

AMTSBLATT

DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN LANDESKIRCHE SACHSENS

Jahrgang 2015 – Nr. 11

Ausgegeben: Dresden, am 12. Juni 2015

F 6704

INHALT

A. BEKANNTMACHUNGEN

II. Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

Berichtigung der Ordnung der Ersten Theologischen Prüfung in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Landeskirchliche Prüfungsordnung I – LPO I) vom 20. Januar 2015

A 110

III. Mitteilungen

Abkündigung der Landeskollekte für Missionarische Öffentlichkeitsarbeit – Landeskirchliche Projekte des Gemeindeaufbaus – Reformationsjubiläum 2017 am 6. Sonntag nach Trinitatis (12. Juli 2015)

A 110

Handreichung zur ehrenamtlichen Tätigkeit

A 111

V. Stellenausschreibungen

1. Pfarrstellen A 116

Senderbeauftragter/Senderbeauftragte der Ev. Landeskirchen beim Mitteldeutschen Rundfunk (MDR) A 116

4. Gemeindepädagogenstellen A 117

6. Leiter/Leiterin einer Kindertagesstätte A 118

7. IT-Applikationsadministrator/IT-Applikations-administratorin A 118

VII. Persönliche Nachrichten

Veränderungen im Landeskirchenamt A 119

Veränderungen in der Zusammensetzung der 27. Landessynode A 119

B. HANDREICHUNGEN FÜR DEN KIRCHLICHEN DIENST

Entfallen

A. BEKANNTMACHUNGEN

II.

Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

Berichtigung der Ordnung der Ersten Theologischen Prüfung in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Landeskirchliche Prüfungsordnung I – LPO I) vom 20. Januar 2015

Reg.-Nr. 610 2010 (6) 16

Die Ordnung der Ersten Theologischen Prüfung in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Landeskirchliche Prüfungsordnung I – LPO I) vom 20. Januar 2015 (ABl. S. A 14) wird wie folgt berichtigt:

1. § 5 Absatz 2 Nummer 3 lautet wie folgt:
 - „3. den Nachweis über ein ordnungsgemäßes Studium der Evangelischen Theologie (Studienbericht) gemäß der „Rahmenordnung für die Erste Theologische Prüfung/die Prüfung zum Magister Theologiae in Evangelischer Theologie“ vom 03.12.2011 (Amtsblatt der EKD 2011, S. 37) in der jeweils geltenden Fassung und der „Übersicht über die Gegenstände des Studiums der Evangelischen Theologie“ vom 23./24.03.2012 (Amtsblatt der EKD 2012, S. 359) in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der dort beschriebenen Gegenstände der theologischen Prüfungen und einer Übersicht über die Studienorte,“

2. § 5 Absatz 2 Nummer 5 lautet wie folgt:

- „5. den Nachweis über die bestandene Diplom-Vorprüfung an der Theologischen Fakultät der Universität Leipzig oder die bestandene Zwischenprüfung im Studiengang Evangelische Theologie, die den Erfordernissen der Rahmenordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Zwischenprüfung im Studiengang „Evangelische Theologie“ (Erste Theologische Prüfung/Magister Theologiae) vom 03.12.2010 (Amtsblatt der EKD 2011, S. 33) in ihrer jeweiligen Fassung entsprochen haben muss,“

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Dr. Johannes Kimme
Präsident

III.

Mitteilungen

Abkündigung

der Landeskollekte für Missionarische Öffentlichkeitsarbeit – Landeskirchliche Projekte des Gemeindeaufbaus – Reformationsjubiläum 2017 am 6. Sonntag nach Trinitatis (12. Juli 2015)

Reg.-Nr. 401320-38 (1) 22

Unter Hinweis auf den Plan der Landeskollekten für das Kirchenjahr 2014/2015 (ABl. 2014 S. A 194) wird empfohlen, die Abkündigung mit folgenden Angaben zu gestalten:

„Geht, und verkündigt das Evangelium!“ So lautet der Auftrag an uns. Aber wie sprechen wir Menschen an, die der Kirche fern stehen? Eine gute und ansprechende Öffentlichkeitsarbeit ist in unserer Zeit unverzichtbar. Viele Gemeinden haben das im Blick und haben Angebote entwickelt, um Menschen im Dorf oder im Stadtteil zu erreichen. Gut aufbereitete Informationen für die regionale Presse, Materialien in den offenen Kirchen, Ausstellungen, Glaubenskurse, Begegnungscafés und Kirchenläden oder die Beteiligung der Kirchen am Tag der Sachsen und der Landesgartenschau sind solche Beispiele.

Missionarische Projekte und Initiativen für die Menschen vor Ort und mit ihnen sind nötig, damit die Einladung zum Glauben über die Kerngemeinde hinaus wirkt. Die Kollekte dieses Sonntages hilft, solche Projekte zu entwickeln und die Öffentlichkeitsarbeit zu fördern.

In Erinnerung an Martin Luthers Veröffentlichung seiner 95 Thesen am 31. Oktober 1517 begehen wir im Jahr 2017 das 500-jährige Jubiläum des Beginns der Reformation. Der eigentliche Reformationstag 2017 soll mit feierlichen Gottesdiensten und vielfältigen Veranstaltungen in den Kirchengemeinden begangen werden. Im Verlauf des Jahres werden verschiedene Veranstaltungen schwerpunktmäßig das Jubiläumsjahr thematisieren und auf diesen Tag hinführen. Vor allem der „Europäische Stationenweg“, die „Weltausstellung Reformation“ in Wittenberg und ein internationales Konfirmanden- und Jugendcamp bilden dabei Höhepunkte, an denen sich unsere Landeskirche in verschiedener Weise beteiligt. Höhepunkt des Jubiläumsjahres in unserer Landeskirche wird der „Kirchentag auf dem Weg“ vom 25. bis 27. Mai in Leipzig sein. Dieses besondere Format eines Kirchentages wird zeitgleich den Deutschen Evangelischen Kirchentag in Berlin begleiten. Mit diesem „Kirchentag auf dem Weg“ wird zum gemeinsamen Schlussgottesdienst des Kirchentages eingeladen, der am 28. Mai 2017 in Wittenberg stattfinden wird.

Handreichung zur ehrenamtlichen Tätigkeit

- I. Zur Theologie des Ehrenamtes in der evangelischen Kirche
- II. Zur Situation des kirchlichen Ehrenamtes
- III. Wo geschieht ehrenamtliche Arbeit in der Landeskirche?
- IV. Grundsatzentscheidung für das Ehrenamt und Einführung des Ehrenamtsmanagements
- V. Ermöglichung und Gestaltung des ehrenamtlichen Dienstes
- VI. Ehrenamtliche und Hauptamtliche
- VII. Rechtliches

I. Zur Theologie des Ehrenamtes in der evangelischen Kirche

Die Kirche ist dazu berufen, die Botschaft des Evangeliums zu hören und zu verkünden, Gott anzubeten und seine Gegenwart zu erfahren, Fürsorge zu üben und Gemeinschaft zu erfahren.

Diese Berufung gestaltet die Kirche in den Dimensionen Martyria (Zeugnis), Leiturgia (Gottesdienst), Diakonia (Dienst, Fürsorge), Koinonia (Gemeinschaft, Teilhabe).

Diese Berufung gilt allen Christen und der Kirche als Ganzes, der zu ihrer Erfüllung eine Vielzahl von Ämtern und Diensten geschenkt ist, die ihre Wurzel in der Taufe als der Ordination zum Christsein und Berufung zur Teilhabe an der Sendung der Kirche und in der Begabung *aller* Getauften haben. Hier liegt zugleich die Grundlage des kirchlichen Ehrenamtes, das ein ursprüngliches Wesensmerkmal der Kirche ist.

In den Anfängen war es selbstverständlich, dass Menschen diese Dienste und Ämter ohne Bezahlung – „um Christi willen“ – übernahmen. Mit dem Wachstum der Kirche beanspruchten viele Aufgaben mehr Zeit. Man stellte Menschen frei und entlohnte sie für die Übernahme bestimmter Tätigkeiten.

Trotzdem blieb und bleibt die Berufung der Kirche zu Leiturgia, Martyria, Diakonia und Koinonia Angelegenheit aller, der beruflich in der Kirche tätigen „Hauptamtlichen“ und der unentgeltlich tätigen „Ehrenamtlichen“.

