

# \* Kirchliche Personalplanung

Eine Information der Pfarrvertretung der  
Evangelischen Kirche im Rheinland für  
Pfarrerinnen und Pfarrer sowie  
interessierte Presbyteriumsmitglieder

\* Wenn es um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht,  
wenn es um Gemeinde und Gemeindeleitung geht ...,

\* geht es immer auch um Pfarrerinnen und Pfarrer!

\* Kurz gefasst:  
Gemeindebild und Pfarrbild hängen ganz eng zusammen!

**\* Kirchliche Personalplanung -  
ein Thema auch für die  
Pfarrvertretung!**

- \* 1. „Der Bericht zur Umsetzung von Beschluss 27 (Personalplanung und Personalentwicklung) der Landessynode 2009 wird zur Kenntnis genommen“:
- \* Dem schleichenden Personalabbