

Newsletter Mai 2008

Aktuelle Informationen zur Arbeit des Konvents und zur rheinischen Kirchenpolitik

Liebe Mitglieder des Rheinischen Konvents, der Newsletter gerät diesmal aufgrund der vielen Informationen und Berichte wieder etwas umfangreicher. Im Fokus stehen die beiden Bewerbungsverfahren, zum einen das Verfahren für die Vikarinnen und Vikare, die sich in den Probedienst bewerben, und zum anderen das Verfahren für all diejenigen die sich aus dem Probedienst, Sonderdienst oder als bereits Entlassene mit Anstellungsfähigkeit direkt auf eine mbA-Stelle bewerben. Sie wurden Anfang April erstmals durchgeführt. Parallel dazu laufen seit März und wohl noch bis Ende des Jahres die Auswahlverfahren für den Wartestand. Über die Erfahrungen mit dem Bewerbungstag im zentralen Bewerbungsverfahren direkt in den mbA-Dienst berichten zwei Beteiligte aus ihrer Sicht. Natürlich handelt es sich dabei um eine individuelle Wahrnehmung und es ist durchaus möglich, dass das Verfahren am nächsten Bewerbungstag gerade in den Details ganz anders verläuft. Wir warnen darum dringend davor, diesen Bericht als eine Hilfe für die Vorbereitung auf den nächsten Bewerbungstag zu lesen! In diesem Sinne wurde auch am Bewerbungstag selber – wohl etwas überdeutlich – von den Bewerberinnen und Bewerbern verlangt, dass sie nicht über die Inhalte dieses Tages mit dritten reden sollten. Laut Auskunft von Abteilung I ging es dabei vor allem um den Schutz zukünftiger Bewerberinnen und Bewerber vor falschen und halbweisen Informationen. Bei diesem „Maulkorb“ handelt es sich aber nicht um eine rechtsverbindliche Schweigeverpflichtung! Die Berichte, die wir erhalten haben, haben wir trotzdem anonymisiert hier abgedruckt. Über das Verfahren zur Bewerbung in den Probedienst, dem sich die Vikarinnen und Vikare unterziehen müssen, findet ihr einen Erlebnisbericht im Bericht aus dem Forum Vikariat.

Vorab noch eine kleine Rechenhilfe: Da die EKIR ja nun inzwischen mit drei Bewertungssystemen (schulisches Punktesystem, Schulno-

tensystem, Punktesystem des Bewerbungsverfahrens) rechnet, ist das mit den Umrechnungen nicht so einfach. Welche Punkte sich im Bewerbungsverfahren aus dem Schulnotensystem ergeben, ist vom Landeskirchenamt in einer Tabelle veröffentlicht worden. Die dezimalen Schulnoten errechnen sich aus den Prüfungspunkten nach der Formel: $Note = (17 - Punkte) / 3$.

Der Rheinische Konvent hat nun nach der Durchführung der ersten Bewerbungsverfahren mit gemischten Gefühlen auf die Ergebnisse der Arbeit der letzten Jahre zurückgeblickt. Einerseits bleibt es schwer erträglich, dass die EKIR auf so viele geeignete und motivierte Theologinnen und Theologen meint verzichten zu können. Dies ist sehr bitter, daran gibt es nichts zu deuten. Andererseits müssen wir auch festhalten, dass das nun praktizierte Verfahren in der Tat die Bedingungen erfüllt, die wir immer wieder gestellt haben: Absolute Transparenz des Verfahrens, schnelle Information der Bewerberinnen und Bewerber über Ihre Bewerbung, klares Festhalten an den vorab veröffentlichten Kriterien. Darüber hinaus muss man im Blick auf die Synodenbeschlüsse des letzten und diesen Jahres festhalten, dass alle Stellen, die jetzt im mbA-Verfahren besetzt werden, zusätzliche Stellen sind, die sonst überhaupt nicht im Angebot wären. Das ist für alle, die keine Stelle bekommen, kein wirklicher Trost, aber immerhin doch ein Faktum, dass wir im Gedächtnis behalten müssen. Im Blick auf die Zahlen im Pfarramt und die weitere Perspektive wird der Rheinische Konvent einerseits auch auf der nächsten Synode versuchen, die Einstellungschancen für fertige Theologinnen und Theologen zu erweitern, andererseits beginnen wir auch mit der Arbeit, die grundsätzlichen Perspektiven für das Pfarramt, die Zusammenarbeit der Ordinierten im Amt und draußen und die Frage der Arbeitsverteilung des kirchlichen Dienstes zusammen zu bringen und von

