dann das gelten, was bereits im Zusammenhang mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 ausgesagt wurde: Die Erhöhung des Rentenalters ist eine notwendige Reaktion auf die Veränderung im Altersaufbau unserer Bevölkerung. Die Landeskirche kann sich daher von dieser Entwicklung nicht abkoppeln. Dies gilt umso mehr, als die geburtenstarken Jahrgänge 1954 bis 1966 auch unter den Pastoren und Pastorinnen unserer Landeskirche besonders stark vertreten sind (siehe IV 1).

Neben dieser Frage steht das kirchliche Besoldungs- und Versorgungsrecht in den kommenden Jahren vor zwei grundlegenden Herausforderungen:

- Durch die Bezugnahme auf das staatliche Besoldungs- und Versorgungsrecht, das einheitlich im Bundesbesoldungsgesetz und im Beamtenversorgungsgesetz geregelt war,

verfügten bislang alle Gliedkirchen der EKD über gemeinsame besoldungs- und versorgungsrechtliche Grundstrukturen. Nach der Übertragung der alleinigen Gesetzgebungskompetenz auf die Länder ist deswegen auf Dauer zu erwarten, dass sich das Besoldungs- und Versorgungsrecht je nach Finanzkraft des jeweiligen Bundeslandes im Bund und in den einzelnen Ländern unterschiedlich entwickeln wird. Die Landeskirche steht damit ebenso wie die anderen Gliedkirchen der EKD vor der Frage, ob sie sich in ihrem Besoldungs- und Versorgungsrecht weiterhin am Recht des Landes Niedersachsen oder am Bundesrecht orientiert. Zwar sprechen überwiegende Gründe, vor allem die Vergleichbarkeit mit Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien, dafür, an dem Verweis auf das Landesrecht festzuhalten. Künftig stellt sich aber für die Landeskirche die zusätzliche Aufgabe, darauf zu achten, dass im Verhältnis zu den anderen Gliedkirchen der EKD gemeinsame Grundstrukturen des kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsrechts erhalten bleiben. Denn sonst geht nicht nur die auf anderen Rechtsgebieten gerade mühsam angestrebte Rechtseinheit innerhalb der EKD verloren. Vor allem werden Wechsel zwischen einzelnen Gliedkirchen der EKD zusätzlich erschwert.

- Im Herbst 2004 veröffentlichte der Bundesinnenminister gemeinsam mit den Vorsitzenden des Deutschen Beamtenbundes und der Gewerkschaft ver.di das sogenannte Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“. Es plädiert u.a. dafür, die Besoldung der Beamten und Beamtinnen mit entsprechenden Rückwirkungen auf die Versorgung leistungsbezogen zu staffeln. Ein erster Gesetzentwurf, der im Frühjahr 2004 vorgelegt wurde und eine umfangreiche Leistungsdifferenzierung vorsah, wurde zwar durch die vorzeitige Auflösung des Deutschen Bundestages gegenstandslos. Die Tendenzen, das Besoldungs- und Versorgungsrecht flexibler zu gestalten und stärker am Leistungsprinzip auszurichten, sind aber ungebrochen. Die Kirchen können und sollten sich diesen Tendenzen nicht entziehen. Auch das EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“ plädiert dafür, kirchlich angemessene Formen zu finden, Erfolge und besondere Leistungen aufmerksamer zu würdigen. Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, Qualitätsbewusstsein, Identifizierung mit kirchlichen Grundaufgaben, Verantwortungsbereitschaft für die Kirche als Ganze, Beteiligung an der gesamtkirchlichen Kommunikation und Bereitschaft zur Qualitätssicherung sollen bei allen Mitarbeitenden der Kirche deutlich erhöht werden. Die Dienstrechtliche Kommission des Rates der EKD hat daher mittlerweile ein Diskussionspapier vorgelegt, das untersucht, wie die Kirchen dem Leistungsgedanken in ihrem öffentlichen Dienst stärkeres Gewicht verleihen können. Das Papier steht einer leistungsdifferenzierten Besoldung zumindest bei Pastoren und Pastorinnen skeptisch gegenüber, weil Untersuchungen, u.a. die Pastoren- und Pastorinnenbefragung in unserer Landeskirche (dazu unter IV 2), gezeigt haben, dass im kirchlichen Dienst nicht-monetäre Motivationsfaktoren viel bedeutsamer als monetäre Anreize sind. Das Papier plädiert daher für Leistungsanreize, die im Wesentlichen auf einen Ausbau und eine bessere Vernetzung der vorhandenen Ansätze zu einer deutlicheren Personal- und Organisationsentwicklung hinauslaufen. Die Landeskirche wird diese Überlegungen bei künftigen Entscheidungen aufgreifen. Tendenzen in dieser Richtung enthält bereits die flächendeckende Einführung von Jahresgesprächen (siehe 12 D), die Veränderung der Visitation und die Neuordnung des Finanzausgleichs (siehe 13 III 1).

## 6. Fortbildungsrichtlinien

Das Landeskirchenamt hat im März 2000 Fortbildungsrichtlinien für Pfarrer und Pfarrerinnen beschlossen, die

- das Recht auf Fortbildung genauer bestimmen: Pastoren und Pastorinnen können sich in einem Kalenderjahr für maximal zwölf Tage aus Fortbildungsgründen vom Dienst befreien lassen,
- die Pflicht zur Fortbildung konkretisieren: Innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren ist die Teilnahme an fünf Fortbildungstagen verpflichtend vorgeschrieben,
- die Zuständigkeit auf der Ebene des Kirchenkreises bestimmter fassen: In den Pfarrkonventen soll nicht nur die Fortbildungsteilnahme koordiniert, sondern auch über Fortbildungserfahrungen berichtet werden; Superintendenten und Superintendentinnen sind zuständig dafür, Anregungen zur Fortbildung zu geben.

Außerdem regeln die Richtlinien Fragen der Fortbildung in den ersten Amtsjahren, des Kontaktstudiums sowie der Anerkennung, Finanzierung und Dienstbefreiung. Parallel dazu wurde die Verpflichtung zur regelmäßigen Fortbildung als Dienstpflicht im landeskirchlichen Ergänzungsgesetz zum Pfarrergesetz verankert.

Darüber hinaus hat das Landeskirchenamt in Empfehlungen zur Fortbildung u. a. neun Themenbereiche vorgestellt, auf die sich die Fortbildung beziehen und die bei der Entscheidung zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden sollen.

Richtlinien und Empfehlungen sollen die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen fördern. Zugleich enthalten sie Regelungen und Hinweise, die eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung des Fortbildungsangebotes unterstützen.

## 7. Fortbildungsträger

### a) Pastorkolleg Loccum

Das Pastorkolleg Loccum ist die Fortbildungseinrichtung der Landeskirche für Pastoren und Pastorinnen im Bereich der Kirchengemeinden. Es besteht seit 1947 und verfügt zurzeit über 1,5 Pfarrstellen.

Das Pastorkolleg führt ca. 30 meist fünftägige Kollegs im Jahr durch. Die Themen der Kollegs betreffen alle Bereiche der Gemeindegemeinschaft. Zentrale Ziele des Pastorkollegs sind: Fortbildung zu leisten, gemeinsam zu leben – auch im Sinne des geistlichen Lebens – und Abstand von der beruflichen Alltagswelt zu gewinnen. Das ermöglicht Perspektivenwechsel und Neuorientierung. Die eigene Arbeit wird fachlich im Kollegen- und Kolleginnenkreis reflektiert. Es geht um Fragen theologischer und religionswissenschaftlicher Reflexion der kirchlichen und religiösen Gegenwartslage, der besonderen Situation von Frauen im Pfarramt sowie von Gemeindeentwicklung und -beratung.

Zusätzlich zu thematisch oder durch Zielgruppen bestimmter Kollegs im Jahresprogramm werden Kirchenkreis-Kollegs angeboten, in denen die pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ganzer Kirchenkreise gemeinsam im Kolleg arbeiten. Diese Tagungen werden in Kooperation zwischen Pastoralkolleg und Kirchenkreis vorbereitet und durch den Rektor oder den Studienleiter des Pastoralkollegs geleitet. Beispiele dieser Arbeit sind Zukunftswerkstätten, Bestandsaufnahmen der eigenen Arbeit, Arbeit an Zielfindung und „Marktorientierung“ für Kirchenkreise und Gemeinden. Regelmäßig finden auch Tagungen statt, die Einkehr und Meditation und damit der Erneuerung eigener Lebens- und Glaubensquellen dienen.

Feste Bestandteile der thematischen Arbeit sind zur Zeit die Zusammenarbeit mit der katholischen Priesterfortbildung in eigenen Kollegs, Arbeit an der liturgischen und sprachlichen Präsenz und Kompetenz von Pastoren und Pastorinnen, Fragen der Gemeindeentwicklung und Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Gesundheitsethik in Fragen, die sowohl Theologen und Theologinnen als auch Mediziner und Medizinerinnen betreffen, sowie „Universitätstage“ in Kooperation mit der theologischen Fakultät der Universität Göttingen. Gegenwärtig werden Tagungen zur meditativen Vertiefung und zu kreativer Wahrnehmung einzelner Bereiche der Gemeindegearbeit besonders stark wahrgenommen.

Tagungen von Pastoren und Pastorinnen gemeinsam mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Gemeinden werden ein- bis zweimal im Jahr angeboten. In diesem Zusammenhang gibt es eine Kooperation mit der Evangelischen Akademie Loccum.

Die mit dem Studienseminar in Göttingen gemeinsam angebotenen Kurse für Superintendenten und Superintendentinnen werden in Zukunft vom Pastoralkolleg allein verantwortet werden. Der bisher vom Studienseminar angebotene Kurs „Leiten in der Kirche“ wird in Zukunft vom Pastoralkolleg fortgeführt werden.

#### b) Studienseminar Göttingen

Das Studienseminar Göttingen wurde 1969 als Einrichtung der Landeskirche gegründet. Das Studienseminar veranstaltete bis 2006 längerfristig angelegte Intensivkurse mit der Perspektive auf die pastorale Praxis. Dabei ging es um Vertiefung und Erweiterung von theoretischen Kenntnissen, beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Einsichten und Überzeugungen. Das Profil des Studienseminars wurde durch drei Schwerpunkte bestimmt:

- Kontaktstudium,
- Fortbildung in Seelsorge,
- Fortbildung in der pastoralen Leitungsrolle.

Dazu kamen Tagungen, vor allem das Theologische Forum, das der Verbindung der Institutionen dient, die an der Aus- und Fortbildung von Pastoren und Pastorinnen beteiligt sind.

Am Studienseminar arbeiteten Dozenten und Dozentinnen vorwiegend aus den Bereichen Pastoralsoziologie, Pastoralpsychologie und Universitätstheologie mit dem Rektor (1/2 Stelle seit 1997) zusammen. Jährlich nahmen an den Veranstaltungen etwa 200 Pastoren und Pastorinnen teil. Etwa 15 % von ihnen kamen aus anderen Landeskirchen.

Das Kontaktstudium wird nach Schließung des Studienseminars Ende 2006 seit 2007 im neuen Evangelischen Studienhaus Göttingen jeweils im Sommersemester und Wintersemester angeboten (sieben Plätze pro Semester). Wie bisher im Evangelischen Studienhaus am Kreuzberg bringt das gemeinsame Leben mit den Theologiestudierenden im neuen Studienhaus Begegnungsmöglichkeiten mit sich, die von den Pastoren und Pastorinnen zunehmend genutzt werden. Die Fortbildungsangebote in der pastoralen Leitungsrolle werden vom Pastorkolleg fortgeführt werden. Es ist geplant, das Fortbildungsangebot „Tiefenpsychologisch orientierte Seelsorge“ durch Mitglieder der pastoralpsychologischen Sektion in der „Arbeitsgemeinschaft Seelsorge und Beratung“ fortführen zu lassen.

## B. Berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

### I. Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen

#### 1. Statistik

In der Landeskirche waren am 30. Juni 2007 insgesamt 399 Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen tätig. Personen, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden, sind dabei nicht mitgezählt.

*Die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen verteilen sich auf folgende Funktionen:*

in Kirchenkreisämtern	177
im Landeskirchenamt	103
im Rechnungsprüfungsamt	19
Lehrer und Lehrerinnen	57
Fachhochschullehrer und -lehrerinnen	24
Kirchenmusikdirektoren/Kantoren	13
Sonstige	6
Insgesamt	399

Zum 1. September 2007 wird sich die Zahl der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen dadurch weiter verringern, dass die Fachhochschullehrer und -lehrerinnen durch die Abgabe der Evangelischen Fachhochschule (dazu 8 VI) entweder in den Dienst des Landes Niedersachsen wechseln oder durch einen Gestellungsvertrag für den Dienst an der (staatlichen) Fachhochschule Hannover gestellt werden.

#### 2. Entwicklung des Dienstrechts

Das Dienstrecht der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen hat sich während des Berichtszeitraums grundlegend verändert. Denn am 1. April 2007 ist auch in unserer Landeskirche das Kirchenbeamtengesetz der EKD (KBG-EKD) in Kraft getreten. Es löst das bis dahin geltende Kirchenbeamtengesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD) ab. Die Vorarbeiten für das neue Kirchenbeamtengesetz hatten im Sommer 2002 begonnen und konnten im November 2005 mit der Beschlussfassung durch die EKD-Synode abgeschlossen werden. Nachdem die Lutherische Generalsynode der VELKD dem KBG-EKD im Oktober 2006 zugestimmt hatte, konnte der Rat der EKD das Gesetz zum 1. April 2007 für die VELKD und ihre Gliedkirchen in Kraft setzen.

Mit dem KBG-EKD gilt erstmals für alle Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse der EKD ein einheitliches Beamtenrecht. Ein erster wichtiger Schritt zu einer größeren Rechtseinheit innerhalb der EKD ist damit vollzogen. Das einheitliche Auftreten aller evangelischen Kirchen im Bereich des Dienstrechts wird den Stellenwert und die Akzeptanz dieses Rechts bei staatlichen Stellen erhöhen und den Personalwechsel zwischen den Landeskirchen er-

leichtern. Bei der Auslegung und Anwendung des Rechts sind erhebliche Synergieeffekte zu erwarten, vor allem durch eine einheitliche Kommentierung und durch eine Rechtsprechung, die sich auf eine einheitliche Rechtsgrundlage beziehen kann.

Inhaltlich orientiert sich das KBG-EKD weiterhin am staatlichen Beamtenrecht, vor allem am bisherigen Bundesbeamtengesetz, also am Bundesrecht. Das kirchliche Recht nimmt damit eine Rechtsentwicklung voraus, die sich seit 2006 auch im staatlichen Bereich vollzieht. Denn nach der Änderung des Grundgesetzes im Rahmen der Föderalismusreform obliegt die Gesetzgebung für das sogenannte Statusrecht der Beamten und Beamtinnen künftig – anders als im Besoldungs- und -versorgungsrecht (dazu A IV 5 und B I 4) – einheitlich dem Bund.

Inhaltlich seien aus dem KBG-EKD folgende Neuregelungen hervorgehoben:

- Das Gesetz enthält ausdrückliche Regelungen über Personalentwicklung und Fortbildung.
- Das Nebentätigkeitsrecht enthält ausführlichere und transparentere Bestimmungen. Es wird wie im Pfarrerdienstrecht (dazu A IV 3) durch eine Rechtsverordnung ergänzt, die nähere Regelungen zur Ablieferung von Vergütungen aus Nebentätigkeiten und zur Rechenschaftslegung über solche Vergütungen enthält.
- Die Vorschriften über eine Veränderung des Kirchenbeamtenverhältnisses wurden flexibler gestaltet, um einen Wechsel zwischen verschiedenen kirchlichen Dienstherrn, aber auch einen Personaleinsatz bei Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit (z.B. ausgegründeten Gesellschaften) zu erleichtern.
- Das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wurde gestrafft.

Das Inkrafttreten des KBG-EKD wurde genutzt, um im Rahmen der Bemühungen um eine Deregulierung kirchlicher Rechtsvorschriften neben dem Kirchenbeamtengesetz selbst auch die ergänzenden landeskirchlichen Bestimmungen zu vereinfachen und zu straffen.

- Das neue landeskirchliche Ergänzungsgesetz zum KBG-EKD beschränkt sich auf die unbedingt erforderlichen landeskirchlichen Ergänzungen des EKD-Rechts. Von den Öffnungsklauseln des EKD-Gesetzes macht es bewusst nur sehr sparsam Gebrauch.
- In einer neuen Rechtsverordnung über Erholungs- und Sonderurlaub wurden die bisher getrennten Regelungen über die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub in einer Rechtsvorschrift zusammengefasst. Die Rechtsverordnung verweist weitgehend auf das Beamtenrecht des Landes Niedersachsen; darüber hinaus enthält sie einige wenige Regelungen für eine Gewährung von Sonderurlaub aus kirchenspezifischen Gründen.
- Die Bestimmungen über Dienstjubiläen, insbesondere über die gesonderte Berechnung von Jubiläumsdienstzeiten und über die Zahlung einer Jubiläumszuwendung in den Besoldungsgruppen bis A 11, sind ersatzlos weggefallen. Im Gegenzug sehen die neuen Urlaubsbestimmungen zusätzliche Urlaubstage bei einer bestimmten Beschäftigungsdauer bei demselben Dienstherrn vor.
- Die Einwilligungsvorbehalte des Landeskirchenamtes bei beamtenrechtlichen Entscheidungen der Kirchenkreise wurden deutlich eingeschränkt. Die Kirchenkreise sind nun-

mehr z.B. allein für Ernennungen, Einwilligungen zur Übernahme von Nebentätigkeiten und Annahme von persönlichen Zuwendungen sowie für die Entscheidungen über Beurlaubungen und Teildienste zuständig. Dem Landeskirchenamt bleibt nur für die Leiter und Leiterinnen der Kirchenkreisämter sowie für deren Stellvertretungen bei Ernennungen und Entscheidungen über Nebentätigkeiten eine Einwilligung vorbehalten.

Neben der Veränderung des kircheneigenen Beamtenrechts haben sich während des Berichtszeitraums vor allem die Regelungen über die Altersteilzeit für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen verändert. Die Veränderungen folgten den Veränderungen des entsprechenden niedersächsischen Landesrechts, auf das sowohl das bisherige als auch das neue kirchliche Beamtenrecht verweisen. Seit dem 1. Juli 2001 bestand für ältere Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen die Möglichkeit, Altersteilzeit im Rahmen des sogenannten Blockmodells in Anspruch zu nehmen: Die bis zum Ruhestand verbleibende Dienstzeit wurde zunächst in zwei Hälften aufgeteilt. Während der ersten Hälfte leisteten die Betroffenen weiterhin vollen Dienst, während sie in der zweiten Hälfte (sogenannte Freistellungsphase) von der Dienstleistung freigestellt waren. Während der gesamten Zeit erhielten sie eine reduzierte Besoldung, die durch einen steuerfreien Aufstockungsbetrag so angehoben wurde, dass den Betroffenen während der gesamten Altersteilzeit im Ergebnis eine Besoldung von 83 % des bisherigen Nettogehalts verblieb. Von dieser Möglichkeit der Altersteilzeit machten bis zum Juli 2003 insgesamt 37 Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen Gebrauch. Seit Juli 2003, zunächst auf Grund eines Beschlusses der Landesregierung, den die Landeskirche übernommen hat, und dann auf Grund des Gesetzes zur Änderung besoldungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und des Ministergesetzes vom 31. Oktober 2006, haben sich die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit deutlich verändert. Zwar wurde die Altersteilzeit-Regelung, die zunächst bis zum 31. August 2004 befristet war, bis zum 31. Dezember 2009 verlängert. Gleichzeitig wurde die Gewährung von Altersteilzeit aber davon abhängig gemacht, dass sie zum Abbau eines Personalüberhangs beiträgt. Die Stelle der in Altersteilzeit gehenden Person muss also wegfallen, oder an anderer Stelle innerhalb der Behörde müssen vergleichbare Einsparungen eintreten. Diese Rechtsänderung hat bewirkt, dass seit Juli 2003 lediglich noch in 12 Fällen eine Altersteilzeit bewilligt wurde, darunter auch für zwei Lehrer, für die wie im Landesrecht Sonderregelungen gelten.

Der kirchliche öffentliche Dienst kann nur innovationsfreudig und kreativ bleiben, wenn er offen für einen Austausch mit dem staatlichen öffentlichen Dienst ist. Dieser Austausch setzt einerseits voraus, dass leistungsfähige staatliche Beamte und Beamtinnen darauf vertrauen können, dass sie bei einem Wechsel in den kirchlichen Dienst annähernd den gleichen Rechtsstatus wie bei einem staatlichen Dienstherrn vorfinden. Andererseits muss auch die Möglichkeit offen bleiben, vom kirchlichen in den staatlichen Dienst zu wechseln. Das setzt aber voraus, dass den Betroffenen bei einem solchen Wechsel keine versorgungsrechtlichen Nachteile entstehen, insbesondere bei der Anerkennung ihrer kirchlichen Dienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten. Der kirchliche Dienst ist nach dem Loccumer Vertrag (siehe 11 I) als öffentlicher Dienst anerkannt. Gleichwohl ist das Land nach wie vor nicht bereit, den kirchlichen öffentlichen Dienst und den staatlichen öffentlichen Dienst vollkommen gleichzustellen. Lediglich in einigen Fragen konnten Fortschritte erzielt werden, insbesondere nach einem erfolgreichen Musterverfahren vor dem Verwaltungsgericht Hannover. Auch eine Rahmenvereinbarung über die Teilung von Versorgungslasten im Falle eines Wechsels kam zustande. Insbesondere bei der Übernahme der Fachhochschullehrer und -lehrerinnen im Zusammenhang mit der Integration der Evangelischen Fachhochschule (dazu 8 VII) in die Fachhochschule Hannover traten jedoch wiederum Probleme auf, die nur teilweise befriedigend gelöst werden konnten.

In den kommenden Jahren wird die Zahl der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen weiter zurückgehen, vor allem auf Grund der Vorgaben, die die Landessynode nach dem Bericht des Perspektivausschusses für die Verringerung des Personalbestandes in den kirchlichen Verwaltungsstellen und im Landeskirchenamt beschlossen hat. Gleichwohl sollte die Landeskirche auch in Zukunft nicht auf die Begründung von Beamtenverhältnissen verzichten. Für kirchenleitende Ämter besteht nach dem Kirchenbeamtenengesetz eine entsprechende rechtliche Verpflichtung (sogenannter Funktionsvorbehalt). Im Verwaltungsdienst und – soweit keine beurlaubten Landesbeamten und -beamtinnen zur Verfügung stehen – im Schuldienst ist die Landeskirche als Anstellungsträger nur konkurrenzfähig, wenn sie interessierten Bewerbern und Bewerberinnen auch Beamtenverhältnisse anbieten kann. Mit dem neuen Kirchenbeamtenengesetz der EKD verfügt sie dafür über eine moderne und flexible Rechtsgrundlage.

### **3. Disziplinarrecht**

Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen unterliegen wie Pastoren und Pastorinnen dem Disziplinarrecht, das derzeit noch im Disziplinargesetz der VELKD geregelt ist (siehe 12 A IV 4). Während des Berichtszeitraums wurden gegen Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen insgesamt zwei Ermittlungsverfahren eingeleitet. Eines davon wurde eingestellt, das andere endete mit einer Gehaltskürzung. Beide Verfahren betrafen Verstöße gegen kirchliche Bestimmungen über die Vermögensverwaltung.

### **4. Besoldung und Versorgung**

Die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen ist im Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsgesetz der Landeskirche geregelt. Ebenso wie das Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetz (dazu unter IV 5) verweist dieses Gesetz auf das für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltende Recht und enthält nur dort abweichende Regelungen, wo diese durch die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes zwingend geboten sind. Mehr noch als bei der Pfarrerbesoldung und -versorgung ist diese Orientierung am staatlichen öffentlichen Dienst auch für die Zukunft unverzichtbar. Denn der kirchliche öffentliche Dienst steht in unmittelbarer Konkurrenz zum staatlichen öffentlichen Dienst. Nur wenn er annähernd das gleiche Besoldungs- und -versorgungsniveau wie der Staat gewährleistet, wird er auch in Zukunft für leistungsfähige Beamte und Beamtinnen attraktiv bleiben.

Im Berichtszeitraum hat der gesetzliche Verweis auf das Besoldungs- und -versorgungsrecht des Landes Niedersachsen dazu geführt, dass die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen denselben wirtschaftlichen Einschränkungen wie die Pastoren und Pastorinnen (dazu unter IV 5) ausgesetzt waren. Auch die Bezüge der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen wurden zwischen dem 1. August 2004 und dem Ende des Berichtszeitraums nicht erhöht. Die Absenkung des Versorgungsniveaus durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 fand auch bei den Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen Anwendung, und auch bei ihnen fielen das Urlaubsgeld und die jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) weg. Wie bei den Pastoren und Pastorinnen bleibt festzuhalten, dass diese Einschränkungen Ausdruck und Folge allgemeiner gesellschaftlicher Entwicklungen sind, von denen die Mehrzahl der nicht selbständig Beschäftigten in Deutschland betroffen ist. Es wäre gesamtgesellschaftlich nicht vermittelbar gewesen, wenn die Kirchen sich von den notwendigen Reaktionen des staatlichen Gesetzgebers auf diese Entwicklungen abgekoppelt hätten.

Im Gegenzug zu diesen Einschränkungen hat die Landeskirche auch den Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen den Aufbau einer privaten Altersversorgung durch den Abschluss von Direktversicherungen und die steuerliche Förderung im Rahmen der sogenannten Riesterreente (siehe dazu IV 5) eröffnet.

Beamtenpezifische Veränderungen des Besoldungsgefüges ergaben sich im Gefolge der Aussagen des Perspektivausschusses: In seinem Bericht sprach sich der Perspektivausschuss dafür aus, Haushaltsmittel für sogenannte Overhead-Kosten auf das unbedingt Erforderliche zu beschränken und bisherige Bemessungs-, Zuweisungs- und Ausstattungskriterien für die kirchliche Verwaltung neu zu fassen. Gleichzeitig plädierte der Perspektivausschuss dafür, die Zahl der Kirchenkreisämter bis 2020 auf ca. 20 Ämter zu reduzieren. Diese Vorgaben haben Auswirkungen auf die Dienstpostenbewertung in den Ämtern, vor allem bei den Leiterinnen und Leitern sowie ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern. Leitungsaufgaben werden künftig nicht allein bei den Leiterinnen und Leitern liegen, sondern in erheblichem Umfang auch auf die Stellvertreter und Stellvertreterinnen übertragen werden. Die Anforderungen für die Bewertung einer Amtsleitungsstelle nach A 14 wurden daher hochgesetzt. Andererseits ist für stellvertretende Leiter und Leiterinnen großer Kirchenkreisämter künftig auch eine Dienstpostenbewertung nach A 13 möglich, wenn der Dienstposten als Folge vorangegangener Umstrukturierungsprozesse die erforderlichen qualitativen Anforderungen aufweist. Die neuen landeskirchlichen Dienstpostenbewertungsvorschriften, die diese Veränderungen umsetzen, sind zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten.

Die künftige Entwicklung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen steht vor den gleichen Herausforderungen wie bei den Pastoren und Pastorinnen (siehe IV. 5):

- Das Ruhestandsalter wird stufenweise auf das 67. Lebensjahr angehoben werden.
- Im Gefolge der Unterschiede im Besoldungs- und Versorgungsrecht der einzelnen Bundesländer wird es schwieriger werden, unter den Gliedkirchen der EKD gemeinsame Grundstrukturen des Besoldungs- und Versorgungsrechts zu erhalten.

Die Landeskirche wird zunehmend vor der Frage stehen, wie sie dem Leistungsgedanken im Besoldungsrecht ihrer Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen stärkeres Gewicht einräumen kann. Neben dem Ausbau und einer besseren Vernetzung der vorhandenen Ansätze zu einer deutlicheren Personal- und Organisationsentwicklung, für die das Diskussionspapier der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD auch bei den Pastoren und Pastorinnen plädiert (dazu IV 5), wird sich gerade bei Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen zunehmend die Frage stellen, ob die Landeskirche bei herausragenden dienstlichen Leistungen die Möglichkeit eröffnet, Leistungsprämien und -zulagen zu gewähren. Verzichtet sie darauf, könnten Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen in der öffentlichen Diskussion in den Verdacht geraten, nicht leistungsbereit oder -fähig zu sein. Andererseits müssen die Risiken abgewogen werden, die nach einschlägigen soziologischen Untersuchungen mit leistungsbezogenen Bezahlungssystemen verbunden sind, nämlich eine mögliche Beschädigung der Eigenmotivation (sogenannter crowding-out-Effekt), eine mögliche Umleitung sachbezogener auf katalogisierter Leistungsanreize (sogenannter Bilanzeffekt) und die mögliche Vernachlässigung eines langfristigen und innovativen Engagements. Darüber hinaus wird sich weiterhin das Problem hinreichend großer Vergleichsgruppen für die Zuteilung von Leistungsprämien und -zulagen stellen. Denn auch nach der Konzentration der kirchlichen Verwaltungsstellen auf ca. 20 Standorte werden in vielen Dienststellen nur wenige Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen tätig sein.

## 5. Ausbildung

Die Kircheninspektoranwärter und -anwärterinnen werden gegenwärtig zentral von der Landeskirche eingestellt. Sie absolvieren gemeinsam mit den Anwärtern und Anwärterinnen vor allem der Kommunen ein dreijähriges Studium. Diese hat nach über zwanzigjähriger Zusammenarbeit aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Land Niedersachsen bis zum 30. September 2007 mit Erfolg an der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Hildesheim stattgefunden. Leider endet diese Kooperation, da das Land Niedersachsen diese Fachhochschule im Zuge der Reform der Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst geschlossen hat. Zur Fortsetzung der Ausbildung der Anwärter und Anwärterinnen, die sich noch im Studium befinden, ist eine Zusammenarbeit mit der kommunalen Fachhochschule für Verwaltung in Hannover geplant, bei der die künftige Ausbildung aller Anwärter und Anwärterinnen der Kommunen in Niedersachsen zusammengefasst worden ist. Dort wird es unverändert die Studiengänge "Verwaltung" und "Verwaltungsbetriebswirtschaft" geben. Auch für einen etwaigen künftigen Bedarf wird die Zusammenarbeit mit der kommunalen Fachhochschule in Hannover gesucht. Hierüber ist zwischenzeitlich eine Vereinbarung geschlossen worden.

Nach wie vor gliedert sich das Studium in Fachstudien an der Fachhochschule und in berufspraktische Studienzeiten im Verhältnis von zwei zu eins. Die berufspraktischen Studienzeiten werden in einem Kirchenkreisamt (im Grundstudium), in einer Kommunalverwaltung und im Landeskirchenamt (im Hauptstudium) abgeleistet.

Im Grundstudium werden im Wesentlichen die rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen sowie die sozialwissenschaftlichen Grundlagen für die Aufgaben des gehobenen Dienstes in der Verwaltung vermittelt. Im Hauptstudium sollen zum einen die im Grundstudium vermittelten Kenntnisse vertieft und erweitert werden. Zum anderen dient das Hauptstudium der fachrichtungsspezifischen Schwerpunktbildung in den verschiedenen Studiengängen, also in den rechtswissenschaftlichen Kenntnissen im Studiengang „Verwaltung“ und in den wirtschaftswissenschaftlichen Kenntnissen im Studiengang „Verwaltungsbetriebswirtschaft“. Der Studiengang „Verwaltungsbetriebswirtschaft“ ist für die kirchliche Ausbildung von besonderem Interesse, da die darin vermittelten betriebswirtschaftlichen Kenntnisse in der kirchlichen Verwaltung, insbesondere für den Betrieb von diakonischen Einrichtungen, immer wichtiger werden und vor allen Dingen gute Voraussetzungen sind für die beabsichtigte Umstellung des kirchlichen Rechnungswesens auf Doppik.

Die kirchenspezifischen Fächer umfassen weiterhin etwa 12 % der Gesamtstundenzahl von etwa 2 200 Stunden. Sie sind weiterhin Gegenstand der Laufbahnprüfung.

Im Berichtszeitraum reduzierte sich die Zahl der eingestellten Kircheninspektoranwärter und -anwärterinnen deutlich. Zu den sechs jährlichen Terminen wurden in diesem Berichtszeitraum 35 eingestellt. Seit dem Jahr 2006 werden wegen des zurückgehenden Bedarfs keine Einstellungen mehr vorgenommen. Dies wiederum hängt mit der überproportionalen Kürzung im Bereich der Verwaltung und im Bereich der Aus- und Fortbildung der Verwaltung zusammen. 25 Kircheninspektoranwärter und -anwärterinnen aus vier Ausbildungsjahrgängen (2001 und 2003 gab es keine Prüfungen, da es drei Jahre zuvor jeweils keine Einstellungen zur Ausbildung gab) haben im Berichtszeitraum die Laufbahnprüfung mit zunehmend erfreulichen Ergebnissen bestanden. Gleichwohl wurden erstmalig überhaupt zwei Personen aus Gründen zurückgehenden Bedarfs trotz erfolgreicher Prüfung nicht übernommen. Erfreulicherweise konnten bislang alle anderen, sofern sie nicht vereinzelt eine Anstellung ander-

weitig gefunden haben, übernommen werden. In deren Probezeit werden sie in der Regel zu Kirchenkreisämtern oder zum Landeskirchenamt abgeordnet. Angesichts der Kürzungsraten bei den Kirchenkreisämtern wird es nicht mehr gelingen, sie bereits in der Probezeit sämtlich zu versetzen. Von den Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen, die die Laufbahnprüfung bestanden haben, wurden bislang lediglich 15 zu Kirchenkreisämtern oder zum Landeskirchenamt versetzt. Soweit die Inspektoren und Inspektorinnen zur Anstellung lediglich an Kirchenkreise oder an das Landeskirchenamt abgeordnet werden können, wird durchgängig von dem dortigen Träger eine mindestens 50 %-ige Personalkostenerstattung erwartet. Dadurch und durch sonstige überproportionale Kürzungen im Aus- und Fortbildungsbereich gelingt es, die nicht versetzten Inspektoren z. A. und Inspektorinnen z. A. zu halten und für sinnvolle Projekte, z.B. zur Beförderung von Fusionen der Verwaltungsstellen, zur Erarbeitung eines Konzepts des Gebäudemanagements oder bei der Einführung der Doppik einzusetzen. Anschließend werden sie als schon mit Erfahrungen ausgestattete junge Kirchenbeamte und -beamtinnen des gehobenen Dienstes bei später aufkommendem Bedarf versetzt werden können.

Wegen der schon genannten besonders überproportionalen Kürzungen im Ausbildungsbereich der Verwaltung wird die o.g. Ausbildung der kommunalen Fachhochschule Hannover durch Aussetzen von Einstellungen von voraussichtlich fünf bis acht Jahren nicht fortgesetzt. Bei Einsetzen der Ausbildung bei aufkommendem Bedarf wird es eine Umstellung geben. Ähnlich wie bei der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten wird die Landeskirche nicht mehr für die Personalkosten aufkommen und den Kirchenkreisen bzw. dem Landeskirchenamt als ausbildende Stelle die Personalverantwortung der Anwärter und Anwärterinnen überlassen. Das heißt, die Einstellung der Anwärter und Anwärterinnen geschieht dort als Beamte des Kirchenkreises oder des Landeskirchenamtes mit der Folge, dass die jeweiligen kirchlichen Stellen größeren Einfluss und Zugriff auf die dann ausgebildete Person haben werden. Für die ausbildenden Stellen bedeutet dies eine größere finanzielle Verpflichtung, von daher wird abzuwarten sein, in wieweit unter diesen Konditionen eine Ausbildung gewünscht wird. Jedenfalls wird das Landeskirchenamt als Service die Ausbildung weiterhin organisieren, in Zusammenarbeit mit der kommunalen Fachhochschule Hannover für den Unterricht in den kirchenspezifischen Fächern aufkommen, die Prüfungen abnehmen und auch für ein zentrales Bewerbungsverfahren sorgen, wobei die Kirchenkreise und das Landeskirchenamt selbst den Grad der Beteiligung bestimmen können.

Die Ausbildung zum mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst wird es nicht mehr geben. Die entsprechende Rechtsgrundlage wurde 2001 aufgehoben.

## **6. Fortbildung**

Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen sind verpflichtet, durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sicherzustellen, dass sie über die Anforderungen des Dienstes unterrichtet bleiben und wachsenden Anforderungen gerecht werden. Entsprechend dieser Verpflichtung stehen ihnen verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Für die praktische Arbeit werden die jährlichen Arbeitstagungen für die Leiter und Leiterinnen der Kirchenkreisämter und auch die Tagung für deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen im Besonderen zur Verfügung stehen. Beide Tagungen erfreuen sich großen Zuspruchs. Gleichfalls wichtig sind die fachspezifischen Fortbildungen für spezielle Arbeitsbereiche, die zugleich für die kirchlichen Verwaltungsangestellten (siehe 12 B III 8 Buchstabe d) angeboten werden.

Regen Zuspruch finden außerdem Fortbildungen der VELKD, die speziell Verwaltungsbeamte und -beamtinnen ansprechen, und Fortbildungen anderer kirchlicher Träger zu Themen wie Kommunikation, Personalführung und Arbeitstechniken, die sich nicht nur an Verwaltungsbeamte und -beamtinnen richten. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, an Fortbildungen der Landesverwaltungen, insbesondere des Studieninstituts des Landes Niedersachsen (SiN) oder an der kommunalen Fachhochschule in Hannover teilzunehmen. Aber auch andere Fortbildungsträger für die öffentliche Verwaltung kommen zunehmend durch interessante Veranstaltungen in Betracht.

In dem Maße, wie Ausgaben für die Verwaltungsausbildung zurückgenommen werden und es das Finanzbudget zulässt, wird es darum gehen, die Fortbildung für die Verwaltungsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen zu stärken. Bei einer Konzentration des Personals in den Verwaltungsstellen wird es noch mehr als bislang darauf ankommen, sie zu qualifizieren. Fortbildungsbedarf ergibt sich allein schon durch eine immer noch rege Rechtsänderungstätigkeit sowie durch Neuerungen in den Verfahrensabläufen und Aspekten moderner Verwaltungstätigkeit. Hier auf dem Laufenden zu bleiben, wird künftig ein anzustrebender Schwerpunkt im Rahmen der Möglichkeiten sein.

## II. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Angestellten- und Arbeiterverhältnis

### 1. Statistik

Die letzte statistische Erhebung über die Beschäftigten in der Landeskirche (einschließlich Pastoren, Pastorinnen, Pfarrverwalter, Pfarrverwalterinnen, Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen) wurde zum 31. Dezember 2006 von der Kirchlichen Gesellschaft für Informationsdienstleistungen (KID) erstellt.

	männlich (%)	weiblich (%)	insgesamt (%)
<b>I. Anzahl der Beschäftigten insgesamt</b>			
	6 137 (25,8)	17 632 (74,2)	23 552 (100)
<b>II. Aufteilung nach dem Beschäftigungsumfang (Wochenarbeitszeit)</b>			
1. Vollbeschäftigte	2 940	3 203	6 087 (25,8)
2. Teilzeitbeschäftigte mit einem Umfang von			
a) 75 bis 100 v. H. eines Vollbeschäftigten	171	2 223	2 373 (10,1)
b) bis zu 75 v. H. eines Vollbeschäftigten	212	3 487	3 666 (15,6)
c) bis zu 50 v. H. eines Vollbeschäftigten	405	3 209	3 581 (15,2)
d) bis zu 25 v. H. eines Vollbeschäftigten	151	813	956 (4,1)
d) geringfügig Beschäftigte (bis 400,- €)	2 258	4 696	6 890 (29,3)

Eine Statistik nach Berufsgruppen kann ohne einen großen zusätzlichen Verwaltungsaufwand der kirchlichen Verwaltungsstellen derzeit nicht zur Verfügung gestellt werden.

## 2. Rechtsgrundlagen

### a) Mitarbeitergesetz

Bereits seit dem 1. Mai 1978 wird die Rechtsstellung der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen (Hannover, Braunschweig und Oldenburg) einheitlich durch ein Kirchengesetz der Konföderation geregelt. Seit dem 1. Juli 2000 gilt das Mitarbeitergesetz – MG – vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. S. 92), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. S. 131). Das Mitarbeitergesetz gilt für alle Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen, kirchlichen Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten.

Wie in fast allen Gliedkirchen der evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) wird das kollektive Arbeitsrecht nicht durch Tarifvertrag, sondern durch eigene Regelungen der Kirchen im sogenannten Dritten Weg geregelt: Nach dem Mitarbeitergesetz legt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) in einer Dienstvertragsordnung (DienstVO) die Bedingungen für die Dienstverhältnisse der privatrechtlich Beschäftigten fest. Die ADK ist paritätisch aus je neun Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiterschaft einerseits und der Dienstherren und Anstellungsträger andererseits zusammengesetzt.

Seit dem Herbst 2006 entsenden nicht mehr nur die kirchlichen Mitarbeiterverbände (Verband kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – Vkm) Vertreter und Vertreterinnen in die ADK. Auch die Gewerkschaft ver.di sowie der Mitarbeitervertretungsverband Konföderation (MVV-K) beteiligen sich inzwischen am Dritten Weg. Die Mitarbeiterseite setzt sich nunmehr aus vier Vertreterinnen und Vertretern des Vkm, vier Vertreterinnen und Vertretern von ver.di sowie einem Vertreter des MVV-K zusammen.

Durch das Änderungsgesetz vom 10. März 2007 hat das Mitarbeitergesetz wesentliche Änderungen erfahren. Die Mitglieder der ADK müssen zu kirchlichen Ämtern in einer der Gliedkirchen der EKD wählbar sein. Nach der Neuregelung können bis zu drei Vertreter oder Vertreterinnen der Mitarbeiter auch Mitglied einer Kirche sein, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet. Die Vertreter und Vertreterinnen der Dienstherren und Anstellungsträger sowie mindestens sechs Vertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen zum Zeitpunkt ihrer Entsendung bei einem der in § 2 Abs. 2 MG genannten Anstellungsträger tätig sein. Dies sind u.a. die Konföderation, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig und die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen.

Nach dem Mitarbeitergesetz sind in der Dienstvertragsordnung die Regelungen über die Verhältnisse des Dienstes, über Vergütungen und Löhne unter Beachtung der kirchlichen Erfordernisse an den Bestimmungen auszurichten, die jeweils für den öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen gelten. Es besteht somit keine starre Übernahmeautomatik. Bei Änderungen im öffentlichen Dienst soll vielmehr geprüft und verhandelt werden, ob die Änderung auch für den kirchlichen Bereich übernommen werden kann.

Beschlüsse der ADK werden mit der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Stimmberechtigten gefasst. Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter geben ihre Stimmen einheitlich

durch einen Sprecher ab. Diese sogenannte Bankabstimmung ist durch das Änderungsgesetz vom 10. März 2007 in das Mitarbeitergesetz aufgenommen worden. Sie ist sinngemäß aus dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Diakonie der Konföderation übernommen worden.

Auch das Schlichtungsverfahren hat im Vergleich zu dem bisherigen Recht erhebliche Änderungen erfahren.

Nach bisherigem Recht mussten sich beide Seiten auf einen Schlichter verständigen. Nunmehr benennen die Vertreter und Vertreterinnen der Dienstherrn und Anstellungsträger sowie die Vertreter der beruflichen Vereinigungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission je einen Schlichter. Dem eigentlichen Schlichtungsverfahren ist künftig ein Vermittlungsverfahren vorgeschaltet. Dieses sieht vor, dass die beiden Schlichter einen Vermittlungsvorschlag erarbeiten. Die Schlichter teilen das Ergebnis der Vermittlung den zu Einwendungen berechtigten Stellen und der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit. Daraufhin verhandelt und beschließt die ADK unverzüglich über das Vermittlungsergebnis.

Soweit von einer Stelle Einwendungen gegen dieses Vermittlungsergebnis erhoben werden, wird das Verfahren als Schlichtungsverfahren fortgesetzt. In diesem Fall tritt die Schlichtungskommission zusammen. Ihr gehören die beiden Schlichter sowie vier von den Vertretern und Vertreterinnen der Dienstherrn und Anstellungsträgern benannte Beisitzer und vier von den Vertretern und Vertreterinnen der beruflichen Vereinigungen benannte Beisitzer an. Zu Beginn der ersten Sitzung der Schlichtungskommission wird bestimmt, welcher der beiden Schlichter stimmberechtigt ist und welcher beratend an den Sitzungen teilnimmt. Die getroffene Entscheidung der Schlichtungskommission wird der ADK zugeleitet. Diese nimmt Verhandlungen über die Entscheidung der Schlichtungskommission auf. Sie kann den Beschluss der Schlichtungskommission binnen drei Monaten übernehmen, ändern oder ablehnen. Nach der Neuregelung werden Beschlüsse der Schlichtungskommission nur noch in eng begrenzten Fällen verbindlich. Dies stellt eine wesentliche Änderung im Vergleich zu dem bisherigen langjährigen Verfahren dar. Wegen dieser Änderungen, die im Verlauf der Beratungen und bei der Verabschiedung des Gesetzes durch die Synode der Konföderation sehr umstritten waren, ist die Geltung dieses Kirchengesetzes in wesentlichen Punkten bis zum 30. April 2012 befristet.

Das Mitarbeitergesetz ist auch die Rechtsgrundlage für Genehmigungen bei der Errichtung und Aufhebung von Mitarbeiterstellen und bei der Begründung oder Änderung von Dienstverhältnissen mit kirchlichen Angestellten, Arbeitern und Arbeiterinnen oder zur Ausbildung Beschäftigten. Das Nähere regelt für den Bereich unserer Landeskirche die Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitergesetzes vom 8. Dezember 2006 (Kirchl. Amtsbl. S. 179). Mit der letzten Änderung dieser Rechtsverordnung wurden im Mitarbeiterrecht weitere Genehmigungsbefugnisse auf die Ebene der Kirchenkreisvorstände verlagert bzw. ganz abgebaut.

#### b) Mitarbeitervertretungsgesetz

Auch das Recht der Mitarbeitervertretungen (Interessenvertretungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber den Dienststellenleitungen) ist bereits seit 1994 kirchengesetzlich auf der Ebene der Konföderation geregelt. Zurzeit gilt das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. April 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 76), zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzeskraft vom 11. März 2006 (Kirchl. Amtsbl. S. 30).

### **3. Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts**

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) hat am 16. Mai 1983 die Dienstvertragsordnung (DienstVO) beschlossen; sie trat am 1. August 1983 in Kraft. Die Dienstvertragsordnung enthält allgemeine Regelungen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen und besondere Regelungen für Angestellte, für Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für geringfügig Beschäftigte. Für eine Reihe kirchenspezifischer Berufe (z.B. Küster und Küsterinnen, Diakone und Diakoninnen, Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen) gibt es eigene Vergütungsordnungen. Außerdem enthält die Dienstvertragsordnung verbindliche Muster für die Dienstverträge, die mit den verschiedenen Mitarbeitergruppen abzuschließen sind. Im Grundsatz verweist die Dienstvertragsordnung für den Bereich der Angestellten auf die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und für Arbeiterinnen und Arbeiter auf die Bestimmungen des Manteltarifvertrages des Bundes und der Länder für Lohnempfänger (MTArb).

Seit dem Inkrafttreten der Dienstvertragsordnung sind 58 Änderungen beschlossen worden. Besonders hinzuweisen ist auf die mit der 31. Änderung vom 4. September 1996 als Anlage 9 beschlossene „Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen“. Mit dieser Ordnung sollen bei Rationalisierungsmaßnahmen und bei der Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern die Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besonders berücksichtigt und soziale Härten möglichst vermieden werden. Mit der 48. Änderung vom 6. März 2003 sind die besonderen Regelungen für die geringfügig beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entfallen. Damit wurde das Diskriminierungsverbot nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz des Bundes für den Bereich der Dienstvertragsordnung umgesetzt.

Die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts wird stark vom allgemeinen staatlichen Arbeitsrecht und der Entwicklung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst beeinflusst. Im Berichtszeitraum sind hier besonders die Neuregelungen auf dem Gebiet des Sozialrechts sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu nennen.

Die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sind für den Bereich der Dienstvertragsordnung noch nicht wirksam. Darüber finden zurzeit Verhandlungen in der ADK statt.

Bei allen Wünschen nach Veränderungen im kirchlichen Arbeitsrecht ist zu bedenken, dass diese nur in Abstimmung mit den beteiligten Kirchen und der Konföderation und im Zuständigkeitsbereich der ADK zusätzlich nur im Einvernehmen mit den Vertretern und Vertreterinnen der Mitarbeiterverbände zu erreichen sind.

### **4. Vergütungen und Löhne**

Die Vergütungen und Löhne der kirchlichen Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen sind in der gleichen Höhe gewährt worden, wie sie die Beschäftigten beim Land Niedersachsen nach den Vergütungstarifverträgen zum BAT bzw. nach den Lohntarifverträgen zum MTArb erhalten haben. Nach der Reduzierung und späteren Abschaffung der Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“) und der Abschaffung des Urlaubsgeldes für die Pastoren und Pastorinnen sowie die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen – aber auch um einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu leisten – beantragten die in der Arbeits- und Dienstrechtlichen

Kommission beteiligen Kirchen, die Abschaffung des Urlaubsgeldes und die Reduzierung der Zuwendung für die Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen.

Im Blick auf ein in dieser Sache laufendes Schlichtungsverfahren beschloss die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission im Dezember 2004 mit der 55. Änderung der Dienstvertragsordnung die Abschaffung des Urlaubsgeldes und befristet besondere Regelungen für die Zahlung der Zuwendung. Für das Jahr 2005 wurde die Zuwendung von der tariflichen Höhe von 82,14 % auf 30 % eines Monatsgehalts reduziert und für das Jahr 2006 auf 20 %. Im Jahr 2007 wird keine Zuwendung gezahlt. Angestellte der niedrigeren Vergütungsgruppen sowie Arbeiter und Arbeiterinnen, die ab dem 1. April 2004 eingestellt wurden, erhalten statt einer Zuwendung eine Sonderzahlung von 420,- € (Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig).

Die Klage eines Mitarbeiters gegen diese Änderung der Dienstvertragsordnung wurde vom Arbeitsgericht zurückgewiesen; das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

## **5. Zusatzversorgung**

Die Landeskirche ist seit dem 1. Januar 1968 Trägerin einer Zusatzversorgungskasse. Die Zusatzversorgung ist eine besondere Form der betrieblichen Altersversorgung. Sie verfolgt das Ziel, den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern im Ruhestand eine zusätzliche Altersversorgung zu verschaffen. Die kirchlichen Arbeitgeber schließen zu diesem Zweck zugunsten ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse ab. Diese Einrichtung zahlt dann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren Hinterbliebenen im Alter und bei Erwerbsminderung eine Rente zusätzlich zur bereits vorhandenen Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Versorgungsordnung unserer Zusatzversorgungskasse, nach der die Zusatzrente gewährt wird, ist im Berichtszeitraum weitreichend geändert worden. Grundlage dafür sind Änderungen in den Altersvorsorgetarifverträgen (ATV und ATV-K) des öffentlichen Dienstes gewesen. Das bis zum 31. Dezember 2000 geltende Gesamtversorgungssystem mit dem Übergangsjahr 2001, ist zum 1. Januar 2002 durch das Punktemodell abgelöst worden. Die bisher erworbenen Anwartschaften sind in Form einer Startgutschrift in das neue System überführt worden. Mit der Ablösung der Gesamtversorgung wurde auch die bisherige Umlagefinanzierung durch die Kapitaldeckung abgelöst. Durch das Punktemodell erhalten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für eine bestimmte Beitragsleistung, die vier Prozent ihres Entgelts ausmachen und ausschließlich vom Anstellungsträger finanziert werden, die aus dieser Beitragsleistung resultierende individuelle Betriebsrente.

Aufgrund des Wesens der Umlagefinanzierung sind die Anwartschaften und Ansprüche nicht zu hundert Prozent im Sinne der Kapitaldeckung ausfinanziert. Bis zur vollständigen Ausfinanzierung wird von der Zusatzversorgungskasse ein Sanierungsgeld von den Mitgliedern erhoben.

Die Zusatzversorgung besitzt für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gerade nach den Einschnitten im Leistungsbereich der gesetzlichen Rentenversicherung einen hohen Stellenwert. Nicht wenigen würde es an einer ausreichenden Versorgung fehlen, wenn sie ausschließlich auf die Sozialversicherungsrente angewiesen wären.

**Internet:** [www.kzvk-hannover.de](http://www.kzvk-hannover.de)

### III. Einzelne Berufsgruppen

#### 1. Diakone und Diakoninnen

In der Landeskirche arbeiten Diakone und Diakoninnen in Kirchengemeinden und Regionen mit vorwiegend gemeindepädagogischen Aufgaben. Sie sind außerdem tätig in Kirchenkreisen, Werken und Einrichtungen und in übergemeindlichen Diensten. Die Berufsfelder sind vielfältig, weisen jedoch Schwerpunkte auf in den Bereichen

- Arbeit mit Gruppen: Kinder, Jugendliche, Erwachsene (Frauen, Männer, Senioren, spezielle zielgruppenorientierte Arbeit);
- Religionspädagogik (Konfirmandenunterricht und Religionsunterricht);
- Seelsorgerliche Tätigkeiten in bestimmten Arbeitsfeldern (Besuchsdienst);
- Schulung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Diakone und Diakoninnen haben darüber hinaus eine besondere Verantwortung für diejenigen Menschen, die in unserer Gesellschaft am Rande stehen, die sozial Schwachen und die besonderer Hilfe bedürfen. Das findet u.a. Ausdruck darin, dass Diakone und Diakoninnen auch in speziellen Arbeitsfeldern eingesetzt werden, wie in sozialen Brennpunkten der Gemeinden, in der Gefangenen-seelsorge, in der Arbeit mit behinderten Menschen, Alleinerziehenden, Asylbewerberinnen und -bewerbern, Aussiedlerinnen und Aussiedlern, in der Schularbeitenhilfe, Ökumene u.a.

Das Berufsbild der Diakone und Diakoninnen verändert sich. Gründe liegen z.T. in der Entstehung des Berufs in den Landeskirchen, in den sich verändernden Ausbildungen und den Anforderungen und Erwartungen, die an die Kompetenzen der Berufsgruppe gestellt werden. EKD-weit gibt es stärkere Bestrebungen, sich auf ein gemeinsames Berufsbild hinzubewegen, insbesondere die Beschreibung der erwarteten und durch Ausbildung erworbenen Kompetenzen führt zu Annäherungen (siehe auch: „Beruf Diakon/Diakonin – Kirche stark machen, zum Glauben ermutigen, zusammen arbeiten“, HkD-Materialien Nr. 542180). Der Austausch der Beauftragten für diese Berufsgruppen auf EKD-Ebene spielt dabei eine nicht unerhebliche Rolle.

Diakone und Diakoninnen werden in unserer Landeskirche beschäftigt, wenn sie eine landeskirchlich anerkannte Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und zum Diakon oder zur Diakonin eingeseignet worden sind. In der Rechtsverordnung über Ausbildung und Dienst der Diakonin und des Diakons (DiakVO) vom 23. Oktober 1998 (Kirchl. Amtsbl. S. 166), geändert durch Rechtsverordnung vom 2. Juni 1999 (Kirchl. Amtsbl. S. 89), sind folgende Ausbildungsgänge anerkannt:

- Das Studium der Religionspädagogik in Verbindung mit dem Studium des Sozialwesens an einer Fachhochschule einschließlich der entsprechenden Berufspraktika als Regelausbildung (Doppeldiplom, zukünftig Doppel BA);
- das Studium an einem theologisch-pädagogischen Fachbereich einer evangelischen Fachhochschule mit anschließendem Berufspraktikum (Einfachdiplomierung);

- eine mindestens dreijährige Ausbildung an einer anderen anerkannten Ausbildungsstätte. Absolventen dieser Fachschulen müssen sich gemäß der Rechtsverordnung einer Aufbauausbildung unterziehen, die mit einem Anerkennungskolloquium abgeschlossen wird (vgl. DiakVO).

Trotz des doppelten Diploms ist bisher kein erhöhter Bedarf an Diakonen und Diakoninnen in diakonischen Einrichtungen und Werken erkennbar. Das trifft nicht die Erwartungen, die im Aktenstück 45 H der 22. Landessynode formuliert wurden. Außerdem ist bisher noch nicht geklärt, ob doppelt Diplomierte, die in diakonischen Einrichtungen und Werken beschäftigt werden, als Diakone und Diakoninnen eingesegnet werden können, solange die Stelle nicht als ausgesprochene Diakonenstelle ausgeschrieben wird.

Mit der Modularisierung des Studiengangs Religionspädagogik und Diakonie an der Evangelischen Fachhochschule Hannover (Übergang zur Fachhochschule Hannover im September 2007) wird jetzt Religionspädagogik wieder grundständig unterrichtet. Der Anteil an theologischen Unterrichtsfächern ist verstärkt worden. Der doppelte Bachelor wird jetzt mit insgesamt neun Semestern erworben.

Die Anzahl der Diakonen und Diakoninnenstellen hat sich im Berichtszeitraum reduziert:

*Mitarbeiter/-innenstellen für Diakone und Diakoninnen*

	Stichtag 31.12.2001	Stichtag 31.12.2002	Stichtag 31.12.2003	Stichtag 31.12.2004	Stichtag 31.12.2005	Stichtag 31.12.2006
Anzahl der aus der Gesamtzuweisung finanzierten Stellen (Anteile)	468,45	446,37	441,25	430,79	424,78	420,34
Anzahl der aus Drittmitteln oder über Einrichtungen finanzierten Stellen (Anteile)	* 134,15 ** 36,64	* 134,27 ** 38,16	* 131,77 ** 40,69	* 124,74 ** 40,89	* 129,93 ** 43,10	* 122,62 ** 43,67
Summe der errichteten MA-Stellen	639,24	618,80	613,71	596,42	597,81	586,81
* Einrichtungen / B-Fond / KKH-Seelsorge						
** Fremdfinanziert						
<b>Anstellungsebene</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>		
Kirchenkreis	296,45	292,71	303,40	296,70		
Kirchengemeinde	262,23	248,68	239,38	234,90		
Einrichtungen	56,03	55,03	55,03	55,03		
	<b>613,71</b>	<b>596,42</b>	<b>597,81</b>	<b>586,63</b>		

Von den am 31. Dezember 2006 im Bereich der Landeskirche angestellten 687 Diakonen und Diakoninnen sind 458 voll- und 229 teilzeitbeschäftigt. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich seit dem Jahr 2000 um 58 Personen erhöht und hat jetzt mit 33 % einen Höchststand

erreicht. Von den teilzeitbeschäftigten Personen sind 173 Diakone und 56 Diakoninnen. Die vollbeschäftigten Personen teilen sich auf in 187 Diakone und 271 Diakoninnen.

<b>Umfang der Arbeitszeit</b>	<b>Diakone</b>	<b>Diakoninnen</b>
100 v.H.	271	187
90 v.H. (= BFonds)	3	4
bis 50 v.H.	1	30
50 v.H. und mehr (bis 100 v.H.) (ohne BFonds)	52	139
	<b>327</b>	<b>360</b>

Erfreulich ist das zunehmende Engagement der Kirchengemeinden und Kirchenkreise, Mitarbeiter/-innenstellen über Fördermittel und Stiftungen zu finanzieren. Es wird zukünftig eine Steuerungsaufgabe sein, dass dabei die Richtlinien der Landeskirche eingehalten werden (u. a. DiakVO, Tarifstruktur der DienstVO).

Diakone und Diakoninnen werden zunehmend in Regionen eingesetzt und sind dann in mehr als nur einer Gemeinde tätig. Im Fachgebiet Beauftragte für Diakone und Diakoninnen im Haus kirchlicher Dienste wurde eine Handreichung für den Dienst von Diakonen und Diakoninnen in kooperierenden Kirchengemeinden erstellt, die inzwischen in 3. Auflage veröffentlicht wurde und auch im Internet abrufbar ist.

Bei Veränderungsprozessen im Rahmen der Regionalisierung ist ein erhöhter Beratungsbedarf zu beobachten. Insbesondere die Frage nach der Berechnung der Arbeitszeit einer Diakonin oder eines Diakons wird immer häufiger gestellt.

Die regionale Kooperation trägt auch dazu bei, dass Diakone und Diakoninnen zunehmend in einigen Arbeitsschwerpunkten eingesetzt werden. Sie spezialisieren sich in Arbeitsfeldern, wie z.B. der Förderung und Begleitung ehrenamtlichen Engagements, indem sie Aufgaben übernehmen in der Trauerbegleitung, in der Öffentlichkeitsarbeit, in besonderen Projekten der Jugendarbeit, regional vor allem in der Konfirmandenarbeit tätig sind oder in anderen Schwerpunkten.

Im Bereich der Fort- und Weiterbildung bietet die Beauftragte für Diakone und Diakoninnen die Jahreskonferenz an und eine einwöchige Fortbildungsveranstaltung für Diakoninnen. Die Berufsgruppe ist qua Dienstanweisung verpflichtet an den Sprengelkonferenzen teilzunehmen, die ebenfalls als Fortbildungsveranstaltungen konzipiert sind. Sie werden in Kooperation von Landessuperintendent/-in, Diakonen und Diakoninnen und der Beauftragten für Diakone und Diakoninnen vorbereitet und durchgeführt. Die Beauftragte ist in Zusammenarbeit mit dem Berufspraktikantenamt der Evangelischen Fachhochschule Hannover (Übergang zur Fachhochschule Hannover im September 2007) und den Diakoniegemeinschaften federführend verantwortlich für die Einsegnungsrüstzeit der Absolventen/-innen mit Diplom (zukünftig BA) der Fachhochschule. Sie ist zuständig für Angebote im Rahmen der Aufbauausbildung für Fachschulabsolventen/-innen anerkannter Ausbildungsstätten anderer Landeskirchen. Außerdem verantwortet sie federführend das Kontaktstudium für Diakone/-innen und Sozialarbeiter/-innen, das seit Einführung im Jahr 2001/2002 gut angenommen wird. Aus der Fortbildungsstatistik der Landeskirche ist erkennbar, dass Diakone und Diakoninnen die Fortbildungsverpflichtung, wie sie in den Dienstanweisungen gefordert ist, sehr gut wahrnehmen.

## **2. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen**

Die Zahl der so genannten hauptberuflichen Stellen (A und B) hat sich im Berichtszeitraum von 147 auf 135 vermindert. Bedenklich ist die weitere Zunahme der Stellen mit eingeschränktem Dienstumfang sowie die Befristung etlicher Stellen zum 31. Dezember 2008.

Im laufenden Planungszeitraum (2002-2007) werden damit, umgerechnet auf volle Stellen, etwa 14 von 115 (rund 12 %) der in der Gesamtausstattung erfassten Stellen entfallen. Damit hat sich der leicht überproportionale Stellenabbau des vorherigen Planungszeitraums (1999-2002: 11,2 %) fortgesetzt. Das ist besonders besorgniserregend, weil die absoluten Zahlen in der Kirchenmusik deutlich niedriger sind als in anderen Berufsgruppen.

Damit ein weiterer Stellenrückgang die Attraktivität des Kirchenmusikstudiums nicht zusätzlich beeinträchtigt und damit trotz weiterer Einsparungen eine kontinuierliche Berufsperspektive für künftige professionelle Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten bleibt, hat die 23. Landessynode in ihrer XII. Tagung am 14. Juni 2007 einen Sonderfonds zur Nachwuchsförderung beschlossen. Aus ihm werden mindestens sechs Stellen für Berufsanfänger für je fünf Jahre finanziert werden können. (Das gilt ebenso für Diakone und Diakoninnen.)

„Nebenberufliche“ Anstellungsverhältnisse (bis 18 Wochenstunden, in der Regel deutlich darunter; Vergütung höchstens nach BAT VIb bei C-Qualifikation) sind im Organistendienst der Regelfall. Viele Chorleiterinnen und Chorleiter werden jedoch – je nach Beschlusslage im Kirchenkreis – als Honorarkräfte mit geringer Aufwandsentschädigung oder überhaupt nicht mehr bezahlt. Die Dienstvertragsordnung regelt zwar verbindlich die Höhe der Vergütung, wenn ein Anstellungsverhältnis besteht; keine Gemeinde ist aber verpflichtet, wenigstens eine Stelle für Chorleitung (oder eine andere musikalische Arbeit) auch tatsächlich einzurichten.

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen tun einen unentbehrlichen Dienst, der viele Menschen erreicht (s.o. 2 III 1). Viele Kirchenkreise und Gemeinden haben erkannt, dass weitere Kürzungen im Bereich der Kirchenmusik zu substantiellen Verlusten in einem Kernbereich kirchlicher Arbeit führen würden.

## **3. Erzieher und Erzieherinnen sowie Sozialassistenten und Sozialassistentinnen**

Folgende Schulen in kirchlich-diakonischer Trägerschaft bilden in Niedersachsen Sozialassistent/-innen und Erzieher/-innen aus:

- Rotenburger Evangelische Schulen in Trägerschaft des Diakonissenmutterhauses in Rotenburg/Wümme,
- Pestalozzi-Seminar – Evangelische Ausbildungsstätten in Trägerschaft der Pestalozzistiftung in Großburgwedel,
- Birkenhof Bildungszentrum in Hannover in Trägerschaft des Birkenhof e.V.,
- Ausbildungsstätten der Lobetalarbeit e.V. in Celle,
- Diakoniekolleg in Hannover in Trägerschaft von Stephansstift und Annastift,

- Evangelische Fachschulen Osnabrück in Trägerschaft des Ev.-luth. Gesamtverbandes Osnabrück und der Landeskirche.

Nicht nur Eltern sind zunehmend auf Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder angewiesen, auch die Politik hat Handlungsbedarf erkannt und arbeitet an einer Ausweitung des Betreuungsangebots und seiner qualitativen Verbesserung. Kindertageseinrichtungen kommt zunehmend die Aufgabe zu, Kindern Werte zu vermitteln und sie zu bilden. Auf diesem Hintergrund ist das Angebot von Kindergärten und Tagesstätten, aber ebenso die Betreuung der unter Dreijährigen eine zentrale Aufgabe von Kirche und Diakonie. Durch Werteerziehung und Bildung können evangelische Tageseinrichtungen dazu beitragen, die Schwächsten der Gesellschaft auf ihrem Weg ins Leben zu unterstützen und ihnen die christliche Botschaft der Liebe im praktischen Umgang, aber auch in religionspädagogischen Bildungsprozessen nahe bringen.

Trotz leicht zurückgehender Kinderzahlen gibt es – allerdings regional unterschiedlich – einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im Bereich der Sozialpädagogik, um die politisch gewollte Ausweitung des Kinderbetreuungsangebotes umsetzen zu können.

Den gewachsenen qualitativen Anforderungen an die Arbeit in Kindertageseinrichtungen trägt die Landesregierung Rechnung durch eine Anhebung des Ausbildungsniveaus. So ersetzte sie die Kinderpfleger/-innenausbildung durch die Berufsfachschule Sozialpädagogik für Hauptschulabsolventen. Diese zielt wesentlich auf die Förderung und Bildung der Schüler, führt aber nicht mehr zu einem Berufsabschluss. Künftig wird es darum nur noch Sozialassistenten/-tinnen und Erzieher/-innen als Fachpersonal geben. Auf der zweijährigen Berufsfachschule Sozialassistent, die eine Erstausbildung für den Elementarbereich vermittelt, baut die Fachschule für Sozialpädagogik auf, die den Abschluss der Erzieherin, des Erziehers vermittelt. Während der Ausbildung an der Fachschule kann die Fachhochschulreife erworben werden.

Nachdem die Evangelische Fachhochschule ihre Arbeit eingestellt hat, wurde der hier entwickelte Bildungsgang "Bachelor of Arts – Elementarpädagogik" von der staatlichen Fachhochschule in Hildesheim übernommen und inhaltlich neu ausgerichtet. Auch die staatliche Fachhochschule Osnabrück arbeitet an der Einführung eines Studiengangs für den "Bachelor of Arts – Elementarpädagogik". Erzieher/-innen, die sich für spezielle Aufgaben wie Leitungsaufgaben oder für besondere Schwerpunkte wie "Bildung im Elementarbereich" weiterqualifizieren wollen, können von den neuen Studienangeboten Gebrauch machen. Die Erzieherausbildung ist die Basis dieser berufsbegleitenden Studiengänge und wird mit zwei Semestern auf die sechs Semester des Bachelorstudiums angerechnet. In welchem Umfang die Absolventen der Fachhochschule vom Arbeitsmarkt angenommen werden, wird sich zeigen, da die Nachfrage nach Studienplätzen bisher eher gering ist. Perspektivisch können Absolventen der Fachhochschule in Zusammenarbeit mit den an der Fachschule zunehmend besser ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern zur Verstärkung von Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen beitragen.

Grundsätzlich hat sich die Landesregierung nicht für eine Akademisierung der Erzieherausbildung, sondern für eine Breitbandausbildung an der Fachschule entschieden. Damit vertritt das Land Niedersachsen die Linie, eine stark praxisbezogene, durch personales Lernen in überschaubaren Gruppen geprägte Ausbildung zu stärken und nur durch spezielle Qualifikationen von Absolventen der Fachhochschule zu ergänzen. Gleichzeitig hat die Landesregierung mit dem Lernfeldkonzept und der Anhebung der Eingangsvoraussetzungen für die Fachschule die Erzieherausbildung weiter professionalisiert.

Zur Qualifikation von Erzieher/-innen auf hohem Niveau tragen die evangelischen Fachschulen in Niedersachsen wesentlich bei. Durch ihre intensive religionspädagogische Zusatzausbildung bringen sie in das Berufsbild einen weiteren Schwerpunkt ein, der gerade angesichts des Defizits bei der Wertevermittlung in der Erziehung und des Verlustes an Traditionen eine besondere Bedeutung hat. Dies wird nicht nur in der Wertschätzung evangelischer Kindertageseinrichtungen, sondern auch schon bei der Ausbildung an den evangelischen Schulen deutlich. Obwohl diese im Zuge von Konsolidierungsmaßnahmen mittlerweile gezwungen sind, Schulgeld zu erheben, werden sie unverändert stark nachgefragt und können unter vielen Bewerberinnen und Bewerbern eine Auswahl treffen.

Die Wertschätzung der evangelischen Schulen wird weiter daran deutlich, dass die Landeskirche zusammen mit dem katholischen Büro und der Arbeitsgemeinschaft der freien Schulen eine Novellierung der Finanzhilfe verhandeln konnte, die die wirtschaftliche Basis deutlich stärkt und die Schulen zukunftsfähig macht.

Die Vitalität der Schulen und ihre Bedeutung in der niedersächsischen Bildungslandschaft wird schließlich daran deutlich, dass es ihnen allen gelungen ist, trotz der Kürzung der landeskirchlichen Zuschüsse um 50 %, im Rahmen des Perspektivplans, ihre Arbeit weiterzuführen.

#### **4. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den ambulanten pflegerischen Diensten**

Diakonischer Pflege liegt ein anspruchsvolles Leitbild zugrunde, das pflegerisches Handeln mit seelsorgerlicher Zuwendung verbindet. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den ambulanten pflegerischen Diensten orientieren sich an diesem Pflegeleitbild und leisten täglich mit großem Engagement einen qualifizierten Dienst an hilfsbedürftigen, kranken Menschen. Dabei sind sie starken Belastungen ausgesetzt. Wachsender Zeitdruck und ökonomische Zwänge gefährden den Anspruch einer menschenwürdigen Pflege. Viele Pflegekräfte haben sich deshalb an der kirchlichen Kampagne "Für Menschlichkeit in der Altenpflege" (2003) beteiligt und mit Nachdruck bessere sozialpolitische Rahmenbedingungen für ihre Arbeit gefordert.

In den vergangenen Jahren sind die beruflichen Anforderungen ständig gestiegen, insbesondere durch

- eine Vielzahl neuer Pflegemethoden,
- Vorgaben an eine ordnungsgemäße Dokumentation,
- die Aufgabe einer motivierenden Begleitung Ehrenamtlicher, die verstärkt in „niedrigschwellige Betreuungsangebote“, z.B. für an Demenz Erkrankte einbezogen werden,
- Umgang mit mobilen Daten- und Leistungserfassungsinstrumenten.

Damit Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den ambulanten pflegerischen Diensten diese Anforderungen erfüllen und sich zugleich mit dem diakonischen „Mehrwert“ der ambulanten Pflege identifizieren können, müssen sie entsprechend fortgebildet werden. Deshalb ist die diakonische Fortbildung verbindlich eingeführt und verstärkt worden.

Weil die aktuellen Leistungsentgelte sehr oft die Personalausgaben nicht decken, müssen Mitarbeitende bei Feststellung einer Notlage ihrer Diakonie-/Sozialstation eine vorübergehende Absenkung ihrer Vergütungen hinnehmen, um auf diesem Wege ihre Arbeitsplätze zu sichern. Das erschwert die Suche nach geeigneten Frauen und Männern, die in den ambulanten pflegerischen Diensten arbeiten möchten und eine angemessene Bezahlung erwarten.

### 5. Ephoralsekretärinnen und Sekretärinnen der Landessuperintendenturen

In den Kirchenkreisen und Landessuperintendenturen der Landeskirche sind zurzeit 87 Sekretärinnen mit unterschiedlichem Stundenumfang beschäftigt. Die Beauftragte für Diakone und Diakoninnen ist mit Beratung und Fortbildung dieser Berufsgruppe beauftragt. Im Jahr findet eine viertägige Fortbildung zu berufsbezogenen Fragen statt und eine eintägige Fortbildung in Hannover zu aktuellen Fragen im Verwaltungs- und Personalbereich. Diese Angebote werden sehr gut angenommen. Die Fortbildungsangebote tragen neben dem Ausbildungscharakter zur Vernetzung der Sekretärinnen bei.

In den vergangenen Jahren ist es gelungen eine Musterdienstanweisung mit beschreibenden Aufgabenfeldern für die Ephoralsekretärinnen zu formulieren (Rechtssammlung 46-7 und Kirchl. Amtsbl. S. 34 vom 17. Februar 2004 und Rundverfügung K4/2004).

### 6. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen

In den Kirchengemeinden der Landeskirche sind 1 000 Pfarramtssekretäre/-innen beschäftigt (Stand Juni 2007). Der Umfang der Arbeitszeit ist sehr niedrig mit abnehmender Tendenz. Die Mehrzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Berufsgruppe arbeitet in Teilzeit mit einem sehr geringen Stundenumfang. Die Erwartung von Seiten des Arbeitgebers zu ehrenamtlich geleisteter Mehrarbeit innerhalb des bestehenden Arbeitsfeldes ist sehr hoch.

Umfang der Arbeitszeit	Pfarramtssekretäre/-innen
100 v.H.	8
über 50 v.H. bis 100 v.H.	15
50 v.H.	54
10 Std. – 50 %	65
Weniger als 10 Std.	858
<b>Gesamt</b>	<b>1 000</b>

Pfarramtssekretäre/-innen haben in der Regel keine kirchliche Ausbildung. Daher ist die Fortbildung der Berufsgruppe im Blick auf die Anforderungen im Pfarrbüro und auf landeskirchliche Standards unabdingbar (Schriftgutverwaltung, Datenverwaltung, etc.). Dies gilt auch für die Besonderheiten dieses kirchlichen Berufes. 30 Jahre war das Lutherstift Falkenburg in Kooperation mit der Fachberatung für Pfarramtssekretärinnen mit der Fortbildung für Pfarramtssekretärinnen beauftragt. Seit sich die Landeskirche vom Lutherstift getrennt hat, muss das Fortbildungskonzept für diese Berufsgruppen neu konzipiert werden.

Der „Leitfaden für das Pfarrbüro“ ist im Jahr 2002 von der Fachberatung für Pfarramtssekretärinnen unter Beteiligung der Berufsgruppe fertig gestellt worden. Er dient als Hilfsmittel für

Neueinsteiger und Neueinsteigerinnen, um einen schnellen, übersichtlichen und verständlichen Zugriff zu allen Fragen zu erhalten, die das Pfarrbüro betreffen.

Die Frage der regionalen Kooperation der Pfarrbüros wird zurzeit verstärkt gestellt. Der Arbeitsaufwand in den Pfarrbüros kooperierender Kirchengemeinden wird erst dann verringert, wenn die Gemeinden fusionieren. Durch die Kooperationsprozesse ist der Beratungsbedarf ansteigend.

## **7. Küster und Küsterinnen**

In den Kirchengemeinden der Landeskirche sind 1 813 Küster und Küsterinnen sowie 548 Friedhofswarte und Friedhofswartinnen beschäftigt (Stand Juni 2007). Eine große Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieser Berufsgruppe arbeitet in Teilzeit mit einem Stundenumfang von unter 50 % einer ganzen Stelle. Vielfach sind die Stellen der Küster und Küsterinnen an die der Friedhofswarte und Friedhofswartinnen gekoppelt. Das Arbeitsfeld der Friedhofswarte und Friedhofswartinnen, Küster und Küsterinnen hat keinen anerkannten Ausbildungsberuf zur Grundlage.

Daher ist die Fortbildung der Berufsgruppe, im Blick auf die Anforderungen und auf das professionelle und gemeindeorientierte Arbeiten sehr wichtig (Gottesdienstvorbereitungen, Veranstaltungs- und Gebäudemanagement, umsichtiger Umgang mit Kunstgegenständen innerhalb und außerhalb von Sakralräumen, Pflege von Außengelände und Grünanlagen, Friedhofsarbeiten, Beerdigungsvor- und -nachbereitungen etc.) Seit ca. 30 Jahren ist mit der Fortbildung für Küster und Küsterinnen, Friedhofswarte und Friedhofswartinnen das Haus kirchlicher Dienste in Kooperation mit der Fachberatung für Küster und Küsterinnen beauftragt.

Die Frage der regionalen Kooperation wird auch bei der Berufsgruppe der Küster und Küsterinnen zurzeit verstärkt gestellt. Arbeitszeiteinsparungen durch Kooperationen entstehen nicht, solange kein reduzierter Arbeitsaufwand eingefordert wird und solange die Kirchengemeinden noch eigenständig sind. Erst mit der Fusion von Gemeinden findet eine Umstrukturierung statt.

## **8. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der kirchlichen Verwaltung**

### **a) Personalausstattung der Kirchenkreisämter**

Durch Zuweisungen (siehe 13 I 3) werden am 31. Dezember 2008 in den Kirchenkreisämtern noch ca. 700 Stellen, davon rund 25 % Beamten- und 75 % Angestelltenstellen, finanziert werden. Dieses Verhältnis und auch der Anteil des gehobenen Dienstes an der Gesamtausstattung (rund 30 %) haben sich nicht nennenswert verändert. Durch die Zusammenlegung der Kirchenkreisämter zu größeren Kirchenämtern (siehe 9 III 4) ist zu erwarten, dass der Anteil des gehobenen Dienstes wegen der stärker erforderlichen Beratungsfunktionen der Verwaltungsstellen geringer von Kürzungen betroffen sein wird als der mittlere Dienst; dessen Massetätigkeiten werden eine Verdichtung erfahren.

b) Berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Kirchenkreisämter entwickeln sich mehr und mehr zu Dienstleistungsbetrieben mit entsprechender Kundenorientierung. Diese Entwicklung und die zunehmende Eigenverantwortung der Kirchenkreise durch Übertragung von bisher dem Landeskirchenamt obliegenden Aufgaben erfordern vor allem vom Leitungspersonal der Kirchenkreisämter einen hohen persönlichen Einsatz und entsprechende Führungsqualitäten. Die Änderung der Verwaltungsvorschriften über die Dienstpostenbewertung nimmt diese Entwicklung unter Berücksichtigung der Maßnahmen der Kirchenkreisamtszusammenlegung auf und lässt in begründeten Fällen in großen Kirchenämtern eine höhere Bewertung der Stellen der ständigen Vertretung der Leitung einer Verwaltungsstelle zu.

In die Neufassung der Muster-Geschäftsordnung für Kirchenkreisämter ist ein Fort- und Weiterbildungsgebot für Führungskräfte aufgenommen worden.

c) Ausbildung Verwaltungsfachangestellte

Die Anzahl der pro Jahr neu begründeten privatrechtlichen Ausbildungsverhältnisse ist im Berichtszeitraum mit durchschnittlich 25 konstant geblieben.

Die praktische Ausbildung vollzieht sich weiterhin in den Kirchenkreisämtern. Die fachrichtungsbezogene theoretische Ausbildung wird in vier Lehrgängen geleistet, die die Landeskirche im Lutherheim in Springe durchführt. Zusätzlich finden seit 1996 in Zusammenarbeit mit der EEB zweiwöchige EDV-Kurse speziell für Auszubildende statt, die im Berichtszeitraum von rund 100 Auszubildenden besucht wurden. Die fachrichtungsbezogene theoretische Ausbildung wird ergänzt durch den Unterricht in den Kirchenkreisämtern. Die nichtfachrichtungsbezogene Ausbildung erfahren die Auszubildenden im Blockunterricht in den Verwaltungsklassen der Berufsschulen sowie oftmals durch den Besuch der ausbildungsbegleitenden Unterrichtsveranstaltungen bei den jeweiligen öffentlichen Kommunalverwaltungen.

Die am Ende der Ausbildungszeit abzulegende Abschlussprüfung vor einem vom Landeskirchenamt gebildeten Prüfungsausschuss haben im Berichtszeitraum ca. 150 Auszubildende mit Erfolg bestanden. Die Ausbildung hat ein gutes Niveau und findet außerhalb der Kirche weiterhin Anerkennung. Zunehmend können die jungen Verwaltungskräfte nach der Berufsausbildung von kirchlichen Verwaltungsstellen nicht übernommen werden. Oftmals erhalten sie auf lediglich wenige Monate befristete Arbeitsverträge. Verantwortlich für diese Entwicklung ist vor allem die überproportionale Kürzung im Personalbestand der Verwaltungen von 33 % bis 2020.

Wegen der eben genannten Kürzung sind zugleich überproportionale Kürzungen für die Ausbildung im Verwaltungsbereich vorgegeben worden. Auch in diesem Bereich ist ein Drittel der Kosten einzusparen – nur mit der Verschärfung, dass diese Kürzungsrate nicht erst bis zum Jahr 2020, sondern schon bis zum Jahr 2010 umgesetzt werden soll. Für die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten bedeutet dies, dass jährlich lediglich noch 20 Ausbildungsverhältnisse begründet werden können. Künftig wird die Landeskirche nicht mehr den Service für die Verwaltungen der Kirchenkreise bieten, die Personal- und eigentlichen Ausbildungskosten gänzlich zu übernehmen, sondern zahlt ab dem 1. August 2007 nur noch 50 % der Personalkosten. Ab 1. August 2010 wird sich die Landeskirche nicht mehr an den Personalkosten der Auszubildenden beteiligen. Dagegen soll der Service der Organisation der

Ausbildung mit Lehrgängen einschließlich der Prüfungen und Finanzierung der Dozenten und Dozentinnen beibehalten werden.

#### d) Fortbildung

Um die praktische Ausbildung der Auszubildenden auch durch Schulung der ausbildenden Person am Arbeitsplatz weiter zu verbessern, wurden im Berichtszeitraum – in Zusammenarbeit mit der Leitstelle des Landes Niedersachsen beim Studieninstitut in Bad Münder – weiterhin Lehrgänge zur Erlangung der Ausbildereignungsprüfung nach der Ausbildereignungsverordnung des Bundes angeboten. Insgesamt haben im Berichtszeitraum 30 Beamte und Angestellte aus den kirchlichen Verwaltungsstellen diese Qualifizierungsmöglichkeit genutzt und an den Lehrgängen in der Heimvolkshochschule “Zeppelin” in Goslar und an den daran anschließenden Ausbildereignungsprüfungen mit Erfolg teilgenommen.

In Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut der allgemeinen Verwaltung des Landes Niedersachsen in Bad Münder finden für die Mitarbeiter der kirchlichen Verwaltung weiterhin Angestelltenlehrgänge II statt. Im Berichtszeitraum wurden zwei Angestelltenlehrgänge II mit insgesamt 28 Teilnehmern durchgeführt. Außerdem wurden zwei Angestellten der Besuch staatlicher Angestelltenlehrgänge I ermöglicht. Die nach erfolgreichem Abschluss der Lehrgänge ausgestellten Zeugnisse sind auch für den staatlichen und kommunalen Bereich voll anerkannt.

