EVANGELISCHE KIRCHE IM RHEINLAND

Arbeitsheft

Prioritätendiskussion

Ergebnis der Arbeitsgruppe II
(Dienst- und Arbeitsrecht)

Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe II (Dienst- und Arbeitsrecht)

- Kurzfassung der Vorlage -
(nachfolgende Seitenangaben beziehen sich auf das Materialheft)

Teil A: Situation der Evangelischen Kirche im Rheinland S. 11 - 21

I. Zukünftige finanzielle Rahmenbedingungen S. 11 - 12

Die finanziellen Rahmenbedingungen der Ev. Kirche im Rheinland werden sich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten in grundlegender Weise verändern.
Die Folge dieses demografischen Wandels lässt sich auf eine schlichte Kurzformel bringen:
Im Jahre 2030 wird die evangelische Kirche ein Drittel weniger Mitglieder als im Jahre 2002 haben und nur noch über die Hälfte ihrer Finanzkraft verfügen.
Die Veränderung der finanziellen Rahmenbedingungen wird zu einer massiven Veränderung der Gestalt der Evangelischen Kirche im Rheinland führen. Dieser Veränderungsprozess ist bereits im Gange.

II. Die Notwendigkeit, ein Bild der Kirche von morgen und übermorgen zu entwickeln S. 13 - 16

Unsere Kirche steht vor der Notwendigkeit, ein Bild der Kirche von morgen und übermorgen zu entwickeln.
Diese Notwendigkeit ergibt sich aus zwei Gründen:

1. Auch mit weniger Geld kann eine Kirche ein attraktives geistliches Leben gestalten, mit dem sie dem ihr gegebenen Auftrag Jesu Christi entspricht. Was es jedoch braucht, ist ein lockendes Zukunftsbild der Kirche von morgen und übermorgen, das zum Mitgestalten einlädt und das zum Engagement reizt.
2. Der Personalplanung und der Steuerung des Personaleinsatzes kommen gerade angesichts knapper werdender Finanzen ein hohes Maß an Bedeutung zu. Sie sind aber nur möglich, wenn eine Vorstellung darüber besteht, auf welche Zukunft unserer Kirche hin Personalplanung und -steuerung erfolgen sollen.

III. Zukünftige Herausforderungen im Bereich des Personalwesens S. 17 - 21

Der kommende Veränderungsprozess stellt eine eminente Herausforderung für das gesamte Personalwesen der Evangelischen Kirche im

Rheinland dar. Der größte Problemdruck besteht im Bereich des Pfarrdienstes.
Zwei Konsequenzen sind klar:

1. In den nächsten Jahren sind nur wenige Neueinstellungen möglich, sonst vergrößert sich der Überhang weiter.
2. Was in den nächsten Jahren und Jahrzehnten notwendig wird, ist eine möglichst präzise Personalplanung und eine überlegte, koordinierte Steuerung des Personaleinsatzes.

Teil B: Strategische Schlüsselaufgaben im Bereich der Personalplanung der Evangelischen Kirche im Rheinland S. 22 - 42

Es ist schnellstmöglich die Lösung von fünf strategischen Schlüsselaufgaben anzugehen. Diese sind:

I. Schaffung einer Übersicht über die Personalplanung der Anstellungsträger
II. Lösung des Problems des Wartestandes
III. Neuregelung des Zugangs zum Pfarrdienst
IV. Schaffung der Grundlagen für eine Personalplanung und -steuerung im Bereich des Pfarrdienstes
V. Verlängerung der aktiven Dienstzeit im Pfarramt

Zu den Einzelpunkten:

I. Schaffung einer Übersicht über die Personalplanung der Anstellungsträger S. 22

Es wird in Zukunft regelmäßig bei den Anstellungskörperschaften abzufragen sein, welche Planungen es hinsichtlich der in ihrem Bereich bestehenden Stellen gibt, um von sehr ungenauen Schätzungen aufgrund von Erfahrungswerten der Vergangenheit wegzukommen. Dies ist zunächst für den Bereich des Pfarrdienstes einzuführen, später dann auch für andere Berufsgruppen, für die die Landeskirche eine Planungsarbeit zu leisten hat. Das Ganze wird einhergehen müssen mit der Schaffung eines EDV-gestützten landeskirchlichen Stellenplanes für sämtliche Pfarrstellen. Durch die Kombination beider Maßnahmen wird verlässliches Zahlenmaterial für künftige Planungen zur Verfügung stehen.

