

Personal- und Ausbildungsbericht der EKM 2008

***Föderationssynode 14.-16.11.2008
in Bad Sulza***

**Kirchenamt der EKM
Dezernat Personal
OKR Dr. Christian Frühwald
Magdeburg / Eisenach Oktober 2008**

Aufbau:

1. Grundlegendes zur Personalarbeit
2. Ausbildung
3. Personalentwicklung
4. Personaleinsatz
5. Personal- und Stellenplanung
6. Abschluss

1. Grundlegendes zur Personalarbeit

Mit den Grundlinien „Zukünftige Personalarbeit im Verkündigungsdienst der EKM“ hat das Personaldezernat seine inhaltliche Basis und das Arbeitsprogramm für die nächsten Jahre vorgelegt. Die Kirchenleitung hat die Grundlinien beschlossen, sie sind im Internet abrufbar und werden in Kürze mit dem neuen EKM-Design auch schriftlich vorliegen. Kernpunkt der Grundlinien ist die Klärung der Aufgabe Personalarbeit in der Kirche.

Was verstehen wir unter Personalarbeit? Personalarbeit in der Kirche ist Leitungshandeln, das darauf zielt, die verschiedenen Aspekte und Themen der Personalausbildung, Personalführung, Personalentwicklung und des Personaleinsatzes systematisch zu einem Ganzen zusammen zu führen, kontinuierlich zu begleiten und weiter zu entwickeln. Personalarbeit nimmt gestaltenden Einfluss auf das kirchliche Leben, indem sie strukturelle und personelle Rahmenbedingungen dafür schafft, dass der christliche Glaube in vielfältiger Weise zur Sprache gebracht und gelebt wird.

Das ist angesichts der strukturellen Veränderungen nicht nur durch die Vereinigung der beiden Kirchen oder der Veränderungen in der EKD wichtig, sondern vor allem auf dem Hintergrund der seit 1989 sich ständig verändernden Rahmenbedingungen und Herausforderungen für den Verkündigungsdienst. Hierfür ist Personalarbeit keine Kür, sondern Kernaufgabe für kirchenleitendes Handeln, da die Mitarbeitenden der zu pflegende Schatz der Kirche sind.

2. Ausbildung

2.1. Vorbereitungsdienst und Predigerseminar

Im zurückliegenden Zeitraum 2006–2008 wurden die selbständigen Ausbildungsgänge im Vorbereitungsdienst einschließlich der Zweiten Theologischen Prüfung in der Evangelischen Lutherischen Kirche in Thüringen und in der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen beendet. Das Predigerseminar der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen ist im Mai 2008 geschlossen worden. In einem Gottesdienst ist symbolisch die Glocke des Predigerseminars an das PS in Wittenberg übergeben worden, in dem die Predigerseminarsarbeit mit den anderen beteiligten Kirchen – EKBO, Ev. Luth. Landeskirche Sachsens, Ev. Landeskirche Anhalts - auch für die EKM fortgesetzt wird.

Am Standort des Thüringer Predigerseminars in Neudietendorf ist eine Arbeitsstelle der Studienleitung für den Vorbereitungsdienst in der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland eingerichtet worden. Die Studienleiterin für diesen regionalen Teil des Vorbereitungsdienst, Pastorin Claudia Neumann, hat ihre Arbeit beendet. Sie ist in das Gemeindegremium gewechselt. Als Nachfolger wurde Pfarrer Tobias Schüfer aus Urnshausen durch das Kollegium zum 1. 9. 2009 berufen. Er ist

am 22. September 2008 in einem Gottesdienst in seinen Dienst eingeführt und Pastorin Neumann gleichzeitig verabschiedet worden.

Ende November 2008 wird der erste Jahrgang des Vorbereitungsdienstes der Theologen und Gemeindepädagogen, die den Vorbereitungsdienst am 1.9. 2006 begonnen haben, das Zweite Theologische Examen ablegen. Die Gemeindepädagogen legen die Zweite Gemeindepädagogische Prüfung gemeinsam mit den Gemeindepädagogen der EKBO vor der Prüfungskommission der EKBO ab. Mit dem Abschluss des Vorbereitungsdienstes des ersten Jahrganges können auch erste Erfahrungen mit dem neuen Ausbildungssystem ausgewertet und mitgeteilt werden.

2.2. Ausbildung im Vorbereitungsdienst

Die Ausbildung im Predigerseminar hat für die Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland das Predigerseminar in Wittenberg übernommen. Dieses Predigerseminar wird gemeinsam von der Evangelische Kirche Berlin – Brandenburg - schlesische Oberlausitz, der Evangelischen Landeskirche Sachsens, der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland und der Evangelische Landeskirche Anhalts betrieben. Daneben haben die beteiligten Kirchen für ihren Bereich Stellen für die regionale Studienarbeit eingerichtet , d. h. für den Bereich ihrer Landeskirche. Für die Evangelische Landeskirche Anhalts hat die EKM den regionalen Teil der Ausbildung durch die regionale Studienleitung mit übernommen. Die Evangelische Landeskirche Anhalts trägt einen kleinen Teil der Personalkosten nach dem EKD Schlüssel.

Die Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland hat eine eigenen Ausbildungsplan und eine Prüfungsordnung erarbeitet, die sowohl auf die gemeinsame Arbeit im Predigerseminar in Wittenberg ausgerichtet ist, als auch Traditionen und Erfordernisse aus den beiden Teilkirchen aufnimmt. Die Zuordnung und Gewichtung einzelner Ausbildungsteile ist angefragt worden. Die Befürchtung ging dahin, dass die Ausbildung in der gemeindepädagogischen Arbeit zu kurz kommt. Dies geschah vor allem aus der Thüringer Perspektive, weil sich der Ausbildungsteil Schule und Gemeindepädagogik, der im Thüringer System am Anfang des Vorbereitungsdienstes stand und so weitergeführt wird, von ca. 8 Monaten auf 6 Monaten verkürzt hat und die ehemalige stärkere Verschränkung von Religionspädagogik (Schule) und Gemeindepädagogik (Gemeinde) so nicht mehr durchführbar ist, weil sich nach 6 Monaten die gemeinsame Zeit im Predigerseminar anschließt.

