



V o r b l a t t

**zum Entwurf eines Kirchengesetzes zum hauptamtlichen Verkündigungsdienst und zur Änderung weiterer Vorschriften
(Kirchengesetz zum Verkündigungsdienst)**

Gliederung

A. Problemlage und Zielsetzung

1. Entwicklung der Kirchenmitglieder und der Kirchensteuereinnahmen
2. Bemessungsgrundlage
3. Pfarrdienst mit Professionenmix
4. Gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst
5. Kirchenmusikalischer Dienst

B. Problemlösung

1. Regionalentwicklung im Nachbarschaftsraum
2. Verkündigungsteam im Nachbarschaftsraum
3. Von der Kollegialität zur Kooperation
4. Der eine Dienst, verschiedene Ämter in unterschiedlichen Berufen oder Tätigkeiten
5. Orts- und aufgabenbezogene Dienste
6. Stellenzuweisung - von fünf zu zwei Budgets
7. Stellenfinanzierung – vom Stellenbudget zum Finanzbudget
8. Zusammenfassende Erläuterung der Tabellen im Anhang und zur Umsetzung der Bemessung im Verkündigungsdienst

C. Rechtliche Änderungen

D. Finanzielle Auswirkungen

E. Beteiligung

F. Anlagen

A. Problemlage und Zielsetzung

Die Pfarrstellenbemessung erfolgt alle fünf Jahre und jeweils zwei Jahre vor Ablauf des geltenden Sollstellenplans (vgl. § 2 Abs.1 PfStVO). Die derzeitigen Sollstellenpläne gelten bis zum 31.12.2024. Die vorgelegte Konzeption mit entsprechenden Rechtstexten bezieht neben dem Pfarrdienst auch die Sollstellenpläne des gemeindepädagogisch-diakonischen und des kirchenmusikalischen Dienstes ein. Die Kirchenleitung greift hiermit die Richtungsentscheidungen des Prozesses ekhn2030 auf und legt einen Vorschlag zur Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2025-2029 vor.

Die 13. Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau entscheidet im Jahr 2022 über die Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2025 bis 2029, so dass bis zum 01.01.2023 die Gesamtzahl der Stellen im Verkündigungsdienst für jedes Dekanat vorgelegt werden kann. Die neuen Sollstellenpläne werden dann von den Dekanatssynoden bis 2024 verabschiedet und in den Jahren 2025 bis 2029 umgesetzt.

Im Rahmen des Prozesses ekhn2030 wurden im Arbeitspaket 2 „Pfarrdienst und Verkündigung“ perspektivische Herausforderungen und Strategien einschließlich finanzieller Rahmenbedingungen für den Verkündigungsdienst mit der 12. Kirchensynode beraten und Richtungsbeschlüsse gefasst, die von der vorliegenden Gesetzesvorlage aufgegriffen und weitergeführt werden.

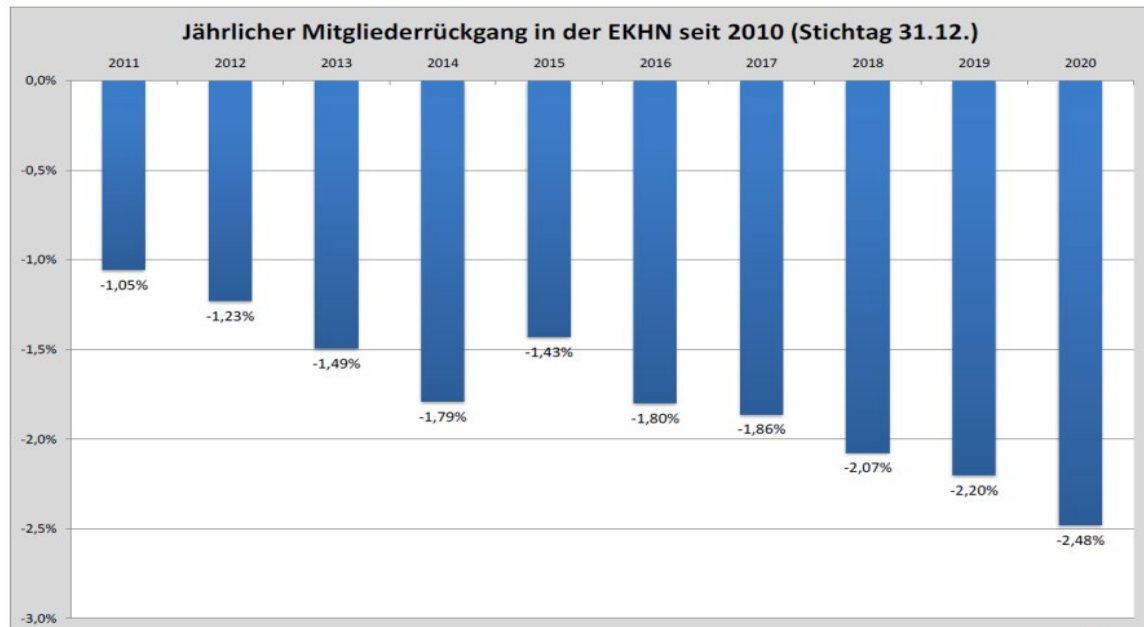
Die Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2025-2029 orientiert sich zum einen an der Entwicklung der Kirchenmitglieder und der Entwicklung der Kirchensteuereinnahmen. Im Mittelpunkt der Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2025-2029 steht zum anderen die Anzahl von Mitarbeiter*innen im Verkündigungsdienst, die unter Berücksichtigung von Ruhestandsversetzungen und Neueinstellungen zu erwarten ist.

1. Entwicklung der Kirchenmitglieder und der Kirchensteuereinnahmen

Die Prognosen zur Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen und der Kirchensteuereinnahmen bergen Unsicherheiten. Insbesondere die Auswirkungen der Corona Pandemiesituationen sind schwer abzusehen. Die Berechnungen, die den Projektionen (s. Anlage 1a) dieser Vorlage zugrunde liegen, gehen von einem Mitgliederverlust von 21 % und einem Einsparvolumen von 140 Mio. € in den Jahren 2020-2030 aus.

Die Schätzungen der Freiburger Studie im Jahr 2017 gehen von einem durchschnittlichen **Mitgliederverlust** in der EKH von jährlich 1,5 % bis 1,6 % aus. Die tatsächliche Entwicklung in den Jahren 2018 (2,07 %), 2019 (2,20 %) und 2020 (2,48 %) fällt noch ungünstiger aus.

Im Rahmen der Bemessung des Verkündigungsdienstes wird aufgrund der neuesten Berechnung des Freiburger Instituts aus dem Jahr 2020 von einem Rückgang von 21,1 % der Gemeindeglieder im gesamten Zeitraum ausgegangen, so dass für das Jahr 2030 eine Zahl von ca. 1.171.610 Kirchenmitgliedern prognostiziert wird.



Die Schätzung der Freiburger Studie im Jahr 2017 geht von einem **Einsparbedarf** im Haushalt der EKHN in den Jahren 2020-2030 von 100 Mio. € aus. Eine erneute Überprüfung im Rahmen von ekhn2030 aus dem Jahr 2021 geht von einem Einsparbedarf von 140 Mio. € aus. In dem Einsparbedarf ist ein Ausstieg aus dem derzeitigen besonderen Kirchgeld (10 Mio. €) ebenso enthalten wie ein Puffer für innovative Entwicklungen (6 Mio. €).

2. Bemessungsgrundlage

Im Rahmen des Kirchengesetzes zur Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2025-2029 werden die zurzeit getrennten Stellenpläne im Bereich des Pfarrdienstes mit dem sog. Professionenmix, des gemeindepädagogisch-diakonischen und kirchenmusikalischen Dienstes gemeinsam betrachtet und der Stellenplan „Umwidmung von Personalmitteln (Professionenmix)“ unabhängig vom Pfarrdienst ausgewiesen.

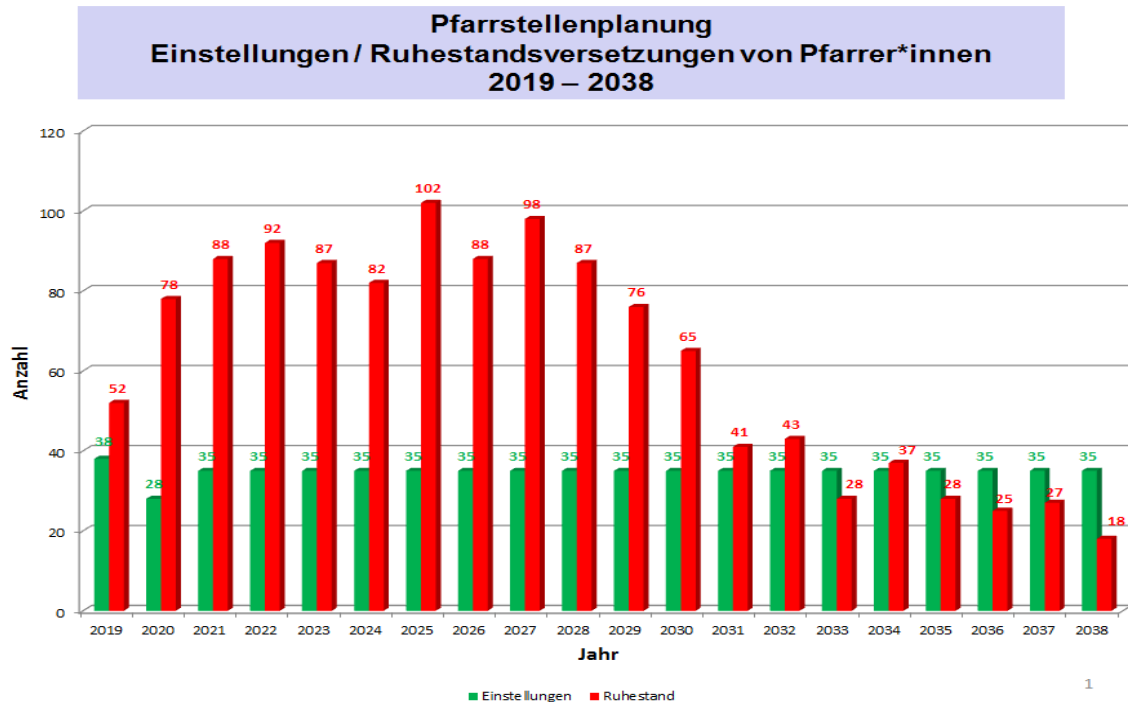
Im Mittelpunkt der Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2025-2029 steht die Zahl von Mitarbeiter*innen im Verkündigungsdienst, die unter Berücksichtigung von Ruhestandsversetzungen und Neueinstellungen zu erwarten sind. Während für die Entwicklung des gemeindepädagogisch-diakonischen, des kirchenmusikalischen Dienstes und der Stellen, die aus dem Pfarrdienst an andere Professionen übertragen wurden, keine großen Veränderungen zu erwarten sind, wird die Zahl der Pfarrer*innen deutlich zurückgehen. Ein Rückgang von 25 % in den Jahren 2025-2029 ist vorausgesetzt und zu realisieren. Die Zahl der Pfarrstellen geht von 1.267,5 im Jahr 2024 auf ca. 900-1.000 (als Grundlage für die Zuweisung wird von 950 Stellen ausgegangen) im Jahr 2029 zurück. Das bisherige durchschnittliche Verhältnis von 1.600 - 1.800 Gemeindegliedern pro 1,0 Pfarrstelle bleibt dabei gewahrt.

Die Ermittlung des Stellenbudgets der Dekanate im Rahmen der Pfarrstellenbemessungen 2015-2019 und 2020-2024 wird beibehalten. Sie geht von den Parametern Mitgliederzahl (80 %) und Fläche (20 %) aus. Der Zuweisung der einzelnen Stellen in den Dekanaten kann ein eigener Kriterienkatalog zugrunde liegen. Die Orientierung an der Mitgliederzahl darf dabei den Wert von 50 % nicht unterschreiten (§ 5 Abs. 3 PfStVO).

3. Pfarrdienst mit Professionenmix

a. Personal- und Stellenplanung

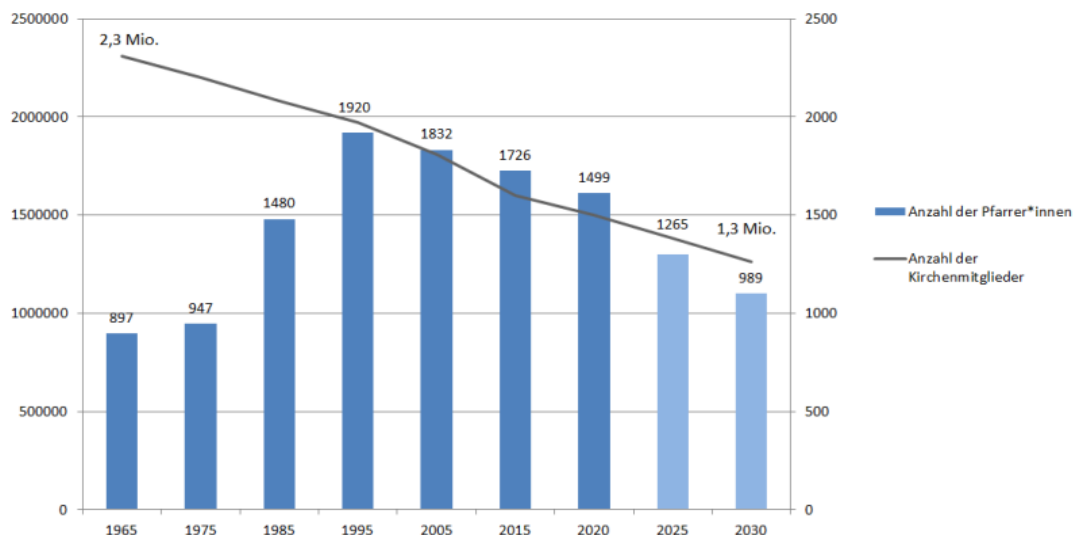
In den Jahren 1975 – 1995 verdoppelte sich die Zahl der Pfarrstellen von 950 auf 1.900 Stellen. Aufgrund des Erprobungsgesetzes wurden die Pfarrer*innen in der Generation der Babyboomer (die Geburtsjahrgänge 1955 bis 1965) fast vollständig eingestellt. Die nachfolgende und geburtenschwache Generation (ab 1970) wurde dagegen nur zu einem geringeren Anteil übernommen. In den Jahren 2020-2030 gehen jährlich 80-100 Pfarrer*innen in den Ruhestand. Die Zahl der Neueinstellungen konnte in den letzten Jahren von 20 Einstellungen auf 30-35 Pfarrer*innen gesteigert werden.



Während im Jahr 1975 in der EKN eine Gemeindepfarrstelle für ca. 2.300 Gemeindemitglieder zur Verfügung gestellt werden konnte, werden seit ca. 1990 für eine Gemeindepfarrstelle in der EKN 1.600 - 1.800 Gemeindeglieder vorgesehen. Die Zahl der Gemeindemitglieder, die für eine Pfarrstelle zugrunde gelegt wird, soll auch in den nächsten Jahren konstant bleiben. Dieses Verhältnis ist vergleichbar mit anderen Gliedkirchen im Süden (Baden: 1.900, Pfalz: 1.900, Württemberg: 1.750, Bayern: 1.550, Kurhessen: 1.550), liegt aber deutlich unter dem Verhältnis von Gliedkirchen in der Mitte oder im Norden Deutschlands (Rheinland: 2.400, Westfalen: 3.000, Nordkirche: 2.250) und über dem Verhältnis der östlichen Gliedkirchen (Sachsen: 1.300, Mitteldeutschland: 1.400).

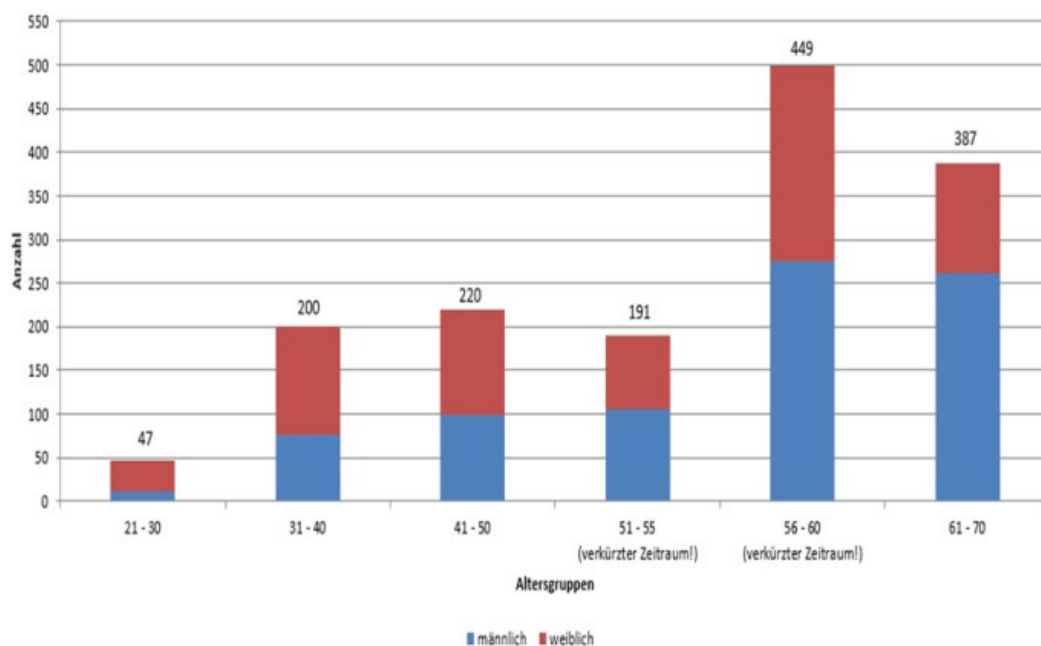
Im Jahr 2030 wird mit ca. 950 Pfarrstellen bei einer prognostizierten Zahl von 1,17 Mio. Mitgliedern eine vergleichbare Zahl wie im Jahr 1975 bei 2,2 Mio. Kirchenmitgliedern vorgesehen. Es werden aber nur noch 23 % der Kirchengemeinden die Zahl von 1.600 - 1.800 Gemeindegliedern erreichen. Die Herausforderungen für den heutigen Pfarrdienst lassen sich aber u. a. aufgrund von Individualisierung (insbesondere bei den Kasualien), Differenzierung (insbesondere bei Gottesdienst, Unterricht und Seelsorge), der (auch in digitalen Zeiten) steigenden Verwaltungsanforderungen und durch die räumliche Ausbreitung der Seelsorgebezirke kaum mit dem Pfarrdienst des vergangenen Jahrhunderts vergleichen.

Entwicklung der Anzahl Kirchenmitglieder und Entwicklung der Anzahl der Pfarrstellen



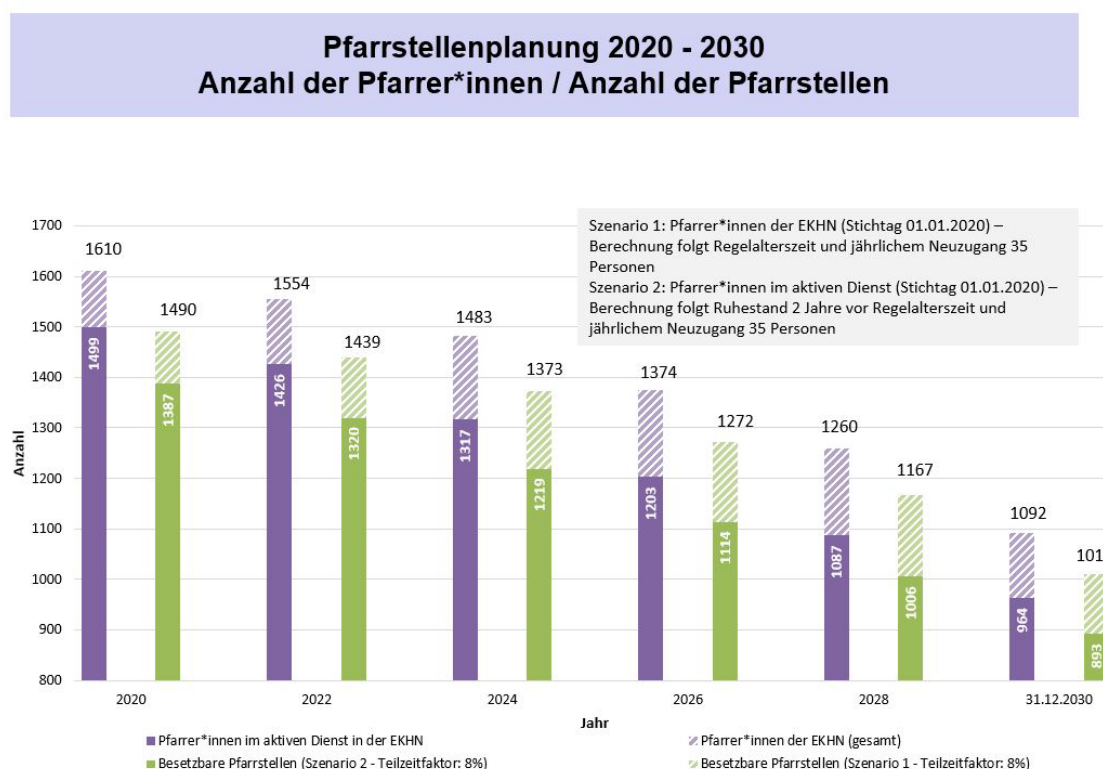
Deutlich verändert haben sich in den letzten Jahrzehnten die Altersstruktur und die Verteilung der Pfarrer*innen in Frauen und Männer. Die Generation der Babyboomer geht in diesen Jahren in den Ruhestand – das sind 2/3 der Pfarrer*innen in der EKHN. In der heutigen Generation der 60-70-jährigen Pfarrer*innen beträgt der Anteil der Frauen 25 % und der Männer 75%. In der Generation der 25-35-jährigen Pfarrer*innen sind es 75 % Frauen und 25 % Männer.

Generationen- und Geschlechterverteilung im Pfarrdienst – Stand 2021



Die derzeitigen Dekanatssollstellenpläne für den **Pfarrdienst** wurden von der 12. Kirchensynode im Jahr 2017 festgelegt. Sie gelten bis zum 31.12.2024 und weisen 1.003 Stellen im Budget der Dekanate (Gemeindepfarrstellen und regionale Pfarrstellen) und 264,5 Stellen im Budget der Gesamtkirche (gesamtkirchliche Pfarrstellen mit und ohne regionale Anbindung sowie Schulpfarrstellen) aus. Zusätzlich wurden 6 Projektstellen und 14 Stellen im Bereich des Zentrums Ökumene, des Religionspädagogischen Instituts und der Diakonie Hessen vorgesehen, die in gemeinsamer Trägerschaft mit der EKKW verantwortet werden. Zudem wurden 56,5 Stellen (davon 44 Fachstellen und weitere Stellen im Bereich der Handlungsfelder) im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2020-2024 an andere Professionen übertragen. Insgesamt werden 1.344 Stellen ausgewiesen (1.267,5 Pfarrstellen und 56,5 Stellen, die an andere Professionen übertragen wurden).

Die Stellenplanung für 2025-2030 orientiert sich an der Zahl der Pfarrer*innen, die bis 2029 realistisch eingesetzt werden können. Die Zahl der Pfarrer*innen geht deutlich auf 1.100 zurück. Diese Pfarrer*innen werden jedoch nicht vollumfänglich im Stellenplan eingesetzt werden können. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind 7 % der Pfarrer*innen im dienstlichen und kirchlichen Interesse beurlaubt (z. B. zum Dienst bei diakonischen Trägern, der Militärseelsorge oder im EKD Auslandspfarrdienst). Diese Möglichkeit soll auch weiterhin vorgesehen werden. Zudem sind Pfarrer*innen aus familiären Gründen beurlaubt und im Teildienst tätig, so dass davon auszugehen ist, dass 1.100 Pfarrer*innen auf ca. 900 – 1.000 Stellen eingesetzt werden können.



b. Personalgewinnung

In den zurückliegenden Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen zur Personalgewinnung umgesetzt. Die Kirchliche Studienbegleitung wurde eingeführt, ein berufsbegleitender Studiengang für Theologie umgesetzt, die Prüfungsordnungen der Gliedkirchen und Fakultäten aneinander angepasst und das Portal

sowie die Kampagne „mach doch was du glaubst“ vom Pfarrdienst ausgehend auf alle kirchlichen Berufsgruppen übertragen. Zurzeit entsteht eine Neukonzeption des Vikariates mit dem Ziel, Teile der seminaristischen Ausbildung stärker zu modularisieren und zu digitalisieren.

Unterschiedliche Wege in den Pfarrdienst werden in den kommenden Jahren ausgebaut werden.

- Die notwendige wissenschaftliche Vorbildung für den praktischen Vorbereitungsdienst (Vikariat) und damit für die Ausbildung für den Pfarrberuf kann derzeit auf zwei Wegen erworben werden. Zum einen (gemäß § 7 Absatz 1 VorbG) durch die Erste Theologische Prüfung in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder an einer Theologischen Fakultät nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Erste Theologische Prüfung/die Prüfung zum Magister Theologiae vom 3. Dezember 2010 (ABl. EKD 2011 S. 37). Zum anderen (seit 2012 gemäß § 5 VorbG) durch die erfolgreiche Absolvierung eines (berufsbegleitenden) Masterstudiengangs (Master of Theological Studies).
- Der seit 2012 mögliche Quereinstieg durch einen berufsbegleitenden Masterstudiengang an der Philipps-Universität Marburg ist gut angenommen worden. Seit 2020 besteht mit Unterstützung durch eine Anschubfinanzierung der EKHN auch in Kooperation der Universitäten Frankfurt und Mainz die Möglichkeit, berufsbegleitend Theologie zu studieren.
- Allerdings gibt es eine zunehmende Zahl von am Pfarrberuf interessierten Personen, für die die bestehenden Möglichkeiten nicht passgenau sind, z. B. Wechsler*innen aus dem Studium für das Lehramt in ev. Religion an Gymnasien, ausgebildete Religionslehrkräfte mit Berufserfahrung, ev. Pfarrer*innen aus anderen Ländern oder Wechsler*innen mit einem Abschluss als kath. Magister oder Magistra Theologiae. Vor diesem Hintergrund werden im Vorbereitungsgesetz Öffnungsklauseln eingefügt, die einen individuelleren Nachweis der wissenschaftlichen Vorbildung z. B. durch einzelne Ergänzungsprüfungen vor dem Prüfungsamt der EKHN ermöglichen, wie es auch schon im § 16 PfdG.EKD angelegt ist.

Unterschiedliche Möglichkeiten des Wechsels innerhalb der Gliedkirchen werden ausgebaut:

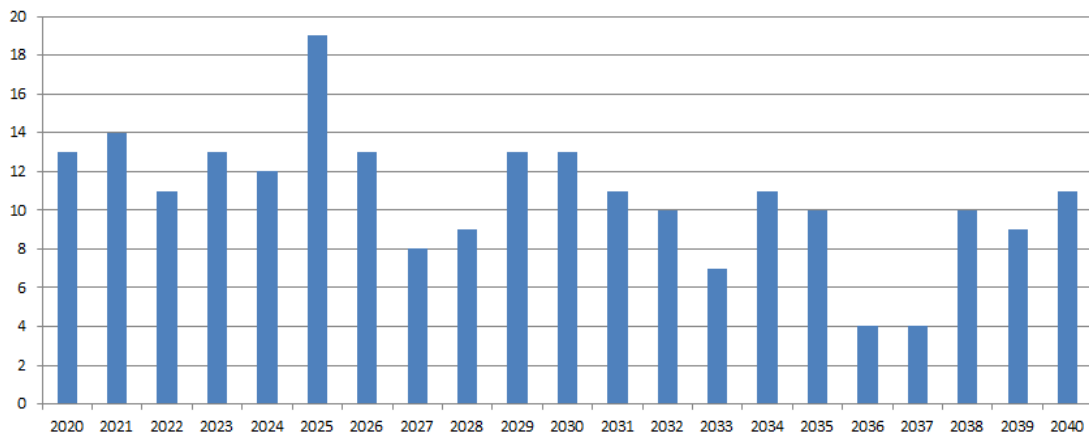
- Um die kurzfristige Übernahme von Pfarrer*innen aus anderen Landeskirchen zu ermöglichen, soll ein flexibleres Sonder-Übernahmeverfahren entwickelt werden. Denkbar ist ein Format, in dem die Eignung für die konkrete Stelle festgestellt und ein darauf bezogenes Bewerbungsrecht ausgesprochen wird. Dieses Bewerbungsrecht könnte – nach einer festzulegenden Zeit der Bewährung – für weitere Stellen der EKHN ausgeweitet werden.
- Eine EKD-weite Ausschreibung von Pfarrstellen wird ermöglicht, wenn Stellen wiederholt vergeblich im Amtsblatt der EKHN ausgeschrieben wurden.

4. Gemeindepädagogisch - diakonischer Dienst

a. Personal und Stellenplanung

Der demografische Wandel ist im gemeindepädagogisch-diakonischen Bereich deutlich einfacher zu gestalten als im Pfarrdienst. Im Haushalt 2021 werden insgesamt 226 Stellen von 327 Mitarbeiter*innen besetzt. Davon werden 119 Personen (33 %) in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig beginnen jährlich ca. 15 Studierende das 2020 neu akkreditierte Studium „Diakonik, Gemeindepädagogik und Soziale Arbeit“. In der Vergangenheit gingen aus dem Vorläufer-Studiengang „Soziale Arbeit mit gemeindepädagogisch-diakonischer Qualifikation“ aber nur ca. 5 Personen in den kirchlichen Dienst.

Ruhestand gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst



Die Zahl der Ruhestandseintritte kann durch Neueinstellungen kompensiert werden, wenn eine Differenzierung der Qualifikationen (s. u.) erfolgt und unterschiedliche Berufsgruppen mit verschiedenen Grundqualifikationen aus dem sozialen und pädagogischen Bereich im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst arbeiten können. Zudem ist zu erwarten, dass sich mehr Absolvent*innen aus dem neu akkreditierten Studiengang „Diakonie, Gemeindepädagogik und Soziale Arbeit“ aufgrund der Neuanlage des Studiengangs für den kirchlichen Dienst entscheiden.

Die Bemessung bzw. Verteilung des gemeindepädagogisch-diakonischen Dienstes wurde von der Kirchenleitung im Jahr 2006 festgesetzt. Dabei wurde die im Jahr 2003 erhobene Gesamtzahl (1.809.000 Gemeindeglieder) mit einem Verhältnis von 9.000:1 für die erste Stellenplanung festgelegt. Der ursprüngliche Stellenplan (KL-Beschluss vom 16.02.2006, veröffentlicht im Amtsblatt 9/2006, S. 255) umfasste 201 Stellen.

Dieser Stellenplan wurde im Jahr 2016 (Amtsblatt 1/2016, Seite 15) und 2019 (Amtsblatt 3/2019, S. 73) in der aktualisierten Fassung der inzwischen fusionierten Dekanate fortgeschrieben und veröffentlicht. Insgesamt werden im aktuellen Stellenplan 227 Stellen im Gemeindepädagogischen Dienst ausgewiesen. 201 Stellen werden dabei auch weiterhin im Budget der Dekanate aufgeführt und 26 im Budget der Gesamtkirche.

Im Stellenplan der Gesamtkirche, der in der Regel den Dekanaten zugewiesen und bis auf wenige Ausnahmen im Budgetbereich 1 des Haushaltes geführt werden, werden zurzeit 5 Projektstellen, 9,75 Stellen im Bereich der Seelsorge in den Groß-Kliniken sowie weitere 10 Stellen mit übergreifenden Aufgabenbeschreibungen, die historisch dem gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst zugewachsen sind (EJW-Orts- und Landesverbände, Blindenseelsorge, Pfadfinder, u. a.), ausgewiesen. In den Übersichten der Stellenpläne sind sie nachrichtlich zu finden.

Eine Anpassung an die Entwicklung der Kirchenmitglieder in den Dekanaten ist seit 2006 nicht mehr erfolgt, der Bestand wurde bislang weitergeführt. In den letzten zwanzig Jahren hat sich der Mitgliederückgang in den Dekanaten jedoch zum Teil sehr unterschiedlich entwickelt. Im Rahmen der Bemessung des Verkündigungsdienstes wurden die Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst im Bestand übernommen, aber an die veränderten Mitgliederzahlen der Dekanate angepasst (vgl. Anlage 1d). Zudem wurden die Ausdehnung des Dekanats und damit die zurückzulegenden Wege als für die Arbeit relevante Faktoren berücksichtigt. Eine Anpassung der Stellenpläne aufgrund der Kriterien Mitglieder

(80 %) und Fläche (20 %) führt zu moderaten Veränderungen. Im Einzelfall müssen im Umsetzungszeitraum 2025 bis 2029 individuelle sozialverträgliche Übergangslösungen gesucht werden, die in der Regel durch Ruhestandseintritte umgesetzt werden können.

b. Personalgewinnung

Eine Differenzierung der Qualifikationen und die Öffnung für unterschiedliche Berufsgruppen mit verschiedenen Grundqualifikationen aus dem sozialen, pädagogischen oder sozialwissenschaftlichen Bereich wird dazu beitragen, das Berufsbild des gemeindepädagogischen Dienstes zu weiten und unterschiedliche Aufgabenfelder wahrzunehmen. Inwieweit eine spezifisch religions- oder gemeindepädagogische Qualifikation oder eine rein pädagogische oder sozialarbeiterische Qualifikation notwendig ist, richtet sich nach dem vom Anstellungsträger erstellten Aufgabenprofil und der Stellenbeschreibung. Entscheidend wird aber sein, dass alle Mitarbeiter*innen, sofern sie es nicht aufgrund ihrer Grundqualifikation sind, durch Fortbildungen für den kirchlichen Auftrag und die jeweils daraus folgenden Aufgaben sensibilisiert werden. Notwendige religions-/ gemeindepädagogische Kompetenzen können ggf. auch berufsbegleitend erworben werden.

Die unterschiedlichen Qualifikationen und Abschlüsse können in einem gestaffelten Dienst entwickelt werden, so dass innerhalb des zu erstellenden Regionalplans flexibler sowohl Aufgaben verteilt als auch Personen angestellt werden können.

Zur Kategorie I gehören alle Personen mit religions- oder gemeindepädagogischer Qualifikation auf Bachelor- oder Master-Niveau.

Als Aufgabenprofil für Personen mit einem von der EKHN anerkannten religions- oder gemeindepädagogischen Masterabschluss bieten sich alle Stellen mit hohem konzeptionellen und eigenverantwortlichen Anteil an, die auch spezifische religionspädagogische Aufgaben beinhalten müssen, z. B., im Religionsunterricht, der bildungs- oder gemeinwesenorientierten Arbeit, als DJR sowie Leitungsstellen oder Fachstellen aber auch – mit entsprechenden Zusatzqualifikationen - in der Krankenhaus-, Alten- und Spezialseelsorge.

Für Personen mit einem von der EKHN anerkannten religions- oder gemeindepädagogischen Bachelorabschluss kommen alle Aufgaben in den kirchlichen pädagogischen, diakonischen, sozialen Arbeitsfeldern in Betracht, die sowohl einen religionspädagogischen als auch einen konzeptionellen Anteil beinhalten.

Eine Liste der anerkannten Studiengänge und Hochschulen wird von der Kirchenverwaltung zu Verfügung gestellt (vgl. EKD-Text 137.1).

Zur Kategorie II gehören alle Personen mit anderen pädagogischen, sozialen oder sozial-wissenschaftlichen Abschlüssen auf Master- oder Bachelor-Niveau. Sie können in allen kirchlichen pädagogischen, diakonischen, sozialen Arbeitsfeldern eingesetzt werden, insofern hier keine expliziten religionspädagogischen Aufgaben erfüllt werden sollen. Dabei sollen Personen mit einem Master-Abschluss auf Stellen mit einem höheren konzeptionellen und eigenverantwortlichen Anteil eingesetzt werden.

Die Dekanate sollen ab 2025 einen Finanzrahmen in Höhe der durchschnittlichen Eckwerte der Personalkosten für den Gemeindepädagogischen Dienst (E9+50%) erhalten. Innerhalb dieses zugewiesenen Budgets kann entsprechend den Anforderungen bei der Weiterentwicklung der Gemeindepädagogischen Konzeption vor Ort entschieden werden, welche Personen für welche Stellen mit welchen Qualifikationen für welche Aufgaben einzustellen sind. Die Eingruppierung erfolgt entsprechend der zu erfüllenden Aufgaben anhand der jeweiligen Stellenbeschreibung. Bei einer Höhergruppierung darf der zugewiesene Finanzrahmen nicht überschritten werden. Bis 2025 wird über Modellrechnungen anhand konkreter Personalfälle aus den laufenden und zurückliegenden Jahren erprobt, ob und in wie weit über

das neue Berechnungsmodell anhand eines Budgets Mehrkosten gegenüber einer Zuweisung anhand einer „Spitzabrechnung“ der tatsächlichen Personalkosten anfallen würden.

Weiterhin kann pro Dekanat maximal eine Stelle mit Absolvent*innen auf Fachschulniveau (DQR 6), die kein Studium, aber eine entsprechende Ausbildung an einer von der EKHN anerkannten Fachschule absolviert haben, besetzt werden.

Eine Liste der anerkannten Fachschulen wird von der Kirchenverwaltung zu Verfügung gestellt.

Die Überprüfung erfolgt anhand dieser Liste durch die Regionalverwaltungen. Die Kirchenverwaltung berät in Zweifelsfällen.

Bei den in einem Dekanat im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst gesamtkirchlich zugewiesenen und finanzierten Stellen ist darauf zu achten, dass diese zu mehr als der Hälfte mit Personen besetzt sind, die über eine von der EKHN anerkannte religions- oder gemeindepädagogische Qualifikation auf Bachelor- oder Master-Niveau verfügen.