II. Neuregelung des Wartestandes S. 23 - 27

- Verabredung von Maßnahmen zur Weiterqualifizierung bei Eintritt in den Wartestand
- Einführung von zbV-Stellen (Stellen **z**ur **b**esonderen **V**erwendung)
  - Personalauswahlverfahren (jetzige Warteständler – künftige)
  - Angliederung der zbV-Stellen an vakante Pfarrstellen
    - Anreizfinanzierung

- Übernahme auf die vakante Pfarrstelle nach 3 Jahren
- Falls keine Übernahme ohne ausreichenden Grund: Rückzahlung der Anreizfinanzierung

- Anderweitiger Einsatz der zbV-Stellen
  - Arbeitsfelder, die der Gestaltwerdung der Kirche von morgen dienen
  - Befristete Zuordnung zur Ermöglichung von Anpassungsprozessen
- Vorschlags- und Besetzungsrecht der Kirchenleitung in jedem zweiten Besetzungsfall
- Zeitliche Begrenzung des Wartestandes: Versetzung in den Ruhestand nach längstens 5 Jahren

III. Neuregelung des Zugangs zum Pfarrdienst S. 28 - 38

- Schaffung eines zentralen Auswahlverfahrens für den Pfarrdienst mit dem Ziel einer Auswahl der Geeignetsten
  - Kirchenleitung legt die Zahl der Neuzugänge jährlich fest
  - Die Entscheidung über die Übernahme fällt nach dem Vikariat
  - Die Auswahl geschieht durch das begleitende Beurteilungswesen und ein qualifiziertes Auswahlverfahren nach Ende des Vikariates
  - Der Probedienst wird in einer zbV-Stelle absolviert (zbV-Stelle Typ 2)
  - Die Aspiranten verbleiben nach dem Probedienst in einer zbV-Stelle (Typ 3)

Das neue Verfahren führt gegenüber den Haushaltsansätzen 2005 zu einer Einsparung von ca. 14 Mio. € im Bereich des Probedienstes – bei 5 Neuzugängen pro Jahr.

- Durchführung eines Auswahlverfahrens unter den derzeit wahlfähigen Theologinnen und Theologen

Durch das Auswahlverfahren wird entschieden, welche von den derzeit wahlfähigen Theologinnen und Theologen in den Pfarrdienst übernommen werden. Diese werden auf zbV-Stellen (Typ 3) eingestellt. Die Finanzierung erfolgt durch eingesparte Mittel aus dem Probedienst. Das Verfahren ist innerhalb von 3 Jahren abzuschließen. Die Zahl der Einzustellenden kann nur äußerst gering sein.

- Sofortige Beendigung des Sonderdienstes

Das früher sehr erfolgreiche Modell des Sonderdienstes hat wegen der grundlegend veränderten Rahmenbedingungen für die Pastorinnen und Pastoren i.S. contraproduktive Wirkungen: Nur noch die Wenigsten werden eine Pfarrstelle in der Ev. Kirche im Rheinland bekommen. Die Kirchenleitung hat mit Zustimmung der Landessynode 2006 die Besetzung von Sonderdienststellen ausgesetzt. Die außerordentliche Landessynode 2006 soll über die sofortige Beendigung des Sonderdienstes beschließen. Die eingesparten Mittel sollen eingesetzt werden für:

- Entwicklung von Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
  Diese Maßnahmen sollen helfen, dass Theologinnen und Theologen, die von der Kirche nicht übernommen werden können, eine berufliche Zukunft auf anderen Arbeitsfeldern finden können. Dies erscheint als ein sinnvoller Einsatz der beim Sonderdienst eingesparten Mittel.