Wir haben nach den Erfahrungen des ersten Jahrganges den Theorieanteil Gemeindepädagogik im PTI (in den ersten 6 Monaten) um eine Woche verstärkt und später während der Zeit, in denen die Vikare im Wechsel in Wittenberg und ihrer Ausbildungsgemeinde sind, Angebote der Reflektion und praktischer Übungen des Transfers des in der Schule Gelernten auf die pädagogische Arbeit in der Gemeinde eingebaut. Viele didaktischen und methodischen Sachverhalte, die in der Schule Berücksichtigung finden, können für die gemeindepädagogische Arbeit fruchtbar gemacht werden. Es kommt aber darauf an, dem jeweiligen Lernort gerecht zu werden und die Unterschiede zwischen Schule und Gemeinde sowohl konzeptionell als auch methodisch und didaktisch zu reflektieren.

Angesichts der Verschiedenartigkeit der gemeindepädagogischen Arbeit in der Föderation im Hinblick auf vorhandene Gruppen und Altersstufen können wir keine generelle Vorgaben für eine bestimmte gemeindepädagogische Arbeit machen. Die Vikare und Vikarinnen werden in ihrem Kirchenkreis an Orten gelingender gemeindepädagogischer Arbeit eingesetzt, an denen sie unter Anleitung lernen können. Dazu konzipieren sie ein gemeindepädagogisches Projekt, aus dem ein Teil auch praktisch durchgeführt wird. Daneben lernen die Vikare und Vikarinnen

Gemeindepädagogik als eine Dimension des Gemeindeaufbaus bzw. der Gemeindeentwicklung bzw. als praktisch-theologische Querschnittsperspektive kennen.

2.3. Berufsbegleitendes Vikariat

Zum 1.9. 2008 ist in der Föderation Evangelischer Kirchen ein berufsbegleitendes Vikariat eingerichtet worden. Die Kirchenleitung hat dafür eine Verordnung erlassen. Das berufsbegleitende Vikariat wird vorrangig für Personen, die an den Theologischen Fakultäten und theologischen Ausbildungsstätten als wissenschaftliche Mitarbeiter arbeiten oder promovieren und sich in der Regel in keinem kirchlichen Dienstverhältnis befinden, eingerichtet. Dieses Angebot gibt es in der EKD nur in der EKM. Wir halten es auf Grund der großen Inanspruchnahme von Lebenszeit für die wissenschaftliche Arbeit und der Ausbildung im Vorbereitungsdienst, wenn diese Teile nacheinander absolviert werden, für gerechtfertigt ein berufsbegleitendes Vikariat zu gestalten. Für jeden Bewerber, jede Bewerberin wird ein gesonderter Ausbildungsplan entwickelt, der alle Teile des Vorbereitungsdienst berücksichtigt, aber in der Praxis in unterschiedlicher Weise umgesetzt wird. Das Predigerseminar wird durch geeignete Angebote der Reflexion der Praxis des regionalen Studienleiters ersetzt. Die ersten 6 Monate des Pädagogischen Vikariats sind verbindlich, weil der Lernort Schule eine Flexibilisierung nicht zulässt. Ziel ist die Ablegung der Zweiten Theologischen Prüfung. Die „berufsbegleitenden Vikare und Vikarinnen“ werden durch Mentoren in einer Gemeinde und den Studienleiter der EKM begleitet.

Damit hat die EKM eine Empfehlung des Rates der EKD vom 7./8. Dezember 2007 aufgenommen, für den oben genannten Personenkreis ein entsprechendes „Sondervikariat“ einzurichten.

2.4. Ausbildungsverbund Ost für das Vikariat

Es gibt Bestrebungen der im Predigerseminar Wittenberg beteiligten Kirchen ihre jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen anzugleichen, das betrifft sowohl die Inhalte als auch die Länge des Vorbereitungsdienstes als auch die Anforderungen in der Zweiten Theologischen Prüfung. Derzeit läuft ein intensiver Konsultationsprozess, der bis Ende des Jahres abgeschlossen werden soll. Ziel ist es dabei, im Vorgriff auf die zu erwartenden gemeinsamen EKD-Standards für die zweite Ausbildungsphase die Gemeinsamkeit der am Ausbildungsverbund Ost beteiligten Landeskirche zu stärken und somit Ressourcen für die inhaltliche Arbeit zu gewinnen. Derzeit sind vor allem zwischen EKM und EKBO einerseits und der Landeskirche Sachsens andererseits sehr große strukturelle und inhaltliche Unterschiede. Mit der gemeinsamen Plattform Predigerseminar Wittenberg ist es uns gelungen, auch eine inhaltliche und formale Angleichung der Vikariate anzustreben und so für die EKD-Diskussion eine starke Vorgabe zu geben.

2.5. Theologiestudierende und Studierende der Gemeindepädagogik, die die Ordination anstreben

Die Zahl der Theologiestudierenden aus der EKM hat sich auf einem im Vergleich zu früheren Jahren niedrigerem Niveau stabilisiert. Der Anteil der weiblichen Theologiestudierenden hat sich besonders bei den Neuaufnahmen erhöht. Die Zahl der Examenskandidaten und Examenskandidatinnen war in den letzten Jahren und ist weiter gering. Dies war durch die niedrigen Zahlen der Immatrikulationen zu erwarten. Im Ganzen gesehen muss mit einem kleinen Mangel von Bewerbern aus der Studierendenliste der EKM in den nächsten Jahren gerechnet werden.

Daneben ist vom Bestehen der Ersten Theologischen Prüfung noch nicht unbedingt auf die Eignung für den Dienst als Pfarrer oder Pfarrerin zu schließen. Das Aufnahmeverfahren für den Vorbereitungsdienst ist wichtig und hat sich bewährt. Eine verstärkte Werbung für das Theologiestudium ist notwendig. Die Gliedkirchen der EKD haben signalisiert jetzt und in der Zukunft – dabei sind unterschiedliche Zeiträume genannt – sich sowohl für Studierende als auch für Bewerber aus anderen ihrer Heimatkirche für den Vorbereitungsdienst zu öffnen. Im EKD Portal im Internet unter www.theologiestudium.info sind wesentliche Informationen über das Theologiestudium abrufbar; ebenso die Perspektiven der Personalplanung der Gliedkirchen der EKD im Hinblick auf die Öffnung für Bewerber. Dies wird verstärkte Anstrengungen erfordern, geeignete Kandidaten und Kandidatinnen an die EKM zu binden und für den Vorbereitungsdienst zu gewinnen.

Die Zahl der Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen auf der Studierendenliste entspricht dem Bedarf. Geeignete Bewerber und Bewerberinnen von der Liste der Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) können sich bewerben und sind in den letzten Jahren auch z.T. aufgenommen worden. Insgesamt stehen pro Jahr 1-2 Plätze zur Verfügung

2.6. Konvikte und Studienhäuser

Im Bereich der Föderation Evangelischer Kirchen werden 4 Konvikte betrieben, in der Regel in Form einer Stiftung. In Halle befinden sich das Evangelische Konvikt – Studienhaus auf dem Gelände der Franckeschen Stiftungen, das Reformierte Konvikt in Nachbarschaft zur reformierten Gemeinde als wiedergegründete Stiftung und neuerdings das Schlesische Konvikt als wiedergegründete Stiftung mit dem Schwerpunkt Studierende der Kirchenmusik. In Jena unterstützt die Landeskirche das Karl von Hase-Haus als theologisches Konvikt.

Dabei steht vor allem die geistliche und theologische Begleitung der Studierenden und der Anregung studentischer Eigeninitiative im Vordergrund. Dafür stellt die EKM verschiedene Stellen zur Verfügung; die Inhaber haben die Möglichkeit zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung bzw. im Sondervikariat dort tätig sein. Im Evangelischen Studienhaus/Konvikt als größtem Konvikt werden dabei besondere Akzente durch die Schwerpunkte Gottesdienst/Liturgik und Ökumene gesetzt. Durch die Gemeinschaft auch nicht-theologischer Studierender werden auch andere akademische Nachwuchskräfte in großer Offenheit kirchlich geprägt. Die Konvikte sind auch ein Baustein im Bemühen um die Attraktivität der theologischen Fakultäten bzw. der Kirchenmusikhochschule.

Der Referatsleiter begleitet die Entwicklung außer im Schlesischen Konvikt durch seine Mitarbeit in den Kuratorien der Häuser, der Dezernent durch seine Mitarbeit im Kuratorium des Evangelischen Konviktes/Studienhaus.

2.7. Kirchenmusikerausbildung

Mit der Evangelischen Kirchenmusikhochschule Halle befindet sich die älteste, größte, wirtschaftlich effizienteste Kirchenmusikhochschule in Trägerschaft der EKKPS bzw. ab 1.1.2009 der EKM. Auch die künstlerische Qualität ist international anerkannt, was auch die Anfragen aus aller Welt für Studienplätze zeigen. Die Zahl der Studienplätze wurde von durchschnittlich 62-63 auf jetzt 70 erhöht. Dies hängt auch mit der Kooperations-Vereinbarung mit der Kirchenmusikhochschule Dresden zusammen.

Im Kirchenmusikalischen Seminar in Halberstadt und im Zentrum für Kirchenmusik werden Kurse für den nebenberuflichen und ehrenamtlichen kirchenmusikalischen Dienst (C-Kurs) durchgeführt. Darüber hinaus werden Kurse für die Teilqualifizierung von Ehrenamtlichen (D-Kurs) an verschiedenen Orten der EKM angeboten.

2.8. Diakonenausbildung

In beiden Landeskirchen existiert eine Diakonenausbildung. Die Ausbildungsstätten für Diakone in Eisenach und Neinstedt werden durch die EKM finanziell – doch sehr unterschiedlich – unterstützt. Eine gemeinsame AG zwischen Kirchenamt, Diakonischen Werk und Diakonenschulen sollte eine gemeinsame Perspektive entwickeln. Dies ist aufgrund der Differenzen und Unklarheiten im Bereich der Diakonie und der Träger (aber auch der unterschiedlichen Prägungen der Ausbildungseinrichtungen) nicht erreicht worden. Dies ist eine bald zu klärende Aufgabe.

3. Personalentwicklung

3.1. Gemeinsames Pastoralkolleg in der EKM

Die beiden Pastoralkollegs in der ELKTh und in der EKKPS haben über mehrere Jahre eine intensive Zusammenarbeit aufgebaut und ein gemeinsames Programm herausgegeben. Seit dem 1.1.2008 gibt es das gemeinsame Pastoralkolleg mit Sitz in Evangelischen Zentrum Kloster Drübeck. Die Kurse werden auch dezentral in anderen Bereichen der EKM durchgeführt. Die Aufgaben des Pastoralkollegs wurden inhaltlich und im Umfang deutlich erweitert. Neben der bisherigen Arbeit an Fortbildungskursen führt das Pastoralkolleg Aufbaukurse für die Prädikanten nach Abschluss des Kirchlichen Fernunterrichtes im Sinne einer zweiten begleiteten Ausbildungsphase durch. Auch das Angebot für alle Mitarbeitende im Verkündigungsdienst der EKM soll verstärkt werden, auch durch Kurse, in denen verschiedene Mitarbeitendengruppen miteinander leben und lernen können.

Neu zuständig ist das Pastoralkolleg für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) für die Pfarrerinnen und Pfarrer, ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst. Dafür ist 2007 eine neue Richtlinie zur Durchführung der FEA verabschiedet worden, die auch die Einrichtung von Regionalgruppen für die FEA-Pflichtigen vorsieht. Damit soll schon in dieser Phase des Dienstes die kollegiale Beratung der ordinierten Mitarbeitenden eingeübt und schätzen gelernt werden. Die Erfüllung der FEA-Pflicht ist Vorbedingung für die Absolvierung des Dienstbewertungsverfahrens am Ende des Entsendungsdienstes. Seit dem 1.4.2008 ist die organisatorische und inhaltliche Verantwortung für die Durchführung der FEA an das Pastoralkolleg der EKM übergeben worden. Dort wurde eine halbe Studienleiterstelle mit diesem Arbeitsschwerpunkt geschaffen, die durch Pfarrerin Annette Carstens (bisher Erfurt) wahrgenommen wird. Sie ist verantwortlich für die Arbeit in den Regionalgruppen als Teil der FEA.

3.2. Einführung der Mitarbeitendenjahresgespräche

In den Jahren 2004/2005 wurden die Mitarbeitendenjahresgespräche für alle Bereiche der EKM und alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst und in der Verwaltung eingeführt. In 10 Trainingskursen wurden ca. 160 Personalverantwortliche für die Praxis der Gespräche vorbereitet. Die Trainingskurse werden in Kooperation mit dem Gemeindeglied der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern für beide Landeskirchen durchgeführt. Für 2009 sind 3 weitere Kurse geplant.