Dies wird gut verständlich, wenn man wahrnimmt, wie nach biblischer Überzeugung Gottes Geist jeden und jede vor aller Differenzierung innerhalb der Kirche zur Mitwirkung befähigt: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter, aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt in allen. *In einem jeden offenbart sich der Geist zum Nutzen aller.*“ (1Kor 12,4–7)

Wichtig ist dabei die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Gaben und die Bedeutung aller bei der Auferbauung des „Leibes Christi“: „So auch ihr: da ihr euch bemüht um die Gaben des Geistes, so trachtet danach, dass ihr die Gemeinde erbaut und alles reichlich habt.“ (1Kor 14,12)

Auch als Menschen für bestimmte Tätigkeiten in der Gemeinde eigens ausgebildet und freigestellt wurden, als die Gemeinde begann, für ihren Lebensunterhalt zu sorgen und sich allmählich geistliche Ämter entwickelten, geriet dieser Zusammenhang nicht aus dem Blick. Im Epheserbrief z. B. wird davon gesprochen, dass „jedes Glied das andere unterstützt nach dem Maß seiner Kraft und macht, dass der Leib wächst und sich selbst aufbaut in der Liebe.“ (Eph 4,16). Auch der Verfasser des 1. Petrusbriefes am Ende des 1. Jh. weiß davon: „Dient einander als gute Verwalter der vielfältigen Gnade Gottes, jeder mit der Gabe, die er empfangen hat.“ (1Petr 4,10)

In einer sich so verstehenden Kirche sind Haupt- und Ehrenamt-

liche gleichermaßen *Geistliche* und in *einer* Dienstgemeinschaft verbunden.

Diese Einsicht wird auch in der reformatorischen Lehre vom *Allgemeinen Priestertum aller Getauften* aufgegriffen. Sie führt zu einer besonderen Aufmerksamkeit für die Berufung *aller* zum Dienst und damit auch zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements.

Dabei stellt sich die Aufgabe, das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen theologisch zu reflektieren und geistlich verantwortlich zu gestalten – vor allem dann, wenn damit auch die Frage nach dem Verhältnis von Amt und Gemeinde verbunden ist.

Nach außen, in einer weltanschaulich pluralen und weithin Gott vergessenden Gesellschaft erweisen sich Ehrenamtliche, die freiwillig und ohne Bezahlung tätig sind, als wichtige und häufig besonders glaubwürdige Vertreterinnen und Vertreter der Kirche, „die erzählen können und verkörpern, was für einen Unterschied es für sie ausmacht, zur Kirche zu gehören und worin für sie ihr Glaube praktisch und relevant für die Lebensführung wird“.¹

Die Gewinnung, Förderung und Einbeziehung Ehrenamtlicher ist nicht in das Ermessen der Kirche gestellt und keinesfalls auf Zeiten finanzieller oder personeller Not beschränkt. Sie ist vielmehr eine Selbstverständlichkeit und zugleich ein Weg, um aus partieller Verwirklichung von Kirche zu einer größeren Fülle zu gelangen.

II. Zur Situation des kirchlichen Ehrenamtes

Durch ehrenamtliche Arbeit übernehmen Frauen und Männer Verantwortung in der Kirche. Unsere Kirchengemeinden, die Diakonie und die Arbeitszweige der Kirche leben mehr denn je von ihrem Engagement. Sie bringen ihre Zeit, ihre Kraft, ihre Begabungen und natürlich auch die Fähigkeiten, die sie in ihrem Beruf auszeichnen, ein. Dadurch gewinnen Zeugnis und Dienst der Kirche an Tiefe, Vielfalt und Kompetenz. Sie werden von der Kirche beauftragt und sind an die Ordnung der Kirche gebunden. Zugleich stehen sie in ihrer Dienstauführung unter ihrem Schutz.

Das Ehrenamt, wie wir es heute in unserer Kirche vorfinden, hat über seine geistliche Bestimmung hinaus noch weitere Wurzeln: Es steht unter dem Einfluss weit zurückreichender Traditionen wie der antiken Vorstellungen vom notwendigen Engagement für das Gemeinwohl und ist eng mit der Entwicklung der Gesellschaft im 19. Jh. und dem damals wachsenden Engagement der Bürgerinnen und Bürger in kommunalen Gremien sowie neu entstehenden Verbänden und Vereinen und mit der Entwicklung und Ausdifferenzierung der Zivilgesellschaft im 20. Jh. verbunden.

Unter dem Einfluss gesellschaftlicher Veränderungen und Vorstellungen aus anderen Kulturen, entwickelt sich Ehrenamtlichkeit auch in der Kirche weiter. So lassen sich seit Beginn des 21. Jahrhunderts Veränderungen hinsichtlich der Motivation zum Ehrenamt und bei der Gestaltung ehrenamtlicher Tätigkeit beschreiben. Wurde traditionell das eigene freiwillige Engagement als ein uneigennütziges Tun für andere verstanden, ist nun – wie überall in der Gesellschaft – auch im Bereich des Ehrenamtes das Interesse an Selbstentfaltung und an einem eige-

¹ Thesenpapier zur Engagementstrategie der EKD, 2013, S. 6

nen Nutzen wahrzunehmen. Man begegnet einer Motivmischung, in der – je individuell verschieden – ehrenamtliches Engagement unbeschadet seiner grundsätzlichen Unentgeltlichkeit in einer Wechselbeziehung von Geben und Nehmen verstanden wird: Ehrenamtliche wollen anderen helfen und ihre eigenen Fähigkeiten entfalten und entwickeln, sie wollen das Gemeinwesen fördern und selbst Freude und Spaß bei ihrer Tätigkeit haben.

Dieses sog. *neue Ehrenamt* hat stärker als früher die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit im Blick, benennt eigene Möglichkeiten und Grenzen deutlicher und zieht tendenziell ein zeitlich begrenztes, projektbezogenes Engagement einer umfassenden, vielleicht lebenslangen Verpflichtung vor.

Solche Veränderungen wirken sich auch auf das kirchliche Ehrenamt aus, fördern und bereichern es, ohne dass traditionelle Formen des Ehrenamtes dadurch verdrängt würden. Die Kirche steht daher vor der Aufgabe, die unterschiedlichen Zugangsweisen von Ehrenamtlichen als je eigene Antworten auf den Ruf in die Nachfolge Jesu zu verstehen und die damit verbundene Vielfalt als Gewinn zu begreifen.

Zur Vielfalt der Motivationen gehört auch, dass ehrenamtliches Engagement in der Kirche nicht selten mit der Absicht verbunden ist, sich dem christlichen Glauben zu nähern und das Leben der Kirche besser kennenzulernen.

Umgekehrt engagieren sich viele Christen seit langem auch außerhalb der Kirche. In Wohlfahrtseinrichtungen, in der Kommunalpolitik, in Selbsthilfegruppen, im kulturellen und schulischen Bereich, im Umwelt- oder im Tierschutz tragen sie wesentlich zum bürgerschaftlichen Engagement bei. Dabei entstehen wertvolle Brücken zwischen Kirche und Gesellschaft.

Diesem gesellschaftlichen Engagement gebührt dieselbe Aufmerksamkeit wie der ehrenamtlichen Mitarbeit innerhalb der Kirche, denn beide erwachsen aus denselben Gaben und Begabungen, die Gottes Geist gibt.

Nach wie vor ist die Mehrheit der ehrenamtlich in der Kirche Engagierten weiblich. In der jüngeren Vergangenheit hat der Anteil der Männer aber zugenommen. Die am stärksten wachsende Engagementgruppe ist gegenwärtig die Generation der über Sechszigjährigen.² Es ist hilfreich, solche Beobachtungen zur Kenntnis zu nehmen und bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Tätigkeit zu berücksichtigen.

III. Wo geschieht ehrenamtliche Arbeit in der Landeskirche?

Ehrenamtliche Arbeit als ein freiwilliger, unentgeltlicher Dienst, der verbindlich für eine bestimmte Aufgabe übernommen wird, geschieht in allen Bereichen und auf allen Ebenen des kirchlichen Lebens, in christlichen Verbänden, Initiativen und Vereinen, in Diakonie, Ökumene und Mission.

Im Blick auf das kirchliche Ehrenamt befinden sich Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher in einer doppelten Rolle. Sie sind selbst Ehrenamtliche und tragen doch auch besondere Verantwortung für alle Ehrenamtlichen ihrer Gemeinde. Sie treffen Entscheidungen, setzen Schwerpunkte und koordinieren die Dienste aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Natürlich bringen die unterschiedlichen Aufgabenbereiche unterschiedliche Formen ehrenamtlichen Engagements hervor. Aber auch Motivation und Fortbildungsinteresse der Ehrenamtlichen sind unterschiedlich.

Es lassen sich drei Motivationstypen unterscheiden³:

Gemeinwohlorientierte: Sie stellen die Hilfe für andere Men-

schen in den Vordergrund und suchen nicht primär Geselligkeit und soziale Anerkennung.

Interessenorientierte: Sie verstehen das Ehrenamt auch als Möglichkeit, sich selbst weiterzuentwickeln. Der Wunsch nach Eigenverantwortung und der Wunsch nach Anerkennung sind besonders hoch.

Geselligkeitsorientierte: Sie haben vor allem Interesse an der Gemeinschaft mit Menschen, denen sie sich verbunden fühlen. Das Gemeinwohl steht nicht an erster Stelle und eigene Anliegen verfolgen sie weniger.

Statistisch gesehen hat der Anteil der *Gemeinwohlorientierten* und die *Interessenorientierten* deutlich zugenommen, während der Anteil der *Geselligkeitsorientierten* zurückgegangen ist.

Mehr als in anderen gesellschaftlichen Bereichen ist Ehrenamtlichkeit in der Kirche seit langem von einem bemerkenswerten Mehrfachengagement gekennzeichnet: Viele Ehrenamtliche übernehmen zwei oder mehr Aufgaben gleichzeitig.

IV. Grundsatzentscheidung für das Ehrenamt und Einführung des Ehrenamtsmanagements

Die Bejahung des Ehrenamtes und der Wunsch nach seiner Entwicklung sind als grundsätzliche Entscheidung der Kirche zu verstehen, die auf Dauer angelegt ist und alle Ebenen und viele Partner einbezieht.

Eine solche grundlegende Ausrichtung schließt ein,

- dass die Landeskirche und die Kirchenbezirke durch entsprechende rechtliche Regelungen sowie durch verlässliche, auch finanzielle, Förderung das kirchliche Ehrenamt unterstützen,
- dass die Engagementwerbung vor allem durch leitende Gremien und Personen als eine ständige Aufgabe wahrgenommen wird,
- dass an einem guten Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamtlichen gearbeitet wird und
- dass die Möglichkeiten und Voraussetzungen gegeben sind, die einzelnen Ehrenamtlichen auf angemessene Weise und kontinuierlich zu begleiten und zu stärken.

Ehrenamtliches Engagement hat in der Regel einen lokalen Bezug oder ist auf konkrete Aufgaben gerichtet. Durch größer werdende Gemeindestrukturen, die sich in der Regel an sinnvollen Anstellungsgrößen orientieren, sind oft überschaubare Gestaltungsräume für Ehrenamtliche und die räumliche Gemeindegröße nicht mehr identisch. Es ist vorrangig Aufgabe der Hauptamtlichen, darauf konzeptionell zu reagieren und eine Balance zwischen konkretem Engagement und Steuerung für das Ganze zu erreichen.

In Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und kirchlichen Werken sollten auch deshalb angemessene Formen des „Ehrenamtsmanagements“ heimisch werden. Grundsätzlich ist damit die planvolle Gewinnung und die strategisch wie konzeptionell reflektierte Einbindung Ehrenamtlicher gemeint. Partnerschaftliche und anerkennende Zusammenarbeit von beruflich und ehrenamtlich Tätigen ist dabei das Herzstück des Konzeptes.

Freiwilligen- bzw. Ehrenamtsmanagement ist Teil einer Kultur, die sich nicht nur auf die Ehrenamtlichenarbeit beschränkt: Von Anerkennung und Wertschätzung, Transparenz und Beteiligung, der Entwicklung einer Feed-Back-Kultur sowie der Klärung von Rahmenbedingungen profitieren Hauptamtliche und Ehrenamtliche in gleicher Weise.

² Stephan Seidelmann, Evangelische engagiert – Tendenz steigend. Sonderauswertung des dritten Freiwilligensurveys für die evangelische Kirche, Hannover 2012, S. 21

³ Nach Stephan Seidelmann, a. a. O., S. 18 f.

Diese Kultur der Pflege des Ehrenamtes wird in der Kirche entwickelt und gelebt, wenn – nach Umfang und Ausgestaltung jeweils angepasst an die konkreten Bedingungen und Erfordernisse – bestimmte Regeln für die Ermöglichung und Gestaltung des ehrenamtlichen Dienstes und für das Agieren der dafür Verantwortlichen beachtet werden.

V. Ermöglichung und Gestaltung des ehrenamtlichen Dienstes

V. 1. Ehrenamtliche gewinnen

Schon immer engagierten sich Christinnen und Christen aufgrund eigener Initiative. Ehrenamtliche gewinnt die Kirche darüber hinaus, wo das Evangelium einladend verkündigt wird, wo das Gemeindeleben attraktiv ist und wo Männer und Frauen begeistert von eigenen Erfahrungen im Ehrenamt und von dem Gewinn, den sie daraus ziehen, berichten. Auch persönliche Kontakte und das überzeugende Auftreten der beruflich in der Kirche Tätigen spielen eine Rolle.

Zugleich ist die Gewinnung von Ehrenamtlichen eine ständige Aufgabe der Gemeindeleitung bzw. der durch sie Beauftragten sowie der in Gruppen, Kreisen und Arbeitsbereichen oder auf regionaler oder ephoraler Ebene dafür zuständigen Personen.

Es bedarf einer bewussten Ausrichtung der Arbeit auf diese Aufgabe und einer durchdachten Planung. Ob dem ehrenamtlichen Engagement dienliche Rahmenbedingungen herrschen, ist regelmäßig zu überprüfen.

Es geht nicht in erster Linie darum, momentane Lücken zu füllen, sondern darum, die Fülle der Gaben des Heiligen Geistes wahrzunehmen und zur Entfaltung zu bringen. Die Frage „Wen oder was brauchen wir?“ muss deshalb ergänzt werden durch Überlegungen wie: „Was haben wir diesem und jenem mit diesen und jenen Gaben zu bieten?“ bzw. „Wie kann uns dieser oder jener mit seinen Gaben bereichern?“

Es sind also Sondierungsgespräche ratsam, in denen Wünsche und Fähigkeiten zur Sprache kommen, Erwartungen abgeglichen werden und Einzelheiten des geplanten Engagements bedacht werden können.

V. 2. Vereinbarungen treffen

Freiwilligkeit und Verbindlichkeit schließen einander nicht aus. Es ist deshalb zu prüfen, ob und inwieweit das, was die Tätigkeit eines oder einer Ehrenamtlichen betrifft, vor oder bald nach Beginn in einer je nachdem knappen oder ausführlichen Vereinbarung schriftlich festgehalten werden soll. Das gibt beiden Seiten die Möglichkeit, sich über ihre Erwartungen an den jeweiligen Dienst, über die Möglichkeiten und Grenzen zu verständigen.

Folgende Absprachen können schriftlich festgehalten werden: Aufgabenbeschreibung/zeitliche Dauer/Einführung/Informationsfluss und Teilnahme an Besprechungen/Fortbildungserfordernisse und -möglichkeiten/Auslagensatz und Kostenübernahme. Ebenso können rechtliche Regelungen benannt und bestehender Versicherungsschutz beschrieben werden.

Gegebenenfalls müssen auch Absprachen zu Datenschutz und Schweigepflicht getroffen und schriftlich niedergelegt werden.

V. 3. Vorstellen und Einführen

Die Kirche steht mit ihren Diensten in der Öffentlichkeit. Deshalb ist es in geeigneter Weise und in angemessenem Umfang bekannt zu machen, wenn ein ehrenamtlicher Mitarbeiter seinen Dienst beginnt (Abkündigungen, Kirchennachrichten, Homepage). Dabei können nähere Informationen zur übernommenen Aufgabe sowie zur Person gegeben werden.

Einführungen in einem Gemeindegottesdienst oder einem ande-

ren geeigneten Rahmen folgen für viele Dienste einer agenda-risch geregelten Form gemäß *Agende IV, Teilband 1 der VELKD: Berufung, Einführung, Verabschiedung* (ABl. 2012 S. A 230).

Dies betrifft die *Beauftragung der Prädikanten, die Übertragung des Lektorendienstes, die Einführung von Mitgliedern von Kirchenvorständen* und die *Verpflichtung von Synodalen*. Die Einführung in weitere Dienste kann einem Formular *Einführung ehrenamtlich Mitarbeitender* folgen.

In diesen öffentlichen Einführungen werden die Ehrenamtlichen in ihrer neuen Aufgabe einer Gemeinde, einem Arbeiterteam oder den Synodalen eines Kirchenbezirkes vorgestellt. Ihr Dienst wird in den Zusammenhang des Evangeliums gerückt, inhaltlich beschrieben und unter den Segen Gottes gestellt.

Bei manchen ehrenamtlichen Aufgaben ist eine solche Einführung nicht ohne weiteres realisierbar – etwa dann, wenn die Betreffenden allmählich in ihre Aufgabe hineingewachsen sind. Doch auch in solchen Fällen sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, öffentlich über ihren Dienst zu informieren und sie in die gottesdienstliche Fürbitte der Gemeinde aufzunehmen.

V. 4. Begleiten, Informieren und Integrieren

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen Hauptamtliche als verlässliche Ansprechpersonen.

Im Interesse der ehrenamtlich übernommenen Aufgabe sowie einer guten Zusammenarbeit von beruflich und ehrenamtlich Tätigen sind geeignete Formen der Beteiligung und der Informationsweitergabe zu finden, was auch die Einbeziehung in Dienstbesprechungen und die Teilnahme an anderen Zusammenkünften, die den jeweiligen Aufgabenbereich betreffen, einschließen kann. Besondere Aufmerksamkeit ist der Weitergabe aller notwendigen Informationen zu widmen. Dies sollte in regelmäßiger Form stattfinden und vereinbart werden, da Arbeitsbesprechungen oder Informationsweitergabe „nur nach Bedarf“ häufig die Bedürfnisse und Erfordernisse der ehrenamtlich Tätigen zu wenig berücksichtigt.

Zu organisieren sind ggf. auch die Weitergabe von kirchlichen Arbeitshilfen und die Unterstützung bei der Suche nach Publikationen und Materialien. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch in kleiner Runde oder im gesamten Team kommt allen zugute.

Grundsätzlich trägt der Kirchenvorstand die Verantwortung für alle, auch für die ehrenamtlich versehenen Dienste in der Kirchengemeinde und damit auch für die Gewährleistung guter Rahmenbedingungen. Er oder eine in seinem Auftrag tätige Person kümmert sich um alle Fragen ehrenamtlicher Tätigkeit, wobei die Aufstellung eines Konzeptes für ehrenamtliche Arbeit ratsam ist. Dies gilt sinngemäß für die Arbeit des Kirchenbezirksvorstandes oder anderer Leitungsgremien.

Die selbstverständliche Einbeziehung *in die laufende Arbeit und, wo es sich anbietet, in die Entwicklungsprozesse der Gemeinde* sowie die Möglichkeit, verantwortlich und eigenständig arbeiten zu können, stärken die Motivation der Ehrenamtlichen und fördert die notwendige Integration.

V. 5. Fortbilden

Ehrenamtlicher Dienst trägt grundsätzlich dazu bei, mitgebrachte Überzeugungen zu reflektieren, führt zu neuen Einsichten, verhilft zu neuen Erfahrungen und erweitert den eigenen Horizont.

Darüber hinaus sollten Ehrenamtliche unterstützt werden, wenn sie an speziellen, auf ihren Dienst bezogene Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen möchten.

In manchen Fällen ist eine gezielte Fortbildung vor der Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder in deren Ausübung erforderlich.

Das Interesse an Fortbildung ist indes nicht bei allen Ehrenamtlichen gleich:

Personen, die sich eher als *Unterstützende und als Helfende verstehen*, sind nicht primär an Fortbildung interessiert und suchen entsprechende Veranstaltungen aus eigenem Antrieb selten auf. Sie sollten in ihrem Dienst beraten und begleitet werden. *Personen, die sich für einen bestimmten Teilbereich* verantwortlich fühlen, schätzen Fortbildungsangebote, wenn sie ortsnah angeboten werden und zeitlich begrenzt sind.

Wer sich eher aus eigener Initiative engagiert und eigenständig Vorhaben auf den Weg bringen möchte, sucht selbständig nach Fortbildungsangeboten und investiert dafür auch längerfristig Zeit.

Fortbildungsmaßnahmen werden innerhalb der Gemeinde oder in der Region organisiert oder sie finden unter dem Dach übergemeindlicher Anbieter und auch außerhalb der Kirche statt.

Der Verbesserung der Qualifikation Ehrenamtlicher, der Abstimmung, Sammlung und Weiterverbreitung der Fortbildungsangebote aus der Landeskirche, der Vernetzung der Anbieter, der Weiterentwicklung der konzeptionellen Arbeit sowie der Förderung des Miteinanders von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen dient die Arbeit der *Ehrenamtsakademie der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens*.

Die Angebote der Ehrenamtsakademie sowie weiterer Anbieter sind in den Pfarrämtern und Superintendenturen zu erhalten und im Internet zu finden. Es gehört zu den Aufgaben Hauptamtlicher, Ehrenamtliche zur Fortbildung zu ermutigen, sie mit passenden Angeboten bekannt zu machen und sich ggf. um die Organisation entsprechender Veranstaltungen zu kümmern.

Gemeinden und Einrichtungen haben einen erkennbaren Nutzen davon, dass ihre Ehrenamtlichen sich fortbilden. Sie sollten sich deshalb an den Kosten beteiligen oder diese gänzlich übernehmen.

V. 6. Anerkennen

Wertschätzung, Dank und Würdigung gehören inzwischen selbstverständlich zum Ehrenamt in der Kirche dazu.

Man spricht deshalb von einer neu entstehenden „Anerkennungskultur“ im Bereich des ehrenamtlichen Engagements, zu der es nicht nur gehört, einzelne Ehrenamtliche oder bestimmte Gruppen zu würdigen, sondern auch die Ergebnisse ihrer Arbeit bekannt zu machen, Gelegenheit zur Weitergabe von Erfahrungen zu geben und regelmäßig über ehrenamtliches Engagement in den kirchlichen Publikationen zu berichten.

Der Öffentlichkeit wird die Möglichkeit gegeben, die Arbeit Ehrenamtlicher besser kennenzulernen und sich über neue Projekte und Vorhaben zu informieren. Dies führt insgesamt zu einer besseren Förderung ehrenamtlicher Arbeit.

Die Verleihung von Teilnahmebescheinigungen und Befähigungsnachweisen wie z. B. der Jugendleitercard gehört ebenso in diesen Zusammenhang wie die Auslobung von Preisen.

Natürlich geht es auch um Dank an Frauen und Männer, die mit Herz und Verstand und großem Einsatz das Leben der Kirche bereichern und dazu beitragen, dass sie ihren Auftrag erfüllen kann. Diesem Anliegen dienen Ehrenamtlichenfeste und -bälle, Würdigungen für langjährige Mitarbeit (z. B. goldene Posaunen-nadel), öffentliche Vorstellung in kirchlichen Publikationen oder im Internet (z. B. www.ichkannnichtanders.de).

Ehrenamtliche Arbeit wird unentgeltlich geleistet. Dennoch ist die Erstattung von Auslagen selbstverständlich. Die entsprechenden Erstattungswege müssen geklärt und den Ehrenamtlichen bekannt sein.

V. 7. Beenden

Ehrenamtlicher Dienst ist Engagement auf Zeit – sei es die knappe Frist bis zum Auslaufen eines Projektes, die Dauer einer Wahlperiode oder eine Spanne von vielen Jahren oder gar Jahrzehnten. Die Absicht, den Dienst zu beenden oder vielleicht für ein bestimmtes Amt nicht wieder kandidieren zu wollen, sollte den verantwortlichen Personen bzw. Gremien rechtzeitig mitgeteilt werden, um ihnen die Gelegenheit zu geben, ohne Hast über Nachfolgefragen oder über Neuregelungen in dem betroffenen Dienstbereich nachdenken zu können.

Ein ehrenamtlicher Dienst sollte unabhängig von seinem Umfang nicht aufhören, ohne dass alle Beteiligten die Möglichkeit erhalten, in einer Auswertung einen gemeinsamen Rückblick zu halten und wichtige Einsichten weiterzugeben.

Belastendes kann ggf. ausgesprochen werden, um das Engagement möglichst ohne weiterwirkende Spannungen und ohne schlechtes Gewissen aufgeben zu können.

Auch das Ende eines ehrenamtlichen Dienstes wird man häufig öffentlich bekannt machen.

Die Verabschiedung selbst erfolgt in einem Gottesdienst, in einer Gemeindeveranstaltung oder einem anderen geeigneten Rahmen, wo sowohl Gelegenheit für Dank und Anerkennung ist als auch für ein fürbittendes Gebet und den Zuspruch des Segens Gottes für den weiteren Weg, ggf. auch für neue Aufgaben. Die Agende IV, Teilband 1 der VELKD: Berufung. Einführung. Verabschiedung kennt ein Formular *Verabschiedung aus einem ehrenamtlichen Dienst*.

Ein schriftlicher Nachweis über Dauer und Inhalt der Tätigkeit sowie über erworbene Kompetenzen ist anzubieten und auf Wunsch auszustellen.

VI. Ehrenamtliche und Hauptamtliche

Alle Bemühungen kirchlicher Arbeit werden nur Früchte tragen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vertrauen zueinander haben. Das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen ist zunächst ein geistlicher Prozess, in dem es auf eine geschwisterliche Zusammenarbeit und ein loyales Miteinander von Ehren- und Hauptamtlichen als Partner in *einem* Dienst ankommt. Die Bereitschaft, Verantwortung zu teilen und dem jeweils anderen Kompetenz zuzutrauen, ist die Grundlage einer effizienten Arbeit. Unverzichtbar sind zugleich durchschaubare Strukturen und klare Regelungen der Zuständigkeiten einschließlich der Leitungsverantwortung.

Professionalität für kirchliches Agieren insgesamt ergibt sich deshalb allein aus dem Zusammenspiel von Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen. Dies ist eine besondere Gestaltungsaufgabe, da sich in der Kirche Ehren- und Hauptamtliche oft in ein und derselben Funktion wiederfinden und ihre Rollenverteilung weniger deutlich geklärt ist, als in anderen Ehrenamtsbereichen. Der Mehrwert, der sich in der Vergangenheit mit der durch Hauptamtliche erfolgten Professionalisierung kirchlicher Vollzüge eingestellt hat, sollte, wenn möglich, bewahrt und fruchtbar gemacht werden. Dies schließt die Einsicht ein, dass Ermöglichung und Förderung des Ehrenamtes zu *den* Aufgaben der Hauptamtlichen gehören, von denen sie sich nicht dispensieren dürfen, in denen vielmehr ihre theologischen, pastoralen und Leitungskompetenzen zum Tragen kommen können.

Die unterschiedlichen strukturellen Logiken, nach denen Haupt- und Ehrenamtliche tätig sind und die sich vor allem aus den Unterschieden zwischen einem bezahlten Beruf in Voll- oder Teilzeitanstellung und einem unbezahlten Engagement in der Freizeit ergeben, bringen häufig Spannungen hervor und können Konflikte auslösen. Ein funktionierendes Ehrenamtsmanagement, das sich dieser Gegebenheiten bewusst ist, trägt dazu bei,

das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen zu stärken, Veränderungsprozesse zu bewältigen, Unklarheiten auszuräumen und Konflikte erfolgreich zu bearbeiten.

Wenn Ehrenamtliche eine Aufgabe übernehmen, die in der Vergangenheit in der Hand von Hauptamtlichen lag, wird dies sowohl durch diese als auch innerhalb der Gemeinde nicht immer begrüßt. In solchen Fällen kann eine längere Zeit vonnöten sein, um die Chancen zu erkennen, die mit den Veränderungen verbunden sind und die Bereicherung wahrzunehmen, die sich auch darin zeigt, dass Ehrenamtliche Aufgaben oft auf andere Weise angehen und einem Dienst ein anderes Gesicht geben, als Hauptamtliche dies zuvor getan haben.

VII. Rechtliches

VII. 1. Versicherungen

Allgemeine und ausführliche Informationen zum Versicherungsschutz in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens enthält die Infobroschüre des Landeskirchenamtes (2. Auflage, 11/2011), die in jeder Kirchengemeinde, aber auch im Corporate Net (CN) eingesehen werden kann.

a) Unfallversicherung und Haftpflichtversicherung

Die ehrenamtlich Tätigen sind kraft Gesetzes bei der Berufsgenossenschaft gegen Unfälle versichert, die sie bei der Ausübung ihres Dienstes erleiden. Für diese Absicherung leistet die Landeskirche entsprechende Beiträge. Darüber hinaus gelten die Sammelversicherungsverträge der Landeskirche auch für ehrenamtlich Tätige. Wie die angestellten Mitarbeiter sind auch die ehrenamtlichen z. B. gegen Personen- und Sachschäden, die sie in Ausübung ihrer kirchlichen Tätigkeit Dritten zufügen, durch die Landeskirche haftpflichtversichert.

b) Krankenversicherung

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen, wonach letztlich jede Person verpflichtet ist, sich entweder in der gesetzlichen oder einer privaten Krankenversicherung zu versichern, besteht in der Regel für ehrenamtlich Tätige kein Erfordernis für eine solche Versicherung. Sie verfügen bereits über einen Krankenversicherungsschutz aus einer eigenen Tätigkeit, sind mitversichert bzw. haben einen Anspruch auf Beihilfe oder sind in einer studentischen Versicherung. Eine gesetzliche Versicherung erfolgt nicht, da hierfür eine Beschäftigung gegen Entgelt notwendig wäre. Dieses Entgelt müsste zudem über der Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte liegen.

c) Rentenversicherung

Für die Rentenversicherung gilt, dass Personen versicherungspflichtig sind, die „gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung beschäftigt sind“. Da diese Voraussetzungen bei den ehrenamtlich Tätigen nicht vorliegen, ist eine Pflichtversicherung nicht möglich.

VII. 2. Pkw-Nutzung

Sofern der private Pkw zur Erledigung ehrenamtlicher Dienste eingesetzt werden soll, bedarf es hierfür im Einzelfall oder generell einer personen- und fahrzeugbezogenen schriftlichen Genehmigung unter Angabe des Kilometerlimits. Wie für die anderen in Ziffer 1. genannten Auslagen sind auch hinsichtlich einer Wegstreckenschädigung Anlass und Umfang vorab festzulegen. Im Übrigen wird verwiesen auf das Merkblatt über die Rechtslage bei Unfällen mit privateigenen Kraftfahrzeugen im kirchlichen Dienst, veröffentlicht im Amtsblatt unserer Landeskirche 1994 Seite A 119.

VII. 3. Fortbildung

Von erheblicher Bedeutung für die Tätigkeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter ist eine qualifizierte Fortbildung. Sie soll im Rahmen des Möglichen auch finanziell unterstützt werden. Der Zusammenhang der Fortbildung mit der speziellen Aufgabe der ehrenamtlichen Tätigkeit muss deutlich erkennbar sein. Zur Fortbildung sollten insbesondere Angebote der Ehrenamtsakademie genutzt werden. In bestimmten Fällen sind ebenfalls Mittel für Supervisionen vorzusehen.

In der Haushaltplanrichtlinie sind Gemeinden aufgefordert, für Fortbildungsmaßnahmen und für Supervision Haushaltsmittel einzuplanen.

VII. 4. Kostenerstattung

Grundsätzlich geschieht ehrenamtliche Tätigkeit von der Definition und vom Verständnis her ohne Entgelt.

Allerdings haben Ehrenamtliche ein Recht auf Ersatz ihrer Auslagen.

Typische Auslagen sind Fahrtkosten, Telefonkosten, Materialkosten, Porto und andere Gebühren, die nachzuweisen sind. Bis zur Höhe der sog. *Ehrenamtspauschale* kann auch eine pauschale Aufwandsentschädigung erfolgen. Die Zahlung von laufenden Entschädigungen unter Bezugnahme auf den zeitlichen Aufwand der Tätigkeit ist nicht vorzusehen. Damit würde die ehrenamtliche Tätigkeit die Grenze zur (einkommensteuerpflichtigen) beruflichen Tätigkeit überschreiten.

VII. 5. Anerkennung

Ehrenamtliches Engagement sollte regelmäßig anerkannt und gewürdigt werden. Sehr unterschiedliche Formen haben sich dafür etabliert. Zu besonderen Anlässen und Jubiläen stellt das Landeskirchenamt auf Anforderung Anerkennungsurkunden aus.

„Anerkennung zu besonderen Anlässen vom 18. März 2003“ (ABl. S. A 68)

Das Landeskirchenamt stellt beispielsweise Anerkennungsurkunden für folgende Anlässe aus:

- Kirchengvorsteher und Kirchengvorsteherinnen
Urkunden können nach mindestens 24-jähriger Mitgliedschaft im Kirchengvorstand anlässlich des Ausscheidens verliehen werden.
- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Urkunden können anlässlich der Vollendung des 25., 40. und 50. Jahres seit Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit sowie anlässlich der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit nach mindestens 30-jähriger Wirksamkeit verliehen werden.
- Für das Kirchenchorwerk und die Posaunenmission gelten weitere Regelungen.

VII. 6. Vereinbarungen

Freiwilligkeit und Verbindlichkeit schließen einander nicht aus. Es ist deshalb zu prüfen, ob wesentliche Gesichtspunkte des Engagements in einer Vereinbarung schriftlich festgehalten werden sollen.

Im Bereich der ehrenamtlichen Verkündigung, der Seelsorge und der Diakonie haben sich Vereinbarungen über die ehrenamtliche Tätigkeit bereits bewährt.

VII. 7. Ehrenamtsakademie

Für die Qualifizierung und Förderung von Ehrenamtlichen und für die Weiterentwicklung des Ehrenamtes in der Landeskirche trägt die Ehrenamtsakademie eine besondere Verantwortung.

Die Ehrenamtsakademie ist das Netzwerk von Einrichtungen und Werken rund um das Thema „Ehrenamt“. Sie setzt sich zusammen aus der Geschäftsstelle und sog. *Leiteinrichtungen*, die jeweils für einen Bereich ehrenamtlichen Engagements verantwortlich sind.

V. Stellenausschreibungen

Bewerbungen aufgrund der folgenden Ausschreibungen sind – falls nicht anders angegeben – bis zum **17. Juli 2015** einzureichen.

1. Pfarrstellen

Bewerbungen um nachstehend genannte Pfarrstellen sind an das **Landeskirchenamt** zu richten.

Es soll wieder besetzt werden:

durch Übertragung nach § 1 Absatz 4 PfÜG:

Landeskirchliche Pfarrstelle (69.) zur Wahrnehmung des Dienstes als Rundfunkbeauftragter/Rundfunkbeauftragte der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Die Landeskirchliche Pfarrstelle für den Dienst des Rundfunkbeauftragten/der Rundfunkbeauftragten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ist ab 1. November 2015 mit einem Dienstumfang von 50 Prozent wieder zu besetzen. Der Dienstsitz ist Dresden.

Von Bewerbern und Bewerberinnen werden erwartet:

- Erfahrungen in der Vorbereitung von Rundfunkbeiträgen und in der Erstellung von Texten für kirchliche Sendungen, mehrjährige Berufserfahrung als Prediger bzw. Predigerin
- Fähigkeit zur theologischen und hermeneutischen Reflektion
- Eignung im Blick auf Sprache und Artikulation
- kommunikative sowie journalistische Kompetenz und Erfahrung in redaktioneller Arbeit
- Erfahrungen mit Medien- und Öffentlichkeitsarbeit
- Kompetenz im Umgang mit Internet und Social Media
- Einarbeitung in die rechtlichen Grundlagen und die Strukturen der kirchlichen Rundfunkarbeit sowie des Landesfunkhauses Sachsen.

Zu den Aufgaben gehören:

- die Vorbereitung und Begleitung von Hörfunkgottesdiensten (Erstellung von Zeitabläufen und Drehbüchern)
- Weiterbildung von Sprecherinnen und Sprechern sowie Autorinnen und Autoren von Verkündigungssendungen
- ökumenische Zusammenarbeit mit den Rundfunkbeauftragten der Katholischen Kirche und der Freikirchen.

Die Übertragung dieser Landeskirchlichen Pfarrstelle erfolgt gemäß § 11 Absatz 2 Satz 3 des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes befristet auf die Dauer von 6 Jahren. Eine Verlängerung ist möglich, wenn sachliche und persönliche Gründe nicht dagegenstehen.

Weitere Auskunft erteilt Oberlandeskirchenrat Bauer, Tel. (03 51) 46 92-240, E-Mail: dietrich.bauer@evlks.de.

Vollständige und ausführliche Bewerbungen sind bis **15. Juli 2015** an das Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden zu richten.

Senderbeauftragter/Senderbeauftragte der Ev. Landeskirchen beim Mitteldeutschen Rundfunk (MDR)

Geistliche Impulse in Hörfunk und Fernsehen – täglich können mit ihnen viele tausend Menschen über Sender des Mitteldeutschen Rundfunks angesprochen werden. Andachten, Gottesdienste, Gesprächsformate, Begleitung von kirchlichen Großereignissen, Sendungen verschiedenster Genre – kirchliche Beiträge sind fester Bestandteil des MDR. Für umfangreiche Sendeplätze obliegt die redaktionelle Hoheit dafür den Kirchen. Koordinierend für alle vier auf dem Sendegebiet des MDR liegenden evangelischen Kirchen arbeitet der Evangelische Senderbeauftragte.

Die Pfarrstelle für den Dienst des Senderbeauftragten der evangelischen Landeskirchen im Bereich des Mitteldeutschen Rundfunks ist zum 1. November 2015 wiederzubesetzen. Es handelt sich um eine Pfarrstelle mit 50 Prozent Dienstumfang, die zeitlich befristet auf 6 Jahre übertragen wird. Der Dienstsitz ist Leipzig.

Von Bewerbern und Bewerberinnen werden erwartet:

- Erfahrungen in der Vorbereitung von Rundfunkbeiträgen und in der Erstellung von Texten für kirchliche Sendungen sowie in redaktioneller Arbeit
- Fähigkeit zur theologischen und hermeneutischen Reflektion und mehrjährige Berufserfahrung als Predigerin bzw. Prediger
- Eignung im Blick auf Sprache und Artikulation
- journalistische Kompetenz und Erfahrung
- Kompetenz im Umgang mit Internet und Social Media
- Einarbeitung in die rechtlichen Grundlagen und die Strukturen der Rundfunkarbeit
- Verhandlungsgeschick und sicheres Auftreten gegenüber Personen des öffentlichen Lebens und in Gremien
- ziel- und ergebnisorientiertes Arbeiten zur Durchsetzung kirchlicher Interessen und definierter Standards für das Auftreten der eigenen kirchlichen Akteure.

Zu den Aufgaben gehören:

- die Vorbereitung und Begleitung von Hörfunk- und Fernsehgottesdiensten (Erstellung von Zeitabläufen und Drehbüchern)
- Organisation und Koordinierung unterschiedlicher Partner bei Großveranstaltungen und Projekten
- Weiterbildung von Sprecherinnen und Sprechern sowie Autorinnen und Autoren von Verkündigungssendungen
- regelmäßige Kontakte und Verhandlungen mit den Gremien und den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen des MDR sowie den Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen in den Kirchen
- Teilnahme an den Tagungen der Konferenz der Senderbeauftragten der EKD
- ökumenische Zusammenarbeit mit den Senderbeauftragten der Katholischen Kirche und den Freikirchen.

Bewerber und Bewerberinnen müssen die Bewerbungsfähigkeit für eine Pfarrstelle in der Evangelischen Landeskirche Anhalts, der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz, der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland oder der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens besitzen, da die Pfarrstelle für den Dienst des Senderbeauftragten bzw. der

Senderbeauftragten jeweils an eine dieser Landeskirchen gebunden ist.

Weitere Auskunft erteilt Oberlandeskirchenrat Bauer, Tel. (03 51) 46 92-240, E-Mail: dietrich.bauer@evlks.de.