- Anregung von Reformüberlegungen auf der Ebene der EKD
  Im Kern geht es dabei um die Aufgabe des Landeskinderprinzips und Bewerbungsmöglichkeiten für jede Theologin und jeden Theologen bei allen Gliedkirchen der EKD.

IV. Schaffung der Grundlagen für eine Personalplanung und -steuerung im Bereich des Pfarrdienstes S. 38 - 42

- Verbesserung und konsequente Anwendung des rechtlichen Instrumentariums
- Regionale Personalplanung auf Ebene der Kirchenkreise – landeskirchlich koordiniert
- Einführung der Möglichkeit der Abordnung in der Ev. Kirche im Rheinland (§ 76 PfDG)
- Vorschlags- und Besetzungsrecht der Kirchenleitung in jedem zweiten Besetzungsfall

V. Die Verlängerung der aktiven Dienstzeit im Pfarramt S. 42 - 43

Es ist sinnvoll, den Dienstzyklus zu verlängern. Ziel muss sein, dass Theologinnen und Theologen möglichst frühzeitig in ein Pfarramt kommen und dann auch nach Möglichkeit bis zum vollendeten 65. Lebensjahr im Pfarramt verbleiben. (Das ist als Grundregel zu verstehen, Ausnahmen sind z.B. im Blick auf die Gewinnung von promovierten Theologinnen und Theologen nötig.)

Teil C: Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse S. 44 - 78

II. Dienstrecht S. 45 - 52

1. Grundentscheidung: Ansiedlung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse auf der Kirchenkreisebene, statt auf der Gemeindeebene S. 45 - 50

Die Herausforderungen, vor denen die Ev. Kirche im Rheinland im Bereich der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse steht, werden nur bewältigt werden können, wenn es zu einer Neuansiedlung dieser Dienstverhältnisse auf der Ebene der Kirchenkreise kommt.

Die oben genannten Steuerungselemente sind ein notwendiger erster Schritt. Sie reichen nach Überzeugung der Arbeitsgruppe II jedoch noch

nicht aus. Der komplexe Veränderungsprozess mit seiner Vielzahl von Ungleichzeitigkeiten wird sich nicht durch das Zusammenspiel von fast 900 Leitungsorganen gestalten und steuern lassen. Eine Steuerung ist aber im Interesse der Gemeinden und der betroffenen Personen unbedingt notwendig.

Aus diesem Grunde schlägt die Arbeitsgruppe II die Überführung der Pfarrstellen von der Gemeindeebene auf die Kirchenkreisebene vor. Dazu ist eine Kirchenordnungsänderung notwendig. Ein Mitwirkungsrecht der Gemeinden bei der Pfarrwahl ist sicherzustellen.

Darüber hinaus sollten die verschiedenen Verwaltungseinheiten in den Kirchenkreisen zu kreiskirchlichen Verwaltungsämtern konzentriert werden. Um dies einheitlich und verpflichtend zu machen, ist eine Kirchenordnungsänderung erforderlich.

2. Befristung der Übertragung von Pfarrstellen S. 50 - 52

Auf die generelle Befristung der Übertragung einer Pfarrstelle sollte verzichtet werden. Die Befristung der ersten Übertragung einer Pfarrstelle kann nur bei Verabschiedung des Maßnahmenpaketes, das unter der Überschrift „Strategische Schlüsselaufgaben“ vorgeschlagen ist, bestehen bleiben.

III. Besoldungsrecht S. 52 - 65

Das Besoldungsrecht steht staatlicherseits vor einer Neuordnung. Derzeit erscheinen deshalb in diesem Bereich nur drei Maßnahmen als sinnvoll:

- Differenzierung der Pfarrstellen in A 13 und A 14 Stellen
- Neuordnung des gesamten Zulagenwesens
- Neuregelung der Richtlinien hinsichtlich des Stellenkegels und der Stellenbewertung

IV. Versorgungsrecht S. 65 - 72

Die Überlegungen zu einer eine grundlegenden Neuordnung der Finanzierung der Versorgungskasse sind zu begrüßen. Die bereits verabredeten Steigerungen der Versorgungskassenbeiträge sind umzusetzen. Es sollten baldmöglichst weitere Maßnahmen zur Stärkung der Versorgungskasse ergriffen werden. (= Zusätzliche Einzahlungen in die Versorgungskasse).