daher Impulse für die weitere Politik der EKIR zu entwickeln. Zu diesen Überlegungen sind alle Mitglieder im Rheinische Konvent herzlich eingeladen. Im Blick auf die Diskussion im Konvent werden wir auf vielfachen Wunsch ein Internetdiskussionsforum einrichten, bei dem die Beiträge nicht von Dritten (Landeskirche und anderen) eingesehen werden können. Diese Plattform, die wir eigens ankündigen werden, soll dann die ungeschützte Kommunikation in der yahoo newsgroup ablösen.

Michael Coors, Sören Asmus

I) Zentrales Bewerbungsverfahren in den mbA-Dienst

1. Bericht über den Verlauf des Bewerbungstages

Das Bewerbungsverfahren für mbA-Stellen der EKIR ist im Wesentlichen so abgelaufen, wie angekündigt. 20 von 62 BewerberInnen wurden zu den Bewerbungstagen eingeladen, jeweils 4 KandidatInnen pro Tag. Eine Kommission bestehend aus 6 Verantwortlichen aus der EKIR - 2 aus dem Landeskirchenamt, 2 PfarrerInnen und 2 PresbyterInnen sowie einer Moderatorin aus einer Beratungsagentur begutachteten die BewerberInnen. Diese mussten sich einem Interview, einer Selbstdarstellung und einer Fallbearbeitung stellen. Das Interview dauerte 1 Stunde 10 Minuten. Die Moderatorin war bei allen Interviews mit anwesend, sowie zwei weitere Mitglieder der Bewerbungskommission. In das Interview wurde eine Gesprächssituation eingefügt: Die Kandidatinnen und Kandidaten erhielten nach ca. 40 Minuten schriftlich die Beschreibung einer Gesprächssituation. Sie hatten 5 Minuten Zeit sich darauf einzustellen, während die Kommissionsmitglieder den Raum verließen. Anschließend wurde diese Gesprächssituation mit einem der Kommissionsmitglieder gespielt und dann mit allen besprochen. Die Fallbearbeitung stellte ein praktisches Beispiel aus dem Gemeindealltag nach. Die KandidatInnen hatten 45 Minuten Gelegenheit zur Vorbereitung. In einem Rollenspiel mit einem Mitglied der Kommission sollten die KandidatInnen zeigen, wie sie sich verhalten würden. Anschließend wurde darüber gesprochen. Die Selbstdarstellung wurde von den KandidatInnen innerhalb einer halben Stunde vorbereitet. Sie war biographisch orientiert und mit einer weiteren Aufgabe verknüpft.

Die Atmosphäre war im Ganzen fair und freundlich. Man konnte merken, dass die Mit-

glieder der Kommission vorbereitet waren. Positiv war, dass alle Kandidatinnen und Kandidaten einen eigenen Raum zur Vorbereitung zur Verfügung hatten.

2. Statistisches

12 Männer und 8 Frauen waren am Bewerbungstag eingeladen. Insgesamt hatten sich beworben:

- aus dem Probedienst 27 Personen, von denen 16 zum Bewerbungstag eingeladen wurden (59,26 %). 9 von ihnen wurden in den mbA-Dienst übernommen (33,33%).
- 10 Personen, die aus dem Probedienst entlassen wurden. Von ihnen wurden 2 eingeladen (20 %) und eine Person in den mbA-Dienst übernommen (10%).
- aus dem Sonderdienst 20 Personen, von denen 2 zum Bewerbungstag eingeladen wurden (10%). In den mbA-Dienst übernommen wurde keiner.
- 5 Personen, die aus dem Sonderdienst entlassen wurden. Keiner wurde zum Bewerbungstag eingeladen.