Vollständige und ausführliche Bewerbungen sind bis **15. Juli 2015** an das Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden zu richten.

4. Gemeindepädagogenstellen

Ev.-Luth. Kirchgemeinde Eppendorf mit Schwesterkirchgemeinden Großwaltersdorf, Gahlenz und Kleinhartmannsdorf (Kbz. Marienberg)

64103 Eppendorf 54

Angaben zur Stelle:

- hauptamtliche Gemeindepädagogenstelle (gemeindepädagogischer Ausbildungsabschluss oder diesem gleichgestellter Hochschul- oder Fachschulabschluss erforderlich)
- Dienstumfang: 95 Prozent
- Dienstbeginn zum 1. August 2015
- Vergütung erfolgt nach den landeskirchlichen Bestimmungen (EG 9)
- Erteilung von ca. 5 Stunden Religionsunterricht
- Aufstockung des Dienstumfangs durch Erteilung von Religionsunterricht ist möglich.

Angaben zur Kirchgemeinde:

- 2.099 Gemeindeglieder
- 4 Predigtstätten (bei 2 Pfarrstellen) mit 4 wöchentlichen Gottesdiensten
- kein weiterer gemeindepädagogischer Mitarbeiter
- 9 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen insgesamt.

Angaben zum Dienstbereich:

- 10 Schulkindergruppen mit 90 regelmäßig Teilnehmenden
- 1 Konfirmandengruppe mit 30 regelmäßig Teilnehmenden
- 1 Junge Gemeinde und andere Jugendgruppe mit 7 regelmäßig Teilnehmenden
- jährliche Veranstaltungen (Kinderbibelwoche, Martinsfest, Familiengottesdienste, Gemeindefeste, Leitungsteam JG, 2 Krippenspiele)
- 3 Rüstzeiten (Kinderrüstzeit, Konfirmandenwochenende, Jugendwochenende)
- 16 in die Arbeit eingebundene ehrenamtlich Mitwirkende
- 2 staatliche Schulen (im Bereich des Anstellungsträgers).

Unsere Schwesterkirchgemeinden wünschen sich einen engagierten, teamfähigen Gemeindepädagogen/eine engagierte teamfähige Gemeindepädagogin, der/die seinen/ihren Glauben an Jesus Christus lebt und an Kinder und Jugendliche weitergeben kann. In unseren Gemeinden gibt es viele aktive Ehrenamtliche. Wir bieten eine schöne Wohnung mit großem Garten im ehemaligen Pfarrhaus Gahlenz. Eppendorf hat eine sehr gute familienfreundliche Infrastruktur. Erwarteter Schwerpunkt der Stelle ist die regelmäßige Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (CL/JG/ggf. KU). Wir sind für neue Ideen offen und freuen uns, wenn Interessen/Begabungen eingebracht werden.

Weitere Auskunft erteilt Pfarrer Schwarzenberg, Tel. (03 73 93) 2 46, E-Mail: tobias.schwarzenberg@evlks.de.

Vollständige und ausführliche Bewerbungen sind bis **1. Juli 2015** an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Eppendorf, Kirchweg 1, 09575 Eppendorf zu richten.

Ev.-Luth. Kirchgemeinde Coswig mit Schwesterkirchgemeinde Brockwitz-Sörnnewitz (Kbz. Meißen-Großenhain)

64103 Coswig 86

Angaben zur Stelle:

- hauptamtliche Gemeindepädagogenstelle (gemeindepädagogischer Ausbildungsabschluss oder diesem gleichgestellter Hochschul- oder Fachschulabschluss erforderlich)

- Dienstumfang: 100 Prozent
- Dienstbeginn zum 8. Juli 2015
- Vergütung erfolgt nach den landeskirchlichen Bestimmungen (EG 9)
- Erteilung von ca. 6 Stunden Religionsunterricht (in derzeit 1 Schule).

Angaben zur Kirchgemeinde:

- 1.638 Gemeindeglieder
- 2 Predigtstätten (bei 2 Pfarrstellen) mit 2 wöchentlichen Gottesdiensten
- Abendmahl mit Kindern
- kein weiterer gemeindepädagogischer Mitarbeiter
- 10 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen insgesamt.

Angaben zum Dienstbereich:

- 6 Schulkindergruppen mit 45 regelmäßig Teilnehmenden
- 1 Konfirmandengruppe mit 8 regelmäßig Teilnehmenden
- 1 Junge Gemeinde und andere Jugendgruppen mit 8 bis 10 regelmäßig Teilnehmenden
- 4 jährliche Veranstaltungen (Kinderbibelwoche, Kinderkirche, ...)
- 4 bis 6 Rüstzeiten (Kinder, Konfirmanden, Jugendliche, Erwachsene, ...)
- ca. 35 in die Arbeit eingebundene ehrenamtlich Mitwirkende
- 6 staatliche Schulen/1 evangelische Schule (im Bereich des Anstellungsträgers).

Die Christenlehre und Kinderarbeit bis zur 4. Klasse. Die Junge Gemeinde findet zurzeit in Coswig statt. Anleitung Ehrenamtlicher, besonders beim Kindergottesdienst und Elternarbeit. Vorbereitung von mindestens 4 Familiengottesdiensten pro Jahr im Team. Projekte: Weltgebetstag, Martinsfest, Sternsinger, Krippenspiel. Zusammenarbeit mit CVJM, der Ev. Schule und dem christlichen Kinderhaus.

Weitere Auskunft erteilen Pfarrer Gutsche, Tel. (0 35 23) 7 58 94 und Bezirkskatechetin Schneider.

Vollständige und ausführliche Bewerbungen sind an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Coswig, Ravensburger Platz 6, 01640 Coswig zu richten.

Ev.-Luth. Kirchgemeinde Stolpener Land (Kbz. Pirna)

64103 Stolpener Land 3

Angaben zur Stelle:

- nebenamtliche Gemeindepädagogenstelle (nebenamtlicher gemeindepädagogischer Ausbildungsabschluss, C-Ausbildung oder diesem gleichgestellter Fach- oder Hochschulabschluss erforderlich)
- Dienstumfang: 50 Prozent
- Dienstbeginn zum 1. Oktober 2015, evtl. eher
- Vergütung erfolgt nach den landeskirchlichen Bestimmungen (EG 6).

Angaben zur Kirchgemeinde:

- 1.166 Gemeindeglieder
- 4 Predigtstätten (bei 1 Pfarrstelle) mit 2 wöchentlichen Gottesdiensten
- kein weiterer gemeindepädagogischer Mitarbeiter
- 8 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen insgesamt.

Angaben zum Dienstbereich:

- 5 Schulkindergruppen mit 50 bis 60 regelmäßig Teilnehmenden
- 1 bis 2 jährliche Veranstaltungen (Kinderbibelwochen, Kinderkirche etc.)
- 1 Rüstzeit (Kinder)
- ca. 15 in die Arbeit eingebundene ehrenamtlich Mitwirkende. Schwerpunkt Ihres Dienstes sind Christenlehre und die Begleitung Ehrenamtlicher, die große Teile der gemeindepädagogischen Arbeit gestalten (Kindergottesdienst, offene Arbeit mit Kindern rund um unser Kinderhaus HuGO). Die Struktur der Stelle wird gemeinsam entwickelt. Wir sind offen für vielfältige konzeptio-

nelle Ideen und Impulse für die Gemeindeentwicklung. Wir legen Wert auf ein missionarisches Herz und biblische Theologie sowie vertrauensvolle Arbeit im Team.

Die Stelle kann mit einer 50 Prozent-C-Kirchenmusikerstelle kombiniert werden, die ebenfalls zu besetzen ist. In diesem Fall wird eine Stellenbeschreibung erarbeitet, die beide Stellen, die Gaben Ihrer Person und die Bedürfnisse vor Ort bestmöglich integriert.

Wir freuen uns über die Bereitschaft, ins landschaftlich schöne, gut angebundene und infrastrukturell sehr gut ausgestattete Stolpener Land zu ziehen. Bei der Wohnungssuche sind wir gern behilflich.

Weitere Auskunft erteilt Pfarrer Heurich, Tel. (03 59 73) 2 94 66, E-Mail: heurich@kirche-stolpen.de.

Vollständige und ausführliche Bewerbungen sind bis 4 Wochen nach der Ausschreibung an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Stolpener Land zu richten.