Die Einfügung von kirchenspezifischen Unterrichtsfächern in den Unterrichtsplan sowie die Beteiligung kirchlicher Prüfer an den Angestelltenprüfungen haben sich bewährt. Erfreulich sind die erzielten Prüfungsergebnisse, die die Ergebnisse von Angestellten aus der Landesverwaltung leicht übertrafen.

Die jährlichen Arbeitstagungen für Kirchenkreisamtsleiter und -leiterinnen, deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen und für die Personal-, Grundstücks-, Miet- und Diakoniesachbearbeiter sowie Systemverwalter wurden regelmäßig durchgeführt. Weiterhin wurde verstärkt die Fortbildung im Bereich der EDV angeboten und genutzt.

Im Berichtszeitraum wurden in Zusammenarbeit mit der EEB kontinuierlich – drei bis vier Seminare pro Jahr – „Kommunikation am Arbeitsplatz“ mit Themen wie: „Stressbewältigung“, „Umgang mit der Zeit“, „Konfliktbewältigung“ und „Klarheit in Kommunikationssituationen“ gezielt für die Mitarbeiter in der kirchlichen Verwaltung durchgeführt.

## **IV. Personalbezogene Nebenkosten**

### **1. Reisekosten**

Das Reisekostenrecht der Landeskirche orientiert sich grundsätzlich an den reisekostenrechtlichen Regelungen für den staatlichen öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen. Das Land wiederum verweist weitgehend auf Bundesrecht. Abweichend vom staatlichen Recht wird die Wegstreckenentschädigung nach konföderierten Vorschriften gewährt. Im Hinblick auf kirchliche Besonderheiten hat die Landeskirche zudem eigene Regelungen in der Reiseent-

schädigungsverordnung für Mitglieder von kirchlichen Gremien und ehrenamtlich Tätige sowie in den Reisekostenbestimmungen für berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getroffen. Diverse Rundverfügungen geben Hinweise zur Anwendung des Reisekostenrechts.

Im Jahr 2007 hat das Landeskirchenamt eine grundlegende Neufassung der Reisekostenbestimmungen beschlossen. Die Änderung orientiert sich besonders an den Zielen der Deregulierung. Und sie befördert den Abbau von Verwaltungsaufwand in den kirchlichen Verwaltungsstellen. Die Reisekostenbestimmungen beschränken sich nun darauf, die Besonderheiten und Abweichungen gegenüber dem staatlichen Recht zu regeln. Sie enthalten dagegen nicht mehr Bestimmungen, die ohnehin schon geltendes staatliches Recht wiederholen. Spezialvorschriften wurden integriert, Regelungen vereinheitlicht und Genehmigungsvorbehalte abgebaut. Insgesamt wurden die Reisekostenbestimmungen auf sieben Paragraphen reduziert. Zusätzlich ermöglicht die Neufassung der Reisekostenbestimmungen die Aufhebung von elf Rundverfügungen.

Folgende Vereinfachungen der landeskirchlichen Reisekostenbestimmungen sind beispielhaft zu nennen:

- Auslandsdienstreisen bedürfen regelmäßig nicht mehr der Anordnung oder Genehmigung durch das Landeskirchenamt.
- Für das Festsetzen einer Pauschvergütung entfällt das Genehmigungserfordernis durch das Landeskirchenamt.
- Für die Gewährung von Reisekosten innerhalb des Kirchenkreises bestehen keine Sonderregelungen mehr. Für die Gewährung von Tage- und Übernachtungsgeld gelten dann übergreifend die allgemeinen Regelungen.
- Die Gewährung von Unterkunfts- und Verpflegungskosten für Lehrkräfte bei Tagungen und Lehrgängen, für Aufsichts- und Begleitpersonal bei Fahrten und Freizeiten sowie für die Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wurde vereinheitlicht.

Durch die Anknüpfung der Reisekostenbestimmungen an das staatliche Recht gelten für die Landeskirche u.a. folgende Neuregelungen, die ebenfalls eine effiziente Abwicklung der Reisekostenansprüche befördern:

- Die Ausschlussfrist, innerhalb derer Ansprüche auf Reisekostenvergütung geltend gemacht werden müssen, wurde auf sechs Monate halbiert.
- Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichem Anlass können keine Fahrtkosten mehr erstattet werden.
- Die Regelungen über die Kürzung des Tagegeldes ermöglichen vereinfachte Berechnungen.
- Übernachtungskosten, die Kosten des Frühstücks einschließen, sind nicht mehr um den Frühstücksanteil zu kürzen. Dafür wird das Frühstück als Verpflegungsbestandteil des Tagegeldes durch Einbehalt der 20 v. H. vom Tagegeld für den vollen Kalendertag berücksichtigt.

Daneben wurde im Berichtszeitraum die Eigenbeteiligung für Mitarbeiter, die an einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, angehoben. Für Veranstaltungen, die wenigstens eine Übernachtung einschließen, beträgt der zu zahlende Eigenanteil nun gestaffelt nach dem Beschäftigungsumfang des jeweiligen Bediensteten 8 €, 12 € oder 15 € pro Tag. Von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll in der Regel keine Eigenbeteiligung erhoben werden. Teilnehmer von Langzeitkursen zahlen nun mindestens 450 € bei einer Kursdauer von sechs Wochen bzw. 900 € bei einer Kursdauer von drei Monaten.

## 2. Beihilfen

Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, also insbesondere Pastoren und Pastorinnen sowie Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen, erhalten von ihrem Dienstherrn Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen. Die entsprechenden kirchengesetzlichen Rechtsgrundlagen verweisen auf die Beihilfenvorschriften, wie sie für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen gelten. Die privatrechtlich Angestellten, die von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen erhalten, haben nur einen sehr eingeschränkten Anspruch auf Beihilfe. Wurde deren Anstellungsverhältnis nach dem 31. Dezember 1998 begründet, erhalten sie keine Beihilfe mehr.

*Die Entwicklung des Beihilfeaufwandes ist der nachstehenden Übersicht zu entnehmen:*

Jahr	Beihilfeanträge		verausgabte Haushaltsmittel in EUR einschl. Verwaltungskosten	
	theol. Bereich	nichttheol. Bereich	theol. Bereich	nichttheol. Bereich
2001	15 038	3 476	12 079 706	1 699 947
2002	16 975	3 865	13 454 230	1 905 581
2003	15 889	3 749	13 054 610	1 960 789
2004	15 718	3 709	12 199 134	1 904 005
2005	17 169	3 611	12 845 798	1 971 745
2006	17 043	3 742	12 451 683	2 118 955

Vom Beihilfeaufwand des Jahres 2006 entfielen

- 5,7 Mio. EUR auf ambulante Arztbehandlungen,
- 2,9 Mio. EUR auf stationäre Krankenhausbehandlungen,
- 1,9 Mio. EUR auf Arznei- und Verbandmittel,
- 1,4 Mio. EUR auf zahnärztliche Behandlungen,
- 1,1 Mio. EUR auf die ambulante und stationäre Pflege,
- 0,7 Mio. EUR auf Heilbehandlungen.

Der übrige Aufwand entfällt auf psychotherapeutische Behandlungen, kieferorthopädische Behandlungen, Behandlungen durch Heilpraktiker, Hilfsmittel, Sanatoriumsbehandlungen und Heilkuren sowie Vorsorgeuntersuchungen und Schutzimpfungen.

Die enthaltenen Verwaltungskosten für die Festsetzung der Beihilfe durch die Norddeutsche Kirchliche Versorgungskasse (NKVK) belaufen sich auf insgesamt ca. 0,25 bis 0,28 Mio. EUR pro Jahr. Sie werden nur für aktive Beihilfeberechtigte berechnet.

Die Beihilfavorschriften wurden zum 1. Januar 2002, zum 1. Januar 2004 und zum 1. Januar 2005 geändert und dabei vielen Einschnitten in der gesetzlichen Krankenversicherung angepasst, um Haushaltsmittel einzusparen. So wurden u.a. umfassende Abzugsbeträge und Eigenbehalte (unter Abschaffung der umstrittenen Kostendämpfungspauschale) eingeführt und nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel nur noch in gravierenden Ausnahmefällen anerkannt.

Außerdem wurden Wahlleistungen bei stationären Krankenhausbehandlungen sowie Pauschalen in Geburts- und Todesfällen gestrichen.

Diese Änderungen sind auch für die Landeskirche anzuwenden. Das Landeskirchenamt hat keinen Raum für eine vom Land abweichende Regelung gesehen; es vertritt die Auffassung, dass es keine gesteigerte Fürsorgepflicht für Beihilfeberechtigte im kirchlichen Bereich im Vergleich zu derjenigen des Landes gegenüber den dortigen beihilfeberechtigten Beamten, Beamtinnen, Beamtenwitwen, Beamtenwitwern, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gibt.

Der durch die Änderungen beabsichtigte Einspareffekt ist kaum spürbar, wie die obige Übersicht zeigt.

Das Land Niedersachsen hat die Anwendung der Beihilfavorschriften des Bundes auf den Rechtsstand 31. Dezember 2004 festgeschrieben. Änderungen der Bundesvorschriften werden nicht mehr automatisch, sondern nur nach entsprechender ausdrücklicher Entscheidung übernommen. Dies ist als erster Schritt zu einer landeseigenen Beihilfeverordnung zu sehen, die im Laufe des Jahres 2008 zu erwarten ist.

Der Bund beabsichtigt, zum 1. Januar 2008 eine Beihilfeverordnung aufgrund gesetzlicher Ermächtigung zu erlassen.

### **3. Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld**

Pastoren und Pastorinnen sowie Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen erhalten bei dienstlich veranlassten Umzügen unter bestimmten Voraussetzungen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld.

Im nichttheologischen Bereich kommt die Zusage von Umzugskostenvergütung vorrangig im Zusammenhang mit Einstellungen in Betracht.

Bewilligende und zahlende Stelle ist das Landeskirchenamt.

Die Zahlungen für Umzugskostenvergütung haben sich während des Berichtszeitraums wie folgt entwickelt:

Jahr	Anzahl der Umzüge		verausgabte Haushaltsmittel in EUR	
	theol. Bereich	nichttheol. Bereich	theol. Bereich	nichttheol. Bereich
2001	301	55	1 682 693	126 350
2002	277	42	1 637 818	111 514
2003	226	49	1 257 337	134 359
2004	221	48	1 269 946	111 317
2005	158	49	828 024	84 319
2006	149	30	803 446	64 600

Die Zahl der Umzüge im theologischen Bereich hat sich stetig und bis 2006 stark vermindert; im nichttheologischen Bereich zeigt sich erst 2006 eine spürbare Verminderung. Die durchschnittlichen Kosten für einen Umzug liegen im theologischen Bereich zwischen 5 912 EUR/2002 und 5 241 EUR/2005, im nichttheologischen Bereich zwischen 2 742 EUR/2003 und 1 721 EUR/2005.

Das in den Jahren 1997 bis 1999 auf der Ebene der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vorbereitete, dann aber zurückgestellte Umzugskostengesetz ist nach kleineren Änderungen mit Wirkung vom 1. August 2006 in Kraft getreten. Es verweist wie das bisherige Gesetz grundsätzlich auf das Bundesumzugskostengesetz (BUKG), in Bezug auf den Umfang des Umzugsgutes und die Stunden der Berufspacker gibt es aber nun Obergrenzen. Neu ist eine Ersparnispauschale bei Umzügen ohne Inanspruchnahme eines Spediteurs. Einige Bestandteile der Umzugskostenvergütung (Pauschvergütung, Mietentschädigung, Maklerkosten) entfallen bei bestimmten Umzugsarten. Einsparungen auf Grund des neuen Gesetzes lassen sich für 2006 noch nicht erkennen.

Zeitgleich mit dem Inkrafttreten des neuen Umzugskostengesetzes hat das Landeskirchenamt einen zunächst auf ein Jahr befristeten Rahmenvertrag mit einem Frachtlogistikunternehmen abgeschlossen, nachdem in den Jahren 2002 und 2003 eine Testphase durchgeführt worden war. Das neue, etwas aufwändigere Verfahren bei der Einholung von Kostenvoranschlägen stößt nicht auf uneingeschränkte Zustimmung. Es lässt sich aber bereits erkennen, dass die „freien“ Spediteure bei ihren Kostenvoranschlägen inzwischen nicht mehr die mögliche Spanne bis zum oberen Rand ausschöpfen, sondern realistischer kalkulieren.

Die Kosten für Trennungsgeld haben sich im Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

Jahr	Trennungsgeldfälle		verausgabte Haushaltsmittel in EUR	
	theol. Bereich	nichttheol. Bereich	theol. Bereich	nichttheol. Bereich
2001	17	60	19 663	74 694
2002	18	73	17 165	93 738
2003	14	71	22 931	89 551
2004	17	56	24 208	76 838
2005	11	32	22 885	26 391
2006	9	24	21 234	33 411

Trennungsgeld wird in der Regel auf Antrag hauptsächlich dann bewilligt,

- wenn die (Dienst-) Wohnung am neuen Dienort noch nicht bezogen werden kann,
- wenn eine kurzfristige vorübergehende Aufgabe zugewiesen wird,
- wenn Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst zu Ausbildungszwecken abgeordnet werden.

Außerdem wurde – wie beim Land Niedersachsen – seit 1999 ein Sondertrennungsgeld bei Zusammenlegungen von Verwaltungsstellen (zumeist Kirchenkreisämtern) bewilligt; dieses Sondertrennungsgeld wurde ab 2005 stark gekürzt und ab 2006 abgeschafft. Daraus erklärt sich der Rückgang der Fälle und Kosten ab 2005.

Bewilligende und zahlende Stelle ist auch hier das Landeskirchenamt.

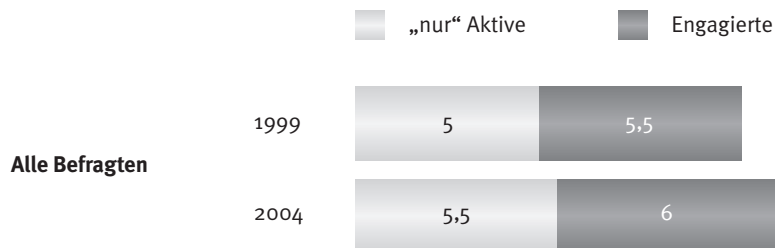
## C. Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

### 1. Allgemeines

Die Landeskirche, die Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Einrichtungen leben von den Menschen, die sich in ihnen engagieren. Über 110 000 Ehrenamtliche zählen dazu, denen Verantwortung übertragen ist. Sie alle wirken mit im Kirchenvorstand, im Kirchenkreistag, im Gottesdienst, im Besuchsdienst, in der Telefonseelsorge, in der Hospizarbeit, in kirchlichen Stiftungen, in Bereichen von Diakonie und Erwachsenenbildung oder in der weltweit orientierten Partnerschaftsarbeit und vielen anderen Bereichen. Ohne die Mitarbeit der Ehrenamtlichen könnte unsere Kirche ihre Aufgaben nicht in der Fülle und in dem Umfang wahrnehmen, wie sie dies tut. Der Landeskirche ist es deshalb ein besonderes Anliegen, die Kultur des Ehrenamtes in unserer Kirche weiter fortzuentwickeln.

Aufgrund aktueller Erhebungen wird sich die Zahl der Engagierten noch erhöhen, denn die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement nimmt auch im kirchlichen Bereich zu.

*Gemeinschaftsaktivität und freiwilliges Engagement im kirchlichen Bereich:  
Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %)*



Quelle: Freiwilligensurveys 1999 und 2004 (Sonderauswertung für das sozialwissenschaftliche Institut der EKD (SI))

Sowohl der Freiwilligensurvey als auch die – anlässlich der Kirchenvorstandswahlen 2006 – erhobenen Daten geben Anlass zur Hoffnung, dass Menschen zunehmend bereit sind, sich in kirchlichen Arbeitsfeldern ehrenamtlich zu beteiligen.

Allerdings verändern sich die Motivlagen und die Haltungen vieler potentieller Ehrenamtlicher. Mobilität, Flexibilität, Urbanität und Individualität beschreiben diesen Wandel. Menschen wählen sich selbstbewusst Betätigungsfelder für ihre freie Zeit. Es soll ihnen Spaß machen. Sie wollen mitbestimmen und wünschen sich klare Rahmenbedingungen. Nötig sind darum neue Strategien zur Ansprache und Werbung neuer Freiwilliger, kompetente Begleitung und geeignete Fortbildungen. Die Veränderungen im Bereich Freiwilligkeit und die finanziellen Umbrüche, gekoppelt mit demografischem Wandel, erhöhen die Notwendigkeit, das Ehrenamt und freiwillige Mitarbeit in Kirche und Diakonie zu verstärken.

Angestoßen durch die Erweiterung von Artikel 1 der Kirchenverfassung vom Juni 2001 hat mit dem Kirchengesetz zur Stärkung ehrenamtlicher Arbeit vom Juni 2005 ein Aufbruch be-

gonnen. Mit der Änderung der Kirchenverfassung wurde klargestellt, dass beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende mit gleichem Rang auf je eigene Weise dem Aufbau der Gemeinde Jesu Christi dienen. Das Kirchengesetz zur Stärkung ehrenamtlicher Arbeit, durch das die Kirchengemeindeordnung und die Kirchenkreisordnung ergänzt wurden, festigt die Dienstgemeinschaft von Ehrenamtlichen mit beruflich Tätigen.

Zu einer der ersten Initiativen gehörte das „Stipendium Ehrenamt“, das die Landeskirche und die Hanns-Lilje-Stiftung mit finanzieller Unterstützung der Klosterkammer in der zweiten Jahreshälfte 2001 starteten. Es handelte sich dabei um das erste zentrale Förderprogramm zur Weiterbildung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, durch das Mitglieder von Kirchenvorständen und Kirchenkreisvorständen sowie ehrenamtlich leitend Tätige eine finanzielle Unterstützung für eine Fortbildung in einer von der Landeskirche akkreditierten Fortbildungseinrichtungen erhalten haben. Die verschiedenen Fortbildungseinrichtungen der hannoverschen Landeskirche hatten dazu spezielle Angebote für Freiwillige insbesondere unter der Überschrift „Leitungskompetenz und Theologie“ entwickelt. Der Frauenanteil lag bei 72 %, den größten Anteil bei den Teilnehmenden stellten die 41- bis 50- und 51- bis 60-Jährigen mit zwei Dritteln. Umfrage und Auswertung nach dem vierten und letzten Durchgang des Förderprogramms Ende 2006 mündeten in die Empfehlung weitere Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche zu planen. Seitdem stellt die Landeskirche Fördermittel für die Qualifizierung Ehrenamtlicher in Schlüsselfunktionen, die Gremienschulung von Kirchenvorständen und projektbezogene Angebote zur Gewinnung und Motivation von Ehrenamtlichen zur Verfügung.

Seit Januar 2006 ist im Haus kirchlicher Dienste die Arbeitsstelle Ehrenamt und Gemeindeleitung eingerichtet. Das Fachgebiet vernetzt die Fortbildungsangebote für ehrenamtliche Mitarbeit in der Landeskirche, bietet eigene Fortbildungen und Beratung für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende an. Ein Schwerpunkt liegt auf Angeboten zur Fortbildung für Kirchenvorstehern und Kirchenvorsteherinnen. Darüber hinaus erstellt das Fachgebiet Arbeitshilfen für den Bereich Ehrenamt und Freiwilligkeit.

Seit Juni 2006 tagt dreimal jährlich der „Runde Tisch Ehrenamt“, dem ca. 30 Vertreter und Vertreterinnen von Fortbildungseinrichtungen im Bereich der Landeskirche angehören. Dieses Gremium berät Entwicklungen, die sich im Zusammenhang von ehrenamtlicher Tätigkeit allgemein und speziell im kirchlichen Bereich ergeben. Gegenseitige Wahrnehmung, Vernetzung und Abstimmung sind weitere Ziele dieser Konferenz.

Im Jahr 2006 begann in der Landeskirche die Ausbildung im Freiwilligenmanagement. Hier erhalten beruflich Mitarbeitende eine Ausbildung zur professionellen Begleitung Freiwilliger im kirchlichen Bereich. Ziele sind Planung, Aufbau, Koordination und Begleitung einer guten Freiwilligenarbeit in der jeweiligen Organisation, insbesondere auf Kirchenkreisebene.

Die Arbeitsstelle Ehrenamt und Gemeindeleitung im Haus kirchlicher Dienste hat Orientierungskurse entwickelt, in denen Menschen für verantwortlich-gemeindeleitende Aufgaben vorbereitet und motiviert werden. Diese Kurse finden dreimal jährlich an jeweils zwei Wochenenden statt.

2006 wurde ein einheitlicher Kompetenznachweis für ehrenamtliche Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Niedersachsenring für die Landeskirche entwickelt und in die Gemeinden kommuniziert. Das Formular gibt den Kirchengemeinden und Einrichtungen die Möglichkeit, den Ehrenamtlichen ihre jeweiligen Tätigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu bescheinigen.

Das Forschungsprojekt „Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“ (Projekt Ehrenamt) wurde von der Heimvolkshochschule Loccum in 15 ausgewählten Gemeinden begonnen und wird im Herbst 2007 abgeschlossen und ausgewertet.

Zwischen den Anbietern von Fortbildungsangeboten für Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher wurde im Jahr 2007 vereinbart, künftig eine gemeinsame Veröffentlichung aller Angebote zu publizieren. Dabei sollen die besonderen Schwerpunkte der jeweiligen Fortbildungsträger benannt und Synergien genutzt werden.