In 11 Workshops „Leitung wahrnehmen“ haben 80 Personalverantwortliche ihre Erfahrungen reflektiert und an der Verbesserung ihrer Personalführungskompetenz gearbeitet. Supervision und Coaching in diesem Zusammenhang werden weiter vom Referat E 2 unterstützt – z.B. Fallbesprechungsgruppe für Superintendenten

3.3. Arbeit an der gemeinsamen Ordnung für Fort- und Weiterbildung

Zum 1.1.2009 wird eine gemeinsame Ordnung für die Fort- und Weiterbildung der EKM in Kraft treten. Dabei geht es nicht nur um eine Angleichung der Bedingungen für Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst, sondern auch um eine Erweiterung der Möglichkeiten im Sinne einer integralen Personalentwicklung. Integrale Personalentwicklung versteht sich nicht nur als die Erweiterung von Kompetenzen, sondern auch als Weg der persönlichen Vergewisserung und geistlichen Vertiefung. Daher wird in dieser Ordnung neben den traditionellen Fortbildungsangeboten auch die Möglichkeit von Kontaktsemestern und Sabbatzeiten verankert. So haben auch aus diesem Grund seit 2005 18 Pfarrerinnen und Pfarrer Kontaktsemester oder Sabbatzeiten wahrgenommen. Dies dient auch der persönlichen Orientierung und der Burnout-Prophylaxe.

3.4. Angebotssteuerung im Bereich der Fort- und Weiterbildungen

Im Bereich Fort-/Weiterbildung versuchen wir als Dezernat, Trends und Entwicklungen bedarfsgemäß zu steuern. Unsere Kirche und unsere Welt verändert sich, daher auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Einrichtungen und Werken. In Absprache mit dem Dezernat Gemeinde wollen wir daher Schwerpunkte legen, die die organisationsentwicklerischen Beobachtungen in unserer Landeskirche wahrnehmen.

Seit drei Jahren wird durch das Referat Personalentwicklung kontinuierlich die Qualifikation für Leitungsaufgaben in den Kirchenkreisen und Einrichtungen unterstützt. Mit allen Personen, die neu Leitungsaufgaben übernehmen, werden bereits frühzeitig Beratungsgespräche geführt und konkrete PE-Maßnahmen (Fortbildung, Coaching, Mentoring) vereinbart.

Die erste neue Schwerpunktbildung gilt der Verbesserung der Qualität von Gottesdiensten, die wir durch ein breites Angebot an verschiedenen Inhalten und Formen von Fortbildungen erreichen wollen. Dabei sind neben der Pfarrerschaft auch die anderen Mitarbeitenden mit im Blick.

Neu im Angebot für Weiterbildung ist die Ausbildung zur Geistlichen Begleiterin/ zum Geistlichen Begleiter. Diese wird in Zusammenarbeit mit der bayerischen Landeskirche und der Christusbruderschaft Selbitz durchgeführt. Damit soll auch ein Impuls für die spirituelle Vertiefung sowohl der Gemeinden als auch der Mitarbeitenden gegeben werden.

Weiterhin wichtig bleiben im Sektor Weiterbildung die langfristigen und kostenaufwändigen Ausbildungen im Themenbereich Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung. Leider gibt es derzeit dafür noch zu wenig Angebote, aber auch zu wenig Interessenten, v.a. für die Gemeindeberaterausbildung. Da die Landeskirche aber keine ausreichenden hauptberuflichen Beraterkompetenzen vorhalten kann, gleichzeitig die Zahl der Konflikte und Situationen, die eine solche Beratung erfordern, wächst, ist die Qualifikation für nebenamtliche BeraterInnen unabdingbar.

4. Personaleinsatz

Dieser Bereich wird für viele Menschen in unserer Kirche nur sichtbar, wenn es Probleme mit Mitarbeitenden und Gemeinden gibt. Dennoch ist dieser Bereich so etwas wie das Herz des Personaldezernates. Verbunden mit der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle, Dienst- und Arbeitsrecht sorgt dieser Bereich für den

Einsatz der Mitarbeitenden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, behält die Entwicklung der Stellen und deren Besetzbarkeit im Blick und versucht gabenorientiert Menschen für den Auftrag der Kirche einzusetzen. Daneben kümmern wir uns um den formal richtigen und inhaltlich gezielten Ablauf aller Personalverfahren und auch um die unvermeidlichen Problemfälle und Konflikte. Dabei geht es nicht nur um deren Lösung, sondern auch um das Erkennen von Ursachen und deren Beseitigung.

4.1. Kombination aus Organisations- und Personalentwicklung

Die Dezernate Personal (E) und Gemeinde (C) bieten Kirchenkreisen Begleitung bei Strukturüberlegungen an. Der Blick von außen mit der Kenntnis von vielen anderen Kirchenkreisen, ja auch mit Erfahrungen außerhalb unserer Kirche. Dabei geht es uns um eine ergebnisoffene Beratung, die die kirchenaufsichtliche Genehmigung erleichtern, nicht aber überflüssig machen soll. Derzeit entwickeln beide Dezernate gemeinsam eine Matrix (mit Prüffragen) zur konzeptionellen Arbeit in den Kirchenkreisen in den Bereichen Struktur und Personalentwicklung. Das Ziel ist die Qualitätssicherung von Strukturentscheidungen und der kontinuierlichen Personalentwicklung im Kirchenkreis. Näheres findet sich dazu in der Personalentwicklungskonzeption des Kirchenamtes im Internet.

4.2. Thema „Burnout“

Neben dem Thüringer Pfarrverein arbeiten auch viele Mitarbeitenden-Konvente zum Thema „Was geht, wenn nichts mehr geht“ (burnout). In akuten Fällen steht das Personaldezernat stets bereit, kurzfristig nachhaltige Hilfsmöglichkeiten zu vermitteln bzw. anzubieten. So finanziert die EKM spezielle Therapieangebote (Haus Respiratio, Haus Recollectio, in Kommunitäten usw.) In der Regel handelt es sich hierbei um 5 p.a., bei höherem Bedarf wären wir auch für mehr bereit. Im Rahmen der Personalentwicklungsmaßnahmen wird sehr viel an Prophylaxe(siehe Fortbildungsplan) angeboten. Um die Früherkennung und frühzeitige Bekämpfung von Burnout zu unterstützen, wird in der neuen Supervisionsordnung die Supervision in größerem Umfang als bisher mitfinanziert und getragen werden. Auch der Erhalt der beiden Seelsorgeseminare und die Aufstockung des Pastorkollegs zeigt, wie ernst es der Landeskirche mit diesem Thema und dessen Bearbeitung ist. Wir wünschen uns, dass Schwestern und Brüder einander gegenseitig im Blick behalten und ermutigen, Hilfe wahrzunehmen, wenn sich Symptome zeigen.