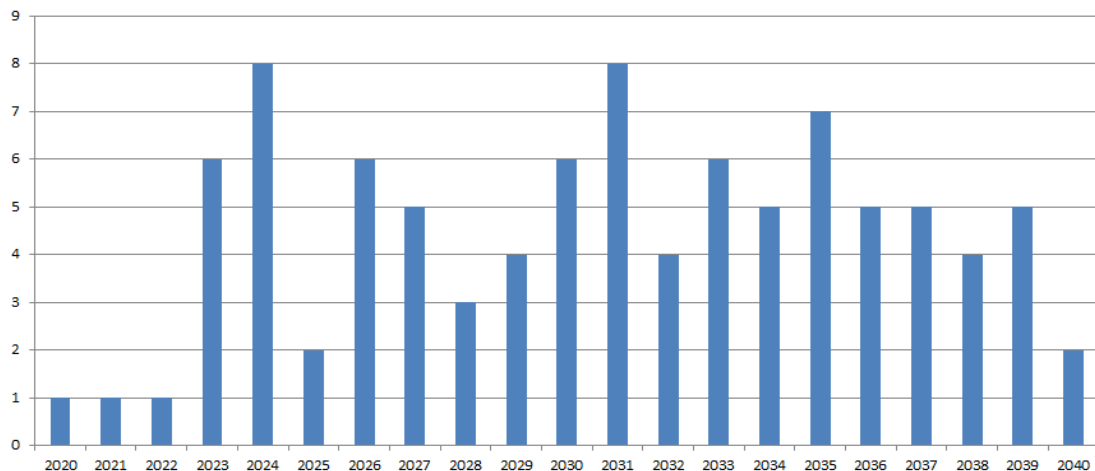
Die jeweilige Berufs- oder Dienstbezeichnung richtet sich nach der beruflichen Qualifikation. Die Berufsbezeichnung „Gemeindepädagogin bzw. Gemeindepädagoge“ (EKHN-Urkunde) setzt einen entsprechenden Abschluss eines Studiums der Gemeindepädagogik an einer von der EKHN anerkannten Hochschule auf mindestens Bachelor-Niveau voraus. Weitere Dienstbezeichnungen sind entsprechend der beruflichen Qualifikation zu benennen – z. B. pädagogische Mitarbeiter*in im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst.

5. Kirchenmusikalischer Dienst

Der demographische Wandel prägt den kirchenmusikalischen Dienst bei den nebenamtlichen Kirchenmusiker*innen – aber nicht den Dienst der hauptamtlichen Kirchenmusiker*innen. In den nächsten Jahren steigt die Zahl der hauptamtlichen Kirchenmusiker*innen leicht an, die in den Ruhestand gehen. Diese Ruhestandseintritte erfolgen aber kontinuierlich über 20 Jahre hinweg. Markant ist aber der Blick auf die Studierenden und der Rückgang der Absolventen des Masterstudiengangs. Dieser Abschluss befähigt für hauptamtliche A Stellen. Die Zahl der Studierenden hat sich innerhalb von zehn Jahren halbiert: Deutschlandweit von 42 auf 21 Absolvent*innen. Auf der anderen Seite steigt die Zahl der Studierenden mit Bachelor Abschluss nach vier Jahren. Das Profil der hauptamtlichen Kirchenmusiker*innen wird sich der veränderten Ausbildungsrealität anpassen und den derzeitigen Schwerpunkt, der auf der Chorleitung und dem Orgelspiel liegt, deutlich weiten.

Der kirchenmusikalische Stellenplan wurde im Jahr 2007 erstmalig erstellt und im Amtsblatt veröffentlicht. Der Sollstellenplan für Kirchenmusik wurde von der Kirchenleitung bereits 2013 mit 119 Stellen festgesetzt und den Propsteien und Dekanaten zugewiesen. Kriterien für die allgemeine Zuweisung an die Dekanate werden in der Beschlussvorlage vom 18.01.2007 nicht benannt. Eine zweite Dekanatskantorenstelle kann Dekanaten mit über 50.000 Mitgliedern seit 2007 zugewiesen werden.

Ruhestandseintritte – Kirchenmusiker*innen



2014 wurde der Stellenplan aufgrund des Gesetzes zur Neuordnung des kirchenmusikalischen Dienstes angepasst. In den Folgejahren wurde der Stellenplan gemäß der Dekanatsfusionen sowie der Neuordnung der Propsteien verändert und liegt seit 2019 in seiner aktuellen Fassung (110 Stellen bis Ende 2024) vor. Bei Fusionen sind dabei alle Stellen erhalten geblieben.

Im Laufe der Zeit haben sich die ursprünglichen Aufgaben im kirchenmusikalischen Dienst deutlich ausgeweitet, differenziert und professionalisiert. Waren Kirchenmusiker*innen ursprünglich vor allem für Chorarbeit mit Erwachsenen, musikalische Gottesdienstgestaltung und Orgelunterricht zuständig, gehören die Kinderchor-Arbeit oder Bläser-Arbeit, die früher überwiegend ehren- oder nebenamtlich geleistet wurden, inzwischen ebenfalls zum Standard der Stellenbeschreibung.

Eine Überarbeitung des Stellplans ist nicht vorgesehen. Der Stellenplan soll im Bestand überführt werden. Zum einen berücksichtigt er eine Grundzuweisung, die sich an den bisher gültigen Kriterien orientiert (ein Dekanatskantor*in pro Dekanat, eine zweite Stelle für Dekanate ab 50.000 Kirchenmitgliedern). Zum anderen berücksichtigt er historisch gewachsene Strukturen, etablierte Orte mit besonderer Chorarbeit und hervorgehobenen Instrumenten, so dass ein größerer Stellenanteil auf städtische Regionen entfällt (insbesondere auf das Stadtdekanat Frankfurt und Offenbach). Für die gesamte EKHn stehen weiterhin 110 Stellen für die Dekanate zur Verfügung.

B. Lösungsvorschläge

Die als „Problemlage“ (A) beschriebenen Herausforderungen erfordern eine Umgestaltung des kirchlichen Lebens, die nicht mehr als Fortführung der vorhandenen Strukturen bei Umsetzung zurückgehender Ressourcen möglich ist. Die Herausforderung für die Kirchen in Deutschland besteht darin, kleiner zu werden und gleichzeitig öffentlich erkennbar und wirksam zu bleiben. Die EKHn hat sich dieser Aufgabe im Rahmen des Prozesses ekhn2030 gestellt, der von der 12. Kirchensynode angeregt wurde, die hierzu Richtungsbeschlüsse gefasst hat. Der Prozess ekhn2030 benennt klare Einsparoptionen und ist gleichzeitig ein Kirchenentwicklungsprozess. Dieser beschreibt die EKHn als eine Kirche, die vielgestaltig in die Gesellschaft wirkt und nah bei den Menschen bleibt, die sowohl gemeinwesenorientiert als auch mitgliederorientiert ausgerichtet ist. Angesichts zurückgehender Ressourcen beschreibt der Prozess ekhn2030 aber auch einen Weg, vorhandene kleinteilige und zugleich ausdifferenzierte Strukturen zu prüfen und mutige Schritte in Richtung einer stärkeren Vernetzung zu wagen. Synergien lassen sich in größeren Einheiten besser nutzen. Eine Kirche, die ausdrucksstarke und zukünftig wichtige Gebäude

saniert, Personal konzentriert und in Teams zusammenarbeitet, wird eine größere Strahlkraft entwickeln und öffentlich stärker wahrgenommen werden als eine Kirche, die an ihrer derzeitigen Struktur festhält und sich dabei übernimmt und ausbrennt.

Die Lösungsvorschläge zur Umsetzung der Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2024 bis 2029 orientieren sich an dem Prozess ekhn2030 und den Richtungsbeschlüssen zum Arbeitspaket 2 „Pfarrdienst und Verkündigung“, die von der Zwölften Kirchensynode gefasst wurden:

- „Im Rahmen der nächsten Pfarrstellenbemessung (2025-2029) werden neben dem Pfarrdienst auch die Stellenpläne des kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Dienstes einbezogen.
- Die Stellen werden in zwei Budgets den Dekanaten bzw. der Gesamtkirche zugewiesen.
- Pfarrdienstordnungen sowie Stellenbeschreibungen für den kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Dienst, die den Dekanaten zugeordnet werden, werden mit orts- und aufgabenbezogenen Anteilen beschrieben.
- Die Umsetzung der zukünftigen Verteilung von Pfarrstellen und Stellen im kirchenmusikalischen und gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst in den Dekanaten erfolgt in Regionen und Nachbarschafts- bzw. Kooperationsräumen, die vor Ort gemeinsam mit den Dekanaten entwickelt werden (Regionalentwicklung). Die kirchlichen Handlungsfelder des Dekanats in Form von Fach- und Profilstellen und gemeindepädagogisch-diakonischen Stellen sowie Stellen der regionalen Spezialseelsorge müssen dabei angemessen berücksichtigt werden.
- Personalaufwendungen für den Pfarrdienst, die aufgrund des demographischen Wandels und der deutlich geringeren Anzahl an Pfarrer*innen frei werden, sollen nicht vollständig als Einsparpotential genutzt werden, sondern teilweise für einen Professionenmix und zur Unterstützung der gemeindlichen Verwaltung umgewandelt werden.
- Zur Verkündigung der Evangelischen Kirche gehört der ehrenamtliche Verkündigungsdienst wesentlich dazu. Daher sollen die Pfarrpersonen bei der Planung der öffentlichen Wortverkündigung im Nachbarschaftsraum auf Prädikant*innen und Lektor*innen zugehen und diese mit einbeziehen.“

1. Regionalentwicklung im Nachbarschaftsraum

Die Zahl von 1.600 – 1.800 Gemeindegliedern, die durchschnittlich für eine Pfarrstelle im Gemeindepfarrdienst vorgesehen wird, bleibt konstant. Gleichzeitig verändern sich aber die Rahmenbedingungen für die Kirchengemeinden durch die zurückgehende Zahl der Kirchenmitglieder deutlich. Bereits heute hat die Hälfte der Kirchengemeinden in der EKHN unter 1.000 Mitglieder, so dass Pfarrstellen im Rahmen von pfarramtlichen Verbindungen oder in Kooperationsräumen errichtet werden. Im Jahr 2030 werden voraussichtlich 77 % der Kirchengemeinden weniger als 1.600 – 1.800 Gemeindeglieder haben, die durchschnittlich für eine ganze Pfarrstelle nötig sind.

Die Einführung von Nachbarschaftsräumen, wie sie im Kirchengesetz zur Änderung des Regionalgesetzes beschrieben ist, verankert die Nachbarschaftsräume als eine regionale Organisationsgröße. Das Gesetz knüpft damit an die mit dem Regionalgesetz bereits in Gang gesetzte Entwicklung der Kirchengemeinden und an die in einigen Dekanaten schon bestehende Einrichtung von Nachbarschaftsräumen als Formen der Kooperationen von Gemeinden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf zur Bemessung des Verkündigungsdienstes greift die Einführung von Nachbarschaftsräumen auf. Ein Nachbarschaftsraum sollte Verkündigungsteams vorsehen, bestehend aus mindestens drei Vollzeitäquivalenten aus dem Pfarrdienst und bzw. oder dem

gemeindepädagogisch-diakonischen und bzw. oder dem kirchenmusikalischen Dienst. Die zugeordneten Stellenumfänge sollen einen Beschäftigungsumfang von mindestens einer 0,5 Stelle haben.

Pfarrstellen im Gemeindepfarrdienst werden einem Nachbarschaftsraum zugeordnet, Stellen im gemeindepädagogisch – diakonischen Dienst und kirchenmusikalischen Dienst sollen einem Nachbarschaftsraum zugeordnet werden.

Pfarrstellen werden in zwei Budgets dem Dekanat und der Gesamtkirche zugeordnet. Die Stellen im Budget der Dekanate sind untereinander – bis auf die Stellen der Dekan*innen und stv. Dekan*innen – budgetierbar. Die Dekanatssynoden entscheiden, welche Stellen dem Nachbarschaftsraum zugeordnet werden - unter der Maßgabe, dass mindestens drei Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalente) aus Pfarrdienst, gemeindepädagogisch-diakonischem Dienst und/oder kirchenmusikalischen Dienst in einem Nachbarschaftsraum vorgesehen werden. Bei der konkreten Umsetzung des Budgets können auch Stellen vorgesehen werden, die keinem Nachbarschaftsraum zugeordnet werden. Diese Möglichkeit wird mit der Formulierung „können“ einem Nachbarschaftsraum zugeordnet werden, ausgedrückt.

- In der praktischen Umsetzung ist es mit den vorgelegten Zahlen möglich, Stellen (beispielsweise Stellen im Bereich der Seelsorge, Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst) ohne Anbindung an einen Nachbarschaftsraum vorzusehen. Die konkrete Umsetzung ist jeweils von der Größe der Nachbarschaftsräume und der Stellenanzahl im Gesamtbudget abhängig. Städtische Dekanate haben hier größere Spielräume als ländliche Dekanate aufgrund der höheren Anzahl von Stellen im regionalen Pfarrdienst.
- Gesamtkirchliche Pfarrstellen können punktuell (Predigtdienstauftrag) einem Nachbarschaftsraum zugeordnet werden. Ein konkreter Stellenanteil kann aber im Nachbarschaftsraum nicht vorgesehen werden.

Die Fach- und Profilstellen, die Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen und kirchenmusikalischen Dienst werden auch weiterhin im Dekanat errichtet. Die Besetzung erfolgt unter Beteiligung und im Benehmen mit dem Leitungsorgan des Nachbarschaftsraumes (Kirchengemeinde, Gesamtkirchengemeinde, Arbeitsgemeinschaft).

Gemeindepfarrstellen werden in der Regel dem Nachbarschaftsraum zugeordnet. Die Wahl erfolgt durch das Leitungsorgan des Nachbarschaftsraumes (Kirchengemeinde, Gesamtkirchengemeinde, Arbeitsgemeinschaft). Hierbei sind alle Kirchenvorstände zu beteiligen.

Rechtliche Umsetzung:

- Jedes Dekanat bildet bis zum 31.12.2023 Nachbarschaftsräume.
- Jedes Dekanat erstellt bis zum 31.12.2024 einen Stellenplan zur Verteilung des Verkündigungsdienstes (Pfarrdienst, Fach- und Profilstellen und Professionenmix, gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst, kirchenmusikalischer Dienst).
- Kirchengemeinden eines Nachbarschaftsraums organisieren sich bis 31.12.2026 entweder als eine Kirchengemeinde oder Gesamtkirchengemeinde oder bilden in wesentlichen Angelegenheiten von Personal, Gebäuden und Verwaltung eine Arbeitsgemeinschaft mit einem gemeinsamen Entscheidungsorgan.
- Das Wahlrecht für die Pfarrstellen ist im Regionalgesetz geregelt. Es wird dahingehend erweitert, dass das Wahlrecht im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft bei übereinstimmenden Beschlüssen der beteiligten Kirchengemeinden an das Leitungsorgan des Nachbarschaftsraumes übertragen werden kann

- Die Umsetzung der Stellenanpassung erfolgt im Budget der Dekanate und der Gesamtkirche in zwei Schritten – zum 31.12.2027 und zum 31.12.2029. Bis zum 31.12.2027 entfallen 15 % der Pfarrstellen. Bis zum 31.12.2029 entfallen weitere 10 % der Pfarrstellen.

2. Verkündigungsteam im Nachbarschaftsraum

Der Verkündigungsdienst ist nicht mit dem Handlungsfeld Gottesdienst gleichzusetzen. Alle Handlungsfelder (Verkündigung, Seelsorge, Bildung, Gesellschaftliche Verantwortung, Ökumene) können als Verkündigungsdienst bezeichnet werden. Die reformatorische Zuspitzung der Verkündigung auf „Wort und Sakrament“ (CA VII) weitet sich im 20. Jahrhundert aus, so dass für die „Kommunikation des Evangeliums“ (Ernst Lange) neben dem Pfarrdienst auch andere Berufsgruppen und Bezugspersonen in den Blick kommen. Diese Entwicklung wird in der EKHn rechtlich nachvollzogen, indem sowohl Prädikant*innen als auch Lektor*innen (KO Art 8: „haben ehrenamtlich am Verkündigungsdienst teil), Kirchenmusiker*innen (Art. 8 Abs. 3 KO i. V. m. § 2 KMusG: „wirken an der öffentlichen Verkündigung mit) und Gemeindepädagog*innen (Art. 8 abs. 3 i. V. m. §1 GpG: „haben am Verkündigungsdienst teil) dem Verkündigungsdienst zugeordnet werden.

Die Konzentration des gesamtkirchlichen Stellenplans auf den Pfarrdienst ist Folge der Übernahme der geburtenstarken Jahrgänge in den Pfarrdienst. Die Entwicklung des Pfarrdienstes bis 2030 wird mit einer deutlichen Reduktion der Zahl der Pfarrer*innen verbunden sein. Gleichzeitig sollte die vielfältige Gestalt des Verkündigungsdienstes, der in öffentlicher Verantwortung in verschiedenen Berufen mit ihren je eigenen Kompetenzen wahrgenommen wird, wieder in den Blick kommen. Im Zusammenspiel der verschiedenen Berufsgruppen kann eine differenzierte und zu differenzierende Ausgestaltung des Verkündigungsdienstes ihren Ausdruck finden.

Die Weitung des Verkündigungsbegriffes wird auch im aktuellen Arbeitsrecht vollzogen. Hier wird der Begriff „verkündigungsnah“ als kirchliches Proprium beschrieben mit dem besondere Loyalitätspflichten der Mitarbeiter*innen in einer Dienstgemeinschaft verbunden sind, wie bspw. die verbindliche evangelische Konfessionszugehörigkeit. Zu diesen „verkündigungsnahen Tätigkeiten“ zählen „Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung“ (§ 3 Abs. 1 der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie).

Im Rahmen der Aussprache über das AP 2 „Pfarrdienst und Verkündigung“ wurden die Begriffe „Verkündigungsdienst“ und „Verkündigungsteams“ angefragt und eine einseitige sprachliche Fokussierung auf die explizite Verkündigung im Gottesdienst kritisch angemerkt. Unterschiedliche Sprachformen für das Zusammenwirken der unterschiedlichen kirchlichen Dienste werden zurzeit gesucht. In der Evangelischen Kirche in Baden werden Teams aus Pfarrer*innen, Kirchenmusiker*innen und Gemeindepädagog*innen als „interprofessionelle Teams“ bezeichnet, in der Evangelischen Kirche von Westfalen werden sie „pastorale Teams“ genannt. Möglich wäre auch die Bezeichnung „Regionalteams“ oder „Nachbarschaftsteams“, so dass die Bezeichnung nicht vom inhaltlich-qualitativen Auftrag her, sondern strukturell-organisatorisch bestimmt wird. Eine weitere Alternative könnte die Bezeichnung „Kirchliche Dienstgruppe“ sein, so dass die Verbundenheit über die kirchlichen Dienstgeber zum Ausdruck gebracht wird.

Der vorliegende Entwurf bezieht sich auch weiterhin auf die inhaltliche Beschreibung der Teams und verwendet die Bezeichnung „Verkündigungsteams im Nachbarschaftsraum“. Mit der Bezeichnung „Verkündigungsteams“ wird die gemeinsame Grundaufgabe betont, die als besondere kirchliche Aufgabe auch Eingang in das Arbeitsrecht gefunden hat. Mit der Bezeichnung „Nachbarschaftsraum“ wird die Transformation zur Regionalisierung der Organisationsstruktur beschrieben.

Aufgrund der Veränderung des Regionalgesetzes in Bezug auf die Zuordnung der Fach- und Profilstellen wird die Größe für einen Nachbarschaftsraum perspektivisch bei mindestens 5.000 Kirchenmitgliedern liegen müssen. Die Abstimmung von regionalen aufgabenbezogenen Diensten und der Arbeit in Nachbarschaftsräumen ist Aufgabe der Dekanate. Dabei kann die Beteiligung der Fachberatung in den Zentren bzw. der Koordination regionale Öffentlichkeitsarbeit aus fachlich inhaltlichen Gründen und zur Qualitätssicherung wesentlich sein (siehe hierzu Änderung zu § 48 DSO). Zur Umsetzung wird es Hinweise im Vorfeld der Bildung von Nachbarschaftsräumen geben.

Rechtliche Umsetzung:

- Die Zusammenarbeit in Verkündigungsteams im Nachbarschaftsraum wird mit dem Inkrafttreten der Umsetzung des Kirchengesetzes zur Bemessung des Verkündigungsdienstes (Pfarrdienst, gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst, kirchenmusikalischer Dienst) zum 01.01.2025 eingeführt.
- Ein Verkündigungsteam mit mindestens drei Stellen (Vollzeitäquivalente), die auch nach Umsetzung des Gesetzes zum 1.1.2030 im Dekanatsstellenplan vorgesehen sind, wird einem Nachbarschaftsraum zugeordnet.
- Alle Mitglieder des Verkündigungsteams sind zu den Dekanatskonferenzen einzuladen. Es werden gemeinsame Aus-, Fort- und Weiterbildungsformate für den Pfarrdienst, den gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst und den kirchenmusikalischen Dienst entwickelt und regelmäßig angeboten.
- Die Entwicklung einer tragfähigen Zusammenarbeit in Verkündigungsteams (mit der zusätzlichen Anforderung der Multiprofessionalität) und die mögliche Konfliktbearbeitung (unterschiedliche Berufsauffassungen, Generationen, inhaltliche Zielsetzungen etc.) wird durch ein Unterstützungssystem (IPOS, Vernetzte Beratung) gefördert. Zudem werden den Dekanaten finanzielle Mittel für mögliche weitere Unterstützungsleistungen im Einzelfall zur Verfügung gestellt.
- Verkündigungsteams sollten insbesondere in den ersten Jahren in regelmäßigen Abständen Supervisionsmaßnahmen zur Reflektion der Zusammenarbeit wahrnehmen.

3. Von der Kollegialität zur Kooperation

Die kollegiale Zusammenarbeit von Pfarrer*innen ist nicht neu. Das Verhältnis zwischen Pfarrer*innen untereinander ist durch das PfdG.EKD geregelt – und zwar einerseits im Allgemeinen (§ 26) und andererseits konkret (§ 27) in der Zusammenarbeit mehrerer Pfarrer*innen in einer Kirchengemeinde. Hier wird die Form von Kollegialität beschrieben wie sie für klassische Professionen typisch ist: Notwendigkeit des Austausches über Standards der Amtsführung und des Berufsethos, loyales Verhalten zueinander innerhalb der Berufsgruppe in Achtung und Vertrauen sowie Beachtung der jeweiligen Zuständigkeiten. Damit wird die für klassische Professionen zur Komplexitätsreduzierung notwendige **jeweilige eigene Amtsautonomie** (eigenverantwortlich zu entscheiden, ob, was, wie getan oder gelassen wird) über die so beschriebene Kollegialität in das Verhältnis zur Amtsautonomie der anderen Mitglieder der Berufsgruppe gesetzt.

Eine (nur) so verstandene Kollegialität ist (noch) keine Zusammenarbeit im Sinne einer Kooperation in einem Team, in dem Handeln und Denken der Einzelpersonen auf das Miteinander im Team zur Lösung einer gemeinsamen Aufgabe ausgerichtet ist und in dem mehrere Personen verschiedene Fähigkeiten und Qualifikationen mitbringen, um diese zur Lösung einer bestimmten Aufgabe oder zur Erreichung eines bestimmten Zieles einzusetzen. In Situationen, in denen der eigene Sozialraum mit der territorial abgegrenzten Parochie weitgehend identisch ist, machte das auf Amtsautonomie und Kollegialität aufbauende Konzept: „ein*e Pfarrer*in, eine Gemeinde, eine Kirche“ guten Sinn. Hier wäre – um ein Bild

zu gebrauchen – die Pfarrer*in mit der Hausärzt*in auf dem Lande vergleichbar, die zunächst und zuerst für alle und alles zuständig ist.

Um den steigenden Herausforderungen zu begegnen, wurden im Laufe der Entwicklung in der Kirche neben dem klassischen Pfarramt mit seiner Generalistenrolle weitere spezialisierte Ämter und Dienste etabliert. Damit entstand aber nicht unbedingt mehr Kooperation im o. a. Sinne. Diese Struktur der internen Ausdifferenzierung in Spezialbereiche wäre mit dem Bild der Universitätsklinik mit unterschiedlichen hochspezialisierten Fachabteilungen vergleichbar, die aber mit der Gefahr einer Versäulung verbunden ist.

Den gegenwärtigen Herausforderungen – nicht nur in der Kirche (!) – kann aber nicht mehr durch einzelne Generalisten, die allein gelassen werden, begegnet werden, sondern es braucht Kooperation (verschiedener), die jeweils ihre Perspektive einbringen, um so zu sinnvollen Lösungen zu gelangen. Dieser Gedanke steht daher hinter den Überlegungen sowohl zur Bildung von Kooperationsräumen als auch der Zusammenarbeit in Teams.

In dem jetzt angedachten Modell der sog. Verkündigungsteams sollen Pfarrer*innen, die für einen bestimmten abgegrenzten (größeren) Raum zuständig sind, zusammenarbeiten. Hier wird zunächst die vorhandene Kollegialität innerhalb einer Berufsgruppe hin zu einer **intraprofessionellen Kooperation** ausgeweitet, das heißt zu echter Zusammenarbeit mit geregelten Zuständigkeiten. Eine gelingende Kooperation kann dazu verhelfen, sowohl die eigenen Gaben und auch Grenzen zu erkennen und auf dieser Grundlage miteinander den Herausforderungen zu begegnen. Das ist gewiss auch anstrengend und wird nicht konfliktfrei ablaufen und es wird auch Begleitung zum Einüben gelingender Kooperation brauchen.

Eine solche Kooperation von Pfarrer*innen ist aber noch kein Professionenmix oder eine interprofessionelle Kooperation.¹

Die Überlegung, in den Verkündigungsteams zumindest noch einen/e Gemeindepädagog*in oder einen/e Kirchenmusiker*in zu integrieren, geht einen Schritt weiter. Sie folgt nicht nur der Einsicht, dass sich das Evangelium in vielfältigen Formen kommuniziert, zu dem (gemeinde-) pädagogische oder kirchenmusikalische Berufe eigene Zugänge eröffnen können, sondern auch der Einsicht, dass eine größere Vielfalt der Perspektiven sowie des jeweiligen fachlichen Wissens hilfreich ist, um die aktuellen Herausforderungen wahrzunehmen, zu deuten und entsprechend zu handeln.

Darum sollen, wo immer dies möglich ist, **interprofessionelle Teams** etabliert werden. Eine solche Struktur wäre dann – um im medizinischen Bild zu bleiben – vielleicht mit einer Gemeinschaftspraxis oder einem Ärztehaus zu vergleichen, so dass zwar im jeweiligen Bereich eigenverantwortlich gearbeitet wird, aber bezogen auf einen gemeinsamen Patient*innenstamm. Die vorhandenen Ressourcen werden gemeinsam genutzt.

Der Weg von der Amtsautonomie über die Kollegialität und intraprofessionelle Zusammenarbeit hin zu interprofessionellen Teams braucht Begleitung und Unterstützung, damit Teamentwicklungsprozesse sinnvoll in Gang gesetzt werden können und nicht gleichzeitig Energie verbrauchen, die eigentlich zur

¹ Intraprofessionell: Enge Zusammenarbeit innerhalb einer Berufsgruppe.

Multiprofessionell: Mehrere Berufe arbeiten nebeneinander an verschiedenen Aufgaben.

Interprofessionell: Mehrere Berufe (idealerweise mindestens drei!) arbeiten miteinander, unter Austausch ihrer professionellen Perspektiven an derselben Aufgabe.

Transprofessionell: mehrere Berufe arbeiten miteinander und überschreiten im Miteinander ihre Rollengrenzen und handeln sie damit neu aus.

Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben benötigt wird. Entsprechende Mittel zur Entwicklung und Begleitung von Teams werden bereitgestellt werden müssen.

Ebenso sollten in der Ausbildung, v. a. im Praktischen Vorbereitungsdienst (Vikariat) und in den Fortbildungen der ersten Amts- bzw. Berufsjahre, wie der Berufseinstiegsbegleitung im Gemeindepädagogischen Dienst, entsprechende Formate neu entwickelt und angeboten werden. Ziel dabei muss sein, dass die Mitglieder in den Teams auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens und in größtmöglicher Rollenklarheit miteinander arbeiten können (vgl. zum Profil der einzelnen Berufsgruppen den Abschnitt „Verkündigungsdienst“). Es wird deshalb auch darum gehen müssen, die Teams in die Lage zu versetzen, interne funktionale Koordinations- und Arbeitsstrukturen und Verfahren zum Umgang mit Konflikten zu verabreden. Auch hierzu könnte eine externe Begleitung angeboten werden. Unbeschadet der Notwendigkeit in den Teams funktionale Rollen zu verteilen, zu denen auch die Aufgabe der „Koordination des Teams“ gehören muss, bleiben bestehende Dienstvorgesetztenfunktionen in Kraft (z. B. Dekan*innen für Pfarrer*innen, DSV-Vorsitzende für Gemeindepädagog*innen).

Die Arbeit in intra- oder interprofessionellen Teams löst auch die verfassten Leitungsstrukturen (Kirchenvorstände usw.) nicht ab. Vielmehr bilden die Teams nur eine andere oder weitere Form, in der vor allem operativ miteinander zusammengearbeitet wird, in der aber auch Lösungsvorschläge für strategische Entscheidungen vorbereitet werden können. Es wird Aufgabe der örtlichen Leitungsgremien bleiben, die Herausforderungen vor Ort zu identifizieren, und zu entscheiden, wie darauf strategisch durch das kirchliche Handeln reagiert werden soll.

Ziel sollte es daher sein, gemeinsam eine Haltung zu entwickeln, in der das Arbeiten im Miteinander, das gegenseitige Tragen und auch Ertragen in vertrauensvoller Verbundenheit im Vordergrund steht und in der die Teammitglieder ihre Ressourcen nicht in der singulären Amtsautonomie oder der Kraft der eigenen Person suchen, sondern in der Kooperation miteinander und der grundsätzlichen Bereitschaft auch von anderen zu lernen.

Es wird deshalb auch darum gehen, Abschied zu nehmen von einer Haltung, „ich sei nur für meine Gemeinde verantwortlich und müsste versuchen hier alles zu erhalten“. Die Frage wird sein müssen: Wie können wir gemeinsam eine Haltung einüben, die von der Einsicht ausgeht, dass wir alle am gleichen Auftrag teilhaben und dass vor diesem Hintergrund konkrete Einzelinteressen zurücktreten müssen.

Hilfreich ist die Einsicht, die aus der Frage erwächst: Was braucht es, damit sich in einem Sozialraum, einem Gemeinwesen das Evangelium kommuniziert? Oder vielleicht genauer gesagt: Es geht darum, gemeinsam neu zu entdecken, wo und wie sich das Evangelium kommuniziert.

Rechtliche Umsetzung

- Der Beschäftigungsumfang von Stellen im Verkündigungsdienst beträgt mindestens 50 %.
- Die Vergütung bzw. Eingruppierung von Mitarbeiter*innen im gemeindepädagogisch-diakonischen und kirchenmusikalischen Dienst erfolgt aufgrund der übertragenen Aufgaben. Musterstellenbeschreibungen werden neu erstellt und angepasst an Aufgaben des Nachbarschaftsraumes. Die Anstellungsträgerschaft bleibt bei den Dekanaten.
- Pfarrer*innen werden auch weiterhin alimentiert und nicht aufgabenspezifisch entlohnt. Aufgrund der besonderen Leitungsverantwortung und der Verpflichtung zu garantieren, dass die Kirche ihren Auftrag dauerhaft und sachgerecht erfüllen kann, ist das mit der Ordination verliehene Amt auf Lebenszeit angelegt (§ 3 Absatz 1 PfdG.EKD). Die Anstellungsträgerschaft bleibt bei der Gesamtkirche.
- Mitarbeiter*innen im Verkündigungsteam sind nicht stimmberechtigte Mitglieder im Leitungsgremium des Nachbarschaftsraums - Pfarrer*innen sind stimmberechtigt als Vorsitzende bzw. stellvertretende Vorsitzende.

4. Der eine Dienst, verschiedene Ämter in unterschiedlichen Berufen oder Tätigkeiten

Evangelium kommuniziert sich in vielfältiger Weise, auf verschiedene Arten und durch unterschiedliche Mittel – z. B. in der gottesdienstlichen Feier, der Predigt, durch die Sakramente, in den Kasualien, in der Seelsorge, im Bildungshandeln, dem Einsatz für Gerechtigkeit oder im solidarischen Hilfehandeln sowie in vielen Formen der Begegnung zwischen Menschen.

Der *Auftrag* aller Christ*innen ist es, das Evangelium in Wort und Tat in ihren jeweiligen Lebensbezügen zu *bezeugen* (vgl. Art. 4 KO). Dieser Auftrag wurzelt im Allgemeinen Priestertum aller Gläubigen, weil Christ*innen vor Gott mit gleicher Priesterwürde begabt und mit der Vollmacht zum Priesterdienst als Bezeugung der in Christus eröffneten Gottesbeziehung ausgestattet sind. Dieser Auftrag kann darum als der eine Dienst aller Christ*innen in der Welt und für die Welt bezeichnet werden.

Der eine Dienst aller Christ*innen kann auf verschiedene Art und Weise wahrgenommen werden, entscheidend ist aber, mit welchen Mitteln, in welcher Intention und mit welcher Beauftragung, der eine Dienst ausgeführt wird. Daran sind die verschiedenen Dienste und Ämter zu erkennen und zu unterscheiden, die sich im Laufe der Geschichte ausgebildet haben. Denn es ist Aufgabe in allem kirchlichen Handeln, die strukturellen Bedingungen dauerhaft und regelmäßig sicherzustellen, die dazu beitragen, dass das Evangelium bezeugt wird und sich kommunizieren kann.

Jedes Amt hat darum seine spezielle, ihm eigene Würde durch die Besonderheit seiner bestimmten Aufgabe. Unterschiedliche Berufe mit verschiedenen Qualifikationen und Anforderungen haben sich zur Erfüllung dieser Aufgabe entwickelt, die im Zusammenwirken in einem Team jeweils ihre spezielle Perspektive einbringen. Ein geordnetes Zusammenwirken der unterschiedlichen Ämter bezogen auf den Auftrag des *einen Dienstes* steht dabei im Vordergrund.

a. Pfarrdienst

„Pfarrerinnen und Pfarrer sind mit der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt. Sie sind für diesen Dienst berufen und haben die Verantwortung hierfür in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht wahrzunehmen. Sie werden in diesen Dienst ordiniert.“

Artikel 7 der Kirchenordnung weist die Aufgabe der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung zunächst dem Pfarrdienst zu und konkretisiert dies durch die Formulierung „Pfarrerinnen und Pfarrer haben die Verantwortung hierfür in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht“. Explizites Ziel dabei ist, dass sich das Evangelium Menschen durch das Wirken des Heiligen Geistes im Mittel von Wortverkündigung und Sakrament als gewiss machende Zuversicht erschließt. Pfarrer*innen sind allerdings nicht die einzigen kirchlich beauftragten Personen, die Predigten halten, Gottesdienste leiten, taufen, das Abendmahl einsetzen oder in Seelsorge und Unterricht tätig sind.

Gleichwohl liegt die besondere Verantwortung von Pfarrer*innen darin, zu *garantieren*, dass der Auftrag, der an alle Christ*innen gestellt ist und der in den kirchlichen Grundhandlungen wie Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht seinen öffentlich erkennbaren und eindeutigen Ausdruck findet, sachgerecht, ordnungsgemäß und verlässlich erfüllt wird. Pfarrer*innen tragen deshalb die Verantwortung dafür, dass die Kohärenz zur biblischen Überlieferung gesichert bleibt. Dies geschieht durch ihre reflexive, hermeneutisch und systematisch-theologisch adäquate eigenständige Auseinandersetzung mit den vielfältigen ursprünglichen Zeugnissen des christlichen Glaubens (Traditionshermeneutik) und im Diskurs darüber mit anderen. Gleichzeitig müssen Pfarrer*innen die jeweilige aktuelle, gesellschaftliche und kirchliche Situation zu deuten und zu verstehen suchen. Dies geschieht durch eine differenzierte, kultur- und sozialwissenschaftlich geschulte Wahrnehmung der Gegenwart (Situationshermeneutik). So kann durch kirchliches Handeln ein Beitrag zur Gestaltung der gesellschaftlichen und kirchlichen Verhältnisse geleistet werden. Pfarrer*innen sind daher durch die Ordination beauftragt, dafür zu sorgen

„dass sie die gegenwärtige Wirklichkeit im Licht des Evangeliums deuten, [und] dass sie jene gemeinsame kirchliche Darstellung [des christlichen Glaubens deutend, inszenierend und symbolisch] sachgerecht koordinieren“ (Hermelink). Darin liegt die spezifische Leitungsverantwortung der Pfarrer*innen.

Für diese Aufgaben ist ein hohes Maß an theologischer Kompetenz erforderlich, in der die durch das Theologiestudium und die fortlaufende theologische Arbeit gewonnenen Erkenntnisse und Einsichten, in steter Reflexion sich persönlich angeeignet und zu Überzeugungen geworden sind. Pfarrer*innen bringen damit den christlichen Glauben auch mit ihrer Person individuell in Hoffnung und Zweifel öffentlich zur Darstellung.

Aufgrund dieser besonderen Verantwortung und Verpflichtung, zu garantieren, dass die Kirche ihren Auftrag dauerhaft und sachgerecht erfüllen kann, ist das mit der Ordination verliehene Amt auf Lebenszeit angelegt (§ 3 Absatz 1 PfdG.EKD) und mit einer Alimentation verbunden.

b. Gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst

„Der Gemeindepädagogische Dienst hat teil am Verkündigungsdienst der Kirche. 2 Die EKHN nimmt, um ihren Aufgaben entsprechen zu können, Mitarbeitende in den gemeindepädagogischen Dienst. 3 Sie nehmen gemeinsam mit anderen Ämtern den Auftrag der Kirche in Verkündigung, Seelsorge und Unterricht sowie in diakonischer Arbeit und Bildungsarbeit wahr.“ (§ 1 GPG)

Die Teilnahme am Bildungsprozess der Gesellschaft, solidarisches Hilfehandeln und der Einsatz für Gerechtigkeit sind für die Christenheit als in der Gesellschaft wirksame Handlungsgemeinschaft kennzeichnend und unverzichtbar. Auch wenn diese Themen ebenso von anderen Akteur*innen behandelt werden, zielt kirchliches Handeln darauf, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen und besonders in den Bereichen, die von Staat und Gesellschaft übersehen oder vernachlässigt werden, exemplarisch Aufgaben anzunehmen und ein eigenes Profil zu entwickeln.

Für den gemeindepädagogischen Dienst sind die „Modi der Kommunikation des Evangeliums“ des Bildens, des Unterstützens und der Verkündigung (vgl. EKD-Text 118) konstitutiv.

Im Schwerpunkt des „Bildens“ geht es sowohl darum, allgemeine Bildungsprozesse von Menschen zu initiieren und zu begleiten als auch darum, Menschen die christliche Religion in evangelischer Perspektive erschließen zu helfen.

Der Schwerpunkt des „Unterstützens“ nimmt die Herausforderungen aus dem Einsatz für Gerechtigkeit und des solidarischen Hilfehandelns auf, in dem sowohl die Wahrnehmung von „Menschen und sozialen Gruppierungen in ihren Nöten und systematischen Benachteiligungen“ (EKD-Text 118, 39) geschärft wird, als auch Unterstützungssysteme entwickelt und Vernetzungen geschaffen werden, um Ausgrenzungen und Stigmatisierungen entgegen zu wirken. Im Mittelpunkt steht dabei stets die Förderung der Selbstwirksamkeit der jeweiligen Individuen („Empowerment“). Gemeinschaftsstiftende Elemente wie die Arbeit in und mit Gruppen sind auf der Schnittmenge zwischen „Bilden und Unterstützen“ zu verorten.

Bilden und Unterstützen sind zwar auch Ausdruck der Bezeugung des Evangeliums in Wort und Tat, im Mittelpunkt steht dabei aber das jeweilige Gegenüber mit seinen Bedürfnissen und Entwicklungsmöglichkeiten, weshalb die Handlungen nicht in erster Linie ausdrücklich darauf zielen, Glauben zu wecken und zu fördern – auch wenn dies natürlich durch das (gemeinde-) pädagogisch-diakonische Handeln geschehen kann.

Im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst sind aber auch Formen des darstellenden Handelns von Bedeutung. Dazu praktizieren Mitarbeiter*innen Formen von zielgruppenspezifischer Spiritualität und leiten dazu an. Mitarbeiter*innen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst bezeugen auf diese Weise ihren eigenen Glauben auf der Grundlage der allgemeinen Priesterwürde aller Christ*innen und ihrer Vollmacht zum gegenseitigen Priesterdienst.

Darüber hinaus kann für entsprechend qualifizierte Mitarbeiter*innen für besondere Aufgaben auch eine weitergehende Beauftragung zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erteilt werden – wie z.B. für den Dienst in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen.

Mitarbeiter*innen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst bringen Doppelqualifikation in Sozialer Arbeit und Gemeindepädagogik mit, es können aber auch – je nach konkreter Aufgabenstellung – Mitarbeiter*innen mit anderen pädagogischen und sozialarbeiterischen Qualifikationen in diesem Dienst arbeiten. Der gemeindepädagogisch-diakonische Dienst bringt die Perspektive der Sozialraumhermeneutik und der Pädagogik in die gemeinsame Arbeit ein.

c. Kirchenmusikalischer Dienst

„Die Kirche Jesu Christi lobt und bezeugt Gott auch durch Singen und Musizieren. Dafür trägt der kirchenmusikalische Dienst besondere Verantwortung.“

So bestimmt in der Präambel das Kirchenmusikgesetz (KMusG) den Dienst der Kirchenmusiker*innen. Kirchenmusiker*innen bringen durch ihre Verantwortung für die kirchenjahreszeitlich und situativ angemessene musikalische Gestaltung der Gottesdienste das christliche Selbstverständnis liturgisch und hymnologisch in Lob und Klage, Dank und Bitte als Bezeugung Gottes unverwechselbar zur Darstellung. Unterschiedliche Dimensionen der Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben werden so musikalisch eröffnet mit der Intention, dass sich Menschen im und durch das Gotteslob auf unmittelbare Weise das Evangelium als gewissmachende Zuversicht erschließt. Der Kirchenmusikalische Dienst gehört damit wie die Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung zum darstellenden Handeln der Kirche.

Darüber hinaus hat der kirchenmusikalische Dienst auch z. B. durch vokale und instrumentale Arbeit und Ausbildung für verschiedene Generationen Anteil am Bildungshandeln der Kirche und wirkt gemeinschaftsstiftend. Das gemeinsame Singen und Musizieren in den unterschiedlichen Gruppen leisten einen Beitrag zur Stärkung, Vergewisserung und zum Ausdruck des jeweiligen christlichen Selbstverständnisses der beteiligten Personen. Neben der liturgischen und hymnologischen Kompetenz bringen Kirchenmusiker*innen daher auch pädagogische Fähigkeiten in ihren Dienst ein. Ebenfalls tragen sie durch ihre kulturschaffende Arbeit, z. B. in Form von Konzerten und anderen kirchenmusikalisch geprägte Veranstaltungen dazu bei, dass musikalisch konzentrierte christliche Glaubensdeutungen gesellschaftlich bekannt und präsent bleiben.

Der kirchenmusikalische Dienst bringt vor diesem Hintergrund die künstlerisch-ästhetische Perspektive mit der Kompetenz zur Inszenierung ein. Kirchenmusiker*innen stiften somit an zur ästhetisch-spirituellen und liturgischen christlichen Lebenskunst.

d. Der Dienst der Prädikant*innen und Lektor*innen

„Im Vertrauen darauf, dass es der dreieinige Gott selbst ist, der beruft, bevollmächtigt und sendet, ordnet die Kirche neben dem Dienst der ordinierten Pfarrerinnen und Pfarrer auch den Dienst, den hierzu befähigte Gemeindeglieder in der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung ausüben“ (Vorspruch PLG).

Der Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung wird auch durch den ehrenamtlichen Verkündigungsdienst von dazu befähigten und berufenen Gemeindegliedern ergänzt.

Im Gottesdienst wird so die lebendige Vielfalt einer Gemeinde sichtbar, wenn sich Menschen mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Begabungen einbringen. Dies ist möglich, weil alle Christ*innen vor Gott mit gleicher Priesterwürde begabt und mit der Vollmacht zum Priesterdienst als Bezeugung der in Christus eröffneten Gottesbeziehung ausgestattet sind.

Voraussetzung für die ehrenamtliche öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung ist neben einer entsprechenden Ausbildung die Berufung in diesen Dienst gemäß Artikel 14 der Confessio

Augustana (Vom Kirchenregiment (kirchlichen Amt) wird gelehrt, dass niemand in der Kirche öffentlich lehren oder predigen oder die Sakramente reichen soll ohne ordnungsgemäße Berufung).

Prädikant*innen werden deshalb ausgebildet, in ihrer eigenen Sprache zeit- und lebensnah das Evangelium zu verkündigen. Sie sind beauftragt in Absprache mit den Pfarrer*innen, selbstständig Gottesdienst zu leiten und zu feiern. Lektor*innen sind beauftragt, Gottesdienst zu leiten und eine Lesepredigt zu verwenden. So bereichern Prädikant*innen und Lektor*innen das gottesdienstliche Leben und sind Ausdruck evangelischer Vielfalt und Identität. Pfarrer*innen sollen daher bei der Planung der öffentlichen Wortverkündigung im Nachbarschaftsraum auf Prädikant*innen und Lektor*innen zugehen und diese mit einbeziehen.

5. Orts- und aufgabenbezogene Dienste

Das in Vielem noch strukturell bedingte Nebeneinander der hauptamtlich im Verkündigungsdienst wirkenden Akteure wird durch die Regionalentwicklung zu einem stärkeren Miteinander. Die Handlungsfelder (Gottesdienst, Seelsorge, Bildung, Gesellschaftliche Verantwortung und Ökumene) werden im kooperativen Miteinander der beteiligten Professionen verantwortet. Im Miteinander der Berufsgruppen im Verkündigungsdienst kann so eine variantenreiche, kompetenz- wie gabenorientierte Ausgestaltung der gemeinsamen Aufgabe ihren Ausdruck finden. Die Unterscheidung des bisherigen Systems von gemeindlichen und funktionalen Diensten, sowie das Nebeneinander von gemeindepädagogisch-diakonischem Dienst, Kirchenmusik und Pfarrdienst werden aufgebrochen zugunsten eines kooperativen Miteinanders, das trotz zurückgehender Ressourcen zu einer Erkennbarkeit kirchlichen Handelns vor Ort beiträgt.

Vielfach wird das Instrument einer Pfarrdienstordnung schon heute genutzt, um unterschiedliche Aufgaben in der Kirchengemeinde, im Dekanat und der Gesamtkirche abzubilden. Wenn der Nachbarschaftsraum als Ort der gemeinsam zu verantwortenden Aufgaben in den Blick genommen wird, gewinnt es an Bedeutung, das Miteinander der Hauptamtlichen in einer **gemeinsamen Dienstordnung** zu beschreiben, die orts- und aufgabenbezogene Dienste unterscheidet. Eine Musterdienstordnung wird zur Verfügung gestellt. In den **Kirchengemeinden** gehören in der Regel Kasualien (Taufe, Trauung, Beerdigung), Gemeindeseelsorge und die pfarramtliche Verwaltung zu den **ortsbezogenen** Diensten. Diese ortsbezogenen Dienste greifen die Ergebnisse der fünften Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung auf, die konstatiert, dass kirchliche Mitarbeiter*innen immer als „Gesichter der Kirche“ vor Ort wahrgenommen werden. Daneben treten im Nachbarschaftsraum für jede Stelle im Verkündigungsdienst profilierte Aufgaben sog. aufgabenbezogene Dienste, die für den gesamten Nachbarschaftsraum wahrgenommen werden.

Ein gemeinsames Gottesdienstkonzept wird im Nachbarschaftsraum geplant. Sonntägliche Gottesdienste können auf einzelne Orte in der Region konzentriert werden, hervorgehobene Gottesdienste vorgesehen - aber auch kleinere Formen entwickelt werden. Der Religionsunterricht wird im Nachbarschaftsraum wahrgenommen. Er wird nicht mehr zwingend zum Aufgabenprofil aller Gemeindepfarrer*innen gezählt. Jeder Pfarrstelle (unabhängig vom Alter des Stelleninhabers) wird ein Stundenkontingent von zwei Wochenstunden zugeordnet, die nach Möglichkeit im Nachbarschaftsraum von einer Person wahrgenommen werden. Weitere Bereiche wie die Arbeit mit Konfirmand*innen, Jugendlichen, Bildung, Chorarbeit, diakonische Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Ökumene u.v.m. werden im Nachbarschaftsraum wahrgenommen, von Personen, die einen besonderen Dienstauftrag haben und dazu motiviert, qualifiziert und begabt sind. Eine individuelle Schwerpunktsetzung sowie persönliche Weiterentwicklung und Kompetenzvertiefung kann die Folge sein, ebenso eine größere Berufszufriedenheit durch Teamarbeit und Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung.

In den **Dekanaten** werden neben den Stellen der Dekan*innen und stv. Dekan*innen und der Profilstellen weiterhin **regionale Pfarrstellen** vorgesehen mit konkreten aufgabenbezogenen Diensten für spezialisierte Seelsorgebereiche in Krankenhäusern. Bei Seelsorgestellen können ortsbezogene Dienste hinzukommen, in denen die spezielle Expertise in den Nachbarschaftsraum eingebunden wird (Aufbau und Begleitung von Besuchsdienstkreisen, Gestaltung von Gottesdiensten, u.a.).

Die **Fach- und Profilstellen** werden auch weiterhin als regionale Stellen an das Dekanat angebunden. Ihre Fachexpertise halten sie im Rahmen eines aufgabenbezogenen Dienstes für das ganze Dekanat vor. **Kirchenmusik und gemeindepädagogischer Dienst** arbeiten schon heute vielerorts mit „gemischten“ Konzeptionen: Einerseits werden Aufgaben im Rahmen und für das gesamte Dekanat wahrgenommen, andererseits werden die Angebote an spezifischen Orten umgesetzt und bereichern das Engagement der Gemeinde – mit Wirkung über deren parochiale Grenzen hinaus. Hier sollte weiterhin Raum für verschiedene Möglichkeiten bleiben und zugleich in den Blick kommen, dass sich der gemeinsame Team-gedanke für die Gestaltung des Nachbarschaftsraumes etabliert und verfestigt.

In der **Gesamtkirche** werden weiterhin Stellen vorgesehen, denen ein aufgabenbezogener Dienst zugewiesen wird. Der schon vorhandene regelmäßige Predigtendienstauftrag kann ebenfalls an einen Nachbarschaftsraum übertragen werden.

Durch die Aufteilung in orts- und aufgabenbezogene Dienste ergibt sich für die Menschen vor Ort der Vorteil der gesicherten Ansprechbarkeit einer Person, welche die religiöse Kommunikation im Nahbereich über Generationsgrenzen hinweg kennt und aufrechterhält. Erwartbarkeit und Stabilität geben hier Sicherheit. Im Bereich der aufgabenbezogenen Dienste ergibt sich zugleich die Chance der Gabenorientierung und der Professionalisierung. Durch die Entlastung von Aufgaben in anderen Handlungsfeldern bieten sich Spezialisierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten für alle Berufsgruppen. Innovation und Flexibilität werden so möglich.

Mit Blick auf den Sozialraum und die konkreten Bedürfnisse der Mitglieder vor Ort werden und sollten sich **unterschiedliche Schwerpunkte** in den Nachbarschaftsräumen eines Dekanats abbilden. Hier kommt dem Leitungsorgan des Nachbarschaftsraums eine entscheidende Rolle zu, indem Schwerpunkte gesetzt werden mit der speziellen Kenntnis des vertrauten Ortes und dem erweiterten Blick in die nähere Nachbarschaft. Der Dekanatssynodalvorstand ist in der Gesamtschau dafür verantwortlich, dass innerhalb des Dekanats unterschiedliche Profile ausgebildet werden und die Nachbarschaftsräume unter Einbindung der Profil- und Fachstellen gestaltet werden.

Die konkreten Aufgaben vor Ort und im Nachbarschaftsraum werden mit dem Leitungsorgan des Nachbarschaftsraumes unter Beteiligung des Dekanatssynodalvorstandes erstellt und so der vielfältigen Gestalt des Verkündigungsdienstes Ausdruck verliehen.

Rechtliche Umsetzung

- Die Verkündigungsteams verantworten ihre Arbeit gegenüber den jeweiligen Leitungsgremien (Leitungsgremium des Nachbarschaftsraumes und Dekanatssynodalvorstand).
- Gemeinsame Dienstordnungen für den Pfarrdienst, den gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst und den kirchenmusikalischen Dienst sind spätestens bis zum 31.12.2027 zu erstellen. Sie erhalten orts- und aufgabenbezogene Stellenanteile.
- Gemeinsame Dienstordnungen werden mit dem Leitungsorgan des Nachbarschaftsraumes unter Beteiligung des Dekanatssynodalvorstandes erstellt und vom Dekanatssynodalvorstand unter der Federführung der jeweiligen Dienstvorgesetzten im Einvernehmen mit dem Leitungsorgan des Nachbarschaftsraumes verabschiedet.
- Der Dekanatssynodalvorstand soll darauf achten, dass in den Nachbarschaftsräumen des Dekanats unterschiedliche Schwerpunkte erkennbar werden.

- Die allgemeine Verpflichtung zum Religionsunterricht für alle Gemeindepfarrer*innen entfällt. Im Rahmen der Nachbarschafts- bzw. Kooperationsräume werden pro Pfarrstelle zwei Wochenstunden Religionsunterricht zugeordnet, die nach Möglichkeit von einer Person (Pfarrer*in oder entsprechend qualifizierten Gemeindepädagog*in) im Team übernommen werden.
- Die Regelung zur Dimissoriale wird innerhalb der EKHn aufgehoben. Eine gegenseitige Informationspflicht bleibt bestehen. Das Kanzelrecht im Gemeindepfarrdienst wird auf den Nachbarschaftsraum ausgeweitet

6. Stellenzuweisung - von fünf zu zwei Budgets

a. Pfarrdienst

Im Rahmen der Bemessung für den Verkündigungsdienst wird die Zahl der Pfarrstellen in den Jahren 2025-2029 um 5 % p.a. oder 25 % insgesamt reduziert von 1.267,5 Stellen im Jahr 2024 auf **950 zum 31.12.2029**.

Die Stellenpläne für den Pfarrdienst (PfStVO, 402) werden von fünf auf **zwei Budgets konzentriert**.

755 Stellen werden aus dem Gesamtbudget dem Budget der Dekanate zugeordnet (zurzeit: kirchengemeindlicher Pfarrdienst, regionaler Pfarrdienst). Die Stellen sind mit Ausnahme der Stellen für Dekan*innen und stellvertretenden Dekan*innen (38,5 Stellen werden bis zum 31.12.2029 vorgehalten) untereinander budgetierbar. Zu diesem Budget zählen auch weiterhin die vorhandenen Profilstellen. Über die konkrete Zuteilung des Budgets entscheidet die Dekanatsynode auf Vorschlag des Dekanatsynodalvorstandes.

Im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2024 wurden den Dekanaten 1.003 Pfarrstellen (890 Gemeindepfarrstellen und 113 regionale Pfarrstellen) zugewiesen. Nach einer Kürzung von 25 % verbleiben für die Zuweisung an die Dekanate 755 Stellen zum 31.12.2029. Davon zählen 665 Stellen zum gemeindlichen Pfarrdienst und 90 zu den regionalen Pfarrstellen. Die Stellen sind untereinander budgetierbar.

Die im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2024 ausgewiesenen 113 regionalen Stellen werden im Rahmen der Bemessung des Verkündigungsdienstes 2025-2029 nicht aufgrund von Flächenfaktor und Kirchenmitgliederzahl auf die Dekanate verteilt, sondern im aktuellen Bestand um jeweils 25 % reduziert und ebenfalls an die Dekanate übergeben. Durch die verbliebenen 90 Stellen werden spezifische Aufgaben, überwiegend im städtischen Bereich (Seelsorge in Großkliniken, Stadtjugendpfarrämter, u. a.) unterstützt und ermöglicht.

Insgesamt 195 Stellen aus dem Gesamtbudget werden der Gesamtkirche zugeordnet (zurzeit: gesamt-kirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung, gesamt-kirchliche Pfarrstellen und Schulpfarrstellen). Über die konkrete Zuteilung des Budgets entscheidet die Kirchensynode auf Vorschlag der Kirchenleitung.

Im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2024 wurden der Gesamtkirche 264,5 Pfarrstellen (32,5 Pfarrstellen mit regionaler Anbindung, 111 gesamt-kirchliche Pfarrstellen und 117 Schulpfarrstellen) zugeordnet. Nach einer Kürzung von 25 % verbleiben 198,5 Stellen zum 31.12.2029. Hiervon werden 3,5 Stellen im Bereich der Pfarrstellen in Abzug gebracht, aber zusätzlich im Rahmen des Professionenmix an andere Berufsgruppen mit entsprechender Qualifikation umgewidmet und im Stellenplan „Professionenmix“ ausgewiesen. Das Budget der gesamt-kirchlichen Stellen umfasst somit insgesamt 195 Pfarrstellen und 16 Stellen im Professionenmix.

b. Professionenmix und Unterstützungsleistungen für die Prozessbegleitung zur Entwicklung von Nachbarschaftsräumen und Verkündigungsteams

60 Stellen werden im Stellenplan als Professionenmix ausgewiesen. 44 Stellen werden im Budget der Dekanate und 16 Stellen im Budget der Gesamtkirche ausgewiesen.

Im Rahmen der letzten Pfarrstellenbemessung 2024 wurden 56,5 Stellen aus dem Pfarrdienst an andere Berufsgruppen übertragen.

Im Budget der Dekanate wurden 40 sog. Fachstellen für Bildung, Gesellschaftliche Verantwortung, Ökumene und Öffentlichkeitsarbeit ausgewiesen, die jetzt in einen eigenen Stellenplan übertragen werden. Zudem wurden 4 Stellen im Bereich der Seelsorge in den sog. Großkliniken übertragen. Dieser Stellenplan soll bis 2029 ohne Reduktion weitergeführt werden.

Im Budget der Gesamtkirche wurden 12,5 Stellen bis 2024 aus den Handlungsfeldern Seelsorge, Bildung und Öffentlichkeitsarbeit in diesen gesonderten Stellenplan „Professionenmix“ ausgegliedert. Der Stellenplan wird im Rahmen der Bemessung des Verkündigungsdienstes 2029 zunächst um 3,5 Stellen ausgeweitet, die im Budget der Gesamtkirche zusätzlich ausgewiesen werden. Hierfür entfallen 3,5 Pfarrstellen.

Der Stellenplan „Professionenmix“ kann erweitert werden, wenn Stellen im Pfarrdienst nicht zu besetzen sind und an andere Berufsgruppen mit entsprechender Qualifikation übertragen werden. Die Stellen würden dann im Pfarrdienst entfallen.

c. Gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst

Insgesamt 227 Stellen werden im gemeindepädagogischen Dienst ausgewiesen. 201 Stellen im Gesamtbudget der Dekanate und 26 Stellen im Gesamtbudget der Gesamtkirche. Die Anzahl der Stellen im Budget der Dekanate wird unverändert weitergeführt. Die „Sonderstellen“ des gemeindepädagogischen Dienstes werden in der Übersicht nur nachrichtlich ausgewiesen.

d. Kirchenmusik

Es werden weiterhin 110 Stellen im kirchenmusikalischen Dienst ausgewiesen. Es erfolgt keine Anpassung der Stellen aufgrund von Flächenfaktor und Kirchenmitgliederzahl. Die Anzahl der Stellen wird unverändert weitergeführt, um historisch gewachsene Aufgaben weiterführen zu können.

Verkündigung	Gesamt	Gesamtkirche	Dekanate
Pfarrdienst	950	195	755
Gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst	227	26	201
Kirchenmusikalischer Dienst	110	0	110
Professionenmix	60	16	44
Summe	1.347	237	1.110

Rechtliche Umsetzung

- Zum gegenwärtigen Zeitpunkt wird der Stellenplan „Professionenmix“ noch im Stellenplan des Pfarrdienstes ausgewiesen. Mit dem Haushalt 2025 wird der Stellenplan „Professionenmix“ getrennt vom Pfarrdienst ausgewiesen als Stellenplan zur Umwidmung von Personalmitteln.

7. Stellenfinanzierung – vom Stellenbudget zum Finanzbudget

Im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2024 werden die im Haushalt veranschlagten Personalaufwendungen voraussichtlich rückläufig sein. Die erwarteten Einsparungen werden im Wesentlichen zur Reduktion des negativen Bilanzergebnisses genutzt - insbesondere auch für Rückstellungen im Bereich Beihilfe und Versorgung.

Im Rahmen der Bemessung des Verkündigungsdienstes soll mit der ersten Umsetzung der Reduktion der Pfarrstellen zum 01.01.2028 das Stellenbudget im Pfarrdienst teilweise in ein Finanzbudget überführt werden, um den Dekanaten einen Spielraum zur Gestaltung und zum innovativen Umgang mit Vakanzsituationen zu ermöglichen. Den Dekanaten werden bei **langzeitiger Vakanz** (ab sechs Monaten) Personalaufwendungen für den Pfarrdienst zu 50 % zur Verfügung gestellt, um Schwierigkeitsstellenzulagen für Vertretungs- bzw. Vakanzdienste zu finanzieren und befristete Einstellungen vor Ort (Gemeindegesekretariat, Konfirmandenunterricht, Küsterdienst u. a.) vorzunehmen. Hierbei gelten die Netto-Personalkosten einer durchschnittlichen Vergütung im Pfarrdienst, die im Haushalt 2022 bei 50 % mit ca. 37.500 € p.a. angegeben ist. Die Kosten für Beihilfe und Versorgungsrückstellungen werden als personenbezogene Größe nicht einbezogen. Im Haushalt wären die Personalkosten aufgeschlüsselt nach „Kosten je eingerichteter Stelle“ sowie „personenbezogene Kosten“.

Rechtliche Umsetzung:

- Im Haushaltsgesetz ist zurzeit geregelt, dass Personalkosten im Bereich des Pfarrdienstes und der Kirchenbeamt*innen nicht in Sachkosten umgewandelt werden können. Diese Regelung wäre zum Haushalt 2028 (der ersten Umsetzung der Bemessung des Verkündigungsdienstes) anzupassen, so dass Dekanate zu diesem Zeitpunkt die Möglichkeit erhalten, Vakanzdienste und befristete Einstellungen vor Ort zu finanzieren. Hierzu wird die Zuweisungsverordnung angepasst.

8. Zusammenfassende Erläuterung der Tabellen im Anhang und zur Umsetzung der Bemessung im Verkündigungsdienst

Entwicklung der Gemeindeglieder 2020-2030 (Anlage 1a):

Für die Entwicklung der Gemeindeglieder werden die Zahlen vom 31.12.2016 (Stichtag zur Pfarrstellenbemessung 2020-24), vom 31.12.2020 sowie die Prognosezahlen (Stand: 10.11.2021) der Mitgliederentwicklung pro Dekanat dargestellt. Angegeben wird der prognostizierte Verlust auch in Prozent. Ebenso werden zur Orientierung die Dekanatsflächen angegeben, da die Größe für die Zuweisung von Dekanatspfarrstellen gemäß (§ 3 DPfVO) relevant ist. Für die Zuweisung von Pfarrstellen ist die Mitgliederentwicklung (Stichtag: 31.12.2021) relevant. Diese wird für alle weiteren Tabellen verwendet.

Gesamtübersicht Pfarrstellen und Aufteilung der Budgets (Anlage 1b):

Das bisherige Verhältnis von gesamtkirchlichen Pfarrstellen und Pfarrstellen, die den Dekanaten zugewiesen werden, bleibt konstant. Die Gesamtzahl der Pfarrstellen wird um 5% pro Jahr reduziert. Die Reduktionen werden für jedes aktuell vorhandene Budget getrennt berechnet und ausgewiesen. Die

Fachstellen (einschließlich Stellen, die im sogenannten Professionenmix überführt wurden) werden im Bestand übernommen und in einen eigenen Stellenplan „Umwidmung“ überführt.

Entwicklung der gemeindlichen Pfarrstellen (Anlage 1c):

In dieser Übersicht werden die den Dekanaten zugewiesenen Pfarrstellen für den gemeindlichen Bereich (ohne Dekanspfarrstellen, regionale Pfarrstellen und Fachstellen) dargestellt. Es findet sich der beschlossene Stand der Pfarrstellenbemessung 2020-2024 zum 31.12.2024 sowie ein an den Kriterien Gemeindeglieder und Fläche orientiertes Modell A im Verhältnis 80:20.

Für den Vergleich der Auswirkungen eines veränderten Flächenfaktors werden zudem das Modell B (75 % GG und 25 % Fläche), das Modell C (70 % GG und 30 % Fläche) sowie ein Modell X (100 % GG) dargestellt und die jeweils veränderten Summen der Pfarrstellen in den Propsteibereichen.

Durch Rundungen ergeben sich hier leichte Veränderungen zu den in der Gesamtübersicht errechneten Zuweisungszahlen.

Entwicklung des gemeindepädagogischen Dienstes (GpD) (Anlage 1d):

Neben dem aktuellen Stellenplan (2020-2024) des gemeindepädagogischen Dienstes (GpD) werden hier auch nachrichtlich die Sonderstellen ausgewiesen, die den Dekanaten für gesamtkirchliche Aufgaben zur Verfügung gestellt werden oder ihren Dienstsitz in dem jeweiligen Dekanat haben, jedoch im Fachbereich Kinder und Jugend verortet sind.

Das Modell X beschreibt (in Fortschreibung des bisherigen Stellenplanes) eine Zuweisung anhand des Kriteriums Gemeindeglieder. Der unterschiedlichen Entwicklung der Dekanate der letzten Jahre wird hier mit einer leichten Stellenanpassung Rechnung getragen.

Analog zum Pfarrdienst finden sich Zuweisungsmodelle anhand der beiden Kriterien Gemeindeglieder und Fläche im Verhältnis 80:20 (Modell A), 75:25 (Modell B) und 70:30 (Modell C). Für die Propsteibereiche wird zudem die Zwischensumme berechnet. Modell A zeigt die Zahlen, die als Grundlage für das Gesamtmodell Verkündigungsdienst genutzt wurde.

Entwicklung des kirchenmusikalischen Dienstes (Anlage 1e):

Es wird vorgeschlagen, den historisch gewachsenen und begründeten Stellenplan des kirchenmusikalischen Dienstes im Bestand zu überführen (Modell Z).

Ausgewiesen werden auch die Berechnungen für die Kriterien Gemeindeglieder (Modell X: 100 %) und Fläche (Modell A: 80:20, Modell B: 75:25, Modell C: 70:30).

Modellrechnung zum Verkündigungsdienst (Anlage 1f):

Für die Beratung wird in der Anlage 1f für die Zuweisung des Verkündigungsdienstes an die Dekanate ein Modell als Gesamtschau vorgestellt. Dieses Modell zeigt eine an den aktuellen Kriterien Gemeindeglieder und Fläche orientierte Berechnung. Für den Pfarrdienst werden die Kriterien im Verhältnis 80:20 (GG:Fläche) gewichtet. Der gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst wird analog berechnet. Die Gemeindeglieder wurden hier also mit dem Faktor 80% berücksichtigt, die Fläche mit 20%.

Der Stellenplan für den kirchenmusikalischen Dienst wird in diesem Modell im Bestand überführt.

Dargestellt werden dann die Summen der den Dekanaten jeweils zugewiesenen Stellen sowie das Verhältnis pro Stelle zur Anzahl der Gemeindeglieder wie auch das Verhältnis pro Stelle zur Fläche.

Gesamtübersicht Personal (Anlage 1g)

Einen Überblick über alle geplanten Stellen des Pfarrdienstes, des gemeindepädagogischen Dienstes sowie des kirchenmusikalischen Dienstes bietet die Anlage 1g. Es wird eine Gesamtzahl von rund 1.346 Stellen ausgewiesen. Die Modellrechnung (Anlage 1f) wird hier ergänzt durch die gesamtkirchlichen Stellen aus dem Pfarrdienst und die Sonderstellen des gemeindepädagogischen Dienstes. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht alle hier dargestellten Stellen im Haushalt auch im Bereich Verkündigungsdienst abgebildet werden: Einige gesamtkirchliche Stellen im gemeindepädagogischen Dienst sind anderen Budgetbereichen (z. B. Budgetbereich Jugend und Bildung für die ejw-Stellen) zugeordnet.

C. Rechtliche Änderungen

Allgemeines

Das vorliegende Artikelgesetz dient der Umsetzung von Richtungsbeschlüssen im Prozess ekhn2030, die die aktuelle und perspektivische Entwicklung sowie Herausforderungen in der EKHN aufgreifen und Lösungsmöglichkeiten für verschiedene identifizierte Problemstellungen aufzeigen. Zurückgehende Gemeindegliederzahlen und verringerte Personalressourcen erfordern eine Konzentration der Aufgaben sowie Profilbildungen in den Nachbarschaftsräumen.

Bemessung, Verteilung und Verfahren

Zu Art. 1, 2, 8, 9:

Mit dem Kirchengesetz zur Umsetzung der Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2020 bis 2024 und zur Bemessung des hauptamtlichen Verkündigungsdienstes (Stellen im Pfarrdienst, im gemeindepädagogisch-diakonischen und kirchenmusikalischen Dienst) in den Jahren 2025 bis 2029 wird die Grundlage für die Bemessung des hauptberuflichen Verkündigungsdienstes geschaffen. Mit den Änderungen im Pfarrstellenrecht (Art. 2 und 9) sowie der Festschreibung der Verwaltungsfachkräfte in § 48 DSO werden so die Weichen gestellt, dass Stellen im Pfarrdienst, gemeindepädagogisch-diakonischen und kirchenmusikalischen Dienst gemeinsam gedacht werden können.

Nachbarschaftsräume

Zu Art. 7, 8, 15-18 und 22:

Die Änderungen in der KGO, der Kirchenbuchordnung, zu den Predigtaufträgen und vor allem zur Dienstordnung sollen die Zusammenarbeit erleichtern, indem etwa auf die Dimissoriale verzichtet oder die Frage der Kirchenvorstandsarbeit neu in den Blick genommen wird. Eine Erleichterung stellt ebenfalls die Neuregelung zum Religionsunterricht dar, der gemeinsam im Team im Nachbarschaftsraum verantwortet werden soll.

Mit der Änderung der PfDwVO kann auch ein gemeinsames Amtszimmer zugewiesen werden und so der erforderlichen Zusammenarbeit Rechnung getragen werden.

Personalgewinnung, Entwicklung

Zu Art. 3-5 und 10-14:

Die Ergänzungen bzw. Änderungen des GpG, der GpVO und der KMusVO erweitern die Anstellungsmöglichkeiten, reduzieren Vorgaben und nehmen den Aspekt der regionalen Ausrichtung auf den Nachbarschaftsraum in den Blick. Dort wie auch in der FEA-VO werden Formate zur Zusammenarbeit verankert.

Mit den Regelungen in den §§ 9, 15a AGPfdG sowie den Ergänzungen im VorbG und der KandO sowie in den Regelungen zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienstes und zur Übernahme in den Probe- und Pfarrdienstes werden die Spielräume hinsichtlich der Personalgewinnung erweitert.

Weitere Regelungen

Mit § 17 Absatz 2 AGPfdG wird eine derzeit bestehende Unsicherheit im Verfahren der möglichen Versetzung einer Pfarrperson aufgrund von unüberbrückbaren Differenzen zwischen Pfarrperson und Gemeinde bzw. dem Kirchenvorstand beseitigt, in dem festgelegt wird, dass die geregelte Mediation durch die Kirchenverwaltung eingeleitet und extern begleitet wird. Das IPOS unterstützt durch seine Fachexpertise in dem es eine Liste mit geeigneten externen Berater*innen zur Verfügung stellt. Verhindert wird dadurch eine Verwechslung mit Angeboten des IPOS, z. B. Konfliktauftrag, Supervision und sonstiger Begleitung.

Die Änderung des § 5 Absatz 1 des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG.EKD) dient der Vereinheitlichung der Regelungen im Besoldungsrecht und führt zu einer besseren Vergleichbarkeit mit den Regelungen anderer Kirchen.

Die Änderung des § 3a der PersonalförderungsVO ermöglicht die Verkürzung der Wartezeit für eine Studienzeit und trägt damit der erhöhten Wechselbereitschaft von Pfarrpersonen Rechnung.

Neben redaktionellen Änderungen und klarstellenden Regelungen greifen die Änderungen der PfUrlaubsO vor allem Fürsorgegesichtspunkte sowie Entwicklungen der europäischen Rechtsprechung auf.

Mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, der sogenannten Rahmenrichtlinie, verpflichteten sich die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) dazu, Diskriminierungen u. a. wegen des Alters zu bekämpfen. Altersstaffelungen im Urlaubsrecht sind daher unzulässig.

Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, die sog. Arbeitszeitrichtlinie, schreibt den Mitgliedsstaaten der EU vor, eine Reihe von zwingenden Mindestschutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer in nationales Recht umzusetzen. Diese Schutzbestimmungen betreffen die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, aber auch den Anspruch auf einen vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub. Dieser ist nach Art. 7 bei Beendigung finanziell abzugelten. Mittlerweile ist geklärt, dass die genannten Regelungen auch auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Anwendung finden. Die aus diesen Vorgaben folgenden Regelungen finden sich in §§ 3, 7f der PfUrIO.

Mit der Festlegung auf eine 6-Tage-Woche wird dem Umstand Rechnung getragen, dass ein arbeitsfreier Tag zu planen ist, um so verlässlich Erholung zu garantieren. Auch der Ausgleich für die Arbeit am Sonntag ist verbindlich zu planen. Um die Umsetzung gut vorbereiten zu können, ist das Inkrafttreten auf den 1. Januar 2024 festgelegt.

D. Finanzielle Auswirkungen

In den Jahren 2025-2029 entfallen im Rahmen der Umsetzung der Reduktion von Pfarrstellen insgesamt 338 Pfarrstellen. 317,5 Pfarrstellen in Budgets der Dekanate und der Gesamtkirche sowie 20,5 Projektstellen. Eine Pfarrstelle wird mit 120.500 € berechnet. Hierzu gehören die durchschnittlichen Bruttopersonalkosten (im Haushalt 2022 mit 75.000 € berechnet), die ERK-Umlage (mit dem Haushalt 2024 mit 45.000 € vorgesehen) die durchschnittlichen Beihilfekosten (3.500 €). Die Reduktion von 338 Pfarrstellen entlastet den Haushalt um ca. 40,7 Mio. €.

Im Rahmen von ekhn2030 wird ein Zeitraum von 2020-2030 in den Blick genommen. Hier werden die Pfarrstellenbemessung 2020-2024 (Reduktion um 158 Pfarrstellen) und die Bemessung des Verkündigungsdienstes (Reduktion der Pfarrstellen um 338 Stellen) zusammengefügt. Im Zeitraum von 2020-2030 entfallen 496 Pfarrstellen. Die Reduktion von 496 Pfarrstellen entlastet den Haushalt um 60 Mio. €. Gleichzeitig werden aber auch refinanzierte Schulpfarrstellen entfallen, so dass die durch die Länder Hessen und Rheinland-Pfalz finanzierten Personalkosten nicht mehr erstattet werden. Eine Reduktion der Refinanzierung von ca. 2 Mio. € wird eingeplant, so dass von einer Haushaltsentlastung von 58 Mio. € ausgegangen wird.

Die Möglichkeiten, Personalaufwendungen aus dem Pfarrdienst an andere Berufsgruppen umzuwidmen wurde im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2020-2024 genutzt. 5 Millionen Euro p. a. werden zur Verwaltungsunterstützung in den Nachbarschaftsräumen zur Verfügung gestellt. Zudem werden 56,5 Stellen (insbesondere die sog. 40 Fachstellen) aus dem Pfarrdienst in den sog. Professionenmix umgewidmet. Hierfür sind ebenfalls 5 Mio. € p.a. bereits vorgesehen. Für beide Maßnahmen zusammen sind im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2020-2024 bereits heute 10 Mio. € p. a. eingeplant. Die Umwidmung von Personalkosten aus dem Pfarrdienst wird im Rahmen der Umsetzung der Bemessung des Verkündigungsdienstes in den Jahren 2025-2029 moderat fortgesetzt werden. Mit der vorgelegten Konzeption wird der Stellenplan „Professionenmix“ zunächst um 3,5 Stellen ausgeweitet. Hierfür sind ca. 350.000 € bei 3,5 Stellen (E 12 im Haushalt 2022) zu veranschlagen. Die Entlastung des Haushaltes 2030 wird mit 47,5 Mio. € vorgesehen.

E. Beteiligung

OKR Jens Böhm

OKRin Dr. Petra Knötzele

OKR Dr. Holger Ludwig

OKRin Dr. Sabine Winkelmann

OKRin Dr. Melanie Beiner

OKRin Dr. Katharina Alt

OKR Christof Schuster

AG Pfarrdienst unter der Leitung von Stellvertretender Kirchenpräsidentin Ulrike Scherf

Pfarrerausschuss

Gesamtmitarbeitendenvertretung

Konferenz der Vorsitzenden der Dekanatssynodalvorstände

Dienstkonzferenz der Dekaninnen und Dekane

F. Anlagen

Anlage 1: Grundlagendaten für die Bemessung des Verkündigungsdienstes:

- 1a: Entwicklung der Gemeindeglieder 2020-30, Prognose vom 10.11.2021
- 1b: Gesamtübersicht Pfarrstellen und Aufteilung der Budgets
- 1c: Entwicklung der gemeindlichen Pfarrstellen: Stand zum 31.12.2024 sowie vier Modellrechnungen zur Umsetzung der Stellenpläne in den einzelnen Dekanaten aufgrund der Kriterien Gemeindegliederzahl und Fläche.
- 1d: Entwicklung des gemeindepädagogischen Dienstes (GpD): Aktueller Stellenplan laut Amtsblatt 03/2019 inklusive nachrichtliche Darstellung der Sonderstellen sowie vier Modellrechnungen zur Umsetzung der Stellenpläne in den einzelnen Dekanaten aufgrund der Kriterien Gemeindegliederzahl und Fläche.
- 1e: Entwicklung des kirchenmusikalischen Dienstes: Aktueller Stellenplan des kirchenmusikalischen Dienstes sowie vier Modellrechnungen zur Umsetzung der Stellenpläne in den einzelnen Dekanaten aufgrund der Kriterien Gemeindegliederzahl und Fläche.
- 1f: Modellrechnung zum Verkündigungsdienst: Modell zur Umsetzung eines gemeinsamen Stellenplans für den Verkündigungsdienst in den einzelnen Dekanaten aufgrund der Kriterien Gemeindegliederzahl und Fläche (Pfarrdienst: 80:20, GpD: 80:20; Kirchenmusik im Bestand 2024).
- 1g: Gesamtübersicht Personal Verkündigungsdienst und Sonstige: Pfarrdienst (Verteilung nach Modell A), Sonstige Pfarrstellen gekürzt um 25%, Fachstellen im Bestand, gemeindepädagogisch-diakonischer Dienst (inklusive nachrichtlicher Darstellung der Sonderstellen) sowie kirchenmusikalischer Dienst, ergänzt durch die Anzahl der Stellen im gesamtkirchlichen Bereich (Pfarrstellen und Fachstellen).

Anlage 2: Synopse

Entwurf (25.04.2022)

**Kirchengesetz
zum hauptamtlichen Verkündigungsdienst und zur Änderung weiterer Vorschriften
(Kirchengesetz zum Verkündigungsdienst)**

Vom...

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

**Kirchengesetz
zur Umsetzung der Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2020 bis 2024, zur Bemessung des hauptamtlichen Verkündigungsdienstes (Stellen im Pfarrdienst, im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst) in den Jahren 2025 bis 2029 und zur Ausgestaltung von Nachbarschaftsräumen**

§ 1

Umsetzung der Pfarrstellenbemessung im Zeitraum 2020 bis 2024

Die aus den Sollstellenplänen resultierenden Kürzungen sind bis zum 31. Dezember 2024 umzusetzen.

§ 2

**Ausgangswerte für die Bemessung von Stellen im Verkündigungsdienst
(Pfarrdienst, Gemeindepädagogisch-diakonischen und Kirchenmusikalischen Dienst)
im Bemessungszeitraum 2025 bis 2029**

(1) Die Ermittlung der den Dekanaten nach den §§ 2 und 3 des Pfarrstellengesetzes, § 3 des Gemeindepädagogengesetzes und § 4 des Kirchenmusikgesetzes zuzuweisenden Stellenbudgets erfolgt bis zum 31. Dezember 2022.

(2) Ausgangswerte der Ermittlung sind die zum 31. Dezember 2022 festgestellte Gesamtzahl der Pfarrstellen (1267,5), zur Besetzung durch andere Berufsgruppen umgewidmete Stellen (56,5), der Stellen im gemeindepädagogischen (227) und kirchenmusikalischen Dienst (110) sowie die Zahl der Kirchenmitglieder (1.404.944) zum 31. Dezember 2021.

§ 3

Bemessung der Stellen im Pfarrdienst

(1) Die Gesamtzahl der Pfarrstellen (1267,5) ist im Bemessungszeitraum 2025 bis 2029 jährlich um fünf Prozent zu reduzieren. Die Gesamtzahl der Pfarrstellen beträgt zum 31. Dezember 2029 insgesamt 950 Stellen.

(2) Die Gesamtzahl der Stellen (950) wird auf zwei Budgets verteilt. 755 Stellen werden dem Budget der Dekanate und 195 Stellen dem Budget der Gesamtkirche zugeordnet.

(3) Die ab 1. Januar 2025 mit der Pfarrstellenreduktion einhergehende Einschränkung oder Aufhebung von Pfarrstellen erfolgt in beiden Budgets in zwei Stufen. Bis zum 31. Dezember 2027 werden 15 Prozent und weitere 10 Prozent zum 31. Dezember 2029 gekürzt.

(4) Im Budget der Dekanate werden Gemeindepfarrstellen, Dekanspfarrstellen, Profilstellen und weitere regionale Pfarrstellen abgebildet. Die Zahl der Dekanspfarrstellen ergibt sich aus § 3 der Rechtsverordnung zur Stellenstruktur und zur stellenmäßigen Ausstattung von Dekanspfarrstellen und deren Besetzung. Die Zuteilung der 665 Gemeindepfarrstellen erfolgt nach den Kriterien der Mitglieder (80 Prozent) und Fläche (20 Prozent). Die Zuteilung der 90 regionalen Pfarrstellen erfolgt durch Reduktion der im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2024 zugewiesenen Stellen um 25 Prozent. Die Zahl der Profilstellen sowie der Stellen im Unterbudget Umwidmung wird im Bestand weitergeführt (Stichtag: 31. Dezember 2024).

(5) Aus dem den Dekanaten zugewiesenen Stellenbudget für den gemeindlichen Pfarrdienst und dem Stellenbudget für den regionalen Pfarrdienst sind bis zum 31. Dezember 2024 die Sollstellenpläne für den gemeindlichen und den regionalen Pfarrdienst zu erstellen.

(6) Im Budget der Gesamtkirche werden gesamtkirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung, gesamtkirchliche Pfarrstellen sowie Schulpfarrstellen abgebildet.

§ 4

Bemessung von Stellen zur Umwidmung von Personalmitteln

(1) Im Unterbudget Umwidmung werden Stellen abgebildet, die aus dem Pfarrdienst zur Besetzung durch andere Berufsgruppen zur Verfügung gestellt werden.

(2) Die Gesamtzahl der Stellen beträgt zum 31. Dezember 2029 60 Stellen.

(3) Die Gesamtzahl der Stellen wird auf zwei Budgets verteilt. 44 Stellen werden dem Budget der Dekanate und 16 Stellen dem Budget der Gesamtkirche zugeordnet.

(4) Das Unterbudget Umwidmung kann erweitert werden, wenn vorhandene Pfarrstellen bei entsprechender Qualifikation durch andere Berufsgruppen besetzt werden. Dies ist im Stellenplan des Dekanates und der Gesamtkirche entsprechend auszuweisen. Die Stellenzahl im Pfarrdienst verringert sich entsprechend.

§ 5

Bemessung der Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst

(1) Die Gesamtzahl der Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst beträgt zum 31. Dezember 2029 insgesamt 227 Stellen.

(2) Die Gesamtzahl der Stellen wird auf zwei Budgets verteilt. 201 Stellen werden dem Budget der Dekanate und 26 Stellen dem Budget der Gesamtkirche zugeordnet.

(3) Die Zuteilung der Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst erfolgt anhand der Gemeindegliederzahlen (80 Prozent) und der Fläche (20 Prozent).

§ 6

Bemessung der Stellen im kirchenmusikalischen Dienst

Die Gesamtzahl der Stellen im kirchenmusikalischen Dienst beträgt zum 31. Dezember 2029 insgesamt 110 Stellen. Diese werden den Dekanaten zugewiesen.

§ 7

Umsetzung der Bemessung der Stellen im Verkündigungsdienst im Zeitraum 2025 bis 2029

(1) Über die konkrete Umsetzung und Zuordnung des Stellenbudgets der Dekanate für den Pfarrdienst, die Umwidmung von Stellen zur Besetzung durch andere Berufsgruppen, den gemeindepädagogisch-diakonischen und kirchenmusikalischen Dienst entscheidet bis zum 31. Dezember 2024 die Dekanatsynode auf Vorschlag des Dekanatssynodalvorstandes.

(2) Die Umsetzung berücksichtigt die Nachbarschaftsräume im Rahmen des Regionalgesetzes.

(3) Den Nachbarschaftsräumen werden zum 1. Januar 2025 Verkündigungsteams, zum 1. Januar 2030 bestehend aus mindestens drei Vollzeitäquivalenten aus dem Pfarrdienst, dem gemeindepädagogisch-diakonischen und bzw. oder kirchenmusikalischen Dienst zugeordnet. Die zugeordneten Stellenumfänge haben einen Beschäftigungsumfang von mindestens einer 0,5 Stelle.

(4) Bleiben ab dem 1. Januar 2028 Pfarrstellen länger als sechs Monate vakant, die nach der Umsetzung dieses Gesetzes Bestand haben, erhält das jeweilige Dekanat einen anteiligen finanziellen Ausgleich. Näheres wird durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 8

Personalanpassungen

(1) Soweit aufgrund der Festsetzungen in den Dekanatssollstellenplänen Kürzungen vorzunehmen sind, sind diese gemäß § 3 Absatz 3 bis zum 31. Dezember 2027 bzw. 31. Dezember 2029 umzusetzen. Die Stellen sind im Dekanatssollstellenplan mit einem entsprechenden Haushaltsvermerk zu kennzeichnen. Die gesamtkirchlichen Vorgaben sind zu beachten. Betriebsbedingte Kündigungen sollen vermieden werden. Die Sicherungsordnung ist zu beachten.

(2) Pfarrstellen, die im jeweiligen Bemessungszeitraum entfallen, werden bei vorzeitigem Freiwerden nicht mehr besetzt.

§ 9

Ausgestaltung von Nachbarschaftsräumen

(1) Für den Nachbarschaftsraum wird bis zum 31. Dezember 2026 ein gemeinsames Leitungsorgan im Rahmen des Regionalgesetzes gebildet. Die Mitglieder des Verkündigungsteams gehören diesem mit beratender Stimme an. Führen Mitglieder des Verkündigungsteams den Vorsitz oder nehmen sie die Stellvertretung wahr, sind sie stimmberechtigte Mitglieder des Leitungsgremiums.

(2) Für die Verkündigungsteams im Nachbarschaftsraum werden entsprechend der Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen bis zum 31. Dezember 2027 gemeinsame Dienstordnungen mit orts- und aufgabenbezogenen Anteilen erstellt. Dabei ist darauf zu achten, dass in den Nachbarschaftsräumen des Dekanats unterschiedliche Schwerpunkte erkennbar werden.

(3) In Abweichung zu § 27 Absatz 8 und § 29 Absatz 2 der Kirchengemeindeordnung kann das jeweilige Leitungsorgan beschließen, Gemeindepädagoginnen oder Gemeindepädagogen oder Kirchenmusikerinnen oder Kirchenmusiker als Mitglieder des Verkündigungsteams stimmberechtigt in das jeweilige Leitungsorgan zu berufen.

Artikel 2

Änderung des Pfarrstellengesetzes

Das Pfarrstellengesetz vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 81), zuletzt geändert am 25. November 2021 (ABl. 2021 S. 460), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „Pfarrstellen ein Stellenbudget“ durch die Wörter „und regionalen Pfarrstellen ein Dekanatstellenbudget“ ersetzt.

b) Absatz 4 wird aufgehoben.

2. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Aus dem nach § 2 Absatz 2 ermittelten Stellenbudget entwickelt der Dekanatssynodalvorstand mit fachlicher Begleitung durch die Zentren einen Entwurf für das Gesamtbudget der Dekanate (gemeindlicher und regionaler Pfarrdienst einschließlich der Fachstellen). Die nach dem Regionalgesetz gebildeten Nachbarschaftsräume sind dabei Grundlage der Entwicklung.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Zuweisung gemeindlicher und regionaler Pfarrstellen obliegt der Dekanatssynode, die unter Berücksichtigung der Mitgliederzahl und bei Bedarf weiterer, den Besonderheiten des Dekanates Rechnung tragender Merkmale ein Zuweisungsverfahren beschließt, und der Gesamtkirche zur Umsetzung vorlegt.“

c) Absatz 3 wird aufgehoben.

3. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) In Kirchengemeinden eines Nachbarschaftsraumes erfolgt die Mitwirkung durch das jeweilige Leitungsorgan.“

4. In § 11 Absatz 3 werden vor dem Punkt die Wörter „oder lässt die EKD-weite Ausschreibung zu“ eingefügt.

5. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) In einem Nachbarschaftsraum kann die Satzung einer Arbeitsgemeinschaft bestimmen, dass das Wahlrecht abweichend von Absatz 1 vom geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft ausgeübt wird. In diesem Fall hört der geschäftsführende Ausschuss den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde, in dem die Pfarrstelle errichtet ist, vor der Wahl an. Verbleibt das Wahlrecht beim Kirchenvorstand gemäß Absatz 1, ist der geschäftsführende Ausschuss vor der Wahl anzuhören.“

6. In § 26 Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „und anschließend der Gemeinde“ gestrichen.

Artikel 3

Änderung des Gemeindepädagogengesetzes

§ 4 des Gemeindepädagogengesetzes vom 9. Mai 2014 (ABl. 2014 S. 255), zuletzt geändert am 25. November 2021 (ABl. 2021 S. 460), wird wie folgt geändert:

1. Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Der Abschluss in einem durch die EKHN anerkannten Studiengang muss mindestens Bachelor-Niveau erreichen.“

2. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Sind die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht oder nicht vollständig erfüllt, ist eine Anstellung auf einer Stelle des gesamtkirchlichen Sollstellenplans nur möglich, wenn bei Fehlen einer anerkannten gemeindepädagogischen Qualifikation Aufgaben ohne religionspädagogischen oder bei fehlendem Abschluss auf Bachelor-Niveau ohne überwiegend konzeptionellen Anteil übertragen werden sollen. Ein Anspruch auf Feststellung nach Absatz 1 entsteht hierdurch nicht. Näheres wird durch Rechtsverordnung geregelt.“

Artikel 4

Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD

Das Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der EKD vom 23. November 2012 (ABl. 2013 S. 30), zuletzt geändert am 1. Dezember 2017 (ABl. 2017 S. 279 und S. 288), berichtigt am 15. Januar 2018 (ABl. 2018 S. 10), wird wie folgt geändert:

1. § 9 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden vor dem Wort „befristet“ die Wörter „in der Regel auf sechs Jahre“ eingefügt.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Abweichend von Absatz 1 werden Aufträge, für die keine Stelle im Sinne des § 25 des Pfarrdienstgesetzes der EKD vorhanden ist, für zwölf Monate erteilt. Sie können auf maximal 24 Monate oder bis zum Eintritt des Ruhestandes verlängert werden. Kann im Anschluss kein Einsatz auf einer Stelle im Sinne des § 25 des Pfarrdienstgesetzes der EKD erfolgen, wird die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Wartestand nach § 83 des Pfarrdienstgesetzes der EKD versetzt.“

2. Nach § 15 wird folgender § 15a eingefügt:

„§ 15a

„Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Gliedkirchen der EKD können bis zum vollendeten 44. Lebensjahr in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden. Daneben besteht die Möglichkeit der Zuerkennung des Bewerbungsrechts auf einzelne Stellen.“

3. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Das Mediationsverfahren wird durch die Kirchenverwaltung eingeleitet. Dafür beauftragt sie eine externe Mediatorin oder einen externen Mediator, die oder der über die erforderliche fachliche Qualifikation verfügt. Die Mediation hat die Lösung des Konflikts zum Ziel, um die Einleitung von Erhebungen abzuwenden. Lehnt eine der Konfliktparteien oder lehnen beide die Durchführung ohne hinreichenden Grund ab, gilt die Mediation als durchgeführt.“

Artikel 5

Änderung des Vorbildungsgesetzes

Das Vorbildungsgesetz vom 23. November 2012 (ABl. 2013 S. 30, 32), geändert am 26. November 2015 (ABl. 2015 S. 377), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 3 Nummer 6 werden nach dem Wort „Seelsorge“ die Wörter „und des religionspädagogischen Amtes“ eingefügt.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Nummer 2 werden die Wörter „oder den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang gemäß § 5“ durch ein Komma und die Wörter „den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang gemäß § 5 oder einen anderen berufsbegleitenden Studiengang gemäß der Rahmenordnung für den Weiterbildungsstudiengang Evangelische Theologie mit dem Abschluss „Master of Theological Studies (ABl. EKD 2019 S. 98)“ ersetzt.
- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Die Anerkennung einer vor einer anderen Prüfungsbehörde abgelegten Prüfung ist möglich, wenn die Prüfung der Prüfung nach Absatz 1 Nummer 2 gleichwertig ist. Ebenso kann eine vor einer nicht deutschsprachigen Prüfungsbehörde abgelegte Prüfung anerkannt werden. Ist die abgelegte Prüfung nicht vollständig gleichwertig, kann bestimmt werden, dass einzelne Abschnitte der Ersten Theologischen Prüfung vor dem Prüfungsamt der EKHN nachgeholt werden.“
- c) In Absatz 3 Satz 2 werden nach der Angabe „nach § 5“ die Wörter „oder Kandidatinnen oder Kandidaten nach Absatz 2a“ eingefügt.

Artikel 6

Änderung des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD

§ 5 Absatz 1 des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD vom 1. Dezember 2017 (ABl. 2017 S. 288), geändert am 27. November 2020 (ABl. 2020 S. 410), wird wie folgt gefasst:

„(1) Vikarinnen und Vikare erhalten Anwärterbezüge im Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe des höheren Dienstes des Bundes.“

Artikel 7

Änderung der Kirchengemeindeordnung

Die Kirchengemeindeordnung vom 24. November 2012 (ABl. 2013 S. 38), zuletzt geändert am 25. November 2021 (ABl. 2021 S. 458), wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift wird das Wort „Pfarrdienstordnung“ durch die Wörter „Dienstordnung und Pfarrdienstordnung“ ersetzt.
- b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Dienste in einem Nachbarschaftsraum sind durch eine Dienstordnung zu regeln. Sie wird durch das jeweilige Leitungsorgan, gegebenenfalls durch den geschäftsführenden Ausschuss, beschlossen. Die Absätze 3 und 4 sind entsprechend anzuwenden.“
- c) Die bisherigen Absätze 1 bis 3 werden die Absätze 2 bis 4.
- d) Im neuen Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „ist“ ein Komma und die Wörter „soweit keine Dienstordnung nach Absatz 4 aufgestellt wird,“ eingefügt.
- e) Im neuen Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „sind“ ein Komma und die Wörter „soweit keine Dienstordnung nach Absatz 4 aufgestellt wird,“ eingefügt.

2. § 13 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Kirchengemeinde“ die Wörter „oder dem Nachbarschaftsraum“ eingefügt.
- b) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „ist mit diesem oder dieser das Einvernehmen herzustellen“ durch die Wörter „ist diese oder dieser darüber zu informieren“ ersetzt.
- c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„(2) Wünscht ein Gemeindemitglied eine kirchliche Amtshandlung außerhalb der Kirchengemeinde oder dem Nachbarschaftsraum, der oder dem es angehört, so ist die zuständige Pfarrerin oder der zuständige Pfarrer darüber durch das Pfarramt zu informieren.“

3. § 25 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Pfarrdienstordnung“ die Wörter „oder einer Dienstordnung“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „zugewiesen“ die Wörter „oder einem Nachbarschaftsraum zugeordnet“ eingefügt.
- c) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:
„Dies gilt für Mitarbeitende des gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienstes in einem Nachbarschaftsraum entsprechend.“

Artikel 8

Änderung der Dekanatssynodalordnung

§ 48 der Dekanatssynodalordnung vom 22. November 2013 (ABl. 2014 S. 3), zuletzt geändert am 25. November 2021 (ABl. 2021 S. 458), wird wie folgt gefasst:

„§ 48

Ausstattung des Dekanats

- (1) Dem Dekanat werden zur Erfüllung seiner Aufgaben ausreichende personelle und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt. Dazu gehören insbesondere Fach- und Profilstellen sowie Verwaltungsfachkräfte. Dabei werden die Stellen von Verwaltungsfachkräften wie folgt bemessen:

bis 60.000 Kirchenmitglieder	1,0 Stellen
bis 120.000 Kirchenmitglieder	1,5 Stellen
ab 120.001 Kirchenmitglieder	2,0 Stellen.
- (2) Die Fach- und Profilstellen sollen einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung des evangelischen Profils des Dekanats leisten. Sie vertreten im Auftrag und nach Absprache mit den Organen des jeweiligen Dekanats die Handlungsfelder insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit, den staatlichen und kommunalen Institutionen, Verbänden, Vereinen und Parteien. Die Arbeit der Fach- und Profilstellen soll der Mitglieder und Außenorientierung wesentliche Impulse verleihen.
- (3) Die Arbeit der Dekanate wird durch die Fachberatung der Zentren bzw. der Koordination regionale Öffentlichkeitsarbeit unterstützt, indem diese bei der Erstellung der Konzeptionen, bei Bilanzierungen und Stellenbesetzungen hinzugezogen werden kann.“

Artikel 9

Änderung der Pfarrstellenverordnung

Die Pfarrstellenverordnung vom 23. November 2012 (ABl. 2013 S. 35, 36), zuletzt geändert am 1. Dezember 2017 (ABl. 2017 S. 279), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Aus dem Dekanatsstellenbudget für den Pfarrdienst entwickelt der Dekanatssynodalvorstand unter Beteiligung der Zentren ein Konzept für den Verkündigungsdienst im Dekanat, das unter Zugrundelegung der Nachbarschaftsräume die pfarramtliche Versorgung aller Gemeinden sicherstellt, den Besonderheiten des Dekanates Rechnung trägt und die kirchlichen Handlungsfelder in der Region berücksichtigt.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Pfarrstellen“ durch die Wörter „und regionalen Pfarrstellen im Dekanatsbudget“ ersetzt.
- b) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „gemeindliche“ die Wörter „und regionale“ eingefügt.
- c) In Absatz 2 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „für gemeindliche Pfarrstellen“ eingefügt.
- d) Absatz 3 wird durch folgende Absätze ersetzt:

„(3) Regionale Stellen im Sinne dieser Rechtsverordnung sind:

- die Dekanspfarrstellen gemäß § 3 Absatz 2 des Pfarrstellengesetzes,
- die Profilstellen,
- die Fachstellen,
- die Stellen der Klinikseelsorge und Kurseelsorge in Fachkliniken,
- die Dekanatsstellen für Alten-, Kranken- und Hospizseelsorge.

(4) Der Sollstellenplan berücksichtigt die Nachbarschaftsräume und kann Kooperationsräume vorsehen. Auf Antrag der beteiligten Kirchenvorstände und im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand können gemeindliche Pfarrstellen, die bei Kirchengemeinden errichtet sind, aufgehoben und beim Dekanat errichtet werden.

(5) Die dem jeweiligen Dekanat nach § 2 und § 3 des Pfarrstellengesetzes zugewiesenen Stellenbudgets sind mit Ausnahme der Dekanspfarrstelle und einzelner Seelsorgestellen an Großkliniken budgetierbar im Sinne des § 4, soweit nicht durch rechtliche Regelungen besondere Verfahren vorgegeben sind.

(6) Gesamtkirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung sind:

- die Stellen der Altenheimseelsorge,
- die Stellen der Behindertenseelsorge,
- die Stellen der Stadtkirchenarbeit,
- die Stellen der Notfallseelsorge,
- die Pfarrstellen der Stadtjugendarbeit,
- die Stellen der Telefonseelsorge.

Diese Stellen sind nicht budgetierbar im Sinne des § 4 Absatz 3. Ihre Zuweisung und Fortschreibung erfolgt nach Maßgabe des von der Kirchensynode beschlossenen Stellenplans. Eine

flächendeckende Versorgung ist in der Regel ausgeschlossen. Über die Zuordnung entscheidet die Kirchenleitung bis zum 31. Dezember 2023.“

3. § 3 wird aufgehoben.
4. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „gemeindlichen“ die Wörter „und regionalen“ eingefügt.
 - b) In Absatz 3 Satz 2 wird das Wort „Gemeinden“ durch die Wörter „Kirchengemeinden unter Berücksichtigung der Nachbarschaftsräume“ ersetzt.
 - c) Absatz 4 wird aufgehoben.
 - d) In Absatz 5 Satz 1 werden das Wort „gemeindlichen“ sowie die Wörter „sowie der Sollstellenplan für regionale Pfarrstellen“ gestrichen.
 - e) Absatz 5 Satz 2 wird aufgehoben.

Artikel 10

Änderung der Gemeindepädagogenverordnung

Die Gemeindepädagogenverordnung vom 9. Mai 2014 (ABl. 2014 S. 255, 257), geändert am 30. März 2017 (ABl. 2017 S. 251), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „im Rahmen eines Budgets“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - c) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Erfolgt eine Stellenbesetzung nach § 4 Absatz 3 des Gemeindepädagogengesetzes, ist die Stellenbeschreibung anzupassen. Höchstens 49 Prozent der Stellen können mit Absolventinnen und Absolventen anderer pädagogischer Berufe oder der Sozialen Arbeit auf Bachelor/Master-Niveau oder mit Mitarbeitenden ohne Abschluss auf Bachelor/Master-Niveau besetzt werden. Die Besetzung von Stellen mit Mitarbeitenden ohne Abschluss auf Bachelor/Master-Niveau ist auf eine Stelle begrenzt. Sollen religionspädagogische Aufgaben übertragen werden, ist die Qualifikation vor Übertragung durch entsprechende Fortbildung nachzuweisen.“
2. § 2 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Zu den Aufgaben der Dekanatsjugendreferentinnen und -referenten bzw. Stadtjugendreferentinnen und -referenten gehört insbesondere der Aufbau jugendpolitischer Strukturen, die Vertretung der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gegenüber dem Träger der örtlichen Jugendhilfe, die Qualifizierung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Wahrnehmung der Funktion der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers der Evangelischen Jugend und der bzw. des Präventionsbeauftragten im Dekanat. Die evangelische Arbeit verbindet religionspädagogische, jugendpolitische und seelsorgliche Aufgaben für und mit Kindern und Jugendlichen auf Dekanatsebene.“
3. In § 5 Satz 1 werden vor den Wörtern „zu berücksichtigen“ die Wörter „sowie den Nachbarschaftsraum“ eingefügt.
4. Die §§ 6 bis 8 werden aufgehoben.

5. In § 9 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Berufseinstiegsbegleitung“ die Wörter „oder Maßnahmen zur Förderung der Arbeit der Verkündigungsteams“ eingefügt.

Artikel 11

Änderung der Kirchenmusikverordnung

Die Kirchenmusikverordnung vom 22. November 2013 (ABl. 2014 S. 16) wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Kirchenvorständen“ die Wörter „oder Nachbarschaftsräumen“ eingefügt.
 - b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Kirchengemeinden“ die Wörter „oder einem Nachbarschaftsraum“ eingefügt.
 - c) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Kirchenvorstand“ die Wörter „bzw. dem Leitungsorgan des Nachbarschaftsraums“ eingefügt.
2. In § 6 Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Kirchenvorständen“ die Wörter „bzw. dem Leitungsorgan eines Nachbarschaftsraumes“ eingefügt.
3. In § 11 werden vor dem Wort „teil“ die Wörter „sowie Maßnahmen zur Förderung der Arbeit der Verkündigungsteams“ eingefügt.

Artikel 12

Änderung der Kandidatenordnung

In § 2 der Kandidatenordnung vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 380), zuletzt geändert am 1. Dezember 2017 (ABl. 2017 S. 288), wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Die Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten werden zu Beginn des praktischen Vorbereitungsdienstes zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung unter Anleitung des Theologischen Seminars und der Lehrpfarrerin bzw. des Lehrpfarrers beauftragt und in einem Gottesdienst eingeführt.“

Artikel 13

Änderung der Rechtsverordnung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare

Die Rechtsverordnung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 382), zuletzt geändert am 29. April 2021 (ABl. 2021 S. 176), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird aufgehoben.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Wörter „Erste Theologische Prüfung bestanden oder den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang nach § 5 des Vorbildungsgesetzes erfolgreich absolviert haben“ durch die Wörter „Voraussetzungen des § 7 des Vorbildungsgesetzes erfüllen“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 Satz 2 wird aufgehoben.

3. In § 3 Absatz 2 werden nach dem Wort „Vorbildungsgesetzes“ die Wörter „und Personen nach § 7 Absatz 2a des Vorbildungsgesetzes“ eingefügt.
4. In § 4 Absatz 1 wird das Wort „jährlich“ gestrichen.

Artikel 14

Änderung der Rechtsverordnung zur Übernahme in den Probe- und Pfarrdienst

§ 7 der Rechtsverordnung zur Übernahme in den Probe- und Pfarrdienst vom 26. November 2015 (ABl. 2015 S. 377), geändert am 24. Januar 2017 (ABl. 2017 S. 34), wird wie folgt geändert:

1. Der Überschrift werden die Wörter „oder Zuerkennung des Einzelbewerbungsrechts“ angefügt.
2. Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „zu Stichtagen“ gestrichen.
 - b) Satz 2 wird aufgehoben.
3. Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Kirchen kann durch die Kirchenleitung das Recht auf Bewerbung auf eine konkrete Stelle zugesprochen werden. Voraussetzung ist ein positives Votum der zuständigen Dekanin oder des zuständigen Dekans und einer Pröpstin oder eines Propstes nach einem strukturierten Interview, das erkennen lässt, dass die persönliche Eignung gegeben ist. Die Übernahme erfolgt im Rahmen einer Beurlaubung nach den §§ 68 ff. des Pfarrdienstgesetzes der EKD.“

Artikel 15

Änderung der Pfarrdienstwohnungsverordnung

§ 21 Absatz 1 der Pfarrdienstwohnungsverordnung vom 16. Mai 2013 (ABl. 2013 S. 269), zuletzt geändert am 29. November 2018 (ABl. 2018 S. 358), wird wie folgt gefasst:

„(1) Die im pfarramtlichen Dienst einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer haben in der Regel Anspruch auf die Zuweisung eines Amtszimmers zur alleinigen Nutzung. Ausnahmsweise kann Pfarrerrinnen und Pfarrern, die ihren Dienst im Rahmen einer gemeinsamen Pfarrdienstordnung oder innerhalb eines Nachbarschaftsraumes wahrnehmen, ein Amtszimmer gemeinsam zugewiesen werden. Pfarrerrinnen und Pfarrern, denen eine übergemeindliche Aufgabe übertragen ist, kann aus zwingenden dienstlichen Gründen ebenfalls ein Amtszimmer zugewiesen werden. Über die Notwendigkeit eines Amtszimmers entscheidet die Kirchenverwaltung.“

Artikel 16

Änderung der Verordnung über die Erteilung von nebenamtlichem Religionsunterricht an Schulen durch Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe

Die Verordnung über die Erteilung von nebenamtlichem Religionsunterricht an Schulen durch Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe vom 26. März 1990 (ABl. 1990 S. 77), zuletzt geändert am 25. November 2015 (ABl. 2015 S. 370), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Im Nachbarschaftsraum wird die Wahrnehmung des Stundendeputats von je zwei Stunden pro Pfarrstelle durch Dienstordnung geregelt. Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe im Gemeindedienst sind persönlich verpflichtet, unentgeltlich zwei Wochenstunden Religionsunterricht zu erteilen (Pflichtstunden).“

2. § 1 Absatz 3 wird aufgehoben.

3. § 2 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „vier“ durch das Wort „zwei“ ersetzt und werden die Wörter „herabgesetzt oder“ gestrichen.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Erteilt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer weiter Unterricht, ohne dazu verpflichtet zu sein, so erhält sie oder er die Stundenvergütung, soweit diese vom Schulträger gezahlt wird.“

4. § 3 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Nachbarschaftsbereiches“ durch das Wort „Nachbarschaftsraumes“ ersetzt.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a angefügt:

„(2a) In einem Nachbarschaftsraum kann in einer Dienstordnung auch festgelegt werden, dass ein Gemeindepädagogin oder eine Gemeindepädagoge die Pflichtstunden übernimmt.“

Artikel 17

Änderung der Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen für gemeindliche Pfarrstellen

Die Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen für gemeindliche Pfarrstellen vom 15. März 2016 (ABl. 2016 S. 232) wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden die Wörter „Pfarrdienstordnungen für gemeindliche Pfarrstellen“ durch die Wörter „Dienstordnungen und Pfarrdienstordnungen“ ersetzt.

2. Dem § 1 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt nicht, wenn eine Dienstordnung für einen Nachbarschaftsraum aufgestellt wird.“

3. § 2 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach dem Wort „Kirchenvorstand“ die Wörter „oder der jeweilige Dienstvorsetzte“ eingefügt.

b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Kirchenvorstände“ die Wörter „sowie die Fachberatung“ eingefügt.

4. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt:

„§ 2a Dienstordnung

(1) Die Dienstordnung beschreibt die pfarramtlichen, pädagogischen und kirchenmusikalischen Aufgaben des Verkündigungsteams und bestimmt die Zuständigkeiten. Sie legt die Arbeitsweise fest. Sie legt orts- und aufgabenbezogene Dienste fest.

(2) Die Dienstordnung wird mit dem jeweiligen Leitungsorgan unter Beteiligung des Dekanatssynodalvorstandes erstellt und vom Dekanatssynodalvorstand unter Federführung des oder der Dienstvorgesetzten im Einvernehmen mit dem jeweiligen Leitungsorgan beschlossen.“

(3) Bei der Erstellung kann im Einzelfall die Fachberatung beteiligt werden. Nach spätestens vier Jahren oder bei Personalwechsel ist die Dienstordnung zu überprüfen.“

Artikel 18

Änderung der Verwaltungsverordnung zur Erteilung von Predigtaufträgen

§ 1 der Verwaltungsverordnung zur Erteilung von Predigtaufträgen für Pfarrerinnen und Pfarrer, die einen allgemeinen kirchlichen Auftrag oder ein kirchenleitendes Amt wahrnehmen vom 8. Februar 2018 (ABl. 2018 S. 43) wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden nach dem Wort „Kirchengemeinde“ die Wörter „oder einem Nachbarschaftsraum“ eingefügt.
2. In Absatz 3 werden nach dem Wort „Kirchengemeinde“ die Wörter „bzw. Nachbarschaftsraum“ eingefügt.

Artikel 19

Änderung der Rechtsverordnung über die Fortbildung für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren

§ 2 Absatz 1 Satz 1 der Rechtsverordnung über die Fortbildung für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren vom 27. Oktober 2011 (ABl. 2012 S. 57), geändert am 25. November 2015 (ABl. 2015 S. 370), wird wie folgt gefasst:

„Das Fortbildungsprogramm für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren wird von der Kirchenverwaltung festgelegt und ist verpflichtend wahrzunehmen.“

Artikel 20

Änderung der Personalförderungsverordnung

In § 3a der Personalförderungsverordnung vom 31. Januar 2008 (ABl. 2008 S. 119), geändert am 24. April 2015 (ABl. 2015 S. 196), wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Bestand bereits ein Dienstverhältnis von mindestens zehn Jahren zu einer anderen Gliedkirchen der EKD, kann die Frist nach Satz 1 auf fünf Jahre verkürzt werden.“

Artikel 21

Änderung der Urlaubsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer

Die Urlaubsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer vom 18. Mai 2006 (ABl. 2006 S. 197), zuletzt geändert am 25. November 2015 (ABl. 2015 S. 370), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Wörter „gilt für“ durch die Wörter „regelt“ ersetzt.

b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Ihr Urlaub ist in der Regel durch die Schulferien abgegolten. Dies gilt nicht, soweit infolge dienstlicher Inanspruchnahme während der Schulferien die der Pfarrerin oder dem Pfarrer verbleibenden dienstfreien Tage hinter der Zahl der nach § 3 zustehenden Urlaubstage zurückbleiben.“

2. In § 2 Absatz 1 wird die Klammer „(§ 15 Abs. 1 Pfarrdienstgesetz)“ durch die Klammer „(§ 53 PfdG.EKD)“ ersetzt.

3. § 3 Absatz 1 bis 3 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Erholungsurlaubsanspruch beträgt bei einem vollen Dienstverhältnis und einem auf wöchentlich sieben Tage verteilten Dienst für das Urlaubsjahr 42 Arbeitstage.

(2) Bei einem eingeschränkten Dienstverhältnis und der Verteilung des Dienstes auf weniger als sieben Wochentage werden für den Wochentag, an dem dienstplanmäßig Dienst zu leisten ist, pro Jahr sechs Urlaubstage angesetzt. Somit beträgt der jährliche Erholungsurlaubsanspruch

bei einer 4-Tage-Woche 24 Arbeitstage,

bei einer 3-Tage-Woche 18 Arbeitstage,

bei einer 2-Tage-Woche 12 Arbeitstage;

bei einer 1-Tage-Woche 6 Arbeitstage.

Die Verteilung des Dienstes auf einzelne Wochentage ergibt sich aus der Dienstbeschreibung (§ 25 Absatz 3 PfdG.EKD). Es werden als Urlaubstage nur diejenigen Kalendertage angerechnet, an denen in der entsprechenden Woche nach dem Dienstplan Dienst zu leisten ist. Bei unterschiedlicher Verteilung des wöchentlichen Dienstes oder unterjährigem Wechsel oder bei Wechsel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitstage ist der Urlaubsanspruch entsprechend Satz 1 zu berechnen zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 4. Ein sich bei der Berechnung ergebender Bruchteil unter einem halben Tag bleibt unberücksichtigt, ein darüber hinaus gehender Bruchteil wird als voller Urlaubstag gerechnet.