In den mbA-Dienst übernommen wurden wie angekündigt 10 der eingeladenen 20 Personen. Die Person auf dem 10. Platz hatte 48,7 Punkte von 60 möglichen, die auf dem 1. Platz 54,3 Punkte. Die Person auf Platz 11 lag nur 0,3 Punkte hinter der Person auf Platz 10. Es war also in Summe ein sehr hohes Notenniveau notwendig, um in den mbA-Dienst übernommen zu werden. Dass das Notenniveau der Bewerbungen insgesamt recht hoch lag, erklärt sich u.U. auch dadurch, dass vom Landeskirchenamt schon vorab erklärt wurde, dass man rein rechnerisch mit einem Examensschnitt von schlechter als 3,00 kaum mehr eine Chance hat, übernommen zu werden.

3. Bilanz

Nach wie vor bleibt zu fragen, ob die Vorauswahl so stark an den Noten der Examina orientiert sein soll. Auch wenn das Auswahlverfahren an sich innerhalb der von Synode und Kirchenleitung beschlossenen Richtlinien fair verlief, macht es traurig und wütend, dass die EKIR meint, für so viele hochqualifizierte Theologinnen und Theologen keine Verwendung zu haben.

II) Forum Vikariat

1. Zentrales Bewerbungsverfahren in den Probedienst – Erlebnisbericht

„Der Bewerbungstag verlief in angenehmer Atmosphäre und gestaltete sich so, wie er vom Landeskirchenamt angekündigt wurde. Für die beiden Bewerbungstage haben sich drei Vikarinnen und fünf Vikare beworben. Alle wurden eingeladen.

Wie vorab in einem Brief angekündigt gab es drei Stationen an diesem Tag:

1.) *Fallübung* (25 Minuten mit 45 Minuten Vorbereitungszeit): Alle haben jeweils an einem Tag den gleichen Fall bekommen, der einem durchaus in der Gemeinde begegnen kann, auch wenn man dann i.d.R. mehr als 45 Minuten Vorbereitungszeit hat. Die Aufgabenstellung war klar in drei Fragen umrissen, besonderes Augenmerk sollte auf der theologischen Ausarbeitung liegen. In der ersten Hälfte der Präsentation der „Lösung“ des Fallbeispiels konnte ich meine Ideen gut präsentieren. Ein Mitglied der Kommission spielte ein Gemeindeglied, dem das Ganze präsentiert werden sollte und stellte Rückfragen. In der zweiten Hälfte ging es darum, sein Konzept zu bewerten, auf evtl. Schwächen hinzuweisen und darauf, wie man eigentlich an solch ein Konzept herangehen würde, wenn man im Gemeindealltag damit konfrontiert wird.

2.) *Interview* (70 Minuten): Das Interview begann mit einem kurzen Überblick, was in den 70 Minuten geschehen wird. Die erste Frage war dann die nach der eigenen Person. Hier konnte ich einige Minuten erzählen. Die Kommission hat sich dabei einzelne Sätze aufgeschrieben und dort später eingehakt. Die meisten Fragen ergaben sich so aus der Vorstellung meiner Person. Nach etwa 40 Minuten habe ich eine Gesprächssituation bekommen und musste etwa 10 Minuten ein Gespräch mit einem fiktiven Gemeindeglied führen, auch dazu musste ich in der verbleibenden Zeit Stellung nehmen.