V. Beihilferecht S. 72 - 74

Die Bearbeitung der Beihilfen für Kirchenbeamte/-beamtinnen ist beim bbz zu zentralisieren. Es ist ein landeskirchenweites, solidarisches Finanzierungssystem für diese Beihilfen einzuführen.

Protokollbogen zur Vorlage der Arbeitsgruppe II (Dienst- und Arbeitsrecht)

Erarbeitet von:

Presbyterium der Kgde xy; Ausschuss für xy, Arbeitsgruppe xy,...

1. Neuregelung des Wartestandes

Vorlage AG II S. 23 - 27

1.1 Können Sie den Maßnahmen zur Neuregelung des Wartestandes im Grundsatz zustimmen?	
1.2 Gibt es einzelne Maßnahmen, die Sie für problematisch halten? Wenn ja, welche Probleme sehen Sie bei welchen Maßnahmen?	
1.3 Möchten Sie ergänzende oder andere Maßnahmen vorschlagen?	

2. Neuregelung des Zugangs zum Pfarrdienst

Vorlage AG II S. 28 - 38

2.1 Können Sie den Maßnahmen zur Neuregelung des Zugangs zum Pfarrdienst im Grundsatz zustimmen?	
2.2 Gibt es einzelne Maßnahmen, die Sie für problematisch halten? Wenn ja, welche Probleme sehen Sie bei welchen Maßnahmen?	
2.3 Möchten Sie ergänzende oder andere Maßnahmen vorschlagen?	

3. Schaffung von Grundlagen für eine Personalplanung und -steuerung im Bereich des Pfarrdienstes

Vorlage AG II S. 38 - 42

3.1 Können Sie den Vorschlägen zur Schaffung von Grundlagen für eine Personalplanung und –steuerung im Bereich des Pfarrdienstes im Grundsatz zustimmen?	
3.2 Gibt es einzelne Maßnahmen, die Sie für problematisch halten? Wenn ja, welche Probleme sehen Sie bei welchen Maßnahmen?	
3.3 Möchten Sie ergänzende oder andere Maßnahmen vorschlagen?	

4. Zur Ansiedlung der Pfarrdienstverhältnisse auf der Ebene der Kirchenkreise

Vorlage AG II S. 45 - 48

4.1 Können Sie dem Vorschlag einer Anbindung der Pfarrdienstverhältnisse auf der Ebene der Kirchenkreise im Grundsatz zustimmen?	
4.2 Welche Probleme sehen Sie in diesem Zusammenhang?	
4.3 Möchten Sie ergänzende oder andere Maßnahmen vorschlagen?	

5. Zur Ansiedlung der Kirchenbeamtenverhältnisse auf der Ebene der Kirchenkreise

Vorlage AG II S. 48 - 50

5.1 Können Sie dem Vorschlag einer Anbindung der Kirchenbeamtenverhältnisse auf der Ebene der Kirchenkreise und der Bildung zentraler Verwaltungsämter in den Kirchenkreisen im Grundsatz zustimmen?	
5.2 Welche Probleme sehen Sie in diesem Zusammenhang?	
5.3 Möchten Sie ergänzende oder andere Maßnahmen vorschlagen?	

6. Zu den derzeit angedachten Maßnahmen im Bereich des Dienst-, Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferechtes

Vorlage AG II S. 45 - 74

6.1 Welche derzeit angedachten Maßnahmen erscheinen Ihnen besonders sinnvoll?	
6.2 Welche derzeit angedachten Maßnahmen erscheinen Ihnen als problematisch?	
6.3 Möchten Sie ergänzende oder andere Maßnahmen vorschlagen?	