Die Websites „ehrenamtlich-in-der-Kirche.de“ und „gemeinde-leiten.de“ werden optimiert.

Ein Gesamtkonzept zur Stärkung ehrenamtlicher Arbeit in der Landeskirche wurde von Landeskirchenamt und Fachstelle Ehrenamt entwickelt und zur Beratung in die kirchenleitenden Gremien weitergeleitet. Beratung und Beschluss durch die Landessynode ist vorgesehen für November 2007.

Der dritte „Tag der Kirchenvorstände“ fand am 6. Oktober 2007 mit ca. 2000 Teilnehmenden in Hannover statt.

Im Jahr 2007 werden die Kirchenkreise zur Wahl von Beauftragten für ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgefordert (KKO § 23 Abs. 2 10.) Diese Beauftragten sollen die ehrenamtliche Arbeit in den Kirchenkreisen begleiten und unterstützen. Sie beraten den Kirchenkreis und die Kirchengemeinden bei der Umsetzung der landeskirchlichen Gesetze zur Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit.

Die Fortbildungsangebote für Einzelpersonen und ehrenamtliche Gremien wurden ausgebaut.

## **II. Lektoren und Lektorinnen, Prädikanten und Pädikantinnen**

Wahrnehmung und Förderung der Lektoren- und Prädikantenarbeit in den Gemeinden erfolgen schwerpunktmäßig auf der Ebene der Kirchenkreise, der Sprengel und der Landeskirche. Rechtlich geregelt ist diese Arbeit durch die „Ordnung für die Förderung des Dienstes der mit Aufgaben der öffentlichen Verkündigung beauftragten Gemeindeglieder (Lektoren)“ vom 4. Juli 1972 und durch das Lektoren- und Prädikantengesetz vom 7. Juli 1972.

Im *Kirchenkreis* sind die Lektoren und Lektorinnen sowie die Prädikanten und Prädikantinnen in der Lektorenkonferenz zusammengeschlossen. Hier besprechen sie Fragen ihres Dienstes, finden geistliche Gemeinschaft und können an Fortbildungsmaßnahmen vor Ort teilnehmen. Der oder die Lektorenbeauftragte des Kirchenkreises wird aus der Mitte des Pfarrkonvents bestimmt und leitet gemeinsam mit dem Lektorensprecher oder der Lektorensprecherin die Konferenz, die mindestens zweimal, in der Regel bis zu sechsmal im Jahr zusammenkommt.

Auf *Sprengel*ebene lädt der Landessuperintendent oder die Landessuperintendentin die Kirchenkreissprecher und Kirchenkreisbeauftragten zur Sprengel-Lektorenkonferenz ein. Die

Konferenz wählt den Sprengelbeauftragten oder die Sprengelbeauftragte sowie einen Sprecher oder eine Sprecherin. Diese laden auf Sprengelzebene zu Fortbildungsveranstaltungen ein, durch die die Fortbildungsangebote der Kirchenkreise erweitert und ergänzt werden.

Auf *landeskirchlicher Ebene* ist der landeskirchliche Lektorenbeauftragte für die inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben zuständig, die in Abstimmung mit dem landeskirchlichen Sprecher der Lektoren und Lektorinnen und dem Ausschuss für Lektorendienst wahrgenommen werden. Der landeskirchliche Beauftragte führt die Geschäfte. Er ist zuständig für die Ausbildung der Lektoren und Lektorinnen sowie Prädikanten und Prädikantinnen, er berät die Sprengel und Kirchenkreise bei ihren Fortbildungsangeboten. Alle Sprengelsprecher und Sprengelsprecherinnen sowie Sprengelbeauftragten werden vom Landeskirchenamt einmal jährlich zur landeskirchlichen Lektorenkonferenz eingeladen und nehmen zusätzlich an einer Arbeitskonferenz des landeskirchlichen Lektorenbeauftragten teil.

Die folgenden Zahlen geben Auskunft über die zurzeit in der Landeskirche tätigen Lektoren und Lektorinnen, Prädikanten und Prädikantinnen und zeigen zugleich die Verteilung auf die alten sowie die neuen Sprengelzuordnungen. Die Zahlen basieren auf der letzten umfassenden Erhebung im Berichtszeitraum (November 2004).

*Zahl der Lektoren und Lektorinnen, Prädikanten und Prädikantinnen in den Sprengelgrenzen bis Juni 2007*

Sprengel	Lektoren/Lektorinnen			Prädikanten/Prädikantinnen			Summe	Anteil
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt		
Calenberg-Hoya	49	55	104	12	21	33	137	9,40 %
Göttingen	71	43	114	17	23	40	154	10,50 %
Hannover	87	73	160	38	46	84	244	16,70 %
Hildesheim-								
Göttingen	95	63	158	23	19	42	200	13,70 %
Lüneburg	65	72	137	28	64	92	229	15,70 %
Osnabrück	54	57	111	10	39	49	160	11,00 %
Ostfriesland	35	47	82	19	32	51	133	9,10 %
Stade	89	76	165	13	26	39	204	14,00 %
<b>Summe</b>	<b>545</b>	<b>486</b>	<b>1 031</b>	<b>160</b>	<b>270</b>	<b>430</b>	<b>1 461</b>	<b>100,00 %</b>

*Neuverteilung nach Neugliederung der Sprengel (keine neuen Basis-Zahlen!)*

*Zahl der Lektoren und Lektorinnen, Prädikanten und Prädikantinnen in den Sprengelgrenzen seit Juli 2007*

Sprengel	Lektoren/Lektorinnen			Prädikanten/Prädikantinnen			Summe	Anteil
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt		
Hannover	110	91	201	46	56	102	303	20,74%
Hildesheim-								
Göttingen	166	108	274	37	39	76	350	23,96 %
Lüneburg	79	88	167	34	75	109	276	18,89 %
Osnabrück	51	66	117	7	28	35	152	10,40 %
Ostfriesland	50	57	107	23	46	69	176	12,05 %
Stade	89	76	165	13	26	39	204	13,96 %
<b>Summe</b>	<b>545</b>	<b>486</b>	<b>1 031</b>	<b>160</b>	<b>270</b>	<b>430</b>	<b>1 461</b>	<b>100,00 %</b>

Die *Aus- und Fortbildung* in der Lektoren- und Prädikantenarbeit wird sowohl in den zentralen Angeboten als auch in den regionalen Maßnahmen im Wesentlichen durch die Landeskirche finanziert. Bedeutsam ist allerdings, dass zunehmend auch durch die Teilnehmerbeiträge für Aus- und Fortbildungen sowie die Beiträge der jeweils entsendenden Gemeinden (bei Lektoren) oder Kirchenkreise (bei Prädikanten) eine finanzielle Verstärkung erfolgt, die – bezogen auf den gesamten Lektorenhaushalt – zusätzlich 7 % bzw. für die Gemeinde- und Kirchenkreisbeiträge 14 % beträgt.

Für die Ausbildung der Lektoren und Lektorinnen ist grundsätzlich der landeskirchliche Beauftragte zuständig. Neben den von ihm durchgeführten zentralen Ausbildungen gibt es dezentrale Kurse auf Sprengel- oder Kirchenkreisebene. In Reaktion auf die von der Synode beschlossenen Haushaltskürzungen wurde konzeptionell umstrukturiert mit dem Ziel, die regionale Ausbildung bei gleichzeitiger Wahrung der bisherigen Ausbildungsstandards deutlich stärker auszubauen. Hierzu wurde in Kooperation mit der Studienleitung im Predigerseminar Celle ein Ausbildungscurriculum in Form einer umfangreichen Materialsammlung erstellt („Hannoverscher Lektorenreader“). Ein Verfahren wurde abgestimmt, das die Ausbildungsstandards auch für die dezentralen Ausbildungseinheiten sicherstellt. Es werden seitdem von den Kirchenkreisen bereits mehr Ausbildungskurse angeboten. Die zentralen Ausbildungskurse werden zugleich erst langsam zurückgefahren. Dadurch hat sich gegenwärtig die durchschnittliche Zahl ausgebildeter Lektoren und Lektorinnen pro Jahr deutlich erhöht.

#### *Zahl der Teilnehmenden an Lektorenausbildungskursen*

Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden Zentrale Ausbildung		Zahl der Teilnehmenden Regionale Ausbildung		Summe ausgebildeter Lektoren/ Lektorinnen*
	Grundkurs I**	Grundkurs II	Grundkurs I	Grundkurs II	
ab 01.07.2001	18	31			31
2002	55	56	21	6	62
2003	51	51	8	23	74
2004	54	34	40	24	58
2005	60	65	0	0	65
2006	39	58	49	30	88
bis 30.06.2007	46	38	38	13	51
Gesamt absolut	323	333	156	96	429
Summe GK I+II	656		252		
Durchschnitt					
2001-2007	54,6		21		71,5***

\* Nach Abschluss von Grundkurse II

\*\* Die Zahl erfasst auch Teilnehmende von Modulbausteinen der Prädikantenausbildung

\*\*\* Die im Bericht von 2001 angegebene Zahl umfasste auch die Teilnehmenden aus der Prädikantenausbildung

Seit 2001 gilt ein neues Prädikantenausbildungsmodell. Nach wie vor baut die Ausbildung i.d.R. auf den Abschluss der Lektorenausbildung und einer entsprechenden praktischen Bewährung auf. Bei der Berufsgruppe der Diakonen und Diakoninnen sowie bei Bewerberinnen und Bewerbern mit religionspädagogischen Vorkenntnissen kann die Ausbildungsteilnahme im Rahmen der nun z.T. modularisierten Ausbildungsabschnitte auf den Einzelfall hin abgestimmt werden. Es konnten zudem für die Berufsgruppe der Diakone und Diakoninnen speziell ausgerichtete Ausbildungskurse angeboten werden.

*Zahl der Teilnehmenden an den Prädikantenausbildungskursen*

Kurs	Zeitraum	Phase A			Phase B			davon Rel.päd.			Diakone Spezialkurs
		männlich	weiblich		männlich	weiblich		männlich	weiblich		
Pr 1	2001-2003	27	11	16	27	11	16	2		2	
Pr 2	2002-2004	12	5	7	26	11	16	13	4	9	42
Pr 3	2003-2005	12	4	8	24	6	18	10	2	8	
Pr 4	2004-2006	19	10	9	20	10	10	1		1	
Pr 5	2005-2007	9	5	4	17	9	8	6	2	4	15
Pr 6	2006-2008	17	9	8							
Summe		96	44	52	114	47	68	32	8	24	57
Durchschnitt		16	46 %	54 %	19	41 %	59 %	28 %	25 %	75 %	9,3

Die Verstärkung der dezentralen Lektorenausbildung hat sich bewährt und soll weiter fortgeführt werden. Als Ziel ist vorgesehen, zwei Drittel der Ausbildungskurse zukünftig dezentral anzubieten. Hierzu müssen das Ausbildungscurriculum und die Absprachen über die Aufgabenverteilung zwischen landeskirchlichem Beauftragten und dezentral beauftragten Ausbilderinnen und Ausbildern fortentwickelt werden. Ortsnähe und Vielfalt der Angebote tragen dazu bei, dass der Kreis der Interessierten für die Lektorenarbeit gezielter und zugleich erweitert erschlossen werden kann.

Das Verhältnis der Geschlechter bei den im Prädikantendienst Tätigen beträgt 1:3 (ein Drittel Frauen, zwei Drittel Männer). Bei der Ausbildung zum Prädikantendienst ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen, ebenso bei der Ausbildung der Lektoren und Lektorinnen, hier allerdings mit einer eher rückläufigen Zahl an männlichen Bewerbern. Diese Entwicklung soll weiter beobachtet werden mit dem Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Lektoren- und Prädikantenarbeit anzustreben.

Es wurde im Berichtszeitraum auf Anregung des Landeskirchenamtes ein breit angelegter Diskussionsprozess zum Selbstbild der Lektoren- und Prädikantenarbeit durchgeführt, an dessen Ende ein formuliertes Leitbild steht. Zukünftig soll dieses Leitbild in seiner orientierenden Funktion bewusst eingesetzt und zur Erschließung neuer Aufgabenfelder genutzt werden, wie etwa im Bereich von Fundraising, Werbung für die Ausbildung und zur allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit im Lektorendienst. Im Kontext der Empfehlung „Ordnungsgemäß berufen“ der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis wird die Regelung zur Wahrnehmung des Rechts zur Sakramentsdarreichung weiter Gegenstand des theologischen Diskurses sein.

Das Interesse an der Ausbildung in der Lektoren- und Prädikantenarbeit ist im Berichtszeitraum stabil geblieben. Es werden aber Veränderungen beobachtet bei dem, was die Bewerber und Bewerberinnen an Erfahrung und Basiswissen mitbringen. Im Rahmen einer Klärung der allgemeinen Zugangsvoraussetzungen zur Lektoren- und Prädikantenausbildung sollen die Ausbildungsinhalte mit einem allgemein erwartbaren Grundlagenwissen deutlicher aufeinander abgestimmt werden.

Die Aus- und Fortbildung in der Lektorenarbeit findet bereits in koordinierter Weise auf verschiedenen landeskirchlichen Ebenen statt. Dies soll unterstützt werden, indem auf landeskirchlicher Ebene die Kooperationsmöglichkeiten weiter verstärkt werden. Deshalb ist als Dienstsitz des Landeskirchlichen Lektorenbeauftragten nunmehr das Michaeliskloster in Hildesheim festgelegt worden, um durch die räumliche Nähe die Zusammenarbeit mit dem dortigen Evangelischen Zentrum für Gottesdienst und Kirchenmusik zu verstärken. Gleichzeitig wird die Kooperation mit dem Predigerseminar in Loccum weiter intensiviert. Insbesondere für die liturgische und homiletische Arbeit in der Aus- und Fortbildung der Lektoren, Lektorinnen, Prädikanten und Prädikantinnen sollen hierdurch ein intensiverer Erfahrungsaustausch und die Chance zur Schaffung gemeinsamer Arbeitsformen weiter erschlossen werden.

## **D. Jahresgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Jahresgespräche sind dienstliche Vier-Augen-Gespräche zwischen einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin und der zuständigen Leitungsperson. Sie

- dienen dazu, die Arbeitssituation gemeinsam zu betrachten und Vereinbarungen für die weitere Arbeit zu treffen,
- sollen Wertschätzung vermitteln und helfen, die Gaben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln,
- sollen zielorientiertes Arbeiten erleichtern, die dienstliche Kommunikation verbessern und die Strukturen und Ziele der Arbeit durchsichtiger machen.

Auf Grund einer Anregung der Landessynode waren Jahresgespräche seit September 1999 im Rahmen eines Pilotprojekts in vier Kirchenkreisen (Celle, Harlingerland, Hittfeld und Osnabrück) und zwei landeskirchlichen Einrichtungen (Haus kirchlicher Dienste – damals noch Amt für Gemeindedienst – und Heimvolkshochschule Hermannsburg) erprobt worden. Während des Projekts wurden die Jahresgespräche noch als Personalentwicklungsgespräche bezeichnet. Als eines der Ergebnisse des Projekts wurde jedoch die neutralere Bezeichnung „Jahresgespräche“ gewählt, wie sie auch in anderen Gliedkirchen der EKD üblich ist. Damit wurde den Bedenken Rechnung getragen, die Bezeichnung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Personal sei dem Charakter der Dienstgemeinschaft aller Mitarbeitenden in der Kirche nicht angemessen.

Das Projekt wurde im Jahr 2003 abgeschlossen. 496 Personen, darunter 55 Leitungspersonen, waren daran beteiligt. Das Projekt verfolgte vor allem das Ziel, die kirchenpolitische Diskussion über Jahresgespräche nicht nur auf theoretische Überlegungen zu beschränken, sondern mit praktischen Erfahrungen anzureichern. Die Steuerung des Projekts lag in den Händen einer zentralen Steuerungsgruppe, der neben der Projektleitung aus dem Landeskirchenamt ein externer Berater und jeweils zwei Vertreter und Vertreterinnen aus den beteiligten Kirchenkreisen und Einrichtungen angehörten. In diesen Kirchenkreisen und Einrichtungen bestanden jeweils regionale Steuerungsgruppen, die dem Erfahrungsaustausch unter den unmittelbar am Projekt Beteiligten dienten. In der Schlussphase des Projekts wurde auf landeskirchlicher Ebene zusätzlich ein Beratungskreis gebildet, der neben der Projektleitung aus jeweils zwei Vertretern und Vertreterinnen der zentralen Steuerungsgruppe, des Pastorenausschusses und des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen bestand. Dieser Beratungskreis hatte die Aufgabe, die kirchenpolitische Diskussion über Jahresgespräche zu koordinieren und zu strukturieren. Er befasste sich vornehmlich mit entsprechenden Fragen, die während des Projekts aufgekomen waren, u.a. mit der theologischen Bewertung von Jahresgesprächen sowie mit Fragen nach den Auswirkungen von Jahresgesprächen auf die Ausgestaltung kirchlicher Leitungsämters und nach den Wechselwirkungen zwischen Personalentwicklung und Organisationsentwicklung.

Am Ende des Projekts stand eine Evaluationsuntersuchung durch das damalige Pastoralsoziologische Institut an der Evangelischen Fachhochschule. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden zwischen Herbst 2002 und Frühjahr 2003 alle am Projekt Beteiligten befragt. Die Eva-

luation zeigte, dass durch Jahresgespräche Arbeitsstrukturen transparenter werden, Absprachen verbindlicher getroffen werden können und die Zufriedenheit von Leitungspersonen und Mitarbeitenden erhöht wird. Jahresgespräche erwiesen sich auf diese Weise als wichtiger Beitrag zur Professionalisierung von Führung und Leitung in der Landeskirche. Die Ergebnisse der Evaluationsuntersuchung im Einzelnen sind unter dem Titel „Ziele vereinbaren – Ziele erreichen. Jahresgespräche in der Kirche“ in Buchform veröffentlicht.

Einer vertieften Reflektion der während des Pilotprojekts gewonnenen Erfahrungen dienen zwei Tagungen, die vom Landeskirchenamt in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Akademie Loccum durchgeführt wurden. Bei der ersten Tagung unter dem Titel „Personalentwicklung in der Kirche“ wurden im August 2001 Personalentwicklungs-Projekte aus verschiedenen Landeskirchen vorgestellt und mit ähnlichen Erfahrungen aus der Wirtschaft und der staatlichen Verwaltung konfrontiert. Bei der zweiten Tagung unter dem Titel „Personalentwicklung und Leitungsaufgaben in den Landeskirchen“ wurden die Ergebnisse des Pilotprojekts vorgestellt, mit den Erfahrungen anderer Landeskirchen verglichen und theologisch reflektiert. Außerdem wurden Fragestellungen zum Profil des Superintendentenamtes, zur Veränderung der Fortbildungslandschaft und Folgerungen für die Visitation vertieft. Diese Fragestellungen hatten sich begleitend aus dem Pilotprojekt ergeben.

In der Frühjahrstagung 2003 legte das Landeskirchenamt der Landessynode seinen Abschlussbericht über das Projekt vor. Auf Grund der Ergebnisse des Projekts empfahl das Landeskirchenamt, Jahresgespräche nach einem einheitlichen Qualitätsstandard stufenweise, aber flächendeckend bis zum 1. Januar 2009 einzuführen. Nach eingehender Beratung in den zuständigen Ausschüssen schloss sich die Landessynode dieser Empfehlung an und fasste während ihrer Frühjahrstagung 2004 einen entsprechenden Beschluss, der die konzeptionellen Vorgaben für die Durchführung der Jahresgespräche und die Gestaltung ihrer Einführung enthält. Wichtigster Grundsatz ist dabei das Ineinandergreifen von dezentraler Konzeption und zentraler landeskirchlicher Vorgabe. Dieser Grundsatz entspricht den Erfahrungen aus dem Pilotprojekt. Er nimmt einerseits Rücksicht auf unterschiedliche Strukturen, Erwartungen, Leitbilder sowie zeitliche und personelle Ressourcen in den einzelnen Kirchenkreisen und Einrichtungen der Landeskirche. Andererseits gewährleistet er einen einheitlichen Qualitätsstandard, ohne den eine nachhaltige und wirkungsvolle Personalentwicklung für die Gesamtheit der Landeskirche nicht möglich ist.

Entsprechend diesem Grundsatz sehen die Beschlüsse der Landessynode und die zu ihrer Ausführung erlassene Rechtsverordnung über die Führung von Jahresgesprächen vom 31. Januar 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 18) vor, dass jeder Kirchenkreis und jede Einrichtung bis zum 1. Januar 2009 eine Konzeption für die Durchführung der Jahresgespräche beschließt. Als verbindlicher Rahmen ist dabei folgender Mindest-Qualitätsstandard zu beachten:

- *Verbindlichkeit der Teilnahme:* Jahresgespräche werden zwar unter vier Augen geführt, sind aber dienstliche Gespräche. Soweit die Konzeption eines Kirchenkreises oder einer Einrichtung ein Jahresgespräch vorsieht, sind die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen daher verpflichtet, an diesem Jahresgespräch teilzunehmen. Der Kreis der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird durch die Konzeption bestimmt. Auch Jahresgespräche mit Ehrenamtlichen sind möglich. Das landeskirchliche Recht gibt lediglich vor, dass mit allen Pastoren und Pastorinnen, allen Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen sowie mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kirchenkreise Jahresgespräche zu führen sind.