4.3. Ruhestandsversetzung aus gesundheitlichen Gründen

Dennoch gibt es auch weiterhin Ruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen Gründen. Nach einer relativ hohen Zahl in den Jahren 2004-2006 ist die Entwicklungstendenz jetzt zwar rückläufig, aber noch immer zeichnen sie einige bevorstehende Ruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen Gründen in der Zukunft ab.

m= männl, w = weibl	2004	2005	2006	2007	2008 (z. 1.10.)
KPS (werden noch ergänzt)	5	5	1	3	2
ELKTh: §105PfG (Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit)	3 m 2 w	3 m 1 w	-	1 w	1 m (ab 1.11.08)
ELKTh: § 105 b PfG –	1 m	1 m	-	-	2 w

zeitlicher Ruhestand					1 m
----------------------	--	--	--	--	-----

4.4. Qualifizierte Personalauswahl

2006 hat das Personaldezernat die Konzeption „Berufungen klären – Personalauswahl systematisch gestalten“ der Kirchenleitung vorgelegt. Neben dem Ziel, die Begleitung der Theologiestudierenden inhaltlich und zeitlich auszubauen, war vor allem das Ziel der qualifizierten Auswahl der Nachwuchskräfte für den ordinierten Dienst zentral. Daher haben wir sowohl ein Auswahlverfahren vor der Übernahme ins Vikariat eingeführt als auch ein Auswahlverfahren vor der Übernahme in den Entsendungsdienst. Ersteres ist neu für die EKKPS, letzteres neu für die ELKTh. Für letzteres wurde die gemeinsame Ordnung von der Föderationskirchenleitung am 25. Oktober 2008 beschlossen.

Ziel dieser Auswahlverfahren ist es, Menschen für den Dienst in der Kirche zu gewinnen, die ihm menschlich und fachlich (sowohl von ihrer personalen als auch von ihrer fachlichen Kompetenz her) dauerhaft gewachsen sind. Dabei kommt es auf die Gesamtschau sowohl hinsichtlich der einzelnen Person als auch der Bewerber und Bewerberinnen eines Jahrgangs insgesamt an.

Was manchem im Einzelfall als Härte erscheinen mag, kann für die Organisation Kirche unabdingbar sein. Deutlich ist jedoch in beiden Kirchen: schwere Problemfälle haben sich in der Regel schon in der Ausbildung abgezeichnet und sich durch weitere Berufslaufbahn durchgezogen. Außerdem sind die Herausforderungen und Anforderungen an die Mitarbeitenden erheblich gestiegen. Die Aufnahme in den Entsendungsdienst ist aber nur sinnvoll, wenn ein Bewerber/eine Bewerberin grundsätzlich auf nahezu jeder Stelle in unserer Kirche einsetzbar ist.

Zur Gesamthematik "Qualität im Pfarrberuf" ist in den nächsten Jahren noch genauer zu arbeiten. Zu diesem Thema wird es 2009 eine EKD-weite Konsultation geben.

4.5. AG Berufsbilder der Gemeindepädagogen – aus der Sicht der Kirchenkreise

Zu den Ergebnissen finden sie den ausführlichen Bericht im Anhang. Das Kollegium des Kirchenamtes hat beschlossen, ihn im Superintendentenkonvent zu diskutieren, dann einen Konsultationsprozess mit den Dezernaten C und D durchzuführen. Die Ergebnisse werden in einer späteren Vorlage der Synode mitgeteilt.

Eine konkrete Konsequenz wurde bereits gezogen. Die gemeindepädagogische Fachschule in Drübeck wird gemeinsam mit anderen Partnern im Osten Deutschlands eine modularisierte Ausbildung entwickeln und in Zukunft durchführen. Dabei sollen auch die Ehrenamtlichen mit in den Blick genommen werden. Konkretes wird erst dazu ausgearbeitet.

4.6. Wechsel zwischen den beiden Landeskirchen

In den letzten Jahren ist der Wechsel von Pfarrerinnen und Pfarrern zwischen den beiden Kirchen zur Selbstverständlichkeit geworden. Seit dem Inkrafttreten der Swing-Vereinbarung zum 1.1.2001 haben fast 40 Pfarrerinnen und Pfarrer hin- und hergewechselt, darunter auch Wechsel in Leitungspositionen. Ab 1.1.2009 können sich alle Pfarrer und Pfarrerinnen EKM-weit bewerben. Dies ist angesichts der von vielen Ehepartnern erwarteten Mobilität ein großer Gewinn an Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung.

5. Personal-, Stellen- und Finanzplanung

5.1. AG Personal-, Stellen- und Finanzplanung in der EKM

Unter der Prämisse, möglichst wenig Verunsicherung in die Mitarbeiterschaft der EKM zu tragen, und aufgrund der Belastung des Kirchenamtes im derzeitigen Vereinigungsprozess wurde die Arbeit der Arbeitsgruppe vom Vorsitzenden für eine gewisse Zeit ausgesetzt. Im ersten Quartal 2009 soll nach Erarbeitung eines ersten, auch die Finanzen berücksichtigenden Konzeptes die AG wieder weiterarbeiten. Ziel soll es sein, gemeinsam mit der AG Finanzgesetz ein in sich stimmiges Konzept bis Anfang 2010 vorzulegen.

5.2. Personalplanung für 2009

Im Sinne einer vorsichtigen und überlegten Personalplanung werden voraussichtlich 2009 15 Personen (PfarrerInnen und ordinierte GemeindepädagogInnen) in den Entsendungsdienst übernommen. Diese Zahl ergibt sich aus der Addition der Beschlüsse der bisherigen Teilkirchen. Damit geben wir sowohl unserem eigenen Nachwuchs als auch Fremdbewerbern eine Chance, den ordinierten Dienst zu beginnen und unsere Kirche zu verstärken. Für die o.g. Zahl stehen ausreichend Entsendungsstellen in Gemeinden sowie einige (beantragte) Projektstellen für den Entsendungsdienst zur Verfügung.