3.) *Selbstpräsentation* (30 Minuten mit 30 Minuten Vorbereitungszeit): Die Selbstpräsentation sollte unter einer bestimmten Fragestellung vorbereitet werden. Außerdem musste ich zwei weitere Fragen bearbeiten. Für die Präsentation hatte ich 20 Minuten Zeit, in der ich ununterbrochen reden durfte. Im Anschluss daran wurden, an einzelne Punkte meiner Darstellung anknüpfend, weiterführende Fragen gestellt.

Organisatorisches: Bei jeder Station saßen mir

zwei jeweils andere Mitglieder der Kommission gegenüber, das Team für das Interview wurde durch eine Psychologin verstärkt, die das Verfahren mit entwickelt hat. Für den ganzen Tag hatte ich einen eigenen Raum zur Verfügung, in dem die Vorbereitung für den Fall und die Selbstpräsentation stattfanden und in dem ich mich zurückziehen konnte. Zusätzlich stand ein Raum für alle zur Verfügung, in dem Essen serviert wurde, in dem aber auch die Mitglieder der Kommission saßen. Zur Vorbereitung standen Stifte, Flipchart- und Notizpapier bereit. Eigenes Material konnte mitgebracht werden, Powerpoint-Präsentationen waren nicht möglich. Am Ende des Tages bekam jede und jeder ein Feedback von zwei Mitgliedern der Kommission. Sie haben die Einschätzungen aller Kommissionsmitglieder gehört und sie weitergegeben. Es durfte an dieser Stelle jedoch noch kein Ergebnis verkündet werden. Die Einschätzung, die ich infolge des Feedbacks hatte, stimmte dann allerdings mit dem tatsächlichen Ergebnis überein.

Am Bewerbungstag wurde von der Kommission eine gute Atmosphäre verbreitet. Alles lief fair ab. Den Mitgliedern der Kommission, mit denen ich gesprochen habe, ist durchaus bewusst, dass es für uns eine schwierige Situation ist.

Das Ergebnis des Bewerbungstages konnten wir schon einige Tage später telefonisch abfragen. Nachdem ich wahrgenommen habe, dass die Notengebung im neuen Zweiten Examen doch recht willkürlich und damit für einzelne schlecht ausfällt, waren die Ergebnisse dieses Tages durchweg besser. Auch wenn das Resultat bitter ist: Drei haben es geschafft, zwei Männer und eine Frau. Die anderen Bewerberinnen und Bewerber sind an der Hürde von 40 Punkten gescheitert, teilweise nur mit einem Punkt.“

2. Bewerbungsverfahren – Infos aus dem Gespräch des Konvents mit Abteilung I

Ob die beiden unbesetzt gebliebenen Stellen über das Verfahren im Herbst noch einmal mit ausgeschrieben werden, so dass die Zahl der Stellen im Herbst auf sieben steigt, wird zur Zeit in der Kirchenleitung diskutiert. Wie sich die Zahlen für 2009 entwickeln ist noch nicht absehbar. Dass diesmal so wenige Vikarinnen und Vikare in den Probedienst übernommen wurden, liegt nach Auskunft von Abteilung I an den „mittelmäßigen Examina“ dieses Jahrgangs.

Gerade in diesem Bewerbungsverfahren, in dem sich relativ wenige Personen beworben haben, wird der große Einfluss der Note auf das Verfahren noch einmal sehr drastisch deutlich.

Die nächste Ausschreibung für den Probendienst wird im Juni oder Juli-Amtsblatt erscheinen und es wird wieder eine 3- oder 4-wöchige (das steht noch nicht genau fest) Bewerbungsfrist geben. Der Bewerbungstag für die Vikarinnen und Vikare wird nach jetzigem Stand vom 20.-22. Oktober 2008 stattfinden.