- *Qualifizierung der Leitungspersonen:* Wie schon im Pilotprojekt darf ein Jahresgespräch nur von Leitungspersonen geführt werden, die dafür qualifiziert sind.
- *Vorbereitungsbogen:* Jahresgespräche sind an Hand eines Vorbereitungsbogens zu führen. So bleibt der Inhalt des Jahresgesprächs für beide Beteiligte verlässlich und überschaubar, und eine strukturierte Gesprächsführung wird erleichtert.
- *Kaskadierendes Verfahren:* Jahresgespräche sind jeweils durch die unmittelbare Leitungsperson zu führen.
- *Regionale Steuerungsgruppe:* Zur Begleitung der Jahresgespräche ist in dem jeweiligen Kirchenkreis oder der jeweiligen Einrichtung eine regionale Steuerungsgruppe zu bilden. Denn im Pilotprojekt hat sich gezeigt, dass die Qualität des Prozesses der Personalentwicklung dort deutlich höher ist, wo eine regionale Steuerungsgruppe die Kontinuität dieses Prozesses gewährleistet.
- *Einbeziehung von Pfarrkonvent und Mitarbeitervertretung:* Jahresgespräche leben von der Akzeptanz bei denen, mit denen sie geführt werden. Daher ist es wichtig, den Pfarrkonvent und die Mitarbeitervertretung in den Prozess der Einführung und in die spätere Durchführung einzubinden.
- *Jahresrhythmus:* Um die erforderliche Kontinuität zu gewährleisten, sollen Jahresgespräche jährlich durchgeführt werden. Ausnahmsweise ist auch ein zweijähriger Rhythmus zulässig.

Neben dem Mindest-Qualitätsstandard hat die Landeskirche weitere Hilfen zur Verfügung gestellt, um die Einführung der Jahresgespräche zu fördern:

- *Qualifizierungskonzept:* Auf Grund der Erfahrungen aus dem Pilotprojekt sieht das Konzept für die Qualifizierung der Leitungspersonen eine zweitägige Eingangsschulung und in den Folgejahren zwei eintägige Coaching-Veranstaltungen vor. Die Schulungen wurden zunächst von den externen Trainerinnen und Trainern durchgeführt, die bereits im Pilotprojekt eingesetzt waren. Seit 2006 werden diese Schulungen schrittweise auf kircheneigene Trainer und Trainerinnen übertragen. Die Ausbildung dieser Trainer und Trainerinnen war 2005 ausgeschrieben worden. Seitdem haben zwei Kurse stattgefunden, so dass jetzt insgesamt 18 kircheneigene Trainer und Trainerinnen für Schulungen und Coachings zur Verfügung stehen.
- *Anschubfinanzierung:* Die Schulungen und Coachings durch die externen Trainer und Trainerinnen wurden bis auf eine Eigenbeteiligung der betroffenen Kirchenkreise und Einrichtungen in Höhe von 150 € durch die Landeskirche finanziert. In den Jahren 2005 und 2006 standen dafür jeweils Mittel in Höhe von 200.000 € zur Verfügung.
- *Handreichung:* Eine Handreichung für alle Gesprächsführenden gibt Antworten auf die typischen Fragen, die im Zusammenhang mit der Einführung von Jahresgesprächen gestellt werden.
- *Website:* Unter der Adresse [www.jahresgespraeche.de](http://www.jahresgespraeche.de) steht eine eigene Website zur Verfügung, die neben den Texten der Handreichung die Muster der Vorbereitungsbögen, Hinweise zur Erarbeitung der Konzeption des Kirchenkreises oder der Einrichtung und

weiterführende Materialien zur theologischen und juristischen Bewertung von Jahresgesprächen enthält.

Zum Ende des Berichtszeitraums am 30. Juni 2007 hatten 29 von 57 Kirchenkreisen in ihren Kirchenkreistagen eine Konzeption für die Durchführung beschlossen und mit den Jahresgesprächen begonnen. Die meisten anderen Kirchenkreise wollen noch im Jahr 2007 oder im Jahr 2008 folgen. Lediglich in 12 Kirchenkreisen ist der Beginn der Jahresgespräche noch offen. Offenbar haben viele Kirchenkreise die Neubildung der Kirchenvorstände im Jahr 2006 zum Anlass für den Start der Jahresgespräche genommen. Die beschlossenen Konzeptionen orientieren sich weitgehend an den Empfehlungen, die auf der landeskirchlichen Website zu finden sind. Auch die Muster der Vorbereitungsbögen wurden meist nur geringfügig modifiziert. Viele Kirchenkreise wollen die Jahresgespräche stufenweise einführen, zunächst auf der Ebene des Kirchenkreises und für alle Pastoren und Pastorinnen, dann in den Kirchengemeinden. Eine deutliche Mehrheit der Konzeptionen (23 von 29) sieht aber Jahresgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchengemeinden vor und geht damit über den landeskirchlichen Mindeststandard hinaus. Etliche Konzeptionen enthalten eine ausdrückliche Option für Jahresgespräche mit Ehrenamtlichen. Nur fünf Kirchenkreise wollen sich auf einen Zwei-Jahres-Rhythmus beschränken. Die meisten Konzeptionen sehen demgegenüber vor, dass der Superintendent oder die Superintendentin einen Teil der Jahresgespräche auf einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin im Aufsichtsamt delegieren kann. Offenbar sind gerade für die Superintendenden und Superintendentinnen die Leitungsspannen so groß, dass sie diese mit der maximal möglichen Zahl von 25 bis 30 Jahresgesprächen im Jahr nicht abdecken können.

Diese Übersicht, die auf Berichten der Kirchenkreise beruht, zeigt, dass sich die Jahresgespräche als Instrument der Begleitung und Förderung kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der stärkeren Zielorientierung kirchlicher Arbeit in unserer Landeskirche zunehmend etablieren. Das entspricht der Tendenz in fast allen Gliedkirchen der EKD. Die jüngste Novelle zum Pfarrergesetz der VELKD enthält eine Rahmenregelung für Jahresgespräche (siehe 12 A IV 3), und das EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“ spricht davon, dass Jahresgespräche und andere Instrumente der Personalentwicklung auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirche zugute kommen können. Die Zeit der Grundsatzdiskussionen scheint vorbei zu sein, und viele der Bedenken, die die Jahresgespräche zu Beginn des Pilotprojekts noch begleiteten, konnten offenbar durch praktische Erfahrungen entkräftet werden. Dazu hat auch der gewählte Ansatz einer stufenweisen Einführung nach einem landeskirchlichen Rahmen beigetragen, denn auf diese Weise hatten die Kirchenkreise die Möglichkeit, sich die Jahresgespräche durch ihre Beratungen über die Konzeption zu eigen zu machen.

Jahresgespräche liefern eine Fülle von Erkenntnissen und Anstößen für die Personal- und Organisationsentwicklung in unserer Landeskirche. In den kommenden Jahren wird es darauf ankommen, diese Erkenntnisse und Anstöße zu nutzen und die vorhandenen Ansätze zu einer deutlicher strukturierten Personal- und Organisationsentwicklung in unserer Landeskirche auszubauen (siehe auch 12 A IV 5). Davon profitieren nicht nur die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern auch die Kirche als ganze, denn qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden ihr mehr missionarische Ausstrahlungskraft verleihen.

**Internet:** [www.jahresgespraeche.de](http://www.jahresgespraeche.de)

## **E. Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

### **I. Grundsätze der Fortbildung**

Im März 2000 hat das Landeskirchenamt zur Verbesserung der Steuerung der Fortbildung Grundsätze zur Fortbildung in der Landeskirche beschlossen, in denen insbesondere Zuständigkeit und Verfahren der Steuerung geregelt werden. Grundsätzlich zuständig für Planung, Koordinierung, Bekanntmachung und Auswertung des Fortbildungsangebotes ist das Landeskirchenamt. Es lässt sich bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben durch einen Fortbildungsbeirat beraten, in dem die kirchenleitenden Organe, die Fortbildungsträger sowie kirchliche Berufsgruppen vertreten sind. Dem Erfahrungsaustausch unter den Fortbildungsträgern und der Erörterung grundsätzlicher Fragen dient die Konferenz der Fortbildungsträger, die mindestens einmal im Jahr zusammentritt.

Seit 2003 wird das berufliche Fortbildungsangebot jährlich im sog. Fortbildungskalender „Glauben.Wissen.Fortbildung“ publiziert, seit 2005 in stets aktualisierter Fassung auch im Internet ([www.glauben-wissen-fortbildung.de](http://www.glauben-wissen-fortbildung.de)).

Im Zukunftspapier der EKD „Kirche der Freiheit“ wird angesichts der Herausforderungen für die kirchliche Arbeit Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle Mitarbeitenden in der Kirche als „oberste Priorität“ bezeichnet (S. 64). Mindestens 5 % aller Personalkosten sollen in Zukunft in die Fort- und Weiterbildung investiert werden. Wie immer dieser Richtwert beurteilt werden mag (in der Landeskirche Hannovers wird er bei weitem nicht erreicht), die der Landeskirche gestellte Aufgabe eines verstärkten Ausbaus des Fort- und Weiterbildungsbereichs wird in den kommenden Jahren in Angriff genommen werden.

### **II. Träger berufsgruppenübergreifender Fortbildung**

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

Die „Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA)“ besteht seit 1970 und ist dem Pastoralkolleg (siehe 12 A IV 7a) angegliedert. Das Kursangebot der FEA richtet sich ausschließlich an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Berufsanzugsphase und bietet Orientierungshilfe nach dem „Antritt der ersten Stelle“, fördert den Erfahrungsaustausch (auch mit anderen Berufsgruppen), verhilft durch die Arbeit an thematischen Schwerpunkten (Kursthemen) zur kritischen Reflexion der eigenen beruflichen Praxis wie auch zur Einübung und Verbesserung beruflicher Fertigkeiten und trägt bei zur Vertiefung der fachlichen Qualifizierung.

Eingeladen werden zur den Kursen Pastoren und Pastorinnen, Diakone und Diakoninnen, Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der kirchlichen Verwaltung. Dieser berufsgruppenübergreifende Ansatz ermöglicht die gemeinsame Fortbildung von Pastoren und Pastorinnen aus un-

terschiedlichen Ausbildungsgängen bzw. Arbeitsfeldern und bringt damit zugleich Möglichkeiten der (verstärkten) Nutzung von „Fremdkompetenzen“ bzw. Chancen der Kooperation von Personen unterschiedlicher Arbeitsbereiche in den Blick.

Das Fortbildungsprogramm erwächst aus der laufenden Kursarbeit und orientiert sich an den Erfordernissen der unterschiedlichen kirchlichen Arbeitsfelder wie auch an den konkreten Bedarfslagen der Zielgruppe. Jedes Jahresprogramm enthält Kursangebote zu allen im Fortbildungskalender der Landeskirche genannten neun Bereiche. Die spezielle thematische Ausrichtung der einzelnen Kurse wird von Vertretern und Vertreterinnen verschiedener landeskirchlicher Einrichtungen sowie Delegierten der Zielgruppe selbst gemeinsam festgelegt (FEA-Ausschuss).

Das FEA-Programm umfasst zurzeit ca. 24 Angebote pro Jahr. Die Kurse werden in unterschiedlichen kirchlichen Tagungsstätten durchgeführt. Ihre Dauer beträgt zwischen fünf und zehn Tagen. Ein Teil des Kursangebotes wird gemeinsam mit dem Pastorkolleg durchgeführt, mit dem die FEA eng zusammenarbeitet. Für hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besteht in der Regel „FEA-Pflicht“, d. h. es sind in den ersten Berufsjahren insgesamt drei Kurse (jeweils ein Kurs pro Jahr) zu absolvieren. Jeder Kurs wird durch Fragebögen schriftlich ausgewertet. Die Zusammenstellung der Auswertungsergebnisse wird an die Leitungspersonen der jeweiligen Kurse weitergeleitet. An der Durchführung der Kurse sind einschließlich der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus weiteren landeskirchlichen Fortbildungseinrichtungen ca. 70 bis 80 Personen pro Jahr beteiligt. Koordination der Programmplanung, Information der Zielgruppe, Verwaltung und Abrechnungswesen erfolgen durch das „FEA-Büro“ in Loccum.

## **2. Arbeitsgemeinschaft für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Seelsorge und Beratung (AGSB)**

In der Arbeitsgemeinschaft für Aus-, Fort- und Weiterbildung (AGSB) sind die Sektionen

- Psychologische Beratung (Hauptstelle und Arbeitsgemeinschaft Lebensberatung -AGL-,
- Klinische Seelsorgeausbildung (mit Pastorklinikum),
- Pastoralpsychologischer Dienst,
- Personenzentrierte Seelsorge,
- Themenzentrierte Interaktion und
- Telefonseelsorge (siehe eigener Bericht unter 4 III)

mit ihren jeweiligen Aufgaben in der Aus-, Fort- und Weiterbildung verbunden.

Neu hinzukommen wird wahrscheinlich die Sektion Systemische Seelsorge. Damit sind die für die Kirche wichtigen Seelsorge- und Beratungskonzeptionen in dieser Arbeitsgemeinschaft zusammengeführt.

Die Arbeitsgemeinschaft soll Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Seelsorge und Beratung für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen koordinieren, planen und durchführen. Sie bedenkt das Verhältnis von Humanwissenschaften und Theolo-

gie, nimmt neue Impulse und Entwicklungen für die kirchliche Seelsorge und Beratung auf und gibt Anregungen und Empfehlungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Landeskirche. Zur Erfüllung dieses gemeinsamen Auftrags wirken in der Arbeitsgemeinschaft die einzelnen Sektionen zusammen und entsenden je einen Vertreter oder eine Vertreterin in die Sektionenkonferenz, die sich vierteljährlich trifft.

Diese hat vor allem folgende Aufgaben:

- Förderung gemeinsamer Aus-, Fort- und Weiterbildung von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Entwicklung einer Gesamtkonzeption für die Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Sektionen der AGSB,
- Koordination des Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebotes der Sektionen der AGSB,
- theologische Reflexion humanwissenschaftlicher Entwicklungen, psychologische Reflexion von Entwicklungen auf dem Gebiet der Seelsorge und Beratung, Gutachten und Stellungnahmen,
- Planung und Durchführung einer gemeinsamen Jahreskonferenz der Sektionen (Forum Seelsorge und Beratung),
- Kooperation mit anderen landeskirchlichen Einrichtungen und Werken (ZfG, HkD, FEA, Pastoralkolleg, Gemeindeberatung u.a.).

In der Sektionenkonferenz beschäftigte sich die Arbeitsgemeinschaft in den letzten sechs Jahren u.a. mit folgenden Themen:

- Klärung der Rolle der Arbeitsgemeinschaft im Zusammenhang mit anderen Aus-, Fort- und Weiterbildungsträgern innerhalb der Landeskirche,
- Neuordnung der Vikarsausbildung in der Landeskirche,
- Fragen und Problemstellungen im Zusammenhang mit Angeboten der Seelsorge im Internet,
- Evaluierung von Maßnahmen der Sektionen der Arbeitsgemeinschaft,
- Planung von Regionaltagen zu wichtigen Themen der Seelsorge (z. B. zu Burnout-Phänomenen in der Mitarbeiterschaft oder „Seelsorge im Übergang“),
- Umgang mit sexuellem Missbrauch,
- gemeinsame (Klinische Seelsorgeausbildung, Pastoralpsychologischer Dienst und Personenzentrierte Seelsorge) Konzeption der Seelsorgeausbildung im Vikariat.

Die Arbeitsgemeinschaft gibt jährlich in einem Programmheft einen Überblick über die Angebote der Sektionen und legt einen Jahresbericht vor.

a) Sektion Psychologische Beratung (PB)

Zur Sektion Psychologische Beratung gehören die Hauptstelle für Lebensberatung (siehe 4 X) sowie 30 Beratungsstellen (durch ihre Teamvertreter/-innen in der AG Lebensberatung vertreten) mit ca. 180 vorwiegend teilzeitig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese verfügen über eine berufliche Grundqualifikation (in den Bereichen Psychologie, Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik, Theologie, Pädagogik o.Ä.) sowie eine fachliche Zusatzqualifikation in Gestalt einer beraterischen, psychotherapeutischen und/oder supervisorischen Weiterbildung. Hinsichtlich der Zusatzqualifikation kommt dem Ev. Zentralinstitut für Familienberatung in Berlin (EZI) eine grundlegende Bedeutung zu.

Die Aufgaben der Mitglieder der Sektion sind:

- Aus-, Fort- und Weiterbildung hauptamtlicher, nebenberuflicher sowie ehrenamtlicher kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in psychologischer Beratung und Seelsorge,
- Erfahrungsaustausch und Beratung zu Fachfragen aus der psychologischen Beratungsarbeit,
- Vertretung der fachlichen und institutionsbezogenen Interessen der evangelischen Lebensberatungsstellen und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- Förderung des Austauschs und der gemeinsamen Reflexion von Seelsorge und kirchlicher Beratungspraxis,
- Supervision und Beratung von Einzelpersonen, Teams und Gruppen im kirchlichen Bereich,
- Wahrung fachlicher Qualitätsstandards und Multiprofessionalität in der evangelischen Beratungsarbeit unter besonderer Berücksichtigung ihres spezifischen Arbeitskontextes,
- Kooperation und Vernetzung mit anderen kirchlichen Diensten,
- Diskussion neuer Aufgabenbereiche und Anforderungen im Feld von Seelsorge und Beratung unter sich wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen,
- Einbringen evangelischer Positionen in die arbeitsfeldbezogene politische Debatte (z.B. Familienpolitik, Werte- und Erziehungsdebatte),
- Übernahme der Mentorenschaft für Ausbildungskandidaten und Ausbildungskandidatinnen der Weiterbildung in psychologischer Beratung,
- Lehrsupervision für die Supervisionsweiterbildung am Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung Berlin (EZI),
- Anleitung und Begleitung von Weiterbildungspraktikanten und -praktikantinnen verschiedener Ausbildungseinrichtungen, Fachhoch- und Hochschulen.

b) Sektion Klinische Seelsorgeausbildung (KSA)

Klinische Seelsorgeausbildung (KSA) ist ein erfahrungsbezogenes Lernmodell, in dem Seelsorge und Kommunikation in Praxis und Theorie gelernt und eingeübt werden. In der Regel arbeiten die Kursteilnehmer und Kursteilnehmerinnen halbtags als Seelsorger und Seelsorgerinnen in einem Krankenhaus und bilden in der Gruppenarbeit durch Selbsterfahrung und Reflexion ihrer Tätigkeit ihre seelsorgerliche Kompetenz aus.

Das Angebot der KSA richtet sich an Pastoren und Pastorinnen und kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die beruflich als Seelsorger und Seelsorgerinnen z.B. in einer Gemeinde, in einem Krankenhaus, in einer Justizvollzugsanstalt, in diakonischen, sozialen oder pädagogischen Einrichtungen arbeiten oder sich auf eine solche Tätigkeit vorbereiten.

Durch das „Pastoralklinikum – Zentrum für Klinische Seelsorgeausbildung (KSA) in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers an der Medizinischen Hochschule“ werden angeboten: sechs- und zwölf-Wochen-Kurse im Praxisfeld Krankenhaus; Gemeinde-Seelsorge-Kurse; drei-Wochen-Kurse für Fast- und Ganzruheständler; Kurzurse für Ehrenamtliche; Supervision von Einzelnen, Teams (z. B. Diakoniestationen), Gruppen.

Trotz früherer Stellenkürzung auf Grund landeskirchlicher Sparauflagen musste eine Reduzierung der Fortbildungsangebote des Pastoralklinikums nicht vorgenommen werden, weil KSA-Kurse auch von Supervisoren und Supervisorinnen durchgeführt wurden, die in der Regel hauptamtlich in der Krankenhauseelsorge der Landeskirche tätig sind. Bei Bedarf arbeiten auch Kursleiter und Kursleiterinnen aus anderen Landeskirchen mit.

Ziel der künftigen Arbeit des Pastoralklinikums ist es, die Seelsorgefort- und -weiterbildung von hauptamtlich Tätigen und Ehrenamtlichen noch stärker zu koordinieren. Vertragliche Kooperationen mit anderen Einrichtungen (Diakoniekrankenhäuser, ZfG, Stiftungen, MHH) sollen entwickelt und erprobt werden, um die qualifizierte Weiterentwicklung einer breiten Seelsorgekompetenz in der Landeskirche zu ermöglichen.

c) Sektion Pastoralpsychologischer Dienst (PPD)

Tiefenpsychologisch orientierte Pastoralpsychologie ist Teil des seelsorgerlichen Dienstes der Kirche. Mit der Theologie fragt sie nach der Wahrheit von tragenden Überzeugungen und Gewissheiten im Leben von Einzelnen, Gruppen und Institutionen und mit der Psychoanalyse nach deren psychischen und sozialen Funktionen. Mit der Erforschung beider Perspektiven ist ihr Anliegen eine möglichst unverkürzte Wahrnehmung menschlicher Wirklichkeit im Dienste der Verkündigung. Sie will den Menschen helfen, ihr Leben aus einem individuell verantworteten christlichen Glauben heraus zu bewältigen.

Die Beauftragten für den Pastoralpsychologischen Dienst in den Sprengeln bieten Seelsorge, Beratung, Supervision und regionale Fortbildung in Seelsorge für berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie für deren Angehörige in Kirchengemeinden, Werken und Einrichtungen der Landeskirche an.

Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können die Angebote in Anspruch nehmen, wenn sie eine Funktion in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen bzw. Werken und Einrichtungen der Landeskirche ausüben.

Die Beauftragung im Sprengel hat nach Veränderung der Sprengelzahl den Umfang von 50 % bis 75 % einer Stelle. Noch nicht abschließend geklärt ist, ob weitere Stellenanteile durch Finanzierung in der Region bereitgestellt werden können. Zu den Kernaufgaben des pastoralpsychologischen Dienstes in einem Sprengel gehören:

- Beratende Seelsorge und Krisenintervention,
- Durchführung von psychoanalytisch orientierten Selbsterfahrungsgruppen,
- Durchführung von psychoanalytisch orientierten Fallbesprechungsgruppen (Balint-Gruppen),
- Konfliktberatung von Arbeitsteams (in Gemeinden, Werken und Einrichtungen der Landeskirche),
- Supervision von Einzelnen und Teams sowie Gruppensupervision,
- regionale, tiefenpsychologisch orientierte Fortbildungsveranstaltungen,
- thematisch orientierte pastoralpsychologische Vortragsarbeit und Begleitung von Konferenzen.

Hinzu kommt die Mitarbeit in Einrichtungen der Landeskirche, wie

- Pastorkolleg (siehe 12 A IV 7a) und Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) (siehe 12 E II 1)
- Seelsorgeausbildung im Vikariat (in Kooperation mit den Sektionen Klinische Seelsorgeausbildung und Personenzentrierte Seelsorge),
- Weiterbildung zum/zur pastoralpsychologischen Berater/Beraterin,
- Kooperation mit Fachbereichen des HkD (siehe 3 I),

sowie die Wahrnehmung externer Anfragen für Seelsorge, Beratung und Supervision von Einrichtungen, bei denen eine pastoralpsychologische Tätigkeit im landeskirchlichen Interesse liegt:

- Altenheime und Diakoniekrankenhäuser,
- Hospizgruppen,
- Beratungsstellen,
- Telefonseelsorge,
- Gliedkirchen der EKD und ELKRAS (siehe 6 IV 2a).

d) Sektion Personzentrierte Seelsorge (PzS)

Personzentrierte Seelsorge (früher Partnerzentrierte Seelsorge) geht davon aus, dass jeder Mensch Kraft und Möglichkeiten hat, sein Leben verantwortlich zu gestalten und Probleme selbstständig zu lösen.

Sie orientiert sich deshalb nicht an Defiziten, sondern an den Ressourcen des Menschen und hilft, diese Ressourcen wieder zu entdecken und zu entfalten. Die Mitglieder der Sektion bieten Kurz- und Langzeitangebote in der Aus-, Fort- und Weiterbildung an. Kursteilnehmer und Kursteilnehmerinnen sind berufliche und ehrenamtliche kirchliche

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind u.a.:

- Seelsorge mit Einzelnen, Paaren, Kindern und Jugendlichen,
- Einzel-, Team- und Gruppensupervision,
- Seelsorgeausbildung im Vikariat (in Kooperation mit den Sektionen Klinische Seelsorgeausbildung und Pastoralpsychologischer Dienst),
- Kurse für ambulante Sterbebegleitung,
- Flüchtlingssozialarbeit,
- Fortbildung für Leitungsaufgaben,
- Fortbildungen für Ärzte und Ärztinnen, Seelsorger und Seelsorgerinnen,
- Vorträge, Gemeindeveranstaltungen etc.

e) Sektion Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) ist ein Gruppenverfahren, das dazu befähigen will, sachlich an einem Thema zu arbeiten und gleichzeitig der individuellen Persönlichkeit von Gruppenteilnehmerinnen und -teilnehmern und ihren Gefühlen Raum zu geben. Die Schwerpunkte der TZI-Arbeit sind:

- Gruppenprozesse verstehen, Gruppen leiten lernen,
- ganzheitliche, persönlichkeitsnahe Erarbeitung theologischer und existentieller Themen,
- Fortbildung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der kirchlichen Verwaltung.

Zielgruppen sind: berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie ehrenamtliche Leiter und Leiterinnen von verschiedenartigen Gruppen in der kirchlichen Arbeit. Mitglieder der Sektion sind ausgebildete TZI-Gruppenleiter und -leiterinnen, die in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen oder standen. Zurzeit gibt es zwölf Diplomierte und elf Graduierte (mit Lehrbefähigung). Sie arbeiten mit der TZI in ihren beruflichen Arbeitsfeldern in Kirchengemeinden und übergemeindlichen Diensten (Beratungsstellen, FEA, Lehrtätigkeiten, Diakonie usw.).

### 3. Lutherstift Falkenburg

Das Lutherstift in Falkenburg ist als Bildungsstätte der Landeskirche zugleich Zentrum des Diakoniekonventes – Brüder- und Schwesternschaft Lutherstift in Falkenburg e.V. Der Diakoniekonvent ist eine Gemeinschaft von Diakonen, Diakoninnen und diakonisch engagierten Menschen, die sich der Diakonie, der Ökumene und dem geistlichen Leben verpflichtet wissen.

Neben den hauseigenen Angeboten arbeitet das Lutherstift eng mit verschiedenen Abteilungen der Landeskirche und dem Diakonischen Werk, dem Haus kirchlicher Dienste (HkD), dem Zentrum für Gesundheitsethik (ZfG), der Norddeutschen Kirchlichen Gesellschaft für Informationsdienstleistungen mbH (KID), der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Arbeitsgruppen, Einrichtungen und Initiativen zusammen. Dazu gehören die Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen, der Loccumer Arbeitskreis für Meditation (LAM), die kath. Akademie und Heimvolkshochschule Ludwig-Windthorst-Haus, die Akademie St. Paul, die Kleinen Brüder vom Kreuz, das Schwarze Kreuz Christliche Straffälligenhilfe e.V. und der Landessportbund Bremen. Daneben besteht eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft Nord-West e.V. der Deutschen Bibelgesellschaft und dem Angebot einer ständigen Bibelausstellung, der Falkenburger Bibelscheune, auf dem Gelände. Das Gästehaus steht anderen Gruppen auch als Beleghaus zur Verfügung.

Die Zahl der Kurse, die im Lutherstift durchgeführt wurden, hat sich im Berichtszeitraum von 445 auf 588 erhöht. Von 2001 bis 2006 stieg die Zahl der Gäste von 15 138 auf 17 458. Der wachsenden Nachfrage konnte durch den im Jahr 2003 erfolgten Anbau mit Zimmern mit Dusche und WC und der Errichtung der großen Veranstaltungsscheune begegnet werden. In unregelmäßigen Abständen erscheinen Veröffentlichungen aus der Arbeit der Bildungsstätte und des Diakoniekonventes, die „Falkenburger Blätter“.

Die Bildungsstätte verfolgt diese Arbeitsschwerpunkte:

a) Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit mehr als 12 Jahren ist das Lutherstift eine staatlich anerkannte *Weiterbildungsstätte für ambulante und stationäre Krankenpflege*. Weiterbildungen zur Praxisanleiterin/ zum Praxisanleiter in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, zur staatlich anerkannten Fachkraft für Leitungsaufgaben in der Pflege (FLP) und zur Fachkraft in der ambulanten psychiatrischen Pflege (APP) bilden den Schwerpunkt. Die Fortbildungsangebote qualifizieren Geschäftsführungen, Heim- und Pflegedienstleitungen und Mitarbeitende in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Sie werden in Kooperation mit dem Diakonischen Werk geplant. Darüber hinaus ist das Lutherstift von der Unabhängigen Registrierungsstelle für Pflegende anerkannt und darf Fortbildungspunkte vergeben.

Die Fortbildungsangebote für *sozialpädagogische Fachkräfte* aus evangelischen Kindertagesstätten und Spielkreisen werden in enger Kooperation mit der landeskirchlichen Fachberatung für Ev. Tageseinrichtungen für Kinder im Diakonischen Werk und der Kindergartenarbeit der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg geplant und durchgeführt. Sie dienen der persönlichen und beruflichen Qualifizierung und der Verbesserung der Fach-, Methoden-, Sozial- und Handlungskompetenz. Zu einem Schwerpunkt hat sich dabei die berufsbegleitende Qualifizierung für Leitungskräfte entwickelt. Diese Langzeitfortbildung umfasst insgesamt 330 Stunden,

verteilt auf sechs Kursabschnitte, 60 Bildungsstunden Supervision und ca. 40 Bildungsstunden Projektarbeit.

Seit 1989 entwickeln sich die Angebote für *Mitarbeitende in der Sterbe-, Trauerbegleitung und Hospizarbeit* zu einem wichtigen Standbein im Angebot des Lutherstiftes.

Bereits im vierten Durchgang wurde die berufsbegleitende Zusatzausbildung zum Trauerbegleiter/ zur Trauerbegleiterin durchgeführt. Die Zusatzausbildung wird in Kooperation mit dem Ludwig-Windthorst-Haus in Lingen durchgeführt.

Als einzige Einrichtung in Niedersachsen bietet das Lutherstift eine Ausbildung für Gruppenleitungen von Hospizgruppen an. Die Ausbildung umfasst Seminar-, Supervisions- und Übungstage. Sie wurde in Kooperation mit dem Hospizbeauftragten der hannoverschen Landeskirche und dem Gemeindeglied Celle (Projekt „Verlass mich nicht, wenn ich schwach werde“) angeboten.

Die Weiterbildung Palliative Care richtet sich an Pflegefachkräfte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Seelsorgerinnen und Seelsorger und Mitarbeitende in der Funktion der Koordinierung einer Hospizeinrichtung. Sie hat bereits im sechsten Durchgang stattgefunden. Diese Seminare werden in Kooperation mit dem Ludwig-Windthorst-Haus, Lingen und der Hospizbeauftragten der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg durchgeführt.

Die Falkenburger Sommerakademie Trauer, bereits im dritten Durchgang, nimmt gesellschaftliche Veränderungen nicht nur in der Bestattungskultur auf, sie gibt Impulse und bietet kollegialen Austausch.

Fortbildungen für *Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre* erfolgen in einer langjährigen Kooperation der/ des Fachberaterin für Pfarramtssekretäre und -sekretärinnen der Landeskirche.

Das Seminar „Ich bin neu im Pfarrbüro“ vermittelt grundlegende Informationen zu Fragen des Archiv- und Urkundenwesens, der Kirchenbuchführung, der Kassenverwaltung, Datenschutz, Kirchenrecht, Kirchenstrukturen etc. Arbeitshilfen, wie der „Leitfaden für Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre“ sind hier angeregt worden. Weitere Kursthemen sind: „Das Gespräch im Pfarrbüro“, „Mein Beruf, meine Kirche, mein Glaube“.

Das Lutherstift bietet in Absprache auch PC-Fortbildungen an. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Pfarrämtern, die zukünftig das Meldeinformationssystem MEWIS NT am Arbeitsplatz einsetzen, wird ein Seminar „Ergänzende Grundlagen zum Meldeinformationssystem MEWIS NT“ angeboten.

Die zweijährige Weiterbildung „*Geistliche Begleitung* mit evangelisch-diakonischem Profil“ lädt ein, spirituelle Kompetenzen zu erwerben und zu vertiefen. Die Weiterbildung findet in Kooperation mit dem Loccumer Arbeitskreis für Meditation (LAM) statt und richtet sich an haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Pastoren und Pastorinnen, Diakone und Diakoninnen, sowie Angehörige anderer Berufsgruppen, die Interesse am gemeinsamen Lernen und der spirituellen Entwicklung in Gemeinde und Diakonie haben.

Die *Diakonische Weiterbildung* des Lutherstiftes bietet eine diakonisch-theologische Qualifizierung der Mitarbeiterschaft zur Stärkung des diakonischen Profils und Förderung eines

internen Diskussions- und Lernprozesses. Sie besteht aus vier dreitägigen Modulen zu den Themen „Biblisch-theologische und soziologische Grundlagen zur Geschichte der Diakonie“, „Christliches Menschenbild“, „Bedeutung der Dienst-Gemeinschaft und Sozialpartnerschaft“, „Formen geistlichen Lebens“.

#### b) Qualifizierung von Ehrenamtlichen in Gemeinde und Diakonie

Mit seinen Fort- und Weiterbildungen hilft das Lutherstift Ehrenamtlichen, sich für ihre Aufgaben weiter zu qualifizieren und zu stärken.

Zu den Kursthemen gehören u.a.: Einsatz und Pflege ehrenamtlichen Engagements, Ausstattung mit EDV und Anwendung von Systemen zur Optimierung zeitgemäßer Öffentlichkeitsarbeit, Einsatz des Internets in der Arbeit der Kirchengemeinde, Methoden für die Gruppenarbeit und die Arbeit mit Dementen. Die Angebote für Sterbe-, Trauerbegleitung und Hospizarbeit sowie die Weiterbildung „Geistliche Begleitung“ sind ganz bewusst auch für Ehrenamtliche geöffnet.

#### c) Evangelische Erwachsenenbildung

Im Rahmen der Erwachsenenbildung werden offen ausgeschriebene Seminare und Tagungen angeboten, die größtenteils in der pädagogischen Verantwortung der Evangelischen Erwachsenenbildung in Niedersachsen (eeb) vom Lutherstift durchgeführt werden. Das Angebot hat drei Schwerpunkte:

„Bibel, Glaube und Theologie“ mit Seminaren zu Gottesbildern, biblischen Fragestellungen und Symbolen, Heilungsgeschehen, Ikonenmalerei und der Arbeit mit biblischen Erzählfiguren.

„Diakonie, Gesellschaft und Ökumene“ mit Seminaren zur Aidsproblematik in Südafrika, zur Kunst in anderen Kulturen, zum Austausch der Erfahrungen mit Tschernobyl-Ferienaktionen, zu Fragen des Umgangs mit Gewalt und zur Bedeutung von Symbolen der Natur.

„Meditation, Körpererfahrung und Gesundheit“ mit Seminaren zu den Themen Fasten, Meditation und Pilgern.

#### d) Beratung und Qualifizierung auf Anfrage

Das Lutherstift verzeichnet eine zunehmende Nachfrage von Gruppen und Einrichtungen zu spezifischen Themen. Diesen Wünschen wird Folge geleistet, durch Vermittlung von Beraterinnen und Beratern, Referentinnen und Referenten, durch gemeinsame Programmentwicklung und Durchführung sowohl im Lutherstift als auch vor Ort.

#### e) Berufsbegleitender Diplomstudiengang Religionspädagogik und Diakonie

Das Lutherstift war eine Außenstelle der Evangelischen Fachhochschule Hannover. Im Rahmen des dortigen Fachbereichs II wurde im Lutherstift bis November 2004 ein Berufsbegleitender Diplomstudiengang „Religionspädagogik und Diakonie“ angeboten.

*Künftige Entwicklung*

Im Juni 2005 hat die Landessynode beschlossen, das Lutherstift Falkenburg in die Selbstständigkeit zu entlassen und die landeskirchliche Finanzierung der Einrichtung spätestens 2010 einzustellen. Seitdem haben sich Diakoniekonvent und Kuratorium intensiv um eine Perspektive für die Arbeit der Einrichtung in der Zukunft bemüht. Gegenwärtig zeichnet sich eine enge Kooperation mit den Rotenburger Werken der Inneren Mission e.V. in Rotenburg/Wümme ab. Ziel der gemeinsamen Bemühungen von Diakoniekonvent, Kuratorium des Lutherstiftes und Rotenburger Werken ist die Umwandlung der Einrichtung in eine gGmbH, um die Bildungsangebote des Lutherstiftes auch in Zukunft gewährleisten und weiterentwickeln zu können.

## **F. Erneuerte Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche, Genderfragen und Gleichstellungsarbeit**

Die Aufgaben zur Förderung einer Erneuerten Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche werden seit vielen Jahren auf unterschiedliche Weise und an unterschiedlichen Orten wahrgenommen. Ziel insgesamt ist es,

- für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen,
- Entwicklungen zur Gestaltung des Geschlechterverhältnisses aktiv zu begleiten,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, auch von Familie und Ehrenamt,
- die Gleichstellungsarbeit in unserer Landeskirche zu intensivieren
- und auf den verschiedenen Ebenen die Genderthematik einzubringen.

Frauen- und Männerarbeit beziehen sich in ihrer Theologie und Ethik auf das biblische Zeugnis von der Verschiedenheit (Gen 1, 27) und zugleich der Gleichwertigkeit der Geschlechter (Gal 3, 28) und sehen es als ihre Aufgabe an, die Unterschiedlichkeit der Geschlechter verantwortlich in den Blick zu nehmen, unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern aufzudecken und auf gerechte Verhältnisse hin zu befragen. Dabei sind die jeweiligen besonderen Begabungen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und gleichberechtigt in die Gestaltung von Welt und Kirche einzubinden.

Die Evangelische Frauen-, Männer- und Familienarbeit unserer Landeskirche hat die Aufgabe, in Angeboten und Maßnahmen Genderkompetenz zu vermitteln. Dies geschieht in doppelter Richtung:

- als Fort- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie der Hauptamtlichen der Frauen-, Männer- und Familienarbeit in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Sprengeln,
- als Beratung und durch Kooperationsangebote mit anderen Institutionen inner- und außerhalb der Kirche, bei denen Genderkompetenz erforderlich ist.

Ziel der Arbeit des Beirates „Erneuerte Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche“ ist es, sowohl Frauen wie auch Männer zu fördern, z.B. durch Mentoringprogramme, Vater-Kind-Seminare oder Seminare für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei sind Frauen und Männer in gleicher Weise gemeinsam als verantwortliche Subjekte in diesem Prozess der Herstellung gerechter Geschlechterverhältnisse beteiligt. Dies geschieht auch dadurch, dass es schrittweise zu einer Umwandlung von Frauenbeauftragungen in eine Genderbeauftragung kommt. Die Landeskirche verbindet damit die klare Absicht, Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen kirchlichen Lebens zu implementieren und somit Chancengleichheit zu eröffnen.

Genderkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation der Kirche. Genderkompetenz meint das Wissen und die Fähigkeit in Verhalten und Eigenschaften von Frauen und Männern, sozia-

le Festlegung zu erkennen und so damit umzugehen, dass im Alltag für beide Geschlechter neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Der Erwerb dieser Kompetenz erweist sich für Frauen und Männer in vielen Bereichen ihres Lebens als nützlich. Er umfasst folgende Merkmale:

- Genderbezogenes Sachwissen als ein Wissen über die Entstehung von "Geschlecht" als einer sozialen und strukturellen Kategorie, über die geschlechtsbezogene Verteilung von Ressourcen, Macht und Einfluss, über geschlechtspezifisches Sprach- und Kommunikationsverhalten sowie über kontextbezogenes Detailwissen aus Genderperspektive zu unterschiedlichen kirchlichen Themen wie Ehrenamtlichkeit, Leitung oder Spiritualität.
- Genderbezogene Selbst- und Sozialkompetenz wird gewonnen in der individuellen Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und deren Reflektion.
- Genderbezogene Praxiskompetenz wird gefördert durch die Durchführung von Gruppenangeboten unter Berücksichtigung der Genderperspektive, der gendergerechten Sprache sowie der Berücksichtigung von Diversität in besonderer Weise.

Für die konkrete Arbeit der Landeskirche bedeutet dies, dass die Eltern-Kind-Arbeit mit rund 2 800 Eltern-Kind-Gruppen ein bedeutsamer Arbeitsschwerpunkt in den Kirchengemeinden ist und Chancen für die Bildungsarbeit auch mit sogenannten distanzierten und jungen Erwachsenen zwischen 20 und 40 Jahren bietet. Dabei geht es auch um eine Stärkung der Familien und ihrer Erziehungskompetenz, gerade im Hinblick auf religiöse Erziehung.

Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen und Aktionen ergriffen, um die Gleichstellung in der Landeskirche weiter voranzubringen:

- Ergänzung der Richtlinien für die Gleichstellung,
- Aufnahme und Konkretisierung von Betriebsbestimmungen, die Rechts- und Anwendungssicherheit verstärken,
- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Personalentscheidungen, Stellenplanungen und Arbeitszeitregelungen,
- Flyer für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten,
- Kurse und Impulse dafür, dass Frauen aktiv in Gremien mitarbeiten und Führungs- und Leitungsaufgaben übernehmen,
- Angebote zum Girls-Day bzw. seit 2007 zum Zukunftstag für Jungen und Mädchen,
- Mentoringprogramm.

Gleichwohl wird sich die Frage stellen, wie in den nächsten Jahren weiter dieser Arbeitsbereich innerhalb der Landeskirche wahrgenommen werden kann, nachdem im Landeskirchenamt ein gesondertes Dezernat für diese Arbeit aufgrund von notwendigen Sparmaßnahmen nicht mehr besetzt werden konnte, so dass sich eine Verlagerung bereits hin auf die Frauen- und Männerarbeit in unserer Landeskirche ergeben hat. Es gilt darüber hinaus aber ein Konzept zu erstellen, wie die Fragestellungen bearbeitet und die notwendigen Entscheidungen getrof-

fen werden können sowie ein tragfähiges Arbeitskonzept in diesem Bereich zukünftig erstellt werden kann. Das Landeskirchenamt stellt gemeinsam mit den Beteiligten gegenwärtig intensive konzeptionelle Überlegungen dazu an.