6. Abschluss

Um die Vereinigung der beiden Kirchen auch hinsichtlich des Verkündigungsdienstes zu einem Erfolg werden zu lassen, sind große Anstrengungen in der Personalarbeit erforderlich. Dies bedeutet auch den befristeten und langfristigen Einsatz personeller und finanzieller Ressourcen. Wie im EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“ beschrieben, sind die Mitarbeitenden in den verschiedenen Bereichen die Kerngröße, von deren Qualität und Engagement viel abhängt. Dazu bedarf es auch einer kontinuierlichen Begleitung der Arbeit durch die Synode der EKM. Der Personalbericht soll dazu alle zwei Jahre die nötige Transparenz und inhaltliche Anregung zur Diskussion bieten.

Anlagen:

- **Anlage 1 „Abschlussbericht AG Berufsbilder der Gemeindepädagogen – Sicht der Kirchenkreise als Abnehmer der Absolventen“**
- **Anlage 2 Statistik über die ordinierten Mitarbeitenden der EKM**

Anlage 1

Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Berufsbilder der Gemeindepädagogen – Sicht der Kirchenkreise als Abnehmer der Absolventen“

1. Auftrag, Zusammensetzung der Arbeitsgruppe und Arbeitszeitraum

a. Als Folge des Synodalbeschlusses der Synode der EKKPS im Frühjahr 2005 sollte die AG die Entwicklung der Nachfrage nach bestimmten Berufsgruppen innerhalb der Gemeindepädagogischen Mitarbeitenden in den nächsten Jahren aus der Sicht der Abnehmer, also der Kirchenkreise der EKM, beschreiben. Diese Zielbestimmung beschreibt gleichzeitig auch die Möglichkeiten und Grenzen dessen, was die AG leisten konnte.

Die Kirchenkreise beschreiben auf dem Hintergrund ihrer praktischen Erfahrungen und ihrer konzeptionellen Überlegungen für die Weiterentwicklung ihrer Gemeinden und Kirchenkreise die Anforderungen, die an gemeindepädagogische Berufsbilder gestellt werden. Dieser Beitrag ist ein sehr wichtiger, da er die bisherigen Überlegungen der Ausbildungseinrichtungen, Berufsverbände und des Kirchenamtes um die Sicht derer, die in der Regel die Anstellungsträgerschaft besitzen und deren Interessen sich aufgrund der verändernden Umstände auch wandeln, ergänzt.

Damit stellt sich aber erneut und dringlich die Frage, wie das Miteinander der verschiedenen Berufsgruppen im Verkündigungsdienst konzeptionell gestaltet werden soll. Dies muss noch an anderer Stelle bearbeitet werden.

b. Mitglieder: OKR Dr. Frühwald (Leitung), KR'in Mücksch, Sup. Beuchel, Sup. Haedicke, Sup. Müller, Sup'in Lenk, Frau Bernhard (KJPfA), Frau Müller (PTI NDD). Die o.g. Arbeitsgruppe tagte dreimal.

2. Arbeitsweise der Arbeitsgruppe

Im Mittelpunkt der Arbeit der AG stand eine Analyse der Situation der gemeindepädagogischen Arbeit in den Kirchenkreisen als auch deren Perspektivplanung. Sowohl aus der Situationsanalyse als auch aus der Perspektivplanung sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, welche Berufsbilder in Zukunft von den Kirchenkreisen für die Arbeit im gemeindepädagogischen Feld abgerufen bzw. gewünscht werden. In den bisherigen Arbeitsgruppen dominierten bisher die Ausbildungsstätten und die jeweiligen Berufsverbände.

Spannend war die Zusammenstellung der vier sehr unterschiedlichen Kirchenkreise aus beiden Teilkirchen. Während in den Kirchenkreisen Meiningen und Bad Salzungen-Dernbach traditionelle Konzepte erfolgreich umgesetzt werden können, befinden sich der Kirchenkreis Merseburg, vor allem aber der Kirchenkreis Wittenberg in einer Neustrukturierung ihrer gemeindepädagogischen Arbeit im Gesamtkontext des Verkündigungsdienstes. Gerade letzterer Kirchenkreis hat ein großes Beratungsprojekt aufgesetzt, das die Erweiterung der Kinder- und Jugendarbeit in dem Bereich der Familienarbeit vorsieht und somit einen integralen Ansatz der gemeindepädagogischen Arbeit im Kontext des Verkündigungsdienstes anstrebt.¹

Methodisch wurde die Situationsanalyse mit der Perspektivplanung in der Weise verbunden, dass die Dimensionen des Handelns operativ, konzeptionell, strategisch mit den räumlichen Größen bzw. Handlungsebenen Kirchengemeinde, Region und Kirchenkreis als Matrix kombiniert wurden.

	Strategisch	Konzeptionell	Operativ
Kirchenkreis			
Region			
Kirchengemeinde			

Die Kirchenkreise wurden daraufhin einzeln abgefragt und trugen ein, welche Berufsbilder bzw. Abschlüsse sie für welche Aufgabe auf welcher Handlungsebene benötigen. Dabei sollten sie die Perspektive auf 2012 werfen und auch Schnittstellen

¹ Dies wird u.a. unter Begleitung durch das Kinder- und Jugendpfarramt (Frau Angela Bernhard) und das Kirchenamt (KR Christian Fuhrmann) vom Kirchenkreis Wittenberg durchgeführt.

zu anderen Trägern inner- und außerkirchlich benennen. Damit sollten auch andere Berufsgruppen, die Funktionen innerhalb des gemeindepädagogischen Feldes wahrnehmen, in den Blick genommen werden.

In einem zweiten Durchgang nannten die Kirchenkreise die von ihnen gestellten Anforderungen (Kompetenzen), die von den Gemeindepädagogen/-innen der verschiedenen Ausbildungen erfüllt werden sollen.

3. Ergebnisse der AG

1. Die Aufgaben der gemeindepädagogischen Berufsgruppe werden sich schon 2012 stärker in den Bereich vernetzender Aufgaben verschieben, so z.B. zwischen den verschiedenen Generationen und Arbeitsfeldern in Gemeinden, Regionen und Kirchenkreisen. „Seniorenarbeit als gemeindepädagogische Aufgabe ist keine Verlegenheitslösung für sinkende Kinderzahlen, sondern ein Wachstumsmarkt“ (Sup. Haedicke).
2. Alle Kirchenkreise brauchen für die konzeptionell strategische Arbeit auf der Ebene der Kirchenkreise mindestens FH-Absolventen, aus Leitungsgründen am besten jedoch ordinierte Gemeindepädagogen.
3. Die regionale Dimension ist noch unterschiedlich in den Kirchenkreisen entwickelt. Während die beiden Kirchenkreise der Kirchenprovinz Sachsen die Region als eine für die Gemeindepädagogik entscheidende Größe verstehen, sieht dies vor allem im Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach anders aus. Hier wird noch von der Identität Pfarrbereich und gemeindepädagogische Arbeitseinheit ausgegangen. Dabei wird der Mehrfacheinsatz einer Gemeindepädagogin in verschiedenen Pfarrbereichen nicht ausgeschlossen. Die Region als eigenständige Handlungs- und Konzeptionsgröße ist im Moment nicht notwendig.