6. Leiter/Leiterin einer Kindertagesstätte

Kirchgemeinde Limbach-Kändler (Kbz. Chemnitz)

64103 Limbach-Kändler 109

Die Ev.-Luth. Kirchgemeinde Limbach-Kändler mit den Schwesterkirchgemeinden Ev.-Luth. Lutherkirchgemeinde Limbach-Oberfrohna, Ev.-Luth. Johanniskirchgemeinde Limbach-Oberfrohna-Rußdorf und der Ev.-Luth. Kirchgemeinde zum guten Hirten Bräunsdorf sucht ab 1. November 2015 einen Leiter/eine Leiterin für ihre evangelische Kindertagesstätte (87 Plätze, davon 3 integrativ, davon 18 Hort) mit einem Stellenumfang von 80 Prozent.

Aufgabenbereiche:

- Management, Leitung und Koordinierung aller Abläufe
- Führung und Begleitung der Mitarbeiterschaft, Dienstplangestaltung
- Weiterentwicklung des begonnenen Qualitätsentwicklungsprozesses gemeinsam mit QM-Beauftragten
- Begleitung der Eltern mit Elternabenden/Bildungsangeboten
- Pflege von Außenkontakten, Öffentlichkeitsarbeit
- begrenzte Mitarbeit in Gruppen und Projekten mit Kindern.

Anforderungen an den Stelleninhaber/die Stelleninhaberin:

- staatlich anerkannter Sozialpädagoge oder Sozialarbeiter/staatlich anerkannte Sozialpädagogin oder Sozialarbeiterin oder Dipl.-Religionspädagoge/Dipl.-Religionspädagogin
- Liebe zu Kindern und kindgerechte Weitergabe des christlichen Glaubens
- Erfahrungen im Management, Kenntnisse in der Organisationsentwicklung
- Fachkenntnisse in Kindergarten- und Religionspädagogik
- Kontaktfreudigkeit, Teamfähigkeit und Durchsetzungskraft, Leitungskompetenz und Motivationsfähigkeit
- Kenntnis des sächsischen Bildungsplans und der erforderlichen gesetzlichen Bestimmungen
- souveräner Umgang mit Verwaltungsvorgängen sowie Office- und Internetanwendungen
- Bereitschaft zur Weiterbildung
- Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Engagement in der Kirchgemeinde am Dienstort.

Geboten werden:

- eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einer attraktiven Kleinstadt
- eine aufgeschlossene Mitarbeiterschaft im Spannungsfeld zwischen bewährten und neuen pädagogischen Formen
- eine lebendige Kirchgemeinde mit vielen Initiativen als Träger und Partner des Kindergartens
- Vergütung nach Kirchlicher Dienstvertragsordnung.

Weitere Auskunft im Pfarramt der Kirchgemeinde, Tel. (0 37 22) 40 61 17.

Vollständige und ausführliche Bewerbungen sind bis **15. Juli 2015** an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Limbach-Kändler, An der Stadtkirche 5, 09212 Limbach-Oberfrohna zu richten

7. IT-Applikationsadministrator/ IT-Applikationsadministratorin

Reg.-Nr. 63100

Beim Evangelisch-Lutherischen Landeskirchenamt Sachsens ist die Stelle eines IT-Applikationsadministrators/einer IT-Applikationsadministratorin zu besetzen.

Dienstantritt: zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Dienstumfang: Vollbeschäftigung (40 Stunden/Woche)

Dienstort: Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden.

Beschreibung des Aufgabenbereichs:

- Betreiben von IT-Systemen
- Weiterentwicklung vorhandener IT-Lösungen
- Unterstützung von IT-Projekten kirchlicher Einrichtungen, Dienste und Werke
- Betreuung von Kirchgemeinden sowie sonstigen kirchlichen Dienststellen als Anwender.

Anforderungen an den Stelleninhaber/die Stelleninhaberin:

- Hochschulabschluss auf einem Gebiet der Informationstechnologie, Wirtschaftsinformatik oder Betriebswirtschaft
- mehrjährige Berufserfahrung in einer Dienstleistungsorganisation eines Unternehmens oder einer Verwaltung oder einer Unternehmensberatung mit starkem Bezug zur Informationstechnologie
- Erfahrungen bei der Leitung von IT- bzw. Organisationsprojekten
- sehr gute Kenntnisse bei der Dokumentation und Optimierung von Geschäftsprozessen
- Erfahrungen in der Softwareentwicklung (Beherrschen mindestens einer Programmiersprache; Kenntnisse im Datenbankentwurf)
- fundierte Hard- und Softwarekenntnisse und Kenntnisse der Prozessstandards nach ITIL
- Interesse an Verwaltungsabläufen und Dienstleistungsaufgaben
- fachliche, methodische und soziale Kompetenz sowie teamorientierte und kommunikative Arbeitsweise
- Führerschein und Bereitschaft zu Dienstreisen
- Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD.

Die Vergütung erfolgt nach den landeskirchlichen Bestimmungen gemäß Entgeltgruppe 11. Weitere Auskunft erteilt der Leiter der IT, Herr Dipl.-Ing. Seifert, Tel. (03 51) 46 92-330.

Vollständige und ausführliche schriftliche Bewerbungen sind bis **10. Juli 2015** an das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6 in 01069 Dresden bzw. kirche@evlks.de zu richten.

VII. Persönliche Nachrichten

Veränderungen im Landeskirchenamt

6311 (LKA) L 69

Mit Ablauf des 31. Mai 2015 ist Oberlandeskirchenrat Martin **Lerchner** gemäß § 66 Absatz 1 und 2 des Kirchengesetzes über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Kirchenbeamtenengesetz der EKD – KBG, EKD) in den Ruhestand getreten.

6311 (LKA) K 144

Mit Wirkung vom 1. Juni 2015 hat die Kirchenleitung nach § 34 Satz 1 der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 13. Dezember 1950 in der derzeit geltenden Fassung Pfarrerin Margrit **Klatte** zum Mitglied des Landeskirchenamtes mit der Amtsbezeichnung Oberlandeskirchenrätin gewählt.

6311 (LKA) P 56

Mit Wirkung vom 1. Juni 2015 hat das Landeskirchenamt gemäß § 37 Absatz 1 Satz 1 der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 13. Dezember 1950 in der derzeit geltenden Fassung Oberlandeskirchenrat Burkart **Pilz** zum Mitglied der Kirchenleitung bestimmt.

Veränderungen in der Zusammensetzung der 27. Landessynode

Reg.-Nr. 12 11-12

In der Zusammensetzung der 27. Landessynode (vgl. ABl. 2014 S. A 190 ff.) sind folgende Veränderungen eingetreten:

Wahlkreis 17 (Meißen-Großenhain 2)

Nach Ausscheiden des Synodalen Herrn Denis Kirchhoff aus der Landessynode folgt als neues Mitglied der 27. Landessynode nach § 23 Absatz 4 der Kirchenverfassung

Frau Katrin Däßler
Friedhofstraße 19, 01723 Wilsdruff.

Abs.: SDV Direct World GmbH, Tharandter Straße 23–35, 01159 Dresden
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, „Entgelt bezahlt“, VKZ F 67 04

Herausgeber: Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden; **Verantwortlich:** Oberlandeskirchenrat Klaus Schurig
Postadresse: Postfach 12 05 52, 01006 Dresden; Hausadresse: Lukasstraße 6, 01069 Dresden, Telefon (03 51) 46 92-0, Fax (03 51) 46 92-109
– Erscheint zweimal monatlich –

Herstellung und Versand: SDV Vergabe GmbH, Tharandter Straße 35, 01159 Dresden

Redaktion: Telefon (03 51) 42 03 14 21, Fax (03 51) 42 03 14 94; **Versand/Adressverwaltung:** Telefon (03 51) 42 03 14 04, Fax (03 51) 42 03 14 50

Der **Jahresabonnementspreis** beträgt 31,23 € zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Der Einzelpreis dieser Ausgabe (12 Seiten) beträgt 1,97 € (inklusive 7% MwSt., bei Versand zuzüglich Versandkosten).

Die **Kündigung** eines Jahresabonnements muss schriftlich bis zum 15. November eines Jahres mit Wirkung Ende des Kalenderjahres bei der SDV Vergabe GmbH vorliegen.