(3) Für die Urlaubsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Kirchenverwaltung, in den Zentren und in den weiteren gesamtkirchlichen Einrichtungen gelten die Vorschriften für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte entsprechend.“

4. § 5 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Beginnt“ die Wörter „oder endet“ eingefügt.

b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Endet der aktive Dienst vor dem Ruhestand oder dem Wartestand in der ersten Hälfte des Jahres, beträgt der Urlaub die Hälfte des Jahresurlaubs. Endet der aktive Dienst vor dem Ruhestand oder dem Wartestand in der zweiten Hälfte des Jahres, wird der volle Jahresurlaub gewährt.“

5. Dem § 7 werden folgende Absätze angefügt:

„(3) Ist der Erholungsurlaub aufgrund einer durch Krankheit bedingten Dienstunfähigkeit nicht rechtzeitig angetreten worden, so verfällt er, wenn er nicht bis zum Ablauf der ersten drei Monate des zweiten auf das Kalenderjahr folgenden Kalenderjahres angetreten worden ist.

(4) Hat eine Pfarrerin vor Beginn eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes ihren Erholungsurlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann dieser nach Ende des Beschäftigungsverbotes im Jahr der Wiederaufnahme des Dienstes oder im nächsten Kalenderjahr genommen werden.“

6. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„§ 7a

Finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub

(1) Vor dem Eintritt bzw. der Versetzung in den Ruhestand oder vor der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit nicht abgewickelter Erholungsurlaub ist im Rahmen des nach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EU Nr. L 299 S. 9) zu gewährleistenden Mindestjahresurlaubs von vier Wochen finanziell abzugelten, soweit er nicht nach § 7 Absatz 3 verfallen ist.

(2) Für das Urlaubsjahr, in dem der Eintritt bzw. die Versetzung in den Ruhestand oder die Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses erfolgt, ist der zustehende Mindestjahresurlaub anteilig für die Zeit bis zum Ruhestand oder der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses zu ermitteln. Bruchteile eines Tages sind in die Berechnung der finanziellen Abgeltung mit einzubeziehen.

(3) In dem betreffenden Urlaubsjahr bereits abgewickelter Erholungsurlaub, einschließlich eines Zusatzurlaubs nach § 4, ist auf den Mindestjahresurlaub anzurechnen, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt der Anspruch entstanden ist.

(4) Die Höhe einer nach Absatz 1 zustehenden Abgeltung bemisst sich nach der Summe der in den letzten drei Monaten vor dem Eintritt in den Ruhestand zustehenden Besoldung. Für die Berechnung wird dabei ein Dreizehntel dieser Summe durch die Anzahl der individuellen wöchentlichen Arbeitstage geteilt und mit der Zahl der abzugeltenden Urlaubstage vervielfacht.“

7. § 8 wird wie folgt geändert:

- a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Diese erstreckt sich auch auf die Erteilung von Religionsunterricht.

- b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Klammer „(§ 14 Pfarrdienstgesetz)“ durch die Klammer „(§ 25 PfdG.EKD)“ ersetzt.

8. § 19 Absatz 1 Satz 4 wird aufgehoben.

9. In § 21 werden die Wörter „Beginn eines Erholungsurlaubs“ durch das Wort „Erholungsurlaub“ ersetzt.

10. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

Zuständigkeit für die Urlaubserteilung

Zuständig für die Urlaubserteilung ist die oder der Dienstvorgesetzte.“

11. Nach § 23 wird folgender § 23a eingefügt:

„§ 23a

Übergangsregelung

(1) Vor dem 1. Januar 1982 geborene Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei vollem Dienst weiterhin 44 Arbeitstage Erholungsurlaub.

(2) Vor dem 1. Januar 1972 geborene Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei vollem Dienst weiterhin 48 Arbeitstage Erholungsurlaub.

(3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 ist bei einer Verteilung des Dienstes auf weniger als sieben Tage entsprechend der Regelung des § 3 Absatz 2 umzurechnen.“

Artikel 22
Änderung der Kirchenbuchordnung

Dem § 3 der Kirchenbuchordnung vom 27. September 2007 (ABl. 2007 S. 308), zuletzt geändert am 13. Februar 2020 (ABl. 2020 S. 100), wird folgender Satz angefügt:

„In einem Nachbarschaftsraum wird die Zuständigkeit in der Dienstordnung festgelegt.“

Artikel 23
Übergangsregelung

§ 1 Gemeindepädagogischer Dienst

(1) Die aufgrund des Gemeindepädagogengesetzes 2006 erfolgte Berufsanerkennung als Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge in der EKHN erfüllt die Voraussetzung nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 des Gemeindepädagogengesetzes.

(2) Eine in der EKHN erteilte Fakultas und entsprechende Berufstätigkeit oder eine im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gemeindepädagogengesetzes 2014 seit zehn Jahren bestehende Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans oder eine zehnjährige Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans verbunden mit dem Nachweis einschlägiger Fortbildungen kann die Voraussetzung des § 4 Absatz 1 Nummer 3 des Gemeindepädagogengesetzes ebenfalls erfüllen. Die Entscheidung trifft die Kirchenverwaltung.

(3) Anträge auf Anerkennung nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 des Gemeindepädagogengesetzes sind bis zum 31. Oktober 2024 zu stellen.

§ 2

Stellvertretende Dekaninnen und Dekane

(1) Wird bis zum 31. Dezember 2029 die nach § 3 Absatz 2 der Rechtsverordnung zur Stellenstruktur und zur stellenmäßigen Ausstattung von Dekanspfarrstellen und deren Besetzung festgesetzte Zahl der Kirchenmitglieder unterschritten, so bleibt dies unberücksichtigt. Das Amt der bzw. des stellvertretenden Dekanin oder Dekans wird in der Regel für sechs Jahre übertragen. Wurden die vorgesehenen Mitgliederzahlen unterschritten, erfolgt die Übertragung längstens bis zum 31. Dezember 2029.

(2) Im Fall der Besetzung in den Jahren 2022 und 2023 ist eine Verlängerung des Auftrages bis zum 31. Dezember 2029 möglich. Die Entscheidung trifft der Dekanatssynodalvorstand im Einvernehmen mit der Kirchenleitung.

Artikel 24
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze am 1. Januar 2023 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft:

1. das Kirchengesetz zur Umsetzung der Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2015 bis 2019 und zur Bemessung der Pfarrstellen in den Jahren 2020 bis 2024 vom 1. Dezember 2017 (ABl. 2017 S. 279),
2. die Fach-/Profilstellenverordnung vom 18. November 2004 (ABl. 2005 S. 69), zuletzt geändert am 18. Juni 2019 (ABl. 2019 S. 445),
3. die Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen für regionale und gesamt-kirchliche Pfarrstellen vom 23. Januar 2018 (ABl. 2018 S. 43),

4. die Richtlinien zur Errichtung, Veränderung und Aufhebung von gemeindlichen Pfarrstellen zur Verwaltung vom 2. Februar 1993 (ABl. 1993 S. 38), geändert am 25. November 2015 (ABl. 2015 S. 370),
 5. die Richtlinien zur Pfarrstellenbesetzung bei der Umwandlung von gemeindlichen Pfarrstellen zur Verwaltung in Pfarrstellen vom 6. Juli 1993 (ABl. 1993 S. 109), zuletzt geändert am 25. November 2015 (ABl. 2015 S. 370).
- (2) Artikel 11 Nummer 1 Buchstabe a tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.
- (3) Artikel 21 tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.
- (4) Artikel 23 § 1 tritt am 31. Dezember 2024 außer Kraft.

Anlage 1a - Entwicklung der Gemeindeglieder (GG) 2020-2030, Prognose Stand 10.11.2021

Propstei	Dekanat	km ²	GG 31.12.2016	GG 31.12.2020	Summe Propsteien	Prognose 31.12.2030	Summe Propsteien	Prognose Verlust in %
Nord-Nassau	Westerwald	1008,4568	55.867	53.298	196.988	43.876	160.416	-18%
	Biedenkopf - Gladenbach	695,3829	54.023	49.739		40.902		-18%
	an der Dill	528,8293	53.883	50.616		40.528		-20%
	an der Lahn	652,5884	46.993	43.335		35.110		-19%
Rheinhessen und Nassauer Land	Alzey-Wöllstein	455,5591	40.129	37.723	227.045	31.989	185.880	-15%
	Ingelheim-Oppenheim	433,4933	51.501	47.964		39.904		-17%
	Mainz	136,3373	50.235	47.779		38.879		-19%
	Nassauer Land	864,7888	54.409	50.138		40.235		-20%
	Worms-Wonnegau	319,0443	47.378	43.441		34.873		-20%
Oberhessen	Vogelsberg	1180,7194	54.861	51.434	286.745	42.693	234.067	-17%
	Gießen	183,0138	54.321	50.408		39.872		-21%
	Gießener Land	627,0610	63.018	58.484		48.130		-18%
	Wetterau	538,9397	77.153	70.677		57.263		-19%
	Büdingen Land	751,0639	59.882	55.742		46.109		-17%
Starkenburg	Bergstraße	706,9541	86.551	79.708	379.811	64.520	304.740	-19%
	Darmstadt	329,2299	92.070	82.320		65.897		-20%
	Odenwald	579,5358	37.116	34.070		27.301		-20%
	Vorderer Odenwald	500,2142	57.387	52.878		42.992		-19%
	Dreieich-Rodgau	373,1424	76.822	69.075		54.689		-21%
	Groß-Gerau-Rüsselsheim	452,0648	68.970	61.760		49.343		-20%
Rhein-Main	Hochtaunus	409,6998	55.453	50.140	356.382	39.896	286.506	-20%
	Kronberg	229,7534	60.157	54.526		44.533		-18%
	Rheingau-Taunus	806,4789	53.103	48.593		39.820		-18%
	Wiesbaden	294,8812	82.747	74.549		60.285		-19%
	Frankfurt und Offenbach	280,5073	144.232	128.574		101.973		-21%
SUMMEN		13337,7398	1.578.261	1.446.971		1.171.610		-19%

Anlage 1b - Gesamtübersicht Pfarrstellen und Aufteilung der Budgets

	31.12.2019	31.12.2024	Fachstellen 31.12.2024	31.12.2029	Fachstellen 31.12.2029
Budget 1 gemeindliche Pfarrstellen	957	890		665	
Budget 2 Regionale Pfarrstellen	162	113	44	90	44
Zwischensumme: Den Dekanaten zugewiesene Pfarrstellen	1119	1003	44	755	44
Budget 3 Gesamtkirchl. Pfarrstellen mit reg. Anbindung	37,5	32,5	2,5	24	2,5
Budget 4 Gesamtkirchliche Pfarrstellen	134,5	115	10	85,5	13,5
Budget 5 Schulpfarrstellen	133,5	117		85,5	
Zwischensumme: Pfarrstellen der Gesamtkirche	305,5	264,5	12,5	195	16
Gesamtsumme	1424,5	1267,5	56,5	950	60

Anlage 1c - Entwicklung der gemeindlichen Pfarrstellen

Datenstand 24.01.2022 Mitglieder am 31.12.2021: 1.404.944

Propstei	Dekanat	Pfarrstellen 31.12.2024	Zwischen- summe Propsteien	Pfarrstellen 31.12.2029 Modell A: 80% GG + 20% Fläche	Zwischen- summe Propsteien	Pfarrstellen 31.12.2029 Modell B: 75% GG + 25% Fläche	Zwischen- summe Propsteien	Pfarrstellen 31.12.2029 Modell C: 70% GG + 30% Fläche	Zwischen- summe Propsteien	Pfarrstellen 31.12.2029 Modell X: 100% GG	Zwischen- summe Propsteien
Nord-Nassau	Westerwald	37,75	133,25	30,00	102,00	31,00	104,00	32,50	107,50	25,00	91,50
	Biedenkopf-Gladenbach	33,50		25,50		26,00		27,00		23,50	
	an der Dill	32,00		24,00		24,00		24,00		23,00	
	an der Lahn	30,00		22,50		23,00		24,00		20,00	
Rheinhausen und Nassauer Land	Alzey-Wöllstein	24,00	138,50	18,50	105,50	19,00	106,00	19,00	106,50	17,50	104,50
	Ingelheim-Oppenheim	29,00		22,00		22,00		22,00		22,00	
	Mainz	24,50		19,00		18,00		17,50		22,00	
	Nassauer Land	35,50		27,00		28,00		29,00		23,00	
	Worms-Wonnegau	25,50		19,00		19,00		19,00		20,00	
Oberhessen	Vogelsberg	40,50	184,00	31,00	139,00	32,50	139,50	34,50	142,50	24,00	132,50
	Gießen	27,00		20,50		19,50		19,00		23,00	
	Gießener Land	37,00		28,00		28,00		28,50		27,00	
	Wetterau	42,00		31,50		31,00		31,00		32,50	
	Büdingen Land	37,50		28,00		28,50		29,50		26,00	
Starkenburg	Bergstraße	48,50	228,50	36,50	169,00	36,50	167,50	36,50	165,50	36,50	173,50
	Darmstadt	46,00		33,50		32,00		31,00		37,50	
	Odenwald	24,50		18,50		19,00		19,50		15,50	
	Vorderer Odenwald	32,50		24,50		24,50		24,50		24,50	
	Dreieich-Rodgau	40,00		29,00		28,50		27,50		31,50	
	Groß-Gerau-Rüsselsheim	37,00		27,00		27,00		26,50		28,00	
Rhein-Main	Hochtaunus	30,50	204,00	22,50	150,00	22,50	147,00	22,00	144,00	23,00	162,50
	Kronberg	30,00		22,00		21,50		21,00		25,00	
	Rheingau-Taunus	34,50		26,00		27,00		27,50		22,50	
	Wiesbaden	41,00		30,00		29,00		28,50		34,00	
	Frankfurt und Offenbach	68,00		49,50		47,00		45,00		58,00	
SUMMEN		888,25		665,50		664,00		666,00		664,50	
Ziel		888,25		665,00		665,00		665,00		665,00	

Anlage 1d - Entwicklung des gemeindepädagogischen Dienstes (GpD)

Datenstand: 24.01.2022 Mitglieder am 31.12.2021: 1.404.944

Propstei	Dekanat	GpD 31.12.2019 und 31.12.2024	GpD Sonder- stellen bis 31.12.2024	Zwischen- summe Propsteien	GpD 31.12.2029 Modell X: 100% GG	Zwischen- summe Propsteien	GpD 31.12.2029 Modell A: 80% GG, 20% Fläche	Zwischen- summe Propsteien	GpD 31.12.2029 Modell B: 75% GG, 25% Fläche	Zwischen- summe Propsteien	GpD 31.12.2029 Modell C: 70% GG, 30% Fläche	Zwischen- summe Propsteien
Nord-Nassau	Westerwald	7,00		28,50	7,50	27,50	9,00	30,50	9,50	31,50	10,00	32,50
	Biedenkopf-Gladenbach	7,00	1,00		7,00		7,50		8,00		8,00	
	an der Dill	7,50			7,00		7,00		7,00		7,50	
	an der Lahn	6,00			6,00		7,00		7,00		7,00	
Rheinhessen und Nassauer Land	Alzey-Wöllstein	5,00		33,00	5,50	31,50	5,50	31,50	5,50	31,50	6,00	32,50
	Ingelheim-Oppenheim	6,00			6,50		6,50		6,50		6,50	
	Mainz	5,50	2,00		6,50		5,50		5,50		5,50	
	Nassauer Land	7,50	1,00		7,00		8,00		8,50		9,00	
	Worms-Wonnegau	6,00			6,00		6,00		5,50		5,50	
Oberhessen	Vogelsberg	7,50	1,00	45,00	7,00	40,00	9,50	42,00	10,00	42,50	10,50	43,00
	Gießen	6,50	3,00		7,00		6,00		6,00		5,50	
	Gießener Land	8,50			8,00		8,50		8,50		8,50	
	Wetterau	9,50	0,50		10,00		9,50		9,50		9,50	
	Büdingen Land	7,50	1,00		8,00		8,50		8,50		9,00	
Starkenburg	Bergstraße	11,0	1,00	59,00	11,00	52,50	11,00	50,50	11,00	50,00	11,00	50,50
	Darmstadt	11,50	1,00		11,50		10,00		9,50		9,50	
	Odenwald	5,00			4,50		5,50		5,50		6,00	
	Vorderer Odenwald	7,50	1,00		7,50		7,50		7,50		7,50	
	Dreieich-Rodgau	10,50	1,00		9,50		8,50		8,50		8,50	
	Groß-Gerau-Rüsselsheim	9,50			8,50		8,00		8,00		8,00	
Rhein-Main	Hochtaunus	7,00	0,50	61,50	7,00	49,50	7,00	45,50	6,50	44,50	6,50	43,50
	Kronberg	7,00	1,50		7,50		6,50		6,50		6,50	
	Rheingau-Taunus	7,50			7,00		8,00		8,00		8,50	
	Wiesbaden	10,00	2,00		10,50		9,00		9,00		8,50	
	Frankfurt und Offenbach	17,50	8,50		17,50		15,00		14,50		13,50	
SUMMEN (gerundet)		201,00	26,00		201,00		200,00		200,00		202,00	
Ziel					201,00		201,00		201,00		201	

Anlage 1e - Entwicklung des kirchenmusikalischen Dienstes

Datenstand: 24.01.2022 Mitglieder am 31.12.2021: 1.404.944

Propstei	Dekanat	Kirchenmusik 31.12.2024	Modell Z: Erhalt des Stellenplans	Zwischen- summe Propsteien	KiMu 31.12.2029 Modell X: 100% GG	Zwischen- summe Propsteien	KiMu 31.12.2029 Modell A: 80% GG	Zwischen- summe Propsteien	KiMu 31.12.2029 Modell B: 75% GG	Zwischen- summe Propsteien	KiMu 31.12.2029 Modell C: 70% GG	Zwischen- summe Propsteien
Nord-Nassau	Westerwald	3,00	3,00	13,15	4,00	15,50	5,00	16,50	5,00	17,50	5,50	18,00
	Biedenkopf-Gladenbach	3,00	3,00		4,00		4,00		4,50		4,50	
	an der Dill	4,15	4,15		4,00		4,00		4,00		4,00	
	an der Lahn	3,00	3,00		3,50		3,50		4,00		4,00	
Rheinhausen und Nassauer Land	Alzey-Wöllstein	3,00	3,00	14,15	3,00	17,50	3,00	17,00	3,00	17,00	3,00	17,50
	Ingelheim-Oppenheim	3,65	3,65		3,50		3,50		3,50		3,50	
	Mainz	2,50	2,50		3,50		3,00		3,00		3,00	
	Nassauer Land	3,00	3,00		4,00		4,50		4,50		5,00	
	Worms-Wonnegau	2,00	2,00		3,50		3,00		3,00		3,00	
Oberhessen	Vogelsberg	4,00	4,00	20,15	4,00	22,50	5,00	22,50	5,50	22,50	5,50	23,00
	Gießen	3,15	3,15		4,00		3,50		3,00		3,00	
	Gießener Land	6,00	6,00		4,50		4,50		4,50		4,50	
	Wetterau	4,00	4,00		5,50		5,00		5,00		5,00	
	Büdingen Land	3,00	3,00		4,50		4,50		4,50		5,00	
Starkenburg	Bergstraße	5,65	5,65	29,65	6,00	28,00	6,00	28,00	6,00	27,50	6,00	27,50
	Darmstadt	7,50	7,50		6,00		5,50		5,50		5,00	
	Odenwald	3,00	3,00		2,50		3,00		3,00		3,50	
	Vorderer Odenwald	3,00	3,00		4,00		4,00		4,00		4,00	
	Dreieich-Rodgau	5,00	5,00		5,00		5,00		4,50		4,50	
	Groß-Gerau-Rüsselsheim	5,50	5,50		4,50		4,50		4,50		4,50	
Rhein-Main	Hochtaunus	4,00	4,00	32,80	4,00	26,50	3,50	24,50	3,50	24,50	3,50	23,50
	Kronberg	4,50	4,50		4,00		3,50		3,50		3,50	
	Rheingau-Taunus	3,00	3,00		3,50		4,50		4,50		4,50	
	Wiesbaden	6,65	6,65		5,50		5,00		5,00		4,50	
	Frankfurt und Offenbach	14,65	14,65		9,50		8,00		8,00		7,50	
SUMMEN (gerundet)		109,90	109,90		110,00		108,50		109,00		109,50	
Ziel					110,00		110,00		110,00		110,00	

Anlage 1f - Modellrechnung zum Verkündigungsdienst (Orientierungsrahmen)

Pfarrdienst: 80% GG, 20% Fläche, GpD: 80% GG, 20% Fläche, KiMu: Stellenplan unverändert gegenüber 2020-2024

Propstei	Dekanat	km ²	GG 31.12.2016	GG 31.12.2021	Summe GG Propsteien	Pfarrstellen 31.12.2029 Modell A: 80% GG + 20% Fläche	Sonstige Pfarrstellen, gekürzt um 25%	Fachstellen laut Bestand	GpD 31.12.2029 Modell A: 80% GG + 20% Fläche	KiMu 31.12.2029 Modell Z: Erhalt des Stellenplans	Summe VD Dekanat	Verhältnis 1 Stelle VD : GG	Verhältnis 1 Stelle VD : Fläche in km ²	Summe Stellen VD Propsteien
Nord-Nassau	Westerwald	1.008,4568	55.867	52.474	193.105	29,50	2,50	2,25	9,00	3,00	41,50	1.264	24,3	144,65
	Biedenkopf - Gladenbach	695,3829	54.023	49.365		25,00	2,25	1,50	7,50	3,00	35,50	1.391	19,6	
	an der Dill	528,8293	53.883	48.898		24,00	2,00	1,75	7,00	4,15	35,15	1.391	15,0	
	an der Lahn	652,5884	46.993	42.368		22,50	3,00	1,00	7,00	3,00	32,50	1.304	20,1	
Rheinhessen und Nassauer Land	Alzey-Wöllstein	455,5591	40.129	36.976	221.327	18,50	2,25	0,50	5,50	3,00	27,00	1.369	16,9	151,15
	Ingelheim-Oppenheim	433,4933	51.501	46.794		22,00	1,75	1,50	6,50	3,65	32,15	1.455	13,5	
	Mainz	136,3373	50.235	46.403		19,00	3,75	2,00	5,50	2,50	27,00	1.719	5,0	
	Nassauer Land	864,7888	54.409	48.912		27,00	3,75	1,50	8,00	3,00	38,00	1.287	22,8	
Oberhessen	Worms-Wonnegau	319,0443	47.378	42.242	279.698	19,00	3,00	0,50	6,00	2,00	27,00	1.565	11,8	200,65
	Vogelsberg	1.180,7194	54.861	50.474		30,50	1,75	2,00	9,50	4,00	44,00	1.147	26,8	
	Gießen	183,0138	54.321	48.848		20,50	4,75	1,00	6,00	3,15	29,65	1.647	6,2	
	Gießener Land	627,0610	63.018	57.080		28,00	2,00	1,75	8,50	6,00	42,50	1.343	14,8	
Starkenburg	Wetterau	538,9397	77.153	68.780	367.424	31,50	4,75	2,00	9,50	4,00	45,00	1.528	12,0	249,15
	Büdingen Land	751,0639	59.882	54.516		28,00	3,00	2,00	8,50	3,00	39,50	1.380	19,0	
	Bergstraße	706,9541	86.551	77.512		36,50	4,50	3,50	11,00	5,65	53,15	1.458	13,3	
	Darmstadt	329,2299	92.070	79.201		33,50	4,75	3,00	10,00	7,50	51,00	1.553	6,5	
Rhein-Main	Odenwald	579,5358	37.116	33.180	343.390	18,50	2,25	0,50	5,50	3,00	27,00	1.229	21,5	229,80
	Vorderer Odenwald	500,2142	57.387	51.408		24,50	2,25	2,00	7,50	3,00	35,00	1.469	14,3	
	Dreieich-Rodgau	373,1424	76.822	66.509		29,00	3,00	2,00	8,50	5,00	42,50	1.565	8,8	
	Groß-Gerau-Rüsselsheim	452,0648	68.970	59.614		27,00	4,00	2,00	8,00	5,50	40,50	1.472	11,2	
Rhein-Main	Hochtaunus	409,6998	55.453	48.314	343.390	22,50	3,50	2,50	7,00	4,00	33,50	1.442	12,2	229,80
	Kronberg	229,7534	60.157	52.700		22,50	1,75	2,50	6,50	4,50	33,50	1.573	6,9	
	Rheingau-Taunus	806,4789	53.103	47.319		26,00	3,50	1,00	8,00	3,00	37,00	1.279	21,8	
	Wiesbaden	294,8812	82.747	72.013		30,50	4,50	3,00	9,00	6,65	46,15	1.560	6,4	
Rhein-Main	Frankfurt und Offenbach	280,5073	144.232	123.044	343.390	50,00	14,25	2,00	15,00	14,65	79,65	1.545	3,5	229,80
SUMMEN		13.337,7398	1.578.261	1.404.944		665,50	88,75	45,25	200,00	109,90	975,40	1.440	13,7	975,40

Anlage 1g - Gesamtübersicht Personal Verkündigungsdienst und Sonstige

Propstei	Dekanat	gmdl. Pfarrstellen Modell A	Sonstige Pfarrstellen, gekürzt um 25%	Fachstellen laut Bestand	Zwischen- summe Pfarrdienst Dekanate	GpD Modell A	gesamtkirchl. GpD + Projektstellen (nachrichtlich)	Summe GpD	Kirchen- musik Modell Z	Gesamt- summe Dekanat (ohne Sonderstellen GpD)	Summe Propstei
Nord-Nassau	Westerwald	30,00	2,50	2,25	34,75	9,00		9,00	3,00	46,75	161,90
	Biedenkopf - Gladenbach	25,50	2,25	1,50	29,25	7,50	1,00	8,50	3,00	39,75	
	an der Dill	24,00	2,00	1,75	27,75	7,00		7,00	4,15	38,90	
	an der Lahn	22,50	3,00	1,00	26,50	7,00		7,00	3,00	36,50	
Rhein Hessen und Nassauer Land	Alzey-Wöllstein	18,50	2,25	0,50	21,25	5,50		5,50	3,00	29,75	171,65
	Ingelheim-Oppenheim	22,00	1,75	1,50	25,25	6,50		6,50	3,65	35,40	
	Mainz	19,00	3,75	2,00	24,75	5,50	2,00	7,50	2,50	32,75	
	Nassauer Land	27,00	3,75	1,50	32,25	8,00	1,00	9,00	3,00	43,25	
	Worms-Wonnegau	19,00	3,00	0,50	22,50	6,00		6,00	2,00	30,50	
Oberhessen	Vogelsberg	31,00	1,75	2,00	34,75	9,50	1,00	10,50	4,00	48,25	226,15
	Gießen	20,50	4,75	1,00	26,25	6,00	3,00	9,00	3,15	35,40	
	Gießener Land	28,00	2,00	1,75	31,75	8,50		8,50	6,00	46,25	
	Wetterau	31,50	4,75	2,00	38,25	9,50	0,50	10,00	4,00	51,75	
	Büdingen Land	28,00	3,00	2,00	33,00	8,50	1,00	9,50	3,00	44,50	
Starkenburg	Bergstraße	36,50	4,50	3,50	44,50	11,00	1,00	12,00	5,65	61,15	282,90
	Darmstadt	33,50	4,75	3,00	41,25	10,00	1,00	11,00	7,50	58,75	
	Odenwald	18,50	2,25	0,50	21,25	5,50		5,50	3,00	29,75	
	Vorderer Odenwald	24,50	2,25	2,00	28,75	7,50	1,00	8,50	3,00	39,25	
	Dreieich-Rodgau	29,00	3,00	2,00	34,00	8,50	1,00	9,50	5,00	47,50	
	Groß-Gerau-Rüsselsheim	27,00	4,00	2,00	33,00	8,00		8,00	5,50	46,50	
Rhein-Main	Hochtaunus	22,50	3,50	2,50	28,50	7,00	0,50	7,50	4,00	39,50	266,80
	Kronberg	22,00	1,75	2,50	26,25	6,50	1,50	8,00	4,50	37,25	
	Rheingau-Taunus	26,00	3,50	1,00	30,50	8,00		8,00	3,00	41,50	
	Wiesbaden	30,00	4,50	3,00	37,50	9,00	2,00	11,00	6,65	53,15	
	Frankfurt und Offenbach	49,50	14,25	2,00	65,75	15,00	8,50	23,50	14,65	95,40	
SUMME		665,50	88,75	45,25	799,50	200,00	26,00	226,00	109,90	1.109,40	
Gesamtkirche		195,00		14,75							
Gesamtsumme Berufsgruppen		Pfarrdienst: 949,25		Fachstellen: 60,00		GpD: 226,00		Kirchenmusik: 109,90			
Gesamtsumme Personal Verkündigungsdienst		1.345,15									

Synopsis

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Kirchengesetz zum hauptamtlichen Verkündigungsdienst und zur Änderung weiterer Vorschriften (Kirchengesetz zum Verkündigungsdienst) Vom... Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:	
Artikel 1	Artikel 1	
Kirchengesetz zur Umsetzung der Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2015 bis 2019 und zur Bemessung der Pfarrstellen in den Jahren 2020 bis 2024	Kirchengesetz zur Umsetzung der Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2020 bis 2024, zur Bemessung des haupt- amtlichen Verkündigungsdienstes (Stellen im Pfarrdienst, im gemeindepädagogischen und kir- chenmusikalischen Dienst) in den Jahren 2025 bis 2029 und zur Ausgestaltung von Nachbarschafts- räumen	
§ 1	§ 1	
Umsetzung der Pfarrstellenbemessung im Zeitraum 2015 bis 2019	Umsetzung der Pfarrstellenbemessung im Zeitraum 2020 bis 2024	
Die aus den Sollstellenplänen resultierenden Kürzungen sind bis zum 31. Dezember 2019 umzusetzen.	Die aus den Sollstellenplänen resultierenden Kürzungen sind bis zum 31. Dezember 2024 umzusetzen.	
§ 2	§ 2	
Bemessung der Pfarrstellen im Bemessungszeitraum 2020 bis 2024	Ausgangswerte für die Bemessung von Stellen im Verkündigungsdienst (Pfarrdienst,	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Gemeindepädagogisch-diakonischen und Kirchenmusikalischen Dienst) im Bemessungszeitraum 2025 bis 2029	
(1) Die Ermittlung der den Dekanaten nach den §§ 2 und 3 des Pfarrstellengesetzes zuzuweisenden Stellenbudgets erfolgt bis zum 31. Dezember 2017. (2) Ausgangswerte der Ermittlung sind die zum 31. Dezember 2019 festgestellte Gesamtzahl der Pfarrstellen (1446) und die Zahl der Kirchenmitglieder (1.578.616) zum 31. Dezember 2016. Von der Gesamtzahl der Pfarrstellen sind im Bemessungszeitraum 2020 bis 2024 folgende Kürzungen vorzunehmen: Die Zahl der Gemeindepfarrstellen wird jährlich um 1,4 Prozent reduziert. Die Zahl der Dekanspfarrstellen wird von 34,5 auf 38,5 Stellen erhöht. Die Zahl der Stellen in der regionalen Spezialseelsorge wird jährlich um 1,4 Prozent reduziert. Von den verbleibenden Stellen werden jährlich mindestens 1,5 Prozent der Stellen bei entsprechender Qualifikation durch andere Berufsgruppen (Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen, Diakoninnen/Diakone) besetzt. Die Zahl der Fach- und Profilstellen wird jährlich um 1,4 Prozent reduziert.	(1) Die Ermittlung der den Dekanaten nach den §§ 2 und 3 des Pfarrstellengesetzes, § 3 des Gemeindepädagogengesetzes und § 4 des Kirchenmusikgesetzes zuzuweisenden Stellenbudgets erfolgt bis zum 31. Dezember 2022. (2) Ausgangswerte der Ermittlung sind die zum 31. Dezember 2022 festgestellte Gesamtzahl der Pfarrstellen (1267,5), zur Besetzung durch andere Berufsgruppen umgewidmete Stellen (56,5), der Stellen im gemeindepädagogischen (227) und kirchenmusikalischen Dienst (110) sowie die Zahl der Kirchenmitglieder (1.404.944) zum 31. Dezember 2021.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Die Zahl der Stellen im gesamtkirchlichen Dienst mit regionaler Anbindung wird jährlich um 1,4 Prozent reduziert. Von den verbleibenden Stellen werden jährlich mindestens 1,5 Prozent der Stellen bei entsprechender Qualifikation durch andere Berufsgruppen besetzt. Die Zahl der Stellen im gesamtkirchlichen Dienst wird jährlich um 1,4 Prozent reduziert. Von den verbleibenden Stellen werden jährlich mindestens 1,5 Prozent bei entsprechender Qualifikation durch andere Berufsgruppen besetzt. Die Zahl der Gestellungsverträge im Schulpfarrdienst wird jährlich um 3,0 Prozent reduziert.		
	§ 3 Bemessung der Stellen im Pfarrdienst	
	(1) Die Gesamtzahl der Pfarrstellen (1267,5) ist im Bemessungszeitraum 2025 bis 2029 jährlich um fünf Prozent zu reduzieren. Die Gesamtzahl der Pfarrstellen beträgt zum 31. Dezember 2029 insgesamt 950 Stellen. (2) Die Gesamtzahl der Stellen (950) wird auf zwei Budgets verteilt. 755 Stellen werden dem Budget der Dekanate und 195 Stellen dem Budget der Gesamtkirche zugeordnet. (3) Die ab 1. Januar 2025 mit der Pfarrstellenreduktion einhergehende Einschränkung oder Aufhebung von Pfarrstellen erfolgt in beiden Budgets in zwei Stufen. Bis zum 31. Dezember 2027 werden	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	15 Prozent und weitere 10 Prozent zum 31. Dezember 2029 gekürzt. (4) Im Budget der Dekanate werden Gemeindepfarrstellen, Dekanspfarrstellen, Profilstellen und weitere regionale Pfarrstellen abgebildet. Die Zahl der Dekanspfarrstellen ergibt sich aus § 3 der Rechtsverordnung zur Stellenstruktur und zur stellenmäßigen Ausstattung von Dekanspfarrstellen und deren Besetzung. Die Zuteilung der 665 Gemeindepfarrstellen erfolgt nach den Kriterien der Mitglieder (80 Prozent) und Fläche (20 Prozent). Die Zuteilung der 90 regionalen Pfarrstellen erfolgt durch Reduktion der im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2024 zugewiesenen Stellen um 25 Prozent. Die Zahl der Profilstellen sowie der Stellen im Unterbudget Umwidmung wird im Bestand weitergeführt (Stichtag: 31. Dezember 2024). (5) Aus dem den Dekanaten zugewiesenen Stellenbudget für den gemeindlichen Pfarrdienst und dem Stellenbudget für den regionalen Pfarrdienst sind bis zum 31. Dezember 2024 die Sollstellenpläne für den gemeindlichen und den regionalen Pfarrdienst zu erstellen. (6) Im Budget der Gesamtkirche werden gesamt-kirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung, gesamt-kirchliche Pfarrstellen sowie Schulpfarrstellen abgebildet.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	§ 4 Bemessung von Stellen zur Umwidmung von Personalmitteln	
	(1) Im Unterbudget Umwidmung werden Stellen abgebildet, die aus dem Pfarrdienst zur Besetzung durch andere Berufsgruppen zur Verfügung gestellt werden. (2) Die Gesamtzahl der Stellen beträgt zum 31. Dezember 2029 60 Stellen. (3) Die Gesamtzahl der Stellen wird auf zwei Budgets verteilt. 44 Stellen werden dem Budget der Dekanate und 16 Stellen dem Budget der Gesamtkirche zugeordnet. (4) Das Unterbudget Umwidmung kann erweitert werden, wenn vorhandene Pfarrstellen bei entsprechender Qualifikation durch andere Berufsgruppen besetzt werden. Dies ist im Stellenplan des Dekanates und der Gesamtkirche entsprechend auszuweisen. Die Stellenzahl im Pfarrdienst verringert sich entsprechend.	
	§ 5 Bemessung der Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst	
	(1) Die Gesamtzahl der Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst beträgt zum 31. Dezember 2029 insgesamt 227 Stellen. (2) Die Gesamtzahl der Stellen wird auf zwei Budgets verteilt. 201 Stellen werden dem Budget der	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Dekanate und 26 Stellen dem Budget der Gesamtkirche zugeordnet. (3) Die Zuteilung der Stellen im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst erfolgt anhand der Gemeindegliederzahlen (80 Prozent) und der Fläche (20 Prozent).	
	§ 6 Bemessung der Stellen im kirchenmusikalischen Dienst	
	Die Gesamtzahl der Stellen im kirchenmusikalischen Dienst beträgt zum 31. Dezember 2029 insgesamt 110 Stellen. Diese werden den Dekanaten zugewiesen.	
	§ 7 Umsetzung der Bemessung der Stellen im Verkündigungsdienst im Zeitraum 2025 bis 2029	
	(1) Über die konkrete Umsetzung und Zuordnung des Stellenbudgets der Dekanate für den Pfarrdienst, die Umwidmung von Stellen zur Besetzung durch andere Berufsgruppen, den gemeindepädagogisch-diakonischen und kirchenmusikalischen Dienst entscheidet bis zum 31. Dezember 2024 die Dekanatssynode auf Vorschlag des Dekanatssynodalvorstandes. (2) Die Umsetzung berücksichtigt die Nachbarschaftsräume im Rahmen des Regionalgesetzes. (3) Den Nachbarschaftsräumen werden zum 1. Januar 2025 Verkündigungsteams, zum 1. Januar 2030 bestehend aus mindestens drei Vollzeitäquivalenten	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	aus dem Pfarrdienst, dem gemeindepädagogisch-diakonischen und bzw. oder kirchenmusikalischen Dienst zugeordnet. Die zugeordneten Stellenumfänge haben einen Beschäftigungsumfang von mindestens einer 0,5 Stelle. (4) Bleiben ab dem 1. Januar 2028 Pfarrstellen länger als sechs Monate vakant, die nach der Umsetzung dieses Gesetzes Bestand haben, erhält das jeweilige Dekanat einen anteiligen finanziellen Ausgleich. Näheres wird durch Rechtsverordnung geregelt.	
	§ 8 Personalanpassungen	
	(1) Soweit aufgrund der Festsetzungen in den Dekanatssollstellenplänen Kürzungen vorzunehmen sind, sind diese gemäß § 3 Absatz 3 bis zum 31. Dezember 2027 bzw. 31. Dezember 2029 umzusetzen. Die Stellen sind im Dekanatssollstellenplan mit einem entsprechenden Haushaltsvermerk zu kennzeichnen. Die gesamtkirchlichen Vorgaben sind zu beachten. Betriebsbedingte Kündigungen sollen vermieden werden. Die Sicherungsordnung ist zu beachten. (2) Pfarrstellen, die im jeweiligen Bemessungszeitraum entfallen, werden bei vorzeitigem Freiwerden nicht mehr besetzt.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	§ 9 Ausgestaltung von Nachbarschaftsräumen	
	(1) Für den Nachbarschaftsraum wird bis zum 31. Dezember 2026 ein gemeinsames Leitungsorgan im Rahmen des Regionalgesetzes gebildet. Die Mitglieder des Verkündigungsteams gehören diesem mit beratender Stimme an. Führen Mitglieder des Verkündigungsteams den Vorsitz oder nehmen sie die Stellvertretung wahr, sind sie stimmberechtigte Mitglieder des Leitungsgremiums. (2) Für die Verkündigungsteams im Nachbarschaftsraum werden entsprechend der Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen bis zum 31. Dezember 2027 gemeinsame Dienstordnungen mit orts- und aufgabenbezogenen Anteilen erstellt. Dabei ist darauf zu achten, dass in den Nachbarschaftsräumen des Dekanats unterschiedliche Schwerpunkte erkennbar werden. (3) In Abweichung zu §§ 27 Abs. 8 und 29 Abs. 2 KGO kann das jeweilige Leitungsorgan beschließen, Gemeindepädagoginnen oder Gemeindepädagogen oder Kirchenmusikerinnen oder Kirchenmusiker als Mitglieder des Verkündigungsteams stimmberechtigt in das jeweilige Leitungsorgan zu berufen.	
Artikel 2 Pfarrstellengesetz	Artikel 2 Pfarrstellengesetz	
§ 2 PfStG	§ 2 PfStG	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(2) 1 Für jedes Dekanat ermittelt die Kirchenleitung aus dem Bestand der gemeindlichen Pfarrstellen ein Stellenbudget. 2 Pfarrstellen der Personalgemeinden, Anstaltsgemeinden und sonstiger Kirchengemeinden besonderer Art gemäß Artikel 12 Absatz 5 der Kirchenordnung werden gesondert ausgewiesen. (4) Aus dem Bestand der regionalen Pfarrstellen sowie der Fachstellen ermittelt die Kirchenleitung für jedes Dekanat ein Stellenbudget.	(2) 1 Für jedes Dekanat ermittelt die Kirchenleitung aus dem Bestand der gemeindlichen und regionalen Pfarrstellen ein Dekanatsstellenbudget. 2 Pfarrstellen der Personalgemeinden, Anstaltsgemeinden und sonstiger Kirchengemeinden besonderer Art gemäß Artikel 12 Absatz 5 der Kirchenordnung werden gesondert ausgewiesen. (4) Aus dem Bestand der regionalen Pfarrstellen sowie der Fachstellen ermittelt die Kirchenleitung für jedes Dekanat ein Stellenbudget.	
§ 4 PfStG	§ 4 PfStG	
(1) Aus den nach § 2 Absatz 2 und 4 ermittelten Stellenbudgets entwickelt der Dekanatssynodalvorstand unter Beteiligung der Zentren einen Entwurf für ein Zuweisungsverfahren für den gemeindlichen und den regionalen Pfarrdienst einschließlich der Fachstellen. (2) Die Zuweisung gemeindlicher Pfarrstellen obliegt der Dekanatssynode, die unter Berücksichtigung der Mitgliederzahl und bei Bedarf weiterer, den Besonderheiten des Dekanates Rechnung	(1) Aus dem nach § 2 Absatz 2 und 4 ermittelten Stellenbudgets entwickelt der Dekanatssynodalvorstand mit fachlicher Begleitung durch die Zentren unter Beteiligung der Zentren einen Entwurf für das Gesamtbudget des Dekanates (gemeindlicher und regionaler Pfarrdienst einschließlich der Fachstellen). Die nach dem Regionalgesetz gebildeten Nachbarschaftsräume sind dabei Grundlage der Entwicklung. (2) Die Zuweisung gemeindlicher und regionaler Pfarrstellen obliegt der Dekanatssynode, die unter Berücksichtigung der Mitgliederzahl und bei Bedarf weiterer, den Besonderheiten des Dekanates	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
tragender Merkmale ein Zuweisungsverfahren beschließt, und der Kirchenleitung zur Genehmigung vorlegt. (3) Die Zuweisung regionaler Pfarrstellen sowie der Fachstellen obliegt der Dekanatssynode, die unter Beteiligung der Zentren einen Stellenplan für regionale Pfarrstellen einschließlich der Fachstellen ermittelt und der Kirchenleitung zur Genehmigung vorlegt.	Rechnung tragender Merkmale ein Zuweisungsverfahren beschließt, und der Gesamtkirche zur Umsetzung Kirchenleitung zur Genehmigung vorlegt. (3) Die Zuweisung regionaler Pfarrstellen sowie der Fachstellen obliegt der Dekanatssynode, die unter Beteiligung der Zentren einen Stellenplan für regionale Pfarrstellen einschließlich der Fachstellen ermittelt und der Kirchenleitung zur Genehmigung vorlegt.	
§ 10 PfStG	§ 10 PfStG	
Sind mehrere Kirchengemeinden pfarramtlich verbunden oder bilden sie einen pfarramtlichen Kooperationsraum, so treten die Kirchenvorstände in den Fällen, in denen dieses Kirchengesetz eine Mitwirkung des Kirchenvorstandes vorsieht, zu gemeinsamer Beratung und getrennter Beschlussfassung zusammen.	(1) Sind mehrere Kirchengemeinden pfarramtlich verbunden oder bilden sie einen pfarramtlichen Kooperationsraum, so treten die Kirchenvorstände in den Fällen, in denen dieses Kirchengesetz eine Mitwirkung des Kirchenvorstandes vorsieht, zu gemeinsamer Beratung und getrennter Beschlussfassung zusammen. (2) In Kirchengemeinden eines Nachbarschaftsraumes erfolgt die Mitwirkung durch das jeweilige Leitungsorgan.	
§11 PfStG	§11 PfStG	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(1) Pfarrstellen, die nicht besetzt sind oder bei denen der Zeitpunkt ihres Freiwerdens feststeht, sind im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zur Bewerbung auszuschreiben, soweit dieses Kirchengesetz nichts anderes bestimmt. (1a) 1 Die Ausschreibung einer Pfarrstelle unterbleibt für bis zu 18 Monate ab dem Zeitpunkt ihres Freiwerdens, soweit die im gesamtkirchlichen Stellenplan festgelegten Vakanzquoten nicht erreicht werden. 2 Die Kirchenleitung kann Ausnahmen zulassen. (2) 1 Erfolgen auf die erste Ausschreibung keine Bewerbungen, so ist die Pfarrstelle spätestens zwei Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist erneut auszuschreiben. 2 Erfolgt auf die erste Ausschreibung nur eine Bewerbung, kann der Kirchenvorstand eine erneute Ausschreibung spätestens zwei Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist beantragen. (3) Bleiben zwei Ausschreibungen ohne Erfolg, so entscheidet die Kirchenleitung über die Verwaltung der Pfarrstelle (§§ 28 und 32b).	(1) Pfarrstellen, die nicht besetzt sind oder bei denen der Zeitpunkt ihres Freiwerdens feststeht, sind im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zur Bewerbung auszuschreiben, soweit dieses Kirchengesetz nichts anderes bestimmt. (1a) 1 Die Ausschreibung einer Pfarrstelle unterbleibt für bis zu 18 Monate ab dem Zeitpunkt ihres Freiwerdens, soweit die im gesamtkirchlichen Stellenplan festgelegten Vakanzquoten nicht erreicht werden. 2 Die Kirchenleitung kann Ausnahmen zulassen. (2) 1 Erfolgen auf die erste Ausschreibung keine Bewerbungen, so ist die Pfarrstelle spätestens zwei Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist erneut auszuschreiben. 2 Erfolgt auf die erste Ausschreibung nur eine Bewerbung, kann der Kirchenvorstand eine erneute Ausschreibung spätestens zwei Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist beantragen. (3) Bleiben zwei Ausschreibungen ohne Erfolg, so entscheidet die Kirchenleitung über die Verwaltung der Pfarrstelle (§§ 28 und 32b) oder lässt die EKD-weite Ausschreibung zu.	
§ 17 PfStG	§ 17 PfStG	
Das Wahlrecht der Kirchengemeinde wird durch den Kirchenvorstand ausgeübt.	(1) Das Wahlrecht der Kirchengemeinde wird durch den Kirchenvorstand ausgeübt.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	(2) In einem Nachbarschaftsraum kann die Satzung einer Arbeitsgemeinschaft bestimmen, dass das Wahlrecht abweichend von Absatz 1 vom geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft ausgeübt wird. In diesem Fall hört der geschäftsführende Ausschuss den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde, in dem die Pfarrstelle errichtet ist, vor der Wahl an. Verbleibt das Wahlrecht beim Kirchenvorstand gemäß Absatz 1, ist der geschäftsführende Ausschuss vor der Wahl anzuhören.	
	§ 26 PfStG	
	(1) 1 Erfolgt die Besetzung der Pfarrstelle gemäß § 9 Absatz 1 durch die Kirchenleitung, so wählt sie unter Berücksichtigung der Bilanzierung im Rahmen des § 16 Absatz 1 eine Bewerberin oder Bewerber aus. 2 Die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst stellt sie oder ihn dem Kirchenvorstand und anschließend der Gemeinde vor. 3 Die Pröpstin oder der Propst wird durch die Dekanin oder den Dekan unterstützt. 4 Bei der Vorstellung ist auf die Möglichkeit des Einspruchs gemäß Absatz 2 hinzuweisen.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Artikel 3	Artikel 3	
Gemeindepädagogengesetz	Gemeindepädagogengesetz	
§ 4 GpG Befähigung und Anstellung	§ 4 GpG Befähigung und Anstellung	
(1) Die Kirchenverwaltung kann die grundsätzliche Befähigung für den gemeindepädagogischen Dienst feststellen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: 1. die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD und die Bereitschaft, den Grundartikel und die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau als verpflichtend anzuerkennen, 2. ein abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik, oder 3. ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik, der Sozialen Arbeit oder der Pädagogik (Schwerpunkt Sozialwesen und Bildung) und eine von der EKHN anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation. (2) 1 Über die Feststellung nach Absatz 1 wird eine Urkunde erteilt. 2 Die Feststellung kann widerrufen werden, wenn ihre Voraussetzungen nachträglich entfallen; die Urkunde ist in diesem Fall zurückzugeben.	(1) Die Kirchenverwaltung kann die grundsätzliche Befähigung für den gemeindepädagogischen Dienst feststellen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: 1. die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD und die Bereitschaft, den Grundartikel und die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau als verpflichtend anzuerkennen, 2. ein abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik, oder 3. ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik, der Sozialen Arbeit oder der Pädagogik (Schwerpunkt Sozialwesen und Bildung) und eine von der EKHN anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation. Der Abschluss in einem durch die EKHN anerkannten Studiengang muss mindestens Bachelor-Niveau erreichen. (2) Über die Feststellung nach Absatz 1 wird eine Urkunde erteilt. 2 Die Feststellung kann widerrufen werden, wenn ihre Voraussetzungen nachträglich entfallen; die Urkunde ist in diesem Fall zurückzugeben.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(3) 1 Sind die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht erfüllt, ist eine Anstellung auf einer Stelle des gesamtkirchlichen Sollstellenplans in der Regel nicht möglich. 2 Auch die Anstellung auf einer anderen Stelle bedarf der Genehmigung der Kirchenverwaltung. 3 Sie kann unter Auflagen erteilt werden. 4 Ein Anspruch auf Feststellung nach § 1 entsteht hierdurch nicht.	(3) Sind die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht oder nicht vollständig erfüllt, ist eine Anstellung auf einer Stelle des gesamtkirchlichen Sollstellenplans nur möglich, wenn bei Fehlen einer anerkannten gemeindepädagogischen Qualifikation Aufgaben ohne religionspädagogischen oder bei fehlendem Abschluss auf Bachelor-Niveau konzeptionellen Anteil übertragen werden sollen. Ein Anspruch auf Feststellung nach Absatz 1 entsteht hierdurch nicht. Näheres wird durch Rechtsverordnung geregelt.	
Artikel 4	Artikel 4	
	Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der EKD	
§ 9 PfdGAG	§ 9 PfdGAG	
(2) Aufträge und übergemeindliche Pfarrstellen werden befristet übertragen.	(2) Aufträge und übergemeindliche Stellen werden in der Regel auf sechs Jahre befristet übertragen. (2a) Abweichend hiervon werden Aufträge, für die keine Stelle im Sinne des § 25 PfdG.EKD vorhanden ist, für 12 Monate erteilt. Sie können auf maximal 24 Monate oder bis zum Eintritt des Ruhestandes verlängert werden. Kann im Anschluss kein Einsatz auf einer Stelle im Sinne des § 25 PfdG.EKD erfolgen, wird die Pfarrerin oder der	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Pfarrer in den Wartestand nach § 83f PfdG.EKD versetzt.	
	§ 15a	
	Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Gliedkirchen der EKD können bis zum vollendeten 44. Lebensjahr in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden. Daneben besteht die Möglichkeit der Zuerkennung des Bewerbungsrechts auf einzelne Stellen.	
§ 17 Versetzungsvoraussetzungen (Zu § 80 PfdG.EKD)	§ 17 Versetzungsvoraussetzungen (Zu § 80 PfdG.EKD)	
1 Die erforderlichen Erhebungen nach § 80 Absatz 2 PfdG.EKD werden durch die Kirchenverwaltung durchgeführt. 2 Die Erhebungen können bei einer Gemeindepfarrerin oder einem Gemeindepfarrer nur durchgeführt werden, wenn mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Kirchenvorstand ein geregelter Mediationsverfahren durchgeführt worden ist. 3 Anzuhören sind die Pfarrerin oder der Pfarrer, der Kirchenvorstand oder das zuständige Leitungsorgan, die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan und die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst.	(1) Die erforderlichen Erhebungen nach § 80 Absatz 2 PfdG.EKD werden durch die Kirchenverwaltung durchgeführt. Die Erhebungen können bei einer Gemeindepfarrerin oder einem Gemeindepfarrer nur durchgeführt werden, wenn mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Kirchenvorstand ein geregelter Mediationsverfahren durchgeführt worden ist. Anzuhören sind die Pfarrerin oder der Pfarrer, der Kirchenvorstand oder das zuständige Leitungsorgan, die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan und die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	(2) Das Mediationsverfahren wird durch die Kirchenverwaltung eingeleitet. Dafür beauftragt sie eine externe Mediatorin oder einen externen Mediator, die oder der über die erforderliche fachliche Qualifikation verfügt. Die Mediation hat die Lösung des Konflikts zum Ziel, um die Einleitung von Erhebungen abzuwenden. Lehnt eine der Konfliktparteien oder lehnen beide die Durchführung ohne hinreichenden Grund ab, gilt die Mediation als durchgeführt.	
	Artikel 5	
	Änderung des Vorbildungsgesetzes	
§ 2 Prüfungsamt	§ 2 Prüfungsamt	
6. Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren im Kirchendienst und Studienleiterinnen oder Studienleiter des Seminars für Seelsorge, die jeweils von der Kirchenleitung berufen werden.	6. Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren im Kirchendienst und Studienleiterinnen oder Studienleiter des Seminars für Seelsorge und des religionspädagogischen Amtes die jeweils von der Kirchenleitung berufen werden.	
§ 7 Vorbildungsgesetz Voraussetzungen für die Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst	§ 7 Vorbildungsgesetz Voraussetzungen für die Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst	
(1) In den praktischen Vorbereitungsdienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau kann aufgenommen werden,	(1) In den praktischen Vorbereitungsdienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau kann aufgenommen werden,	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört, wer die Erste Theologische Prüfung in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder an einer theologischen Fakultät nach Maßgabe der Rahmenordnung für die erste Theologische Prüfung/die Prüfung zum Magister Theologiae vom 3. Dezember 2010 (ABl. EKD 2011 S. 37) bestanden hat oder den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang gemäß § 5 erfolgreich absolviert hat, wer nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Erfüllung der Dienstpflichten wesentlich beeinträchtigt ist, bei dem im Übrigen keine schwerwiegenden Tatsachen vorliegen, die einer künftigen Ausübung des Pfarrdienstes entgegenstehen, wer das 39. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wer an der Kirchlichen Studienbegleitung teilgenommen hat oder die Empfehlung der Aufnahmekommission zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst erhalten hat.	wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört, wer die Erste Theologische Prüfung in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder an einer theologischen Fakultät nach Maßgabe der Rahmenordnung für die erste Theologische Prüfung/die Prüfung zum Magister Theologiae vom 3. Dezember 2010 (ABl. EKD 2011 S. 37) bestanden hat, oder den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang gemäß § 5 oder einen anderen berufsbegleitenden Studiengang gemäß der Rahmenordnung für den Weiterbildungsstudiengang Evangelische Theologie mit dem Abschluss „Master of Theological Studies (Abl.EKD 2019 S98) erfolgreich absolviert hat, wer nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Erfüllung der Dienstpflichten wesentlich beeinträchtigt ist, bei dem im Übrigen keine schwerwiegenden Tatsachen vorliegen, die einer künftigen Ausübung des Pfarrdienstes entgegenstehen, wer das 39. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wer an der Kirchlichen Studienbegleitung teilgenommen hat oder die Empfehlung der Aufnahmekommission zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst erhalten hat.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(2) In besonders begründeten Fällen kann von der Voraussetzung des Absatzes 1 Nummer 5 abgewichen werden. (3) 1 Die Aufnahme der Pfarramtskandidatinnen oder -kandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt im Rahmen der von der Kirchenleitung festgesetzten Zahl der Ausbildungsplätze. 2 Wenn nicht alle Ausbildungsplätze mit Theologiestudierenden besetzt werden können, können Absolvierende eines (berufsbegleitenden) Masterstudiengangs nach § 5 in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden.	(2) In besonders begründeten Fällen kann von der Voraussetzung des Absatzes 1 Nummer 5 abgewichen werden. (2a) Die Anerkennung einer vor einer anderen Prüfungsbehörde abgelegten Prüfung ist möglich, wenn die Prüfung der Prüfung nach Absatz 1 Nummer 2 gleichwertig ist. Ebenso kann eine vor einer nicht deutschsprachigen Prüfungsbehörde abgelegte Prüfung anerkannt werden. Ist die abgelegte Prüfung nicht vollständig gleichwertig, kann bestimmt werden, dass einzelne Abschnitte der Ersten Theologischen Prüfung vor dem Prüfungsamt der EKHN nachgeholt werden. (3) 1 Die Aufnahme der Pfarramtskandidatinnen oder -kandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt im Rahmen der von der Kirchenleitung festgesetzten Zahl der Ausbildungsplätze. 2 Wenn nicht alle Ausbildungsplätze mit Theologiestudierenden besetzt werden können, können Absolvierende eines (berufsbegleitenden) Masterstudiengangs nach § 5 oder Kandidatinnen oder Kandidaten nach Absatz 2a und 2b in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden.	
Artikel 6	Artikel 6	
Änderung des BVG.AG	Änderung des BVG.AG	
§ 5 BVG.AG	§ 5 BVG.AG	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Vikarsbezüge (Zu § 9 Absatz 3 BVG-EKD)	Vikarsbezüge (Zu § 9 Absatz 3 BVG-EKD)	
(1) Vikarinnen und Vikare erhalten als Vikarsbezüge einen Unterhaltszuschuss in Höhe von 60 Prozent der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 12.	(1) Vikarinnen und Vikare erhalten Anwärterbezüge im Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe des höheren Dienstes des Bundes.	
Artikel 7	Artikel 7	
§ 5 KGO Pfarrdienstordnung	§ 5 KGO <u>Dienstordnung und Pfarrdienstordnung</u>	
(1) 1 Die Wahrnehmung der pfarramtlichen Dienste ist durch eine Pfarrdienstordnung zu regeln, die vom Kirchenvorstand aufzustellen und dem Dekanats-synodalvorstand zur Genehmigung vorzulegen ist. 2 Der Dekanats-synodalvorstand teilt seine Entscheidung der Kirchenverwaltung mit. (2) 1 Dienste in verschiedenen Kirchengemeinden sind durch gemeinsame Pfarrdienstordnungen zu regeln. 2 Die gemeinsamen Pfarrdienstordnungen werden von den beteiligten Kirchenvorständen im Einvernehmen mit dem Dekanats-synodalvorstand beschlossen und der Kirchenverwaltung mitgeteilt. 3 Kommt das Einvernehmen nicht zustande, wird die gemeinsame Pfarrdienstordnung vom Dekanats-synodalvorstand beschlossen und der Kirchenverwaltung mitgeteilt. 4 Den gleichen Regelungen unterliegt die Veränderung und Aufhebung gemeinsamer Pfarrdienstordnungen.	(1) Dienste in einem Nachbarschaftsraum sind durch eine Dienstordnung zu regeln. Sie wird durch das jeweilige Leitungsorgan, gegebenenfalls durch den geschäftsführenden Ausschuss, beschlossen. Die Absätze 3 und 4 sind entsprechend anzuwenden. (2) 1 Die Wahrnehmung der pfarramtlichen Dienste ist, soweit keine Dienstordnung nach Absatz 4 aufgestellt wird, durch eine Pfarrdienstordnung zu regeln, die vom Kirchenvorstand aufzustellen und dem Dekanats-synodalvorstand zur Genehmigung vorzulegen ist. 2 Der Dekanats-synodalvorstand teilt seine Entscheidung der Kirchenverwaltung mit. (3) 1 Dienste in verschiedenen Kirchengemeinden sind, soweit keine Dienstordnung nach Absatz 4 aufgestellt wird, durch gemeinsame Pfarrdienstordnungen zu regeln. 2 Die gemeinsamen Pfarrdienstordnungen werden von den beteiligten Kirchenvorständen im Einvernehmen mit dem	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(3) 1 Jede Pfarrdienstordnung ist der betroffenen Kirchengemeinde in geeigneter Weise bekannt zu geben. 2 Die Bekanntmachung im Gottesdienst genügt nicht.	Dekanatssynodalvorstand beschlossen und der Kirchenverwaltung mitgeteilt. 3 Kommt das Einvernehmen nicht zustande, wird die gemeinsame Pfarrdienstordnung vom Dekanatssynodalvorstand beschlossen und der Kirchenverwaltung mitgeteilt. 4 Den gleichen Regelungen unterliegt die Veränderung und Aufhebung gemeinsamer Pfarrdienstordnungen. (4) 1 Jede Pfarrdienstordnung ist der betroffenen Kirchengemeinde in geeigneter Weise bekannt zu geben. 2 Die Bekanntmachung im Gottesdienst genügt nicht.	
§ 13 KGO Vornahme von Amtshandlungen	§ 13 KGO Vornahme von Amtshandlungen	
(1) 1 Jedes Gemeindemitglied hat im Rahmen der kirchlichen Ordnung Anspruch auf Amtshandlungen durch die zuständige Pfarrerin oder den zuständigen Pfarrer in der Kirchengemeinde, der es angehört. 2 Wünscht ein Gemeindemitglied eine Amtshandlung durch eine andere Pfarrerin oder einen anderen Pfarrer als die zuständige Pfarrerin oder den zuständigen Pfarrer, ist mit diesem oder dieser das Einvernehmen herzustellen. (2) 1 Wünscht ein Gemeindemitglied eine kirchliche Amtshandlung außerhalb der Kirchengemeinde, der es angehört, so ist die Zustimmung der zuständigen Pfarrerin oder des zuständigen Pfarrers	(1) 1 Jedes Gemeindemitglied hat im Rahmen der kirchlichen Ordnung Anspruch auf Amtshandlungen durch die zuständige Pfarrerin oder den zuständigen Pfarrer in der Kirchengemeinde oder dem Nachbarschaftsraum, der es angehört. 2 Wünscht ein Gemeindemitglied eine Amtshandlung durch eine andere Pfarrerin oder einen anderen Pfarrer als die zuständige Pfarrerin oder den zuständigen Pfarrer, ist diese oder dieser darüber zu informieren. (2) 1 Wünscht ein Gemeindemitglied eine kirchliche Amtshandlung außerhalb der Kirchengemeinde oder dem Nachbarschaftsraum, der oder dem es	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
einzuholen. 2 Die zuständige Pfarrerin oder der zuständige Pfarrer darf die Zustimmung nur verweigern, wenn die Vornahme der Handlung im Widerspruch zur Ordnung der Kirche oder der Kirchengemeinde stehen würde. 3 Wird die Zustimmung verweigert, so kann die Entscheidung der Dekanin oder des Dekans oder, falls diese selbst die zuständige Pfarrerin oder dieser selbst der zuständige Pfarrer ist, die Entscheidung der Pröpstin oder des Propstes angerufen werden. (3) 1 Pfarrerninnen und Pfarrer, die um die Handlung gebeten worden sind, können die Bitte ablehnen. 2 Sie dürfen ihr nur entsprechen, wenn die Zustimmung nach Absatz 2 vorliegt. (4) Jede Pfarrerin und jeder Pfarrer ist zur Amtshandlung berechtigt und verpflichtet, wenn Lebensgefahr besteht. (5) Pfarrerninnen und Pfarrer, die eine Amtshandlung vollzogen haben, sind verpflichtet, der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer unverzüglich die zur Eintragung in das Kirchenbuch erforderlichen Angaben zu machen.	angehört, so ist die Zustimmung der zuständigen Pfarrerin oder des zuständigen Pfarrers einzuholen. 2 Die zuständige Pfarrerin oder der zuständige Pfarrer darf die Zustimmung nur verweigern, wenn die Vornahme der Handlung im Widerspruch zur Ordnung der Kirche oder der Kirchengemeinde stehen würde. 3 Wird die Zustimmung verweigert, so kann die Entscheidung der Dekanin oder des Dekans oder, falls diese selbst die zuständige Pfarrerin oder dieser selbst der zuständige Pfarrer ist, die Entscheidung der Pröpstin oder des Propstes angerufen werden. die zuständige Pfarrerin oder der zuständige Pfarrer darüber durch das Pfarramt zu informieren.	
§ 25 KGO Mitgliedschaft der Pfarrerninnen und Pfarrer	§ 25 KGO Mitgliedschaft der Pfarrerninnen und Pfarrer	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(1) Dem Kirchenvorstand gehören außer den gewählten und berufenen Mitgliedern diejenigen Pfarrerrinnen und Pfarrer an, die im hauptamtlichen Dienst in der Kirchengemeinde eine Pfarrstelle oder Pfarrstelle zur Verwaltung innehaben oder verwalten oder mit einer Vakanzvertretung oder mit der Vertretung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers, die oder der länger als zwei Monate verhindert ist, beauftragt sind. (2) 1 Denjenigen, die hauptamtlich zur Mithilfe in den pfarramtlichen Dienst in die Kirchengemeinde entsandt sind oder die im Rahmen einer Pfarrdienstordnung im Umfang von mindestens eines 0,25 Stellenanteils eines vollen Dienstauftrags in der Kirchengemeinde tätig sind oder die hauptamtlich eine sonstige Pfarrstelle oder Pfarrstelle zur Verwaltung innehaben oder verwalten, deren Dienst sich im Wesentlichen innerhalb des Bereichs einer Kirchengemeinde vollzieht, kann auf Antrag des Kirchenvorstands durch den Dekanatssynodalvorstand Sitz und Stimme zuerkannt werden. 2 Das Gleiche gilt für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Ehrenamt. (3) 1 Soweit Pfarrerrinnen und Pfarrer eine Pfarrstelle innehaben oder verwalten, die einem Kooperationsraum zugewiesen ist, treffen sie untereinander eine Vereinbarung, wer als stimmberechtigtes Mitglied welchen Kirchenvorstandes an den Sitzungen des jeweiligen Kirchenvorstandes teilnimmt. 2 In	(1) Dem Kirchenvorstand gehören außer den gewählten und berufenen Mitgliedern diejenigen Pfarrerrinnen und Pfarrer an, die im hauptamtlichen Dienst in der Kirchengemeinde eine Pfarrstelle oder Pfarrstelle zur Verwaltung innehaben oder verwalten oder mit einer Vakanzvertretung oder mit der Vertretung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers, die oder der länger als zwei Monate verhindert ist, beauftragt sind. (2) 1 Denjenigen, die hauptamtlich zur Mithilfe in den pfarramtlichen Dienst in die Kirchengemeinde entsandt sind oder die im Rahmen einer Pfarrdienstordnung oder einer Dienstordnung im Umfang von mindestens eines 0,25 Stellenanteils eines vollen Dienstauftrags in der Kirchengemeinde tätig sind oder die hauptamtlich eine sonstige Pfarrstelle oder Pfarrstelle zur Verwaltung innehaben oder verwalten, deren Dienst sich im Wesentlichen innerhalb des Bereichs einer Kirchengemeinde vollzieht, kann auf Antrag des Kirchenvorstands durch den Dekanatssynodalvorstand Sitz und Stimme zuerkannt werden. 2 Das Gleiche gilt für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Ehrenamt. (3) 1 Soweit Pfarrerrinnen und Pfarrer eine Pfarrstelle innehaben oder verwalten, die einem Kooperationsraum zugewiesen oder einem Nachbarschaftsraum zugeordnet ist, treffen sie untereinander eine Vereinbarung, wer als stimmberechtigtes Mitglied welchen Kirchenvorstandes an den Sitzungen	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
jedem Kirchenvorstand ist eine Pfarrerin oder ein Pfarrer Mitglied. 3 Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Dekanin oder der Dekan. 4 Pfarrerrinnen und Pfarrer eines Kooperationsraumes können an Sitzungen der Kirchenvorstände, in denen sie nicht stimmberechtigtes Mitglied sind, beratend teilnehmen, insbesondere, wenn ihre Zuständigkeit nach Artikel 7 Absatz 1 der Kirchenordnung berührt ist.	des jeweiligen Kirchenvorstandes teilnimmt. 2 In jedem Kirchenvorstand ist eine Pfarrerin oder ein Pfarrer Mitglied. 3 Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Dekanin oder der Dekan. 4 Pfarrerrinnen und Pfarrer eines Kooperationsraumes können an Sitzungen der Kirchenvorstände, in denen sie nicht stimmberechtigtes Mitglied sind, beratend teilnehmen, insbesondere, wenn ihre Zuständigkeit nach Artikel 7 Absatz 1 der Kirchenordnung berührt ist. Dies gilt für Mitarbeitende des gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienstes in einem Nachbarschaftsraum entsprechend.	
Artikel 8	Artikel 8	
Änderung der Dekanatssynodalordnung	Änderung der Dekanatssynodalordnung	
§ 48 Ausstattung des Dekanats (1) Dem Dekanat werden zur Erfüllung seiner Aufgaben ausreichende personelle und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt. Dazu gehören insbesondere Fach- und Profilstellen sowie Verwaltungsfachkräfte.	§ 48 Ausstattung des Dekanats (1) Dem Dekanat werden zur Erfüllung seiner Aufgaben ausreichende personelle und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt. Dazu gehören insbesondere Fach- und Profilstellen sowie Verwaltungsfachkräfte. Dabei werden die Stellen von Verwaltungsfachkräften wie folgt bemessen: bis 60.000 Kirchenmitglieder 1,0 Stellen, bis 120.000 Kirchenmitglieder 1,5 Stellen, ab 120.001 Kirchenmitglieder 2,0 Stellen.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	(2) Die Fach- und Profilstellen sollen einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung des evangelischen Profils des Dekanats leisten. Sie vertreten im Auftrag und nach Absprache mit den Organen des jeweiligen Dekanats die Handlungsfelder insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit, den staatlichen und kommunalen Institutionen, Verbänden, Vereinen und Parteien. Die Arbeit der Fach- und Profilstellen soll der Mitglieder und Außenorientierung wesentliche Impulse verleihen. (3) Die Arbeit der Dekanate wird durch die Fachberatung der Zentren bzw. der Koordination regionale Öffentlichkeitsarbeit unterstützt, indem diese bei der Erstellung der Konzeptionen, bei Bilanzierungen und Stellenbesetzungen hinzugezogen werden kann.	
Artikel 9	Artikel 9	
	Änderung der Pfarrstellenverordnung	
§ 1 PfStVO Grundlagen und Ziele	§ 1 PfStVO Grundlagen und Ziele	
(3) Aus dem Dekanatsstellenbudget für den Pfarrdienst entwickelt der Dekanatssynodalvorstand unter Beteiligung der Zentren ein Konzept für gemeindliche und regionale Pfarrstellen im Dekanat, das die pfarramtliche Versorgung aller Gemeinden sicherstellt, den Besonderheiten des Dekanates	(3) Aus dem Dekanatsstellenbudget für den Pfarrdienst entwickelt der Dekanatssynodalvorstand unter Beteiligung der Zentren ein Konzept für gemeindliche und regionale Pfarrstellen den Verkündigungsdienst im Dekanat, das unter Zugrundelegung der Nachbarschaftsräume die pfarramtliche Versorgung aller Gemeinden sicherstellt, den	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Rechnung trägt und die kirchlichen Handlungsfelder in der Region abbildet.	Besonderheiten des Dekanates Rechnung trägt und die kirchlichen Handlungsfelder in der Region abbildet berücksichtigt .	
§ 2 PfStVO Ermittlung des Dekanatsstellenbudgets für den Pfarrdienst	§ 2 PfStVO Ermittlung des Dekanatsstellenbudgets für den Pfarrdienst	
(1) Aus dem Bestand der gemeindlichen Pfarrstellen ermittelt die Kirchenleitung anhand der in § 2 Absatz 3 des Pfarrstellengesetzes festgelegten Kriterien und auf der Basis der von ihr festgestellten Gesamtzahl der Pfarrstellen für jedes Dekanat ein Stellenbudget. Die Ermittlung erfolgt alle fünf Jahre jeweils zwei Jahre vor Ablauf des geltenden Sollstellenplans für gemeindliche Pfarrstellen. Eine von diesem Turnus abweichende Regelung wird vorbehalten, sofern die Entwicklung des gesamt-kirchlichen Haushalts dies erforderlich macht. (2) Die Kriterien des § 2 Absatz 3 des Pfarrstellengesetzes⁴ werden wie folgt gewichtet: • Mitgliederzahl 80 Prozent, • Fläche 20 Prozent. (3) 1 Die Gesamtzahl der gemeindlichen Pfarrstellen wird entsprechend der Gewichtung der Kriterien in	(1) Aus dem Bestand der gemeindlichen und regionalen Pfarrstellen im Dekanatsbudget ermittelt die Kirchenleitung anhand der in § 2 Absatz 3 des Pfarrstellengesetzes festgelegten Kriterien und auf der Basis der von ihr festgestellten Gesamtzahl der Pfarrstellen für jedes Dekanat ein Stellenbudget. Die Ermittlung erfolgt alle fünf Jahre jeweils zwei Jahre vor Ablauf des geltenden Sollstellenplans für gemeindliche und regionale Pfarrstellen. Eine von diesem Turnus abweichende Regelung wird vorbehalten, sofern die Entwicklung des gesamt-kirchlichen Haushalts dies erforderlich macht. (2) Die Kriterien des § 2 Absatz 3 des Pfarrstellengesetzes werden für gemeindliche Pfarrstellen wie folgt gewichtet: • Mitgliederzahl 80 Prozent, • Fläche 20 Prozent. (3) 1 Die Gesamtzahl der gemeindlichen Pfarrstellen wird entsprechend der Gewichtung der Kriterien in	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
zwei Teilmengen unterteilt und sodann aus jeder Teilmenge die dem Dekanat in Relation zur Gesamtkirche zustehende Anzahl an Pfarrstellen ermittelt. 2 Die Summe der je Teilmenge ermittelten Stellen ergibt das dem Dekanat aus dem gemeindlichen Dienst zuzuweisende Pfarrstellenbudget. 3 Stellenbruchteile unter 25 Prozent einer Vollstelle kommen zum Wegfall. 4 Stellenbruchteile von 25 bis 75 Prozent werden als halbe Stellen ausgewiesen. 5 Ab einem Stellenanteil von über 75 Prozent einer Vollstelle erhält das Dekanat eine Vollstelle.	zwei Teilmengen unterteilt und sodann aus jeder Teilmenge die dem Dekanat in Relation zur Gesamtkirche zustehende Anzahl an Pfarrstellen ermittelt. 2 Die Summe der je Teilmenge ermittelten Stellen ergibt das dem Dekanat aus dem gemeindlichen Dienst zuzuweisende Pfarrstellenbudget. 3 Stellenbruchteile unter 25 Prozent einer Vollstelle kommen zum Wegfall. 4 Stellenbruchteile von 25 bis 75 Prozent werden als halbe Stellen ausgewiesen. 5 Ab einem Stellenanteil von über 75 Prozent einer Vollstelle erhält das Dekanat eine Vollstelle. (3) Regionale Stellen im Sinne dieser Rechtsverordnung sind: die Dekanspfarrstellen gemäß § 3 Absatz 2 des Pfarrstellengesetzes, die Profilstellen, die Fachstellen, die Stellen der Klinikseelsorge und Kurseelsorge in Fachkliniken, die Dekanatsstellen für Alten-, Kranken- und Hospizseelsorge. (4) Der Sollstellenplan berücksichtigt die Nachbarschaftsräume und kann Kooperationsräume vorsehen. Auf Antrag der beteiligten Kirchenvorstände und im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand können gemeindliche Pfarrstellen, die bei	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Kirchengemeinden errichtet sind, aufgehoben und beim Dekanat errichtet werden. (5) Die dem jeweiligen Dekanat nach § 2 und § 3 des Pfarrstellengesetzes zugewiesenen Stellenbudgets sind mit Ausnahme der Dekanspfarrstelle und einzelner Seelsorgestellen an Großkliniken budgetierbar im Sinne des § 4, soweit nicht durch rechtliche Regelungen besondere Verfahren vorgegeben sind. (6) Gesamtkirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung sind: - die Stellen der Altenheimseelsorge, - die Stellen der Behindertenseelsorge, - die Stellen der Stadtkirchenarbeit - die Stellen der Notfallseelsorge, - die Pfarrstellen der Stadtjugendarbeit, - die Stellen der Telefonseelsorge. Diese Stellen sind nicht budgetierbar im Sinne des § 4 Absatz 3. Ihre Zuweisung und Fortschreibung erfolgt nach Maßgabe des von der Kirchensynode beschlossenen Stellenplans. Eine flächendeckende Versorgung ist in der Regel ausgeschlossen. Über die Zuordnung entscheidet die Kirchenleitung bis zum 31. Dezember 2023.	
§ 3 PfStVO	§ 3 PfStVO	§ 3 wird aufgehoben.
Ermittlung des Dekanatsstellenbudgets für den Pfarrdienst aus dem Bestand der regionalen Pfarrstellen und der Fachstellen und Zuordnung der	Ermittlung des gesamtkirchlichen Stellenbudgets für den Pfarrdienst und Zuordnung der gesamtkirchlichen Pfarrstellen mit regionaler Anbindung	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
gesamtkirchlichen Pfarrstellen mit regionaler Anbindung		
(1) Aus dem Bestand der in den Dekanaten ausgewiesenen regionalen Pfarrstellen und der Fachstellen ermittelt die Kirchenleitung auf der Basis der von ihr festgestellten Gesamtzahl der Pfarrstellen für jedes Dekanat ein Stellenbudget. (2) 1 Die Ermittlung erfolgt alle fünf Jahre jeweils zwei Jahre vor Ablauf des geltenden Sollstellenplans für regionale Pfarrstellen. 2 Eine von diesem Turnus abweichende Regelung wird vorbehalten, sofern die Entwicklung des gesamtkirchlichen Haushalts dies erforderlich macht. (2a) Stellenbruchteile unter 25 Prozent einer Vollstelle kommen zum Wegfall. Stellenbruchteile von 25 bis 75 Prozent werden als halbe Stellen ausgewiesen. Ab einem Stellenanteil von über 75 Prozent einer Vollstelle erhält das Dekanat eine Vollstelle. (3) Regionale Stellen im Sinne dieser Rechtsverordnung sind: • die Dekanspfarrstellen gemäß § 3 Absatz 2 des Pfarrstellengesetzes⁵, • die Profilstellen, • die Fachstellen, • die Stellen der Klinikseelsorge und Kurseelsorge in Fachkliniken,		

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
• die Dekanatsstellen für Alten-, Kranken- und Hospizseelsorge. (4) Eine flächendeckende oder kriterienbezogene Zuweisung von regionalen Pfarrstellen ist mit Ausnahme der Dekanspfarrstellen ausgeschlossen. (4a)1 Der Sollstellenplan kann Kooperationsräume vorsehen. 2 Auf Antrag der beteiligten Kirchenvorstände und im Einvernehmen mit der Kirchenleitung können gemeindliche Pfarrstellen, die bei Kirchengemeinden errichtet sind, aufgehoben und beim Dekanat errichtet werden. (5) Die dem jeweiligen Dekanat nach § 2 und § 3 des Pfarrstellengesetzes⁶ zugewiesenen Stellenbudgets sind mit Ausnahme der Dekanspfarrstelle budgetierbar im Sinne des § 4, soweit nicht durch rechtliche Regelungen besondere Verfahren vorgegeben sind. (6) 1 Aus dem Bestand der gesamtkirchlichen Pfarrstellen werden den Dekanaten nachfolgend aufgeführte gesamtkirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung zugeordnet: • die Stellen der Altenheimseelsorge, • die Stellen der Behindertenseelsorge, • die Stellen der Citykirchenarbeit, • die Stellen der Notfallseelsorge, • die Pfarrstellen der Stadtjugendarbeit, • die Stellen der Telefonseelsorge.		