3. Ordinationstermin

Im Zuge der Umstellung auf das zentrale Bewerbungsverfahren wurde auch die Möglichkeit geschaffen, das Vikariat optional um drei Monate im Anschluss an das Examen zu verlängern. In diese Zeit fällt dann sowohl die Bewerbung als auch die Ordination. Allerdings wurde nun von Abteilung I noch einmal darauf hingewiesen, dass die Voraussetzung zur Ordination die Teilnahme an der Ordinationsrüste ist, die in diesem Jahr erst Mitte November stattfindet. Dadurch verkürzt sich der Zeitraum, in dem die Ordination stattfinden kann faktisch auf etwa einen Monat, nämlich genau auf die Vorweihnachtszeit. Dass dies für Gemeinden terminlich ein Problem darstellen könnte, wollte man auf Seiten von Abteilung I nicht wirklich wahr haben. Die Termine der Rüste für 2008 und 2009 stehen fest und sind nicht mehr verhandelbar. Ob es langfristig eine bessere Lösung geben wird, ist noch unklar. Angeboten wurde aber immerhin (inzwischen auch schriftlich), dass man sich im konkreten Einzelfall bei Problemen bei Herr Dr. Lehnert melden solle. Gegebenenfalls soll es dann Einzelfalllösungen geben.

4. Bewerbungsmöglichkeiten in andere Landeskirchen

Ab 2009 wird die EKIR einen „gemeinsamen Bewerbungsraum“ mit denjenigen Landeskirchen eröffnen, die ihrerseits bereit sind, Rheinländer bei sich ins Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahren hinein zu lassen. Die Bewerbung in den Probendienst wird daher ab 2009 nach jetzigem Stand für Rheinländer bei den folgenden Landeskirchen möglich sein: Kirchenprovinz Sachsen, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Evangelische Kirche in Thüringen, Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Die westfälische Landeskir-

che überlegt es sich noch. In der badischen Landeskirche wird eine zweite Bewerbungsliste für all diejenigen geführt, die in Baden Gastvikariat gemacht haben. Wer dann ein besseres zweites Examen gemacht hat als die Badenser, kann in Baden in den Probendienst. Auch Württemberg ist grundsätzlich zu einer Aufnahme in den Probendienst „nach Qualitätsmerkmalen“ bereit. Gute Noten sind hier wie auch bei allen anderen Landeskirchen inzwischen allerdings bei den Bewerbungen eine wichtige Voraussetzung.

Michael Coors

III) Forum Probendienst

1. Zentrales Bewerbungsverfahren

Zuständig für das Verfahren des „theologischen Nachwuchses“ ist Herr Dembek. Er beschrieb die Auswertung der schriftlichen Unterlagen als den schwierigsten Part des Verfahrens. Scheinbar überraschte das Abteilung I. Herr Dembek persönlich hält die Absagen in Briefform nach den schriftlichen Bewerbungen für nicht angemessen und er denkt darüber nach, in diesen Fällen ein Gespräch mit Vertretern aus Abteilung I anzubieten. Was das allgemeine atmosphärische Fazit an den Bewerbungstagen angeht, war Herr Dembek sehr zufrieden. Man sei sich freundlich und zuträglich gewesen, die Teilnehmer konnten sich gut auf die einzelnen Teile des Verfahrens einstellen. Auch die Mitglieder des Bewerbungsausschusses seien gut eingestellt gewesen und wurden auch zwischen den einzelnen Bewerbern immer wieder ge-coacht, um sich „wieder auf Null“ zu stellen, so dass sie sich wieder ganz auf eine neue Person einlassen konnten, ohne in vorschnelles Vergleichen zu verfallen. Der Vorsatz einer strikten Trennung zwischen den Kandidatinnen und Kandidaten und den Kommissionsmitgliedern erwies sich im Laufe des Verfahrens als undurchführbar. Daher entschied man spontan, an den Stellen, an denen der Kontakt unvermeidbar war (z.B. Kantine), die Inhalte der Prüfung außen vor zu lassen und sich über anderes zu unterhalten, was nicht in die Prüfungen einfließen durfte. Die Tatsache, dass die Ergebnisse der Plätze 11 bis 20 so dicht an denen der Plätze 1-10 lagen, hat das Entsetzen der Prüfungskommission und der Kirchenleitung hervorgerufen: Sowohl Abteilung I als auch die Kirchenleitung stellen nun fest, wie viele wirklich gute Leute sie auf die Straße set-

zen. Das dies dort erst jetzt klar wird, erfüllt wiederum uns mit Entsetzten, da wir das nun schon oft genug erwähnt haben!