4. Folgende Zuordnung von Ausbildungsabschlüssen, Arbeitsfeldern und – bereichen ergab sich aus den Analysen und den entwickelten Perspektiven als Zielvorgabe:

	Kirchengemeinde Pfarrbereich	Region	Kirchenkreis
Operativ	Gemeindepädagogen FS Einsatz in : konkreten Angeboten ohne übergreifende koordinierende Aufgaben in Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen	FH-Ausbildung (Doppelqualifikation) Einsatz in : Konzeptionell und strukturell unterschiedlichen Systemen z.B. - Region - Mehrgenerationenhaus	FH Ausbildung (Doppel- qualifikation)/ Ordinierte Gemeindepädagogen • Einsatz in Leitender Tätigkeit • Fachaufsicht • Fachberatung/ • Fortbildung von (Haupt,- und Ehrenamtlichen)
Konzeptionell	Gemeindepädagogische: Gruppenpädagogik Projekte Teamarbeit mit den Ehrenamtlichen Kinder- u. Familiengottesdienste (in Kinder- und generationsübergreifenden Aufgabenfeldern) Erwachsenenarbeit Geistliche Impulse	Konzeptionsentwicklung Teamleitung mit Haupt,- und Ehrenamt Projektleitungen/ Durchführung Kooperationspartner im sozialen Raum Öffentlichkeitsarbeit Kinder- ,Jugend ,- Fam. Gottesdienste u .neue GD- Formen (Kinder/Jugend u. generationsübergreifende Aufgabenfelder) geistliche Impulse	- KKS Konzeptionsentwi- cklung und Steuerung - Geistliche Impulse und Zurüstung der Mitarbeitenden (Haupt ,-und Ehrenamt)
Strategisch	Organisationsentwicklung der KG in gemeinde- pädagogischer Sicht	Regionalisierung als OE- Prozess aus gemeindepädagogischer Sicht	Organisationsentwicklung des KK in gemeindepäda- gogischer Perspektive

- 5- Eine Außenwirksamkeit der GemeindepädagogInnen über die Kirche hinaus ist für die weitere Entwicklung der Gesamtkirche erforderlich. Daher bedarf es neben der nötigen Fachkompetenz auch die persönliche Kompetenz für die Zusammenarbeit mit nicht-kirchlichen Partnern und Menschen.
- 6- Mit dieser Matrix sind zwei Problemfelder noch nicht ausreichend beschrieben: a. die zukünftige Entwicklung des Berufsbildes des Diakones/der Diakonin hinsichtlich der Einsatzbereiche;
b. die weitere Entwicklung des Berufsbildes GP FS vor allem hinsichtlich der Personalentwicklung der älter werdenden Mitarbeitenden und der Entwicklung ehrenamtlicher Arbeit.
- 7- Die Zukunft des Berufsbildes Diakon/in im Verkündigungsdienst wird nur in dem sehr schmalen Segment der offenen bzw. sozialdiakonischen Arbeit gesehen. Eine weitere Verwendung im diakonischen Bereich ist noch zu klären, da dies in der parallel arbeitenden AG nicht erreicht wurde.
8. Auf dem Hintergrund der derzeitigen demographischen Entwicklung, den zum Teil prekären Beschäftigungsverhältnissen und den schwierigen

personalentwicklerischen Situationen von GP FS ist die AG zu der Einsicht gekommen, dass es auch aus finanziellen und konzeptionellen Gründen sinnvoll ist, verstärkt auf die Ausbildung und den Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeitende zu setzen. Diese werden zunehmend den flächendeckenden Einsatz hauptamtlicher Kräfte in den Gemeinden ergänzen. Daher ist die bisher vorhandene Ausbildung von GP FS auch in eine Aus- und Fortbildung Ehrenamtlicher zu erweitern.

4. Konsequenzen

1. Die angestrebte Fortbildungsverpflichtung der GemeindepädagogInnen korrespondiert mit dem erforderlichen Fort- und Weiterbildungsangebot durch die Kirche mit ihren Einrichtungen. Dabei sind vor allem für die GemeindepädagogInnen (FS) entsprechende Angebote in den Bereichen Theologie, Training kommunikativer Kompetenzen und der Vermittlung von Neuerungen in Didaktik und Pädagogik vorzuhalten.
2. Die angedachte modularisierte Ausbildung für GemeindepädagogInnen (FS) in Ostdeutschland muss klar definierte Qualitätsstandards erfüllen, die von Seiten der Kirche vorgegeben und überprüft werden. Die Offenheit für sog. „Seiteneinsteiger“ muss qualitativ durch eine Prüfung der Zugangsvoraussetzungen durch die Kirche abgesichert werden.
3. Die Gestaltung der modularisierten Ausbildung muss die Aus- und Fortbildung von Ehrenamtlichen für das gemeindepädagogische Handlungsfeld wirklich ermöglichen und deren spezifische Anforderungen berücksichtigen.
4. Eine Durchlässigkeit für andere Berufsbilder muss für konkrete Stellen im gemeindepädagogischen Handlungsfeld (z.B. CVJM-Sekretäre u.ä.) bei ausreichender Begründung möglich sein.
5. Das noch vorhandene Berufsbild „Kantorkatechet“ ist im Sinne einer stärkeren Einbindung der kirchenmusikalischen Arbeit in das gemeindepädagogische Handlungsfeld durch den in Halle entwickelten „Kirchen- und Schulmusiker“ weiter zu entwickeln.
6. Insgesamt stellt die Arbeitsgruppe fest, dass in der Zukunft weniger Spezialisten für einzelne gemeindepädagogische Handlungsbereiche benötigt werden, sondern vielmehr gemeindepädagogische Generalisten mit einem fachlich und persönlich höherem Niveau als derzeit.