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
2 Diese Stellen sind nicht budgetierbar im Sinne des § 4. 3 Ihre Zuweisung und Fortschreibung erfolgt nach Maßgabe des von der Kirchensynode beschlossenen Stellenplans.		
§ 4 Stellenplanung im Dekanat	§ 4 Stellenplanung im Dekanat	
(3) 1 Aus dem im Dekanat festgelegten Stellenkontingent für den gemeindlichen Pfarrdienst oder aus den in benachbarten Dekanaten festgelegten Stellenkontingenten für den gemeindlichen Pfarrdienst erstellt der Dekanatssynodalvorstand oder erstellen die Dekanatssynodalvorstände einen Sollstellenplan für gemeindliche Pfarrstellen. 2 Diese Stellen werden den Gemeinden zugewiesen. 3 Die Zuweisung erfolgt unter Berücksichtigung der Mitgliederzahl und bei Bedarf weiterer, den Besonderheiten des Dekanates oder der Dekanate Rechnung tragender Merkmale. 4 Auswahl und Gewichtung obliegt dem Dekanatssynodalvorstand oder den Dekanatssynodalvorständen. Dabei darf die Mitgliederzahl einen Wert von 50 Prozent nicht unterschreiten. (4) Aus dem im Dekanat festgelegten Stellenkontingent für regionale Pfarrstellen und Fachstellen oder aus den in benachbarten Dekanaten festgelegten Stellenkontingenten für regionale Pfarrstellen und Fachstellen erstellt der Dekanatssynodalvorstand oder erstellen die	(3) Aus dem im Dekanat festgelegten Stellenkontingent für den gemeindlichen und regionalen Pfarrdienst oder aus den in benachbarten Dekanaten festgelegten Stellenkontingenten für den gemeindlichen und regionalen Pfarrdienst erstellt der Dekanatssynodalvorstand oder erstellen die Dekanatssynodalvorstände einen Sollstellenplan für gemeindliche Pfarrstellen. Diese Stellen werden den Kirchengemeinden unter Berücksichtigung der Nachbarschaftsräume zugewiesen. Die Zuweisung erfolgt unter Berücksichtigung der Mitgliederzahl und bei Bedarf weiterer, den Besonderheiten des Dekanates oder der Dekanate Rechnung tragender Merkmale. Auswahl und Gewichtung obliegt dem Dekanatssynodalvorstand oder den Dekanatssynodalvorständen. Dabei darf die Mitgliederzahl einen Wert von 50 Prozent nicht unterschreiten. (4) 1 Aus dem im Dekanat festgelegten Stellenkontingent für regionale Pfarrstellen und Fachstellen oder aus den in benachbarten Dekanaten festgelegten Stellenkontingenten für regionale Pfarrstellen und Fachstellen erstellt der Dekanatssynodalvorstand oder erstellen die	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Dekanatssynodalvorstände unter Beteiligung der Zentren einen Sollstellenplan für regionale Pfarrstellen und Fachstellen. 2 Dabei werden unter Beachtung der gesamtkirchlichen Vorgaben und der regionalen Besonderheiten die kirchlichen Handlungsfelder (Bildung, Gesellschaftliche Verantwortung, Ökumene, Seelsorge und der Querschnittsbereich Öffentlichkeitsarbeit) berücksichtigt. 3 Refinanzierte Stellenkontingente werden gesondert ausgewiesen. (5) Das Zuweisungsverfahren und die aufgrund dieses Verfahrens geplante Zuweisung von gemeindlichen Pfarrstellen sowie der Sollstellenplan für regionale Pfarrstellen und Fachstellen werden von der Dekanatssynode oder den Dekanatssynoden beschlossen und sind der Kirchenleitung zur Genehmigung vorzulegen. 2 Die Genehmigung erfolgt, wenn der vorgelegte Dekanatssollstellenplan den Maßgaben der Absätze 2 bis 4 nachvollziehbar entspricht, die pfarramtliche Versorgung aller Gemeinden des Dekanates oder der Dekanate, die ausreichende Berücksichtigung der Handlungsfelder sowie die Beachtung der gesamtkirchlichen Konzeption der regionalen Seelsorge sichergestellt ist und eine Stellungnahme der Zentren vorliegt.	Dekanatssynodalvorstände unter Beteiligung der Zentren einen Sollstellenplan für regionale Pfarrstellen und Fachstellen. Dabei werden unter Beachtung der gesamtkirchlichen Vorgaben und der regionalen Besonderheiten die kirchlichen Handlungsfelder (Bildung, Gesellschaftliche Verantwortung, Ökumene, Seelsorge und der Querschnittsbereich Öffentlichkeitsarbeit) berücksichtigt. Refinanzierte Stellenkontingente werden gesondert ausgewiesen. (5) 1 Das Zuweisungsverfahren und die aufgrund dieses Verfahrens geplante Zuweisung von gemeindlichen Pfarrstellen sowie der Sollstellenplan für regionale Pfarrstellen und Fachstellen werden von der Dekanatssynode oder den Dekanatssynoden beschlossen und sind der Kirchenleitung zur Genehmigung vorzulegen. 2 Die Genehmigung erfolgt, wenn der vorgelegte Dekanatssollstellenplan den Maßgaben der Absätze 2 bis 4 nachvollziehbar entspricht, die pfarramtliche Versorgung aller Gemeinden des Dekanates oder der Dekanate, die ausreichende Berücksichtigung der Handlungsfelder sowie die Beachtung der gesamtkirchlichen Konzeption der regionalen Seelsorge sichergestellt ist und eine Stellungnahme der Zentren vorliegt.	
Artikel 10	Artikel 10	
Gemeindepädagogenverordnung	Gemeindepädagogenverordnung	
§ 1 GpVO	§ 1 GpVO	
Finanzierung und Umsetzung des Regionalplans	Finanzierung und Umsetzung des Regionalplans	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(1) Für die nach dem gesamtkirchlichen Sollstellenplan zugewiesenen Stellen werden Personal- und Sachkostenzuweisungen aufgrund der Zuweisungsverordnung gewährt. (2) Zur Mitfinanzierung von ungedeckten Personal- und Sachkosten überwiegend fremdfinanzierter Stellen können bis zu 20 Prozent der Stellen des Regionalplans, höchstens jedoch bis zu 2,0 Stellen für sozialpädagogische Arbeit eingesetzt werden. (3) Der Regionalplan bedarf der Genehmigung durch die Kirchenverwaltung. Stellenerrichtungen oder -veränderungen innerhalb des Regionalplans sind nur genehmigungspflichtig, wenn hierdurch die genehmigten Personal- und Sachkosten erhöht würden. (4) 1 Erfolgt eine Stellenbesetzung nach § 4 Absatz 3 GpG3#, ist die Stellenbeschreibung anzupassen. 2 In diesem Fall wird unbeschadet des § 8 Absatz 1 der Zuweisungsverordnung4# eine Zuweisung gemäß Absatz 1 um den Unterschiedsbetrag zwischen der tatsächlich nach § 28 KDO5# zu zahlenden Entgeltgruppe und der nächstniedrigen gekürzt. 3 Sind gemäß § 8 Satz 3 Auflagen zur Aus- und Weiterbildung gemacht worden, wird die Zuweisung um 50 Prozent gekürzt, wenn nicht innerhalb von vier Jahren der Kirchenverwaltung der Nachweis über die Erfüllung der Auflagen erbracht wird.	(1) Für die nach dem gesamtkirchlichen Sollstellenplan zugewiesenen Stellen werden im Rahmen eines Budgets Personal- und Sachkostenzuweisungen aufgrund der Zuweisungsverordnung gewährt. (2) Zur Mitfinanzierung von ungedeckten Personal- und Sachkosten überwiegend fremdfinanzierter Stellen können bis zu 20 Prozent der Stellen des Regionalplans, höchstens jedoch bis zu 2,0 Stellen für sozialpädagogische Arbeit eingesetzt werden. (3) Der Regionalplan bedarf der Genehmigung durch die Kirchenverwaltung. Stellenerrichtungen oder -veränderungen innerhalb des Regionalplans sind nur genehmigungspflichtig, wenn hierdurch die genehmigten Personal- und Sachkosten erhöht würden. (4) Erfolgt eine Stellenbesetzung nach § 4 Absatz 3 des Gemeindepädagogengesetzes, ist die Stellenbeschreibung anzupassen. Höchstens 49 Prozent der Stellen können mit Absolventinnen und Absolventen anderer pädagogischer Berufe oder der Sozialen Arbeit auf Bachelor/ Master-Niveau oder mit Mitarbeitenden ohne Abschluss auf Bachelor/Master-Niveau besetzt werden. Die Besetzung von Stellen mit Mitarbeitenden ohne Abschluss auf Bachelor/Master-Niveau ist auf eine Stelle begrenzt. Sollen religionspädagogische Aufgaben übertragen werden, ist die Qualifikation vor Übertragung durch entsprechende Fortbildung nachzuweisen.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
§ 2 GpVO (5) Zu den Aufgaben der Dekanatsjugendreferentinnen und -referenten bzw. Stadtjugendreferentinnen und -referenten gehört insbesondere der Aufbau jugendpolitischer Strukturen, die Vertretung der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gegenüber dem Träger der örtlichen Jugendhilfe, die Koordination der Maßnahmen zum Schutz des Kindeswohls, die Qualifizierung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Wahrnehmung der Funktion des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin der Evangelischen Jugend im Dekanat.	§ 2 GpVO (5) Zu den Aufgaben der Dekanatsjugendreferentinnen und -referenten bzw. Stadtjugendreferentinnen und -referenten gehört insbesondere der Aufbau jugendpolitischer Strukturen, die Vertretung der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gegenüber dem Träger der örtlichen Jugendhilfe, die Koordination der Maßnahmen zum Schutz des Kindeswohls, die Qualifizierung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und, die Wahrnehmung der Funktion der Geschäftsführung der Evangelischen Jugend und der bzw. des Präventionsbeauftragten im Dekanat. Die evangelische Arbeit verbindet religionspädagogische, jugendpolitische und seelsorgliche Aufgaben für und mit Kindern und Jugendlichen auf Dekanatsebene.	
§ 5 GpVO Konzeption 1 Die gemäß § 7 GpG durch das Dekanat zu erstellende Konzeption (Regionalplan) hat den gemeindepädagogischen Dienst im Dekanat, seine Ausrichtung und die Personalentwicklung der Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Dienst zu berücksichtigen. 2 Die Berufsfelder gemäß § 2 sind unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des	§ 5 GpVO Konzeption 1 Die gemäß § 7 GpG durch das Dekanat zu erstellende Konzeption (Regionalplan) hat den gemeindepädagogischen Dienst im Dekanat, seine Ausrichtung und die Personalentwicklung der Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Dienst so wie den Nachbarschaftsraum zu berücksichtigen. 2 Die Berufsfelder gemäß § 2 sind unter	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Sozialraumes angemessen vorzusehen. 3 Dabei sind regionale Schwerpunkte zu setzen (z. B. Jugendkirche, übergemeindliche Arbeit mit Seniorinnen und Senioren und Konfirmandinnen und Konfirmanden).	Berücksichtigung der Gegebenheiten des Sozialraumes angemessen vorzusehen. 3 Dabei sind regionale Schwerpunkte zu setzen (z. B. Jugendkirche, übergemeindliche Arbeit mit Seniorinnen und Senioren und Konfirmandinnen und Konfirmanden).	
§ 6 GpVO Gemeindepädagogische Qualifikation	§ 6 GpVO Gemeindepädagogische Qualifikation	
(1) 1 Die nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG8 vorausgesetzte gemeindepädagogische Qualifikation ist mit dem Abschluss eines Studiums in Religionspädagogik (Diplom, Bachelor/Master) an von der EKHN anerkannten (Fach-) Hochschulen oder dem Abschluss eines Studiums in Sozialpädagogik, Sozialer Arbeit oder Pädagogik (Diplom, Bachelor/Master) und der gemeindepädagogischen Zusatzqualifikation gegeben. 2 Zur Ergänzung der gemeindepädagogischen Zusatzqualifikation besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an Modul 16 (Berufseinstiegsbegleitung) der Evangelischen Hochschule Darmstadt. (2) Die aufgrund des Gemeindepädagogengesetzes 2006 erfolgte Berufsanerkennung als Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge in der EKHN	(1) 1 Die nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG vorausgesetzte gemeindepädagogische Qualifikation ist mit dem Abschluss eines Studiums in Religionspädagogik (Diplom, Bachelor/Master) an von der EKHN anerkannten (Fach-) Hochschulen oder dem Abschluss eines Studiums in Sozialpädagogik, Sozialer Arbeit oder Pädagogik (Diplom, Bachelor/Master) und der gemeindepädagogischen Zusatzqualifikation gegeben. 2 Zur Ergänzung der gemeindepädagogischen Zusatzqualifikation besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an Modul 16 (Berufseinstiegsbegleitung) der Evangelischen Hochschule Darmstadt. (2) Die aufgrund des Gemeindepädagogengesetzes 2006 erfolgte Berufsanerkennung als Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge in der EKHN	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
erfüllt ebenfalls die Voraussetzung nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG9. (3) 1 Eine in der EKHN erteilte Fakultas und entsprechende Berufstätigkeit oder eine im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gemeindepädagogengesetzes¹⁰ seit zehn Jahren bestehende Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans oder eine zehnjährige Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans verbunden mit dem Nachweis einschlägiger Fortbildungen kann die Voraussetzung des § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG¹¹ ebenfalls erfüllen. 2 Die Entscheidung trifft die Kirchenverwaltung. (4) 1 Mitarbeitende mit Studienabschluss in Sozialpädagogik, Sozialer Arbeit oder Pädagogik ohne gemeindepädagogische Zusatzqualifikation können diese berufsbegleitend erwerben. 2 Es besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an der Berufseinstiegsbegleitung. 3 Nach Abschluss ist die in § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG¹² vorausgesetzte gemeindepädagogische Qualifikation gegeben. (5) Die nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG¹³ vorausgesetzte gemeindepädagogische Qualifikation kann darüber hinaus auch durch Teilnahme an einem Kolloquium der EKHN nachgewiesen werden. (6) Die Teilnahme an einem Kolloquium der EKHN setzt grundsätzlich folgende gemeindepädagogischen Qualifikationen voraus:	erfüllt ebenfalls die Voraussetzung nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG. (3) 1 Eine in der EKHN erteilte Fakultas und entsprechende Berufstätigkeit oder eine im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gemeindepädagogengesetzes seit zehn Jahren bestehende Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans oder eine zehnjährige Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans verbunden mit dem Nachweis einschlägiger Fortbildungen kann die Voraussetzung des § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG ebenfalls erfüllen. 2 Die Entscheidung trifft die Kirchenverwaltung. (4) 1 Mitarbeitende mit Studienabschluss in Sozialpädagogik, Sozialer Arbeit oder Pädagogik ohne gemeindepädagogische Zusatzqualifikation können diese berufsbegleitend erwerben. 2 Es besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an der Berufseinstiegsbegleitung. 3 Nach Abschluss ist die in § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG vorausgesetzte gemeindepädagogische Qualifikation gegeben. (5) Die nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 GpG vorausgesetzte gemeindepädagogische Qualifikation kann darüber hinaus auch durch Teilnahme an einem Kolloquium der EKHN nachgewiesen werden. (6) Die Teilnahme an einem Kolloquium der EKHN setzt grundsätzlich folgende gemeindepädagogischen Qualifikationen voraus:	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
1. den Abschluss als Gemeindediakonin, Gemeindediakon, Diakonen oder Diakon an einer von der EKHN anerkannten kirchlichen Fachschule und 2. a. bei bestehenden Arbeitsverhältnissen die Nachholung eines Studienabschlusses gemäß § 4 Absatz 1 Nummer 2 GpG14# und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen der Berufseinstiegsbegleitung (Curriculum an der Evangelischen Hochschule Darmstadt), b. bei zu begründenden Arbeitsverhältnissen die Nachholung eines Studienabschlusses gemäß § 4 Absatz 1 Nummer 2 GpG15# und die Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen innerhalb der ersten beiden Berufsjahre – Berufseinstiegsbegleitung (Curriculum an der Evangelischen Hochschule Darmstadt). (7) Die Feststellung nach § 4 Absatz 1 GpG16# erfolgt erst nach der erfolgreichen Teilnahme an der Berufseinstiegsbegleitung.	1. den Abschluss als Gemeindediakonin, Gemeindediakon, Diakonen oder Diakon an einer von der EKHN anerkannten kirchlichen Fachschule und 2. a. bei bestehenden Arbeitsverhältnissen die Nachholung eines Studienabschlusses gemäß § 4 Absatz 1 Nummer 2 GpG und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen der Berufseinstiegsbegleitung (Curriculum an der Evangelischen Hochschule Darmstadt), b. bei zu begründenden Arbeitsverhältnissen die Nachholung eines Studienabschlusses gemäß § 4 Absatz 1 Nummer 2 GpG und die Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen innerhalb der ersten beiden Berufsjahre – Berufseinstiegsbegleitung (Curriculum an der Evangelischen Hochschule Darmstadt). (7) Die Feststellung nach § 4 Absatz 1 GpG erfolgt erst nach der erfolgreichen Teilnahme an der Berufseinstiegsbegleitung.	
§ 7 GpVO Kolloquium	§ 7 GpVO Kolloquium	
(1) Die Anmeldung zum Kolloquium hat bis zum 15. des der Prüfung vorausgehenden Monats bei der Kirchenverwaltung zu erfolgen. (2) Der Anmeldung für das Kolloquium sind folgende Unterlagen beizufügen:	(1) Die Anmeldung zum Kolloquium hat bis zum 15. des der Prüfung vorausgehenden Monats bei der Kirchenverwaltung zu erfolgen. (2) Der Anmeldung für das Kolloquium sind folgende Unterlagen beizufügen: 1. ein tabellarischer Lebenslauf,	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
1. ein tabellarischer Lebenslauf, 2. der Nachweis einer Qualifikation nach § 6 Absatz 6 Nummer 1, 3. die Bescheinigung über die Teilnahme an der Berufseinstiegsbegleitung, 4. der Kolloquiumsbericht (Erfahrungsbericht). (3) Der Erfahrungsbericht besteht in der Regel aus vier Teilen: 1. Beschreibung des Tätigkeitsfeldes, 2. Planung, Durchführung und Auswertung einer Veranstaltung bzw. eines Projektes, 3. spezifische gemeindepädagogische Dimension der Tätigkeit/des Projektes – Bezug zu entsprechender Fachliteratur, 4. eigene Aspekte. (4) Über die Zulassung zum Kolloquium entscheidet die Prüfungskommission aufgrund der vorgelegten Nachweise und des Kolloquiumsberichts sowie gegebenenfalls des Mentorenberichts. (5) Den Termin für das Kolloquium legt die Kirchenverwaltung in Absprache mit einer Vertreterin oder einem Vertreter der Fachgruppe Gemeindepädagogik/Diakonie der Evangelischen Hochschule Darmstadt fest.	2. der Nachweis einer Qualifikation nach § 6 Absatz 6 Nummer 1, 3. die Bescheinigung über die Teilnahme an der Berufseinstiegsbegleitung, 4. der Kolloquiumsbericht (Erfahrungsbericht). (3) Der Erfahrungsbericht besteht in der Regel aus vier Teilen: 1. Beschreibung des Tätigkeitsfeldes, 2. Planung, Durchführung und Auswertung einer Veranstaltung bzw. eines Projektes, 3. spezifische gemeindepädagogische Dimension der Tätigkeit/des Projektes – Bezug zu entsprechender Fachliteratur, 4. eigene Aspekte. (4) Über die Zulassung zum Kolloquium entscheidet die Prüfungskommission aufgrund der vorgelegten Nachweise und des Kolloquiumsberichts sowie gegebenenfalls des Mentorenberichts. (5) Den Termin für das Kolloquium legt die Kirchenverwaltung in Absprache mit einer Vertreterin oder einem Vertreter der Fachgruppe Gemeindepädagogik/Diakonie der Evangelischen Hochschule Darmstadt fest.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(6) 1 Zur Durchführung des Kolloquiums wird eine Prüfungskommission gebildet. 2 Ihr gehören an: 1. die Leiterin oder der Leiter des Referates für Personalförderung und Hochschulwesen in der Kirchenverwaltung als Vorsitzende bzw. Vorsitzender, 2. ein Mitglied aus dem Lehrkörper des Zusatzstudienganges Religionspädagogik der Evangelischen Hochschule Darmstadt, 3. die oder der für die Ausbildung im gemeindepädagogischen Dienst zuständige Referentin oder Referent der Kirchenverwaltung. (7) 1 Die Dauer des Kolloquiums beträgt 30 Minuten. 2 Das Prüfungsgespräch soll vom Erfahrungsbericht der Kandidatin oder des Kandidaten ausgehen. 3 Die wesentlichen Gegenstände und das Ergebnis des Kolloquiums werden in einem Protokoll festgehalten. 4 Die Prüfungskommission bewertet das Kolloquium mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“. 5 Wird das Kolloquium nicht bestanden, ist eine einmalige Wiederholung innerhalb eines Jahres möglich. 6 Das Arbeitsverhältnis kann entsprechend verlängert werden. 7 Wird das Kolloquium endgültig nicht bestanden oder nicht wiederholt, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist, für die es eingegangen wurde.	(6) 1 Zur Durchführung des Kolloquiums wird eine Prüfungskommission gebildet. 2 Ihr gehören an: 1. die Leiterin oder der Leiter des Referates für Personalförderung und Hochschulwesen in der Kirchenverwaltung als Vorsitzende bzw. Vorsitzender, 2. ein Mitglied aus dem Lehrkörper des Zusatzstudienganges Religionspädagogik der Evangelischen Hochschule Darmstadt, 3. die oder der für die Ausbildung im gemeindepädagogischen Dienst zuständige Referentin oder Referent der Kirchenverwaltung. (7) 1 Die Dauer des Kolloquiums beträgt 30 Minuten. 2 Das Prüfungsgespräch soll vom Erfahrungsbericht der Kandidatin oder des Kandidaten ausgehen. 3 Die wesentlichen Gegenstände und das Ergebnis des Kolloquiums werden in einem Protokoll festgehalten. 4 Die Prüfungskommission bewertet das Kolloquium mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“. 5 Wird das Kolloquium nicht bestanden, ist eine einmalige Wiederholung innerhalb eines Jahres möglich. 6 Das Arbeitsverhältnis kann entsprechend verlängert werden. 7 Wird das Kolloquium endgültig nicht bestanden oder nicht wiederholt, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist, für die es eingegangen wurde.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
§ 8 GpVO Anstellung nach § 4 Absatz 3 GpG	§ 8 GpVO Anstellung nach § 4 Absatz 3 GpG	
1 Mitarbeitende können gemäß § 4 Absatz 3 GpG auf Stellen außerhalb des Regionalplans eingestellt werden. 2 Sie können ausnahmsweise auf den unbefristet dem Dekanat zugewiesenen Stellen des Regionalplans eingesetzt werden, wenn diese Stellen zuvor zweimal erfolglos ausgeschrieben wurden. 3 Die oder der für die Ausbildung im gemeindepädagogischen Dienst zuständige Referentin oder Referent der Kirchenverwaltung entscheidet über Auflagen zur Aus- und Weiterbildung. 4 Die Beschäftigung erfolgt bis zur Erfüllung der Auflagen befristet.	1 Mitarbeitende können gemäß § 4 Absatz 3 GpG¹⁷ auf Stellen außerhalb des Regionalplans eingestellt werden. 2 Sie können ausnahmsweise auf den unbefristet dem Dekanat zugewiesenen Stellen des Regionalplans eingesetzt werden, wenn diese Stellen zuvor zweimal erfolglos ausgeschrieben wurden. 3 Die oder der für die Ausbildung im gemeindepädagogischen Dienst zuständige Referentin oder Referent der Kirchenverwaltung entscheidet über Auflagen zur Aus- und Weiterbildung. 4 Die Beschäftigung erfolgt bis zur Erfüllung der Auflagen befristet.	
§ 9 GpVO Berufseinstiegsbegleitung	§ 9 GpVO Berufseinstiegsbegleitung	
(1) 1 Zur Teilnahme an den Kursen der Berufseinstiegsbegleitung beantragt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei dem Anstellungsträger Arbeitsbefreiung. 2 Diese ist im Umfang der vorgeschriebenen Kurse zu erteilen. (2) 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen während der Teilnahme einen Arbeitstag im Monat zur Ausbildung verwenden. 2 Diese Tage sind bei der Festlegung des Dienstauftrags vom	(1) 1 Zur Teilnahme an den Kursen der Berufseinstiegsbegleitung oder Maßnahmen zur Förderung der Arbeit der Verkündigungsteams beantragt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei dem Anstellungsträger Arbeitsbefreiung. 2 Diese ist im Umfang der vorgeschriebenen Kurse zu erteilen. (2) 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen während der Teilnahme einen Arbeitstag im Monat zur Ausbildung verwenden. 2 Diese Tage sind bei der Festlegung des Dienstauftrags vom Anstellungsträger dafür freizuhalten und dienen	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Anstellungsträger dafür freizuhalten und dienen insbesondere der Vorbereitung und Auswertung der Kurse, der Teilnahme an selbstorganisierten Lerngruppen, der Praxisberatung sowie soweit vorgesehen der Vorbereitung des Abschlusskolloquiums. (3) 1 Die Einteilung der für die Ausbildung zur Verfügung stehenden Zeit bleibt der Regelung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter überlassen. 2 Dabei sind dienstliche Belange gebührend zu berücksichtigen. (4) Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub nach dem Personalförderungsgesetzes wird während der Dauer der Berufseinstiegsbegleitung auf diesen angerechnet.	insbesondere der Vorbereitung und Auswertung der Kurse, der Teilnahme an selbstorganisierten Lerngruppen, der Praxisberatung sowie soweit vorgesehen der Vorbereitung des Abschlusskolloquiums. (3) 1 Die Einteilung der für die Ausbildung zur Verfügung stehenden Zeit bleibt der Regelung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter überlassen. 2 Dabei sind dienstliche Belange gebührend zu berücksichtigen. (4) Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub nach dem Personalförderungsgesetzes wird während der Dauer der Berufseinstiegsbegleitung auf diesen angerechnet.	
Artikel 11	Artikel 11	
Kirchenmusikverordnung	Kirchenmusikverordnung	
§ 2 KMusVO Konzeption und Aufgabenverteilung	§ 2 KMusVO Konzeption und Aufgabenverteilung	
(1) 1 Der Dekanatssynodalvorstand entwickelt unter Mitwirkung des Ausschusses für Kirchenmusik und des Zentrums Verkündigung eine Konzeption der kirchenmusikalischen Arbeit im Dekanat unter Berücksichtigung des Bereichs Popularmusik. 2 Hierbei sind insbesondere die Aufgabenverteilung und die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen A- und B-Kirchenmusikstellen im Dekanat sowie in	(1) 1 Der Dekanatssynodalvorstand entwickelt unter Mitwirkung des Ausschusses für Kirchenmusik und des Zentrums Verkündigung eine Konzeption der kirchenmusikalischen Arbeit im Dekanat unter Berücksichtigung des Bereichs Popularmusik. 2 Hierbei sind insbesondere die Aufgabenverteilung und die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen A- und B-Kirchenmusikstellen im Dekanat sowie in den Kirchengemeinden im Benehmen mit den	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
den Kirchengemeinden im Benehmen mit den beteiligten Kirchenvorständen festzulegen. (2) Eine A- und B-Kirchenmusikerin oder ein A- und B-Kirchenmusiker soll in nicht mehr als zwei Kirchengemeinden regelmäßig eingesetzt werden. (3) Über die Tätigkeiten und Arbeitsschwerpunkte der A- und B-Kirchenmusikstellen in den Kirchengemeinden entscheidet der Dekanatssynodalvorstand im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Kirchenvorstand.	beteiligten Kirchenvorständen oder Nachbarschaftsräumen festzulegen. (2) Eine A- und B-Kirchenmusikerin oder ein A- und B-Kirchenmusiker soll in nicht mehr als zwei Kirchengemeinden oder einem Nachbarschaftsraum regelmäßig eingesetzt werden. (3) Über die Tätigkeiten und Arbeitsschwerpunkte der A- und B-Kirchenmusikstellen in den Kirchengemeinden entscheidet der Dekanatssynodalvorstand im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Kirchenvorstand bzw. dem Leitungsorgan des Nachbarschaftsraums.	
§ 11 Fortbildung	§ 11 Fortbildung	
Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nehmen an Kirchenmusikkonventen und an Fortbildungsmaßnahmen des Dekanates, der Gesamtkirche oder der kirchenmusikalischen Werke und Verbände der EKHN (z. B. Posaunenwerk, Chorverband) teil.	Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nehmen an Kirchenmusikkonventen und an Fortbildungsmaßnahmen des Dekanates, der Gesamtkirche oder der kirchenmusikalischen Werke und Verbände der EKHN (z. B. Posaunenwerk, Chorverband) sowie Maßnahmen zur Förderung der Arbeit der Verkündigungsteams teil.	
Artikel 12	Artikel 12	
Änderung der Kandidatenordnung	Änderung der Kandidatenordnung	
§ 2 Absatz 1a	§ 2 Absatz 1a	
(1) 1 Die Ausbildung der Pfarramtskandidatinnen und der Pfarramtskandidaten dient dem Erwerb und der Vertiefung der für den Pfarrdienst	(1a) Die Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten werden zu Beginn des praktischen Vorbereitungsdienstes zur öffentlichen	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
erforderlichen praktisch-theologischen Kenntnisse und Fähigkeiten. 2 Die Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten sollen in dieser Zeit ihre Eignung zur Ausübung einer pfarramtlichen Tätigkeit erweisen. 3 Sie sollen daher in alle wichtigen Aufgaben der Pfarrerinnen und Pfarrer eingeführt werden und die Gelegenheit erhalten, in bestimmten Teilbereichen besondere Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben	Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung unter Anleitung des Theologischen Seminars und der Lehrpfarrerin bzw. des Lehrpfarrers beauftragt und in einem Gottesdienst eingeführt.	
Artikel 13	Artikel 13	
Änderung der Rechtsverordnung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare	Änderung der Rechtsverordnung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare	
§ 1 Eintragung in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten	§ 1 Eintragung in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten	
Wer nach der Ersten Theologischen Prüfung in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, oder der Absolvierung des (berufsbegleitenden) Masterstudiengangs gemäß § 5 des Vorbildungsgesetzes in den praktischen Vorbereitungsdienst treten will, muss mit der Meldung zur Prüfung die Aufnahme in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten	Wer nach der Ersten Theologischen Prüfung in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, oder der Absolvierung des (berufsbegleitenden) Masterstudiengangs gemäß § 5 des Vorbildungsgesetzes ^{2#} in den praktischen Vorbereitungsdienst treten will, muss mit der Meldung zur Prüfung die Aufnahme in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
beantragen. 2 Auf die Aufnahme besteht kein Rechtsanspruch.	beantragen. 2 Auf die Aufnahme besteht kein Rechtsanspruch.	
§ 2 Bewerbung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst	§ 2 Bewerbung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst	
(1) Kandidatinnen und Kandidaten, die die Erste Theologische Prüfung bestanden oder den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang nach § 5 des Vorbildungsgesetzes erfolgreich absolviert haben, können sich zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare bewerben. (2) 1 Bewerbungen können jeweils bis zum im Amtsblatt veröffentlichten Termin für den nächstfolgenden Aufnahmetermin erfolgen. 2 Nach diesen Bewerbungsterminen eingehende Bewerbungen werden nicht berücksichtigt.	(1) Kandidatinnen und Kandidaten, die die Erste Theologische Prüfung bestanden oder den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang nach § 5 des Vorbildungsgesetzes erfolgreich absolviert haben Voraussetzungen des § 7 des Vorbildungsgesetzes erfüllen, können sich zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare bewerben. (2) Bewerbungen können jeweils bis zum im Amtsblatt veröffentlichten Termin für den nächstfolgenden Aufnahmetermin erfolgen. 2 Nach diesen Bewerbungsterminen eingehende Bewerbungen werden nicht berücksichtigt.	
§ 3 Aufnahmeseminar	§ 3 Aufnahmeseminar	
(1) Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht an der Kirchlichen Studienbegleitung teilgenommen haben, können in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden, wenn sie an einem Aufnahmeseminar teilgenommen haben und die Aufnahmekommission ihre Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst empfiehlt.	(1) Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht an der Kirchlichen Studienbegleitung teilgenommen haben, können in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden, wenn sie an einem Aufnahmeseminar teilgenommen haben und die Aufnahmekommission ihre Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst empfiehlt.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(2) 1 Absolvierende des (berufsbegleitenden) Masterstudiengangs gemäß § 5 des Vorbildungsgesetzes ⁴ können in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden, wenn sie an einem Aufnahmeseminar teilgenommen haben und die Aufnahmekommission ihre Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst empfiehlt. § 7 Absatz 3 des Vorbildungsgesetzes ⁵ ist zu beachten.	(2) 1 Absolvierende des (berufsbegleitenden) Masterstudiengangs gemäß § 5 des Vorbildungsgesetzes und Personen nach § 7 Absatz 2a und 2b des Vorbildungsgesetzes können in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden, wenn sie an einem Aufnahmeseminar teilgenommen haben und die Aufnahmekommission ihre Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst empfiehlt. § 7 Absatz 3 des Vorbildungsgesetzes ist zu beachten.	
§ 4 Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst	§ 4 Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst	
(1) Die Kirchenleitung entscheidet im Rahmen der jährlich von ihr festgelegten Ausbildungsplätze über die Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst. (2) 1 Die Aufnahme von Kandidatinnen und Kandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt zu zwei jährlich im Amtsblatt veröffentlichten Terminen. § 7 Absatz 3 des Vorbildungsgesetzes ⁶ ist zu beachten.	(1) Die Kirchenleitung entscheidet im Rahmen der jährlich von ihr festgelegten Ausbildungsplätze über die Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst. (2) 1 Die Aufnahme von Kandidatinnen und Kandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt zu zwei jährlich im Amtsblatt veröffentlichten Terminen. § 7 Absatz 3 des Vorbildungsgesetzes ist zu beachten.	
Artikel 14	Artikel 14	
Rechtsverordnung zur Übernahme in den Pfarrdienst	Rechtsverordnung zur Übernahme in den Pfarrdienst	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
§ 7 ÜPPVO Übernahme in den Probe- oder Pfarrdienst von Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Kirchen	§ 7 ÜPPVO Übernahme in den Probe- oder Pfarrdienst von Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Kirchen oder Zuerkennung des Einzelbewerbungsrechts	
(1) 1 Soweit die festgesetzte Zahl der Einstellungsplätze nicht ausgeschöpft ist, können sich Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten und Pfarrerinnen und Pfarrer aus anderen Kirchen, zu Stichtagen um die Übernahme in den Pfarrdienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bewerben. 2 Die Stichtage werden im Amtsblatt bekannt gegeben. (2) Die Bewerbungen sind mit folgenden Unterlagen an die Kirchenverwaltung zu richten: 1. ein Bewerbungsschreiben, 2. ein ausführlicher Lebenslauf mit einem Lichtbild, 3. Zeugnisse der beiden Theologischen Prüfungen, 4. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise, 5. Einverständnis zur Einsicht in die Personalakte, inkl. Ausbildungsberichte. (3) Liegen mehr Bewerbungen als Einstellungsplätze vor, entscheidet die Kirchenleitung über die Einladung zum Sonder-Übernahmeseminar.	(1) 1 Soweit die festgesetzte Zahl der Einstellungsplätze nicht ausgeschöpft ist, können sich Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten und Pfarrerinnen und Pfarrer aus anderen Kirchen, zu Stichtagen um die Übernahme in den Pfarrdienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bewerben. 2 Die Stichtage werden im Amtsblatt bekannt gegeben. (2) Die Bewerbungen sind mit folgenden Unterlagen an die Kirchenverwaltung zu richten: 1. ein Bewerbungsschreiben, 2. ein ausführlicher Lebenslauf mit einem Lichtbild, 3. Zeugnisse der beiden Theologischen Prüfungen, 4. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise, 5. Einverständnis zur Einsicht in die Personalakte, inkl. Ausbildungsberichte. (3) Liegen mehr Bewerbungen als Einstellungsplätze vor, entscheidet die Kirchenleitung über die Einladung zum Sonder-Übernahmeseminar. (4) Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Kirchen kann durch die Kirchenleitung das Recht auf Bewerbung auf eine konkrete Stelle zugesprochen werden. Voraussetzung ist ein positives	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Votum der zuständigen Dekanin oder des zuständigen Dekans und einer Pröpstin oder eines Propstes nach einem strukturierten Interview, das erkennen lässt, dass die persönliche Eignung gegeben ist. Die Übernahme erfolgt im Rahmen einer Beurlaubung nach § 68 ff Pfarrdienstgesetzes der EKD.	
Artikel 15	Artikel 15	
Pfarrdienstwohnungsverordnung	Pfarrdienstwohnungsverordnung	
§ 21 PfdWVO Amtszimmer	§ 21 PfdWVO Amtszimmer	
(1) 1 Die im pfarramtlichen Dienst einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer haben Anspruch auf die Zuweisung eines Amtszimmers. 2 Pfarrerrinnen und Pfarrern, denen eine übergemeindliche Aufgabe übertragen ist, kann aus zwingenden dienstlichen Gründen ein Amtszimmer zugewiesen werden. 3 Über die Notwendigkeit eines Amtszimmers entscheidet die Kirchenverwaltung.	(1) 1 Die im pfarramtlichen Dienst einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer haben in der Regel Anspruch auf die Zuweisung eines Amtszimmers zur alleinigen Nutzung. Ausnahmsweise kann Pfarrerrinnen und Pfarrern, die ihren Dienst im Rahmen einer gemeinsamen Pfarrdienstordnung oder innerhalb eines Nachbarschaftsraumes wahrnehmen, ein Amtszimmer gemeinsam zugewiesen werden. 2 Pfarrerrinnen und Pfarrern, denen eine übergemeindliche Aufgabe übertragen ist, kann aus zwingenden dienstlichen Gründen ebenfalls ein Amtszimmer zugewiesen werden. 3 Über die Notwendigkeit eines Amtszimmers entscheidet die Kirchenverwaltung.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Artikel 16	Artikel 16	
Regelungen zum Religionsunterricht	Regelungen zum Religionsunterricht	
	Änderung der Verordnung über die Erteilung von nebenamtlichem Religionsunterricht an Schulen durch Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe.	
§ 1 Absatz 2	§ 1 Absatz 2	
Pfarrer/innen und Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Probe im Gemeindedienst sind verpflichtet, unentgeltlich vier Wochenstunden Religionsunterricht zu erteilen (Pflichtstunden).	Pfarrerinnen und Pfarrer und Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe im Gemeindedienst sind - soweit der Dienstauftrag im Nachbarschaftsraum keine anderweitige Regelung vorsieht - verpflichtet, unentgeltlich zwei Wochenstunden Religionsunterricht zu erteilen (Pflichtstunden).	
§ 2 Befreiung von Pflichtstunden	§ 2 Befreiung von Pflichtstunden	
(1) 1 Die pflichtgemäße Erteilung von vier Wochenstunden Religionsunterricht kann bei Pfarrer/innen in Ausnahmefällen aus besonderen Gründen auf Antrag befristet für ein Schuljahr herabgesetzt oder ausgesetzt werden (z. B. im Krankheitsfall, bei der Übernahme der Leitung einer Diakoniestation, bei gesamtkirchlichen Beauftragungen mit erheblicher Arbeitsbelastung oder bei längerer Vakanzvertretung). 2 Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Probe können nur im Krankheitsfall befreit werden. 3 Im Krankheitsfall ist die Vorlage eines fachärztlichen Attestes erforderlich, aus dem hervorgeht, in welcher Weise die Dienstfähigkeit	(1) 1 Die pflichtgemäße Erteilung von zwei Wochenstunden Religionsunterricht kann bei Pfarrer/innen in Ausnahmefällen aus besonderen Gründen auf Antrag befristet für ein Schuljahr herabgesetzt oder ausgesetzt werden (z. B. im Krankheitsfall, bei der Übernahme der Leitung einer Diakoniestation, bei gesamtkirchlichen Beauftragungen mit erheblicher Arbeitsbelastung oder bei längerer Vakanzvertretung). 2 Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Probe können nur im Krankheitsfall befreit werden. 3 Im Krankheitsfall ist die Vorlage eines fachärztlichen Attestes erforderlich, aus dem hervorgeht, in welcher Weise die	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
eingeschränkt ist. 4 Nebenberufliche/nebenamtliche Tätigkeiten begründen in der Regel keine Befreiung von Pflichtstunden. 5 Über diesbezügliche Ausnahmen entscheidet die Kirchenverwaltung. (2) 1 Die Verpflichtung verringert sich auf zwei Wochenstunden vom Ablauf des Schulhalbjahres an, indem der/die Pfarrer/in das 55. Lebensjahr vollendet hat und entfällt mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem er/sie das 60. Lebensjahr vollendet hat. 2 Erteilt ein/eine Pfarrer/in ungeachtet dieser Vergünstigung weiter Unterricht, so erhält er/sie die Stundenvergütung, soweit diese vom Schulträger gezahlt wird.	Dienstfähigkeit eingeschränkt ist. 4 Nebenberufliche/nebenamtliche Tätigkeiten begründen in der Regel keine Befreiung von Pflichtstunden. 5 Über diesbezügliche Ausnahmen entscheidet die Kirchenverwaltung. (2) 1 Die Verpflichtung verringert sich auf zwei Wochenstunden vom Ablauf des Schulhalbjahres an, indem der/die Pfarrer/in das 55. Lebensjahr vollendet hat und entfällt mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem er/sie das 60. Lebensjahr vollendet hat. 2 Erteilt eine Pfarrerin oder einen Pfarrer ungeachtet dieser Vergünstigung weiter Unterricht, ohne dazu verpflichtet zu sein, so erhält er/sie die Stundenvergütung, soweit diese vom Schulträger gezahlt wird.	
§ 3 Umverteilung von Pflichtstunden	§ 3 Umverteilung von Pflichtstunden	
(1) 1 Pfarrer/innen und Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Probe eines Dekanats bzw. Nachbarschaftsbereiches können auf Antrag ihre Pflichtstunden einvernehmlich untereinander umverteilen. 2 Bei Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Proben darf die Mindeststundenzahl nicht unterschritten werden. 3 Wird von der Möglichkeit der Umverteilung Gebrauch gemacht, soll das Stundenmaß des/der einzelnen Pfarrers/in bzw. der Pfarrerin oder des Pfarrers im Pfarrdienstverhältnis auf Probe acht Wochenstunden nicht überschreiten. 4 § 2 Abs. 4 bleibt unberührt. 5 Im	(1) 1 Pfarrer/innen und Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Probe eines Dekanats bzw. Nachbarschaftsraumes können auf Antrag ihre Pflichtstunden einvernehmlich untereinander umverteilen. 2 Bei Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Proben darf die Mindeststundenzahl nicht unterschritten werden. 3 Wird von der Möglichkeit der Umverteilung Gebrauch gemacht, soll das Stundenmaß des/der einzelnen Pfarrers/in bzw. der Pfarrerin oder des Pfarrers im Pfarrdienstverhältnis auf Probe acht Wochenstunden nicht überschreiten. 4 § 2 Abs. 4 bleibt unberührt. 5 Im	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Einvernehmen mit dem/der Dekan/in hat innerhalb der an der Umverteilung Beteiligten ein Ausgleich der dienstlichen Belastung durch Arbeitsentlastung bzw. Aufgabenzuweisung zu erfolgen. (2) Pfarrer/innen und Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sind nicht verpflichtet, sich an der Umverteilung von Pflichtstunden zu beteiligen. (3) 1 Anträge sind jeweils für ein Schuljahr zu stellen. 2 § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.	Einvernehmen mit dem/der Dekan/in hat innerhalb der an der Umverteilung Beteiligten ein Ausgleich der dienstlichen Belastung durch Arbeitsentlastung bzw. Aufgabenzuweisung zu erfolgen. (2) Pfarrer/innen und Pfarrer/innen im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sind nicht verpflichtet, sich an der Umverteilung von Pflichtstunden zu beteiligen. (2a) In einem Nachbarschaftsraum kann in einer Dienstordnung auch festgelegt werden, dass ein Gemeindepädagoge oder eine Gemeindepädagogin die Pflichtstunden übernimmt. (3) 1 Anträge sind jeweils für ein Schuljahr zu stellen. 2 § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.	
Artikel 17	Artikel 17	
Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen für gemeindliche und regionale Pfarrstellen (PfarrdienstordnungsVO)	Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen und Dienstordnungen	
§ 1 Pfarrdienstordnung	§ 1 Pfarrdienstordnung	
(1) 1 Für jede Kirchengemeinde ist unabhängig vom Dienstumfang der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer eine Pfarrdienstordnung aufzustellen. 2 Ist eine Gemeindepfarrerin oder ein Gemeindepfarrer in mehreren Kirchengemeinden eingesetzt oder kooperieren Kirchengemeinden, so sind die Pfarrdienstordnungen aufeinander abzustimmen.	(1) 1 Für jede Kirchengemeinde ist unabhängig vom Dienstumfang der Pfarrerinnen und Pfarrer eine Pfarrdienstordnung aufzustellen. 2 Ist eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in mehreren Kirchengemeinden oder auf einer regionalen Stelle eingesetzt oder kooperieren Kirchengemeinden, so sind die Pfarrdienstordnungen aufeinander abzustimmen. Dies gilt nicht, wenn eine Dienstordnung für einen Nachbarschaftsraum aufgestellt wird.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(2) Das jeweilige, von der Kirchenverwaltung zur Verfügung gestellte Formular3# (Muster-Pfarrdienstordnung) beinhaltet die verbindlich zu regelnden Bestandteile einer Pfarrdienstordnung.	(2) Das jeweilige, von der Kirchenverwaltung zur Verfügung gestellte Formular (Muster-Pfarrdienstordnung) beinhaltet die verbindlich zu regelnden Bestandteile einer Pfarrdienstordnung.	
§ 2 Verfahren der Aufstellung	§ 2 Verfahren der Aufstellung	
(1) Auf der Grundlage des von der Kirchenverwaltung zur Verfügung gestellten Formulars (Muster-Pfarrdienstordnung) erarbeitet der Kirchenvorstand mit den zu beteiligenden Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern eine Pfarrdienstordnung. (2) Sind mehrere Kirchengemeinden betroffen, sind alle Kirchenvorstände am Verfahren zu beteiligen. (3) Beschlossene Pfarrdienstordnungen legt der Kirchenvorstand dem zuständigen Dekanatssynodalvorstand zur Genehmigung vor. (4) Ist ein Einvernehmen zwischen Kirchenvorstand und Dekanatssynodalvorstand über eine Pfarrdienstordnung nicht herzustellen, entscheidet der Dekanatssynodalvorstand. (5) Genehmigte Pfarrdienstordnungen legt der Dekanatssynodalvorstand der Kirchenverwaltung vor. (6) Pfarrdienstordnungen sind vorrangig zu Beginn der Amtszeit des Kirchenvorstandes oder bei Veränderungen der Pfarrstelle oder ihrer Besetzung aufzustellen.	(1) Auf der Grundlage des von der Kirchenverwaltung zur Verfügung gestellten Formulars (Muster-Pfarrdienstordnung) erarbeitet der Kirchenvorstand oder der jeweilige Dienstvorgesetzte mit den zu beteiligenden Pfarrerinnen und Pfarrern eine Pfarrdienstordnung. (2) Sind mehrere Kirchengemeinden betroffen, sind alle Kirchenvorstände sowie die Fachberatung am Verfahren zu beteiligen. (3) Beschlossene Pfarrdienstordnungen legt der Kirchenvorstand dem zuständigen Dekanatssynodalvorstand zur Genehmigung vor. (4) Ist ein Einvernehmen zwischen Kirchenvorstand und Dekanatssynodalvorstand über eine Pfarrdienstordnung nicht herzustellen, entscheidet der Dekanatssynodalvorstand. (5) Genehmigte Pfarrdienstordnungen legt der Dekanatssynodalvorstand der Kirchenverwaltung vor. (6) Pfarrdienstordnungen sind vorrangig zu Beginn der Amtszeit des Kirchenvorstandes oder bei Veränderungen der Pfarrstelle oder ihrer Besetzung aufzustellen.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	§ 2 a Dienstordnung	
	(1) Die Dienstordnung beschreibt die pfarramtlichen, pädagogischen und kirchenmusikalischen Aufgaben des Verkündigungsteams und bestimmt die Zuständigkeiten. Sie legt die Arbeitsweise fest. (2) Die Dienstordnung wird mit dem jeweiligen Leitungsorgan unter Beteiligung des Dekanatssynodalvorstandes erstellt und vom Dekanatssynodalvorstand unter Federführung des oder der Dienstvorgesetzten im Einvernehmen mit dem jeweiligen Leitungsorgan beschlossen. (3) Bei der Erstellung kann im Einzelfall die Fachberatung beteiligt werden. Nach spätestens vier Jahren oder bei Personalwechsel ist die Dienstordnung zu überprüfen.	
Artikel 18	Artikel 18	
VO zur Erteilung von Predigtaufträgen	VO zur Erteilung von Predigtaufträgen	
§ 1 Predigtauftrag	§ 1 Predigtauftrag	
(1) Die Kirchenleitung erteilt der Kirchenpräsidentin oder dem Kirchenpräsidenten, der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter der Kirchenpräsidentin oder des Kirchenpräsidenten, den Pröpstinnen und Pröpsten, den theologischen Dezernentinnen und Dezernenten und den Dekaninnen und Dekanen für die Dauer der Amtsperiode personenbezogen einen Predigtauftrag in einer Kirchengemeinde.	(1) Die Kirchenleitung erteilt der Kirchenpräsidentin oder dem Kirchenpräsidenten, der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter der Kirchenpräsidentin oder des Kirchenpräsidenten, den Pröpstinnen und Pröpsten, den theologischen Dezernentinnen und Dezernenten und den Dekaninnen und Dekanen für die Dauer der Amtsperiode personenbezogen einen Predigtauftrag in einer Kirchengemeinde oder einem Nachbarschaftsraum.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(2) Dekaninnen und Dekane, die einen gemeindlichen Auftrag haben, erhalten keinen gesonderten Predigtauftrag, sondern nehmen diesen innerhalb ihres gemeindlichen Auftrags wahr. (3) 1 Je Kirchengemeinde soll nur ein Predigtauftrag erteilt werden. 2 Gehören zur Kirchengemeinde mehrere Gottesdienstorte, kann der Predigtauftrag auf einen Gottesdienstort beschränkt werden.	(2) Dekaninnen und Dekane, die einen gemeindlichen Auftrag haben, erhalten keinen gesonderten Predigtauftrag, sondern nehmen diesen innerhalb ihres gemeindlichen Auftrags wahr. (3) 1 Je Kirchengemeinde bzw. Nachbarschaftsraum soll nur ein Predigtauftrag erteilt werden.	
Artikel 19	Artikel 19	
Änderung der FEAVO	Änderung der FEAVO	
§ 2 Fortbildungsprogramm	§ 2 Fortbildungsprogramm	
(1) 1 Das Fortbildungsprogramm für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren besteht aus verpflichtenden Kursen zu den Themen Leitungskompetenz und Verwaltung. 2 Verpflichtend ist zudem die Teilnahme an einer Gruppensupervision. 3 Die Teilnahme an einem FEA-Kurs zum Thema Kindertagesstätten ist dann verpflichtend, wenn zur Kirchengemeinde der Pfarrerin oder des Pfarrers im Pfarrdienstverhältnis auf Probe eine Kindertagesstätte zählt und sie oder er mit Aufgaben diese betreffend betraut ist.	(1) 1 Das Fortbildungsprogramm für Pfarrerinnen und Pfarrer, in den ersten Amtsjahren wird von der Kirchenverwaltung festgelegt und ist verpflichtend wahrzunehmen. 2 Verpflichtend ist zudem die Teilnahme an einer Gruppensupervision. 3 Die Teilnahme an einem FEA-Kurs zum Thema Kindertagesstätten ist dann verpflichtend, wenn zur Kirchengemeinde der Pfarrerin oder des Pfarrers im Pfarrdienstverhältnis auf Probe eine Kindertagesstätte zählt und sie oder er mit Aufgaben diese betreffend betraut ist.	
Artikel 20	Artikel 20	
	§ 3a Personalförderungsverordnung	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	(1a) Bestand bereits ein Dienstverhältnis von mindestens 10 Jahren zu einer anderen Gliedkirche der EKD, kann die Frist nach Satz 1 auf 5 Jahre verkürzt werden.	
Artikel 21	Artikel 21	
Urlaubsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer (PfUrIO)	Urlaubsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer (PfUrIO)	
Abschnitt 1 Allgemeines	Abschnitt 1 Allgemeines	
§ 1 PfUrIO Geltungsbereich	§ 1 PfUrIO Geltungsbereich	
(1) Diese Verordnung gilt für den Urlaub, die dienstfreien Tage und die Abwesenheit vom Dienstort der Pfarrerinnen und Pfarrer einschließlich der Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe. (2) Für die Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst gelten die Vorschriften der Länder Hessen und Rheinland-Pfalz für Lehrerinnen und Lehrer.	(1) Diese Verordnung regelt den Urlaub, die dienstfreien Tage und die Abwesenheit vom Dienstort der Pfarrerinnen und Pfarrer einschließlich der Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe. (2) Für die Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst gelten die Vorschriften der Länder Hessen und Rheinland-Pfalz für Lehrerinnen und Lehrer. Ihr Urlaub ist in der Regel durch die Schulferien abgegolten. Dies gilt nicht, soweit infolge dienstlicher Inanspruchnahme während der Schulferien die der Pfarrerin oder dem Pfarrer verbleibenden dienstfreien Tage hinter der Zahl der nach § 3 zustehenden Urlaubstage zurückbleiben.	
§ 2 PfUrIO	§ 2 PfUrIO	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen																				
Urlaubsanspruch und Urlaubsjahr	Urlaubsanspruch und Urlaubsjahr																					
(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf Erholungsurlaub (§ 15 Abs. 1 Pfarrdienstgesetz). (2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.	(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf Erholungsurlaub (§ 53 PfdG.EKD). (2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.																					
§ 3 PfdUrLO Urlaubsdauer	§ 3 PfdUrLO Urlaubsdauer																					
(1) Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Lebensjahr, das während des Urlaubsjahres vollendet wird, und beträgt <table><tr><td>bis zum vollendeten 30. Lebensjahr</td><td>35</td><td>Kalender-tage,</td></tr><tr><td>bis zum vollendeten 40. Lebensjahr</td><td>38</td><td>Kalender-tage,</td></tr><tr><td>bis zum vollendeten 50. Lebensjahr</td><td>44</td><td>Kalender-tage,</td></tr><tr><td>nach dem vollendeten 50. Lebensjahr</td><td>48</td><td>Kalender-tage.</td></tr></table> (2) 1 Bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Teilbeschäftigung richtet sich die Dauer des Urlaubes nach Absatz 1. 2 Ist der regelmäßige Dienst nicht auf alle Wochentage verteilt oder auf einige Wochen im Monat beschränkt, vermindert sich die Zahl der Urlaubstage für jeden zusätzlichen dienstfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/365 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 4. 3 Ein sich bei der Berechnung ergebender Bruchteil unter einem halben Tag bleibt	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	35	Kalender-tage,	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	38	Kalender-tage,	bis zum vollendeten 50. Lebensjahr	44	Kalender-tage,	nach dem vollendeten 50. Lebensjahr	48	Kalender-tage.	(1) Der Erholungsurlaubsanspruch beträgt bei einem vollen Dienstverhältnis und einem auf wöchentlich sieben Tage verteilten Dienst für das Urlaubsjahr 42 Arbeitstage. (2) 1 Bei einem eingeschränkten Dienstverhältnis und der Verteilung des Dienstes auf weniger als sieben Wochentage werden für den Wochentag, an dem dienstplanmäßig Dienst zu leisten ist, pro Jahr sechs Urlaubstage angesetzt. 2 Somit beträgt der jährliche Erholungsurlaubsanspruch <table><tr><td>bei einer 4-Tage-Woche</td><td>24 Arbeitstage,</td></tr><tr><td>bei einer 3-Tage-Woche</td><td>18 Arbeitstage</td></tr><tr><td>bei einer 2-Tage-Woche</td><td>12 Arbeitstage</td></tr><tr><td>bei einer 1-Tage-Woche</td><td>6 Arbeitstage.</td></tr></table> 3 Die Verteilung des Dienstes auf einzelne Wochentage ergibt sich aus der Dienstbeschreibung (§ 25 Absatz 3 PfdG.EKD). 4 Es werden als Urlaubstage nur diejenigen Kalendertage	bei einer 4-Tage-Woche	24 Arbeitstage,	bei einer 3-Tage-Woche	18 Arbeitstage	bei einer 2-Tage-Woche	12 Arbeitstage	bei einer 1-Tage-Woche	6 Arbeitstage.	
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	35	Kalender-tage,																				
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	38	Kalender-tage,																				
bis zum vollendeten 50. Lebensjahr	44	Kalender-tage,																				
nach dem vollendeten 50. Lebensjahr	48	Kalender-tage.																				
bei einer 4-Tage-Woche	24 Arbeitstage,																					
bei einer 3-Tage-Woche	18 Arbeitstage																					
bei einer 2-Tage-Woche	12 Arbeitstage																					
bei einer 1-Tage-Woche	6 Arbeitstage.																					

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
unberücksichtigt, ein darüber hinaus gehender Bruchteil wird als voller Urlaubstag gerechnet. (3) Für die Urlaubsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Kirchenverwaltung, in den Arbeitszentren und in den weiteren gesamtkirchlichen Einrichtungen gelten die Vorschriften für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte entsprechend.	angerechnet, an denen in der entsprechenden Woche nach dem Dienstplan Dienst zu leisten ist. 5 Bei unterschiedlicher Verteilung des wöchentlichen Dienstes oder unterjährigem Wechsel oder bei Wechsel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitstage ist der Urlaubsanspruch entsprechend Satz 1 zu berechnen zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 4. 3 Ein sich bei der Berechnung ergebender Bruchteil unter einem halben Tag bleibt unberücksichtigt, ein darüber hinaus gehender Bruchteil wird als voller Urlaubstag gerechnet. (3) Für die Urlaubsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Kirchenverwaltung, in den Zentren und in den weiteren gesamtkirchlichen Einrichtungen gelten die Vorschriften für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte entsprechend.	
§ 5 PfürIO Wartezeit und Teilurlaub	§ 5 PfürIO Wartezeit und Teilurlaub	
(1) Der Urlaubsanspruch soll erst sechs Monate nach der Einstellung geltend gemacht werden. (2) Beginnt das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, beträgt der Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat des Bestehens des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs. (3) 1 Der Urlaub wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Bezahlung um ein Zwölftel gekürzt. 2 Haben Pfarrerinnen und Pfarrer den ihnen zustehenden Urlaub	(1) Der Urlaubsanspruch soll erst sechs Monate nach der Einstellung geltend gemacht werden. (2) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, beträgt der Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat des Bestehens des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs. (3) 1 Der Urlaub wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Bezahlung um ein Zwölftel gekürzt. 2 Haben Pfarrerinnen und Pfarrer den ihnen zustehenden Urlaub	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
vor dem Beginn der Elternzeit oder der Beurlaubung nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist der Resturlaub bei Wiederaufnahme des Dienstes im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. 3 Haben Pfarrerinnen und Pfarrer vor dem Beginn der Elternzeit oder der Beurlaubung mehr Urlaub erhalten, als ihnen zusteht, so ist der Urlaub, der ihnen nach der Wiederaufnahme des Dienstes im laufenden Urlaubsjahr zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage zu kürzen. 4 Dies gilt nicht bei einer Beurlaubung im dienstlichen Interesse. (4) Beginnt der Ruhestand oder der Wartestand in der ersten Hälfte des Jahres, beträgt der Urlaub die Hälfte des Jahresurlaubs. (5) Urlaub aufgrund eines anderen Beschäftigungsverhältnisses während des Jahres wird auf den Urlaub nach dieser Verordnung angerechnet. (6) Bruchteile von Tagen werden auf volle Tage aufgerundet.	vor dem Beginn der Elternzeit oder der Beurlaubung nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist der Resturlaub bei Wiederaufnahme des Dienstes im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. 3 Haben Pfarrerinnen und Pfarrer vor dem Beginn der Elternzeit oder der Beurlaubung mehr Urlaub erhalten, als ihnen zusteht, so ist der Urlaub, der ihnen nach der Wiederaufnahme des Dienstes im laufenden Urlaubsjahr zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage zu kürzen. 4 Dies gilt nicht bei einer Beurlaubung im dienstlichen Interesse. (4) 1 Endet der aktive Dienst vor dem Ruhestand oder dem Wartestand in der ersten Hälfte des Jahres, beträgt der Urlaub die Hälfte des Jahresurlaubs. 2 Endet der aktive Dienst vor dem Ruhestand oder dem Wartestand in der zweiten Hälfte des Jahres, wird der volle Jahresurlaub gewährt. (5) Urlaub aufgrund eines anderen Beschäftigungsverhältnisses während des Jahres wird auf den Urlaub nach dieser Verordnung angerechnet. (6) Bruchteile von Tagen werden auf volle Tage aufgerundet.	
§ 7 PfürlO Urlaubsantritt und Verfall des Urlaubs	§ 7 PfürlO Urlaubsantritt und Verfall des Urlaubs	
(1) Der Urlaub muss spätestens bis zum 30. Juni des nächsten Jahres angetreten werden. (2) 1 Resturlaub aus dem Vorjahr verfällt, wenn er nicht gemäß Absatz 1 rechtzeitig angetreten	(1) Der Urlaub muss spätestens bis zum 30. Juni des nächsten Jahres angetreten werden. (2) 1 Resturlaub aus dem Vorjahr verfällt, wenn er nicht gemäß Absatz 1 rechtzeitig angetreten	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
worden ist. 2 In dienstlich begründeten Ausnahmefällen kann die Frist auf Antrag von der oder dem Dienstvorgesetzten bis zum 30. September verlängert werden.	worden ist. 2 In dienstlich begründeten Ausnahmefällen kann die Frist auf Antrag von der oder dem Dienstvorgesetzten bis zum 30. September verlängert werden. (3) Ist der Erholungsurlaub aufgrund einer durch Krankheit bedingten Dienstunfähigkeit nicht rechtzeitig angetreten worden, so verfällt er, wenn er nicht bis zum Ablauf der ersten drei Monate des zweiten auf das Kalenderjahr folgenden Kalenderjahres angetreten worden ist. (4) Hat eine Pfarrerin vor Beginn eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes ihren Erholungsurlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann dieser nach Ende des Beschäftigungsverbotes im Jahr der Wiederaufnahme des Dienstes oder im nächsten Kalenderjahr genommen werden.	
	§ 7a Finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub	
	(1) Vor dem Eintritt bzw. der Versetzung in den Ruhestand oder vor der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit nicht abgewickelter Erholungsurlaub ist im Rahmen des nach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EU Nr. L 299 S. 9) zu gewährleistenden	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Mindestjahresurlaubs von vier Wochen finanziell abzugelten, soweit er nicht nach § 7 Absatz 3 verfallen ist. (2) 1 Für das Urlaubsjahr, in dem der Eintritt bzw. die Versetzung in den Ruhestand oder die Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses erfolgt, ist der zustehende Mindestjahresurlaub anteilig für die Zeit bis zum Ruhestand oder der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses zu ermitteln. 2 Bruchteile eines Tages sind in die Berechnung der finanziellen Abgeltung mit einzubeziehen. (3) In dem betreffenden Urlaubsjahr bereits abgewickelter Erholungsurlaub, einschließlich eines Zusatzurlaubs nach § 4, ist auf den Mindestjahresurlaub anzurechnen, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt der Anspruch entstanden ist. (4) 1 Die Höhe einer nach Absatz 1 zustehenden Abgeltung bemisst sich nach der Summe der in den letzten drei Monaten vor dem Eintritt in den Ruhestand zustehenden Besoldung. 2 Für die Berechnung wird dabei ein Dreizehntel dieser Summe durch die Anzahl der individuellen wöchentlichen Arbeitstage geteilt und mit der Zahl der abzugeltenden Urlaubstage vervielfacht.	
§ 8 PfürIO Urlaubsvertretung	§ 8 PfürIO Urlaubsvertretung	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
(1) Der Urlaub darf nur erteilt und angetreten werden, wenn eine ordnungsgemäße Vertretung gewährleistet ist. (2) 1 Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur gegenseitigen Vertretung verpflichtet (§ 14 Pfarrdienstgesetz2#). 2 Sie haben rechtzeitig für ihre Urlaubsvertretung zu sorgen. (3) Die Dekanin oder der Dekan erstellt nach Absprache in der Dekanatskonferenz, möglichst zum Jahresbeginn, einen Urlaubs- und Vertretungsplan für das Dekanat.	(1) Der Urlaub darf nur erteilt und angetreten werden, wenn eine ordnungsgemäße Vertretung gewährleistet ist. Diese erstreckt sich auch auf die Erteilung von Religionsunterricht. (2) 1 Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur gegenseitigen Vertretung verpflichtet (§ 25 PfdG.EKD). 2 Sie haben rechtzeitig für ihre Urlaubsvertretung zu sorgen. (3) Die Dekanin oder der Dekan erstellt nach Absprache in der Dekanatskonferenz, möglichst zum Jahresbeginn, einen Urlaubs- und Vertretungsplan für das Dekanat.	
§ 19 PfuUrIO Dienstfreier Wochentag (§ 52 PfdG.EKD)	§ 19 PfuUrIO Dienstfreier Wochentag (§ 52 PfdG.EKD)	
(1) 1 Wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer am Sonntag Dienst hat, soll sie oder er einen Werktag der folgenden Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei halten. 2 Dies gilt nicht für Pfarrerinnen und Pfarrer, deren regelmäßiger Dienst auf fünf Arbeitstage in der Woche beschränkt ist. 3 Wer am Heiligen Abend und an beiden Weihnachtsfeiertagen oder am Karfreitag und an beiden Osterfeiertagen jeweils täglich Gottesdienst gehalten hat, soll zwei Werktage der folgenden Woche von dienstlichen Verpflichtungen freihalten. 4 Dienstfreie Werktage können nur um vier Wochen verschoben werden, andernfalls verfallen sie.	(1) 1 Wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer am Sonntag Dienst hat, soll sie oder er einen Werktag der folgenden Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei halten. 2 Dies gilt nicht für Pfarrerinnen und Pfarrer, deren regelmäßiger Dienst auf fünf Arbeitstage in der Woche beschränkt ist. 3 Wer am Heiligen Abend und an beiden Weihnachtsfeiertagen oder am Karfreitag und an beiden Osterfeiertagen jeweils täglich Gottesdienst gehalten hat, soll zwei Werktage der folgenden Woche von dienstlichen Verpflichtungen freihalten. 4 Dienstfreie Werktage können nur um sechs Wochen verschoben werden, andernfalls verfallen sie.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
§ 21 PfürIO Dienstfreie Tage und Erholungsurlaub	§ 21 PfürIO Dienstfreie Tage und Erholungsurlaub	
Dienstfreie Tage (§§ 19 und 20) können mit dem Beginn eines Erholungsurlaubs verbunden werden.	Dienstfreie Tage (§§ 19 und 20) können mit dem Erholungsurlaub verbunden werden.	
Abschnitt 5 Schlussbestimmungen	Abschnitt 5 Schlussbestimmungen	
§ 22 PfürIO Zuständigkeit für die Urlaubserteilung	§ 22 PfürIO Zuständigkeit für die Urlaubserteilung	
Wer Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter im Sinne dieser Rechtsverordnung ist, ergibt sich aus den Bestimmungen der Kirchenordnung, gesetzlichen Regelungen, Verordnungen und Beschlüssen der Kirchenleitung.	Wer Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter im Sinne dieser Rechtsverordnung ist, ergibt sich aus den Bestimmungen der Kirchenordnung oder den kirchengesetzlichen Regelungen sowie aus Verordnungen und Beschlüssen der Kirchenleitung. Zuständig für die Erteilung ist die oder der Dienstvorgesetzte.	
	§ 23a PfürIO Übergangsregelung	
	(1) Vor dem 1. Januar 1982 geborene Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei vollem Dienst weiterhin 44 Arbeitstage Erholungsurlaub. (2) Vor dem 1. Januar 1972 geborene Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei vollem Dienst weiterhin 48 Arbeitstage Erholungsurlaub. (3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 ist bei einer Verteilung des Dienstes auf weniger als sieben Tage, entsprechend der Regelung des § 3 Absatz 2, umzurechnen.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
Artikel 22	Artikel 22	
Kirchenbuchordnung	Kirchenbuchordnung	
§ 3 Kirchenbuchordnung Zuständigkeit	§ 3 Kirchenbuchordnung Zuständigkeit	
(1) 1 Die Kirchenbücher werden in den Kirchengemeinden oder anderen kirchenbuchführenden Stellen von der zuständigen Kirchenbuchführerin oder vom zuständigen Kirchenbuchführer geführt. 2 Die Führung der Kirchenbücher mehrerer Kirchengemeinden kann mit Genehmigung der Kirchenverwaltung einer gemeinsamen Stelle übertragen werden.	(1) 1 Die Kirchenbücher werden in den Kirchengemeinden oder anderen kirchenbuchführenden Stellen von der zuständigen Kirchenbuchführerin oder vom zuständigen Kirchenbuchführer geführt. 2 Die Führung der Kirchenbücher mehrerer Kirchengemeinden kann mit Genehmigung der Kirchenverwaltung einer gemeinsamen Stelle übertragen werden. In einem Nachbarschaftsraum wird die Zuständigkeit in der Dienstordnung festgelegt.	
Artikel 23	Artikel 23	
	Übergangsregelung	
	§ 1 Gemeindepädagogischer Dienst	
	(1) Die aufgrund des Gemeindepädagogengesetzes 2006 erfolgte Berufsanerkennung als Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge in der EKHN erfüllt die Voraussetzung nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 des Gemeindepädagogengesetzes. (2) Eine in der EKHN erteilte Fakultas und entsprechende Berufstätigkeit oder eine im Zeitpunkt des	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Inkrafttretens des Gemeindepädagogengesetzes 2014 seit zehn Jahren bestehende Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans oder eine zehnjährige Berufstätigkeit auf einer Stelle des Sollstellenplans verbunden mit dem Nachweis einschlägiger Fortbildungen kann die Voraussetzung des § 4 Absatz 1 Nummer 3 des Gemeindepädagogengesetzes ebenfalls erfüllen. Die Entscheidung trifft die Kirchenverwaltung. (3) Anträge auf Anerkennung nach § 4 Absatz 1 Nummer 3 des Gemeindepädagogengesetzes sind bis zum 31. Oktober 2024 zu stellen.	
	§ 2 Stellvertretende Dekaninnen und Dekane	
	(1) Wird bis zum 31. Dezember 2029 die nach § 3 Absatz 2 der Rechtsverordnung zur Stellenstruktur und zur stellenmäßigen Ausstattung von Dekanatspfarrstellen und deren Besetzung festgesetzte Zahl der Kirchenmitglieder unterschritten, so bleibt dies unberücksichtigt. Das Amt der bzw. des stellvertretenden Dekanin oder Dekans wird in der Regel für sechs Jahre übertragen. Wurden die vorgesehenen Mitgliederzahlen unterschritten, erfolgt die Übertragung längstens bis zum 31. Dezember 2029. (2) Im Fall der Besetzung in den Jahren 2022 und 2023 ist eine Verlängerung des Auftrages bis zum 31. Dezember 2029 möglich. Die Entscheidung trifft der Dekanatssynodalvorstand im Einvernehmen mit der Kirchenleitung.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	Artikel 24	
	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	
	(1) Dieses Kirchengesetz tritt vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze am 1. Januar 2023 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft: 1. das Kirchengesetz zur Umsetzung der Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2015 bis 2019 und zur Bemessung der Pfarrstellen in den Jahren 2020 bis 2024 vom 1. Dezember 2017 (ABl. 2017 S. 279), 2. die Fach-/Profilstellenverordnung vom 18. November 2004 (ABl. 2005 S. 69), zuletzt geändert am 18. Juni 2019 (ABl. 2019 S. 445), 3. die Verwaltungsverordnung zur Aufstellung von Pfarrdienstordnungen für regionale und gesamt-kirchliche Pfarrstellen vom 23. Januar 2018 (ABl. 2018 S. 43), 4. die Richtlinien zur Errichtung, Veränderung und Aufhebung von gemeindlichen Pfarrstellen zur Verwaltung vom 2. Februar 1993 (ABl. 1993 S. 38), geändert am 25. November 2015 (ABl. 2015 S. 370), 5. die Richtlinien zur Pfarrstellenbesetzung bei der Umwandlung von gemeindlichen Pfarrstellen zur Verwaltung in Pfarrstellen vom 6. Juli 1993 (ABl.	

Geltendes Recht	Änderungen	Anmerkungen
	1993 S. 109), zuletzt geändert am 25. November 2015 (ABl. 2015 S. 370). (2) Artikel 11 Nummer 1 Buchstabe a tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. (3) Artikel 21 tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. (4) Artikel 23 § 1 tritt am 31. Dezember 2024 außer Kraft.	