Das nächste Bewerbungsverfahren für die mbA-Stellen, die zum 1.1.2009 zu besetzen sind, wird im Juni oder Juli-Amtsblatt ausgeschrieben. Danach wird es 3 oder 4 Wochen Bewerbungsfrist geben. Die Bedingungen sind genauso wie letztes Mal, von daher kann man auch jetzt schon in Ruhe die Mappe zusammenstellen.

Offen bleiben muss die Frage, wie die Lage und Arbeit der im Dienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen sich entwickeln wird, wenn die Probendienstplätze nicht alle besetzt werden (siehe Bericht des Forums Vikariat) und womöglich durch das Auswahlverfahren des Wartestandes weniger Menschen mit bezahlter Beschäftigung in unserer Kirche tätig sind als zuvor angenommen. Letzteres ist derzeit überhaupt noch nicht abzuschätzen, weil das Auswahlverfahren für den Wartestand sich über einen wesentlich längeren Zeitraum hinzieht und bisherige Ergebnisse nicht repräsentativ sind. Die Diskussion um ein neues, „den Umständen entsprechendes“ Pfarrbild muss dringend geführt werden; nicht nur denjenigen zuliebe, die bei der EKIR weiterhin in Lohn und Brot stehen, sondern auch angesichts der Verlagerung innerhalb der „Gemeinschaft der Ordinierten“, die durch die Anhäufung von Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt in Bälde entstehen wird.

2. Umstrukturierungen im Landeskirchenamt

Was die anstehenden Umstrukturierungen im Landeskirchenamt ganz genau hinsichtlich der Ansprechpartner für Vikariat, Probendienst, Sonderdienst etc. bedeuten, steht noch in den Sternen. Vorerst bleibt (bis Februar/März 2009) alles beim Alten: Für den mbA-Dienst ist Herr Dembek Ansprechpartner, für Vikariat und Probendienst Herr Dr. Lehnert. Ansonsten sei darauf hingewiesen, dass Frau Kraski aus Abteilung I zur Zeit in Mutterschutz/Elternzeit ist (an dieser Stelle: Alles Gute!). Sie wird derzeit vertreten durch Thorsten Weckelmann.

3. Outplacement

Die Outplacement-Maßnahme ist bis 2011 auf jeden Fall finanziell abgesichert, teilte Herr Plischke mit. Von nun ab kann man aber nur noch zeitnah zum Ausscheiden aus dem Dienst,

nämlich frühestens ein halbes Jahr vorher, daran teilnehmen. Der nächste Durchgang ist Ende Mai bis Mitte Juni, dort sind die Stellen aber alle besetzt. Für September/Okttober sind ein bis zwei Gruppen mit der Firma Consult im Gespräch, die Termine stehen jedoch noch nicht fest.

4. Übergangsgeld

Im Blick auf die Aufnahme einer Stelle außerhalb der Kirche weisen wir darauf hin, dass das Übergangsgeld, welches den Probendienstlern und Sonderdienstlern nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst zusteht (in der Regel ca. 3 Monatsgehälter) nicht ausgezahlt wird, wenn der Dienst auf eigenes Verlangen vorzeitig beendet wird. Wird erst nach dem Ausscheiden aus dem Dienst ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen, so wird das Übergangsgeld um das neue Einkommen reduziert.

Simone Lehnert und Markus Risch

IV) Forum Sonderdienst

Da der Sonderdienst 2011 ausläuft, gibt es nichts über neue Entwicklungen zu berichten. Auffällig ist allerdings, dass es keiner der aktuellen oder ehemaligen Sonderdienstler in den mbA-Pool geschafft hat, obwohl ein Drittel der Bewerbungen von (ehemaligen) Sonderdienstlern eingegangen sind.