Magdeburg, 28.5.2008

**Anlage 2 Statistik der ordinierten Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst der
EKM Statistische Angaben (Stichtag: 01.10.2008)**

EKKPS: Theologen im aktiven Dienst (einschl. Entsendungsdienst, Bischof, Sup., Pröpste), Freigestellte, Warteständler

Jahr-gang	Pfarrer ges.	davon Pfarrer	davon Pfarrerinnen	Pfarrer ges. davon Freigestellte	Pfarrer ges. davon Pfarrer i.W.
1944	7	7	-	-	-
1945	5	4	1	-	-
1946	7	5	2	-	1
1947	5	2	3	1	-
1948	13	10	3	1	-
1949	23	17	6	1	-
1950	21	14	7	2	-
1951	22	16	6	3	2
1952	17	11	6	-	1
1953	27	18	9	1	1
1954	14	9	5	2	-
1955	21	19	2	-	2
1956	16	9	7	2	-
1957	22	12	10	5	-
1958	25	17	8	3	1
1959	23	14	9	5	-
1960	19	16	3	3	-
1961	27	19	8	5	1
1962	30	22	8	2	-
1963	27	19	8	4	1
1964	26	16	10	4	-
1965	18	13	5	1	-
1966	22	8	14	6	1
1967	18	13	5	2	-
1968	27	17	10	3	-
1969	14	8	6	-	-
1970	12	6	6	-	-
1971	15	10	5	1	-
1972	10	4	6	1	-
1973	12	7	5	1	-
1974	1	1	-	-	-
1975	5	4	1	-	-
1976	1	1	-	-	-
1977	-	-	-	-	-
1978	-	-	-	-	-
1979	1	-	1	-	-
1980	-	-	-	-	-
Gesamt:	553	368	185	59	11

Gemeindepädagogen (einschl. Probedienst) und Projektstelleninhaber (Pfarrer und Gemeindepädagogen)

Jahrgang	GP ges.	GP ges. davon Männer	GP ges. davon Frauen	GP ges. davon Freigestellte	Projektstelleninhaber Pfr. und GP	davon Frauen
1946	1	1	-	1	1 (GP)	-
1947	-	-	-	-	-	-
1948	-	-	-	-	1	-
1949	1	-	1	1	-	-
1950	-	-	-	-	-	-
1951	1	-	1	-	-	-
1952	-	-	-	-	-	-
1953	-	-	-	-	-	-
1954	1	1	-	-	-	-
1955	1	-	1	1	-	-
1956	-	-	-	-	-	-
1957	-	-	-	-	-	-
1958	2	1	1	-	-	-
1959	1	1	-	-	-	-
1960	3	1	2	1	-	-
1961	1	1	-	-	-	-
1962	1	1	-	-	-	-
1963	1	1	-	-	-	-
1964	3	2	1	-	-	-
1965	2	1	1	-	-	-
1966	4	3	1	1	-	-
1967	6	4	2	1	-	-
1968	1	-	1	1	-	-
1969	2	1	1	-	-	-
1970	1	-	1	-	2	2
1971	5	-	5	2	-	-
1972	3	1	2	-	2	-
1973	1	1	-	-	1	-
1974	-	-	-	-	1 (GPin)	1
1975	1	-	1	1	2	2
1976	2	-	2	1	2	1
1977	2	1	1	-	-	-
1978	-	-	-	-	-	-
1979	1	-	1	-	1	1
1980	2	-	2	-	1 (GPin)	1
Gesamt :	50	22	28	11	14	8

Weitere Statistische Angaben

Pfarrerehepaare im aktiven Dienst der EKKPS

Dienstumfang	Anzahl	Gesamt
100+100	8	
100+50	10	
100+55	1	
100+60 (GP)	1	
100+72	1	
100+75	1	
60+50	1	
50+50	18	
		41

Ruhestand und ATD

Pfarrer/Pfarrerinnen Gemeindepädagogen/Gemeindepädagoginnen					
Jahr	Theologen im Ruhestand Gesamt	Eintritt in den Ruhestand	davon vorzeitiger Ruhestand aus gesundheitliche n Gründen	beantragter Altersteild. (noch in Bearbeitun g)	genehm. Altersteil- dienst
2004	615	16	5		5
2005	607	9	5		7
2006	614	11 (davon 1 GP)	1		12
2007	591	15	3		3
per 1.10.08	602	11	2	4	4
2009					10
2010					1
2011					1
Gesamt:		51	16	4	43

Auslandsdienst

Zum 1.10.2008 befinden sich aus der EKKPS
3 Pfarrer + 1 Pfarrerehepaar
in Auslandspfarrstellen der EKD

ELKTH: Pfarrer im akt. Dienst (einschl. Entsendungsdienst), Beurlaubte, Warteständler/zeitl.iR

Jahrgang	Pfarrer ges.	davon Pfarrer	davon Pastorinnen	Pfarrer ges., davon beurl	Pfarrer ges., davon i.W./i. zeitl. R.
1944	4	4	-	-	-
1945	-	-	-	-	-
1946	6	6	-	-	-
1947	6	5	1	-	-
1948	15	11	4	1	1 iW
1949	11	10	1	-	-
1950	12	11	1	-	-
1951	21	18	3	1	-
1952	16	14	2	1	1 zR
1953	21	17	4	-	1 iW
1954	22	13	9	1	1 iW
1955	21	14	7	1	2 iW
1956	18	15	3	1	1 iW
1957	24	22	2	2	-
1958	22	16	6	1	1
1959	23	10	13	2	-
1960	28	19	9	1	1 iW
1961	28	16	12	3	-
1962	33	19	14	2	-
1963	23	15	8	-	-
1964	34	21	13	4	1
1965	23	13	10	1	-
1966	22	13	9	1	-
1967	17	14	3	1	-
1968	15	12	3	-	-
1969	13	10	3	2	-
1970	12	6	6	-	-
1971	10	6	4	-	-
1972	6	1	5	-	-
1973	8	7	1	-	-
1974	4	2	2	-	-
1975	4	3	1	-	-
1976	10	4	6	-	-
1977	1	1	-	-	-
1978	2	1	1	-	-
1979	2	-	2	-	-
1980	1	-	1	-	-
1981	-	-	-	-	-
GESAMT	538	369	169	26	9/1

Weitere statistische Angaben

Auslandsdienst

Zum 1.10.2008 befinden sich
2 Pfarrer
1 Pfarrerehepaar der ELKTh
in Auslandspfarrstellen der EKD

Pfarrerehepaare im aktiven Dienst der ELKTh

Dienstumfang	Anzahl	Gesamt
100+100	12	
100+75	4	
100+50	15	
75+75	1	
75+50	4	
75+25	1	
50+50	6	
		43