Franziska Boury

V) Forum Ehrenamt

1. Allgemeines

Nach Angaben von Herrn Dr. Lehnert sind bei der EKIR derzeit 367 Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt (PEA) erfasst. Diese Zahl wächst, obwohl z.B. Personen, die Pfarrstellen im Ausland bekleiden, gelegentlich „verloren gehen“ und manche ihre Ordinationsrechte zurückgeben. Ca. 80 Namen umfasst der E-Mail-Verteiler des Rheinischen Konventes, durch den Informationen weitergegeben werden und die Kontaktaufnahme miteinander gefördert wird. Auf der letzten Landessynode wurde beschlossen, dass PEA auch in Presbyterien gewählt werden können. Auf Drängen des Rheinischen Konventes fand im November 2007 noch eine Informationsveranstaltung zum Bewerbungsverfahren statt, die gut besucht wurde, obwohl sie recht kurzfristig anberaumt worden war. Ärgerlicherweise wurden die PEA *nach* der

Synode als ganze Gruppe nicht mehr informiert. Wir haben dies wiederholt kritisiert. PEA können sich genauso wie Probe- und Sonderdienstler auf mbA-Stellen bewerben.

Schwierig bleibt für das LKA, dass die PEA eine äußerst inhomogene Gruppe sind und einzelne es schlicht versäumen, bei einem Umzug ihre neue Adresse mitzuteilen. Die Superintendenten haben häufig keinen Überblick über die Zahl und Situation der PEA in ihren Kirchenkreisen. Zudem stellen sie gelegentlich Anforderungen in Bezug auf Gottesdienstzahlen etc., die nicht zu erfüllen sind und dem widersprechen, was vom Landeskirchenamt seit längerer Zeit gefordert wird: Maßstab für den Einsatz sind Zeit und Kraft der Betroffenen, was nun auch auf der Landessynode festgelegt wurde. Von Vertretern des Landeskirchenamtes wird betont, dass mit den Ordinationsrechten auch Ordinationspflichten verbunden sind.

Für Samstag, 21.6.08, 10:00-16:00 Uhr möchte Herr Dr. Lehnert wieder zu einem PEA-Tag einladen.

2. Agenturmodell

Entgegen den Erwartungen der Mitglieder der Arbeitsgruppe wurden die Überlegungen des Jahres 2007 der Landessynode noch nicht vorgestellt. Inzwischen haben die landeskirchlichen Juristen die Texte kommentiert und die – inzwi-

schen offiziell beauftragte – AG hat sich wieder getroffen. Der Rheinische Konvent wird darin durch Michael Coors und Daniela Emge (und vertretungsweise durch Markus Risch) vertreten. Sie hat sich mit den Einwänden befasst und teilweise neue Formulierungen gefunden. Es zeichnet sich ab, dass der nächsten Landessynode folgendes Modell vorgeschlagen wird: Auf einer Internetplattform können sich PEA präsentieren (mit Schwerpunkten, Referenzen etc.), die für einzelne Aufträge, Vertretungen, zeitlich begrenzte Projekte etc. und auch Stellen im Angestelltenverhältnis zur Verfügung stehen. Sie schließen direkt mit der beauftragenden Gemeinde oder anderen Institutionen einen Vertrag (wofür es Musterverträge geben soll). Die Höhe der Vergütung richtet sich etwa nach der der Pfarrstelleninhaber. Auch die Möglichkeiten und Formen der Evaluation werden noch diskutiert. Tatsächlich gibt es längst und zunehmend Stellen für Theologinnen und Theologen im Angestelltenverhältnis. Für solche Stellen würde das Agenturmodell den rechtlichen Rahmen vereinfachen. Zudem würde es den freiberuflich Tätigen weitere Möglichkeiten bieten.

Daniela Emge

Homepage des Rheinischen Konvents:
www.ekir.de/rheinischer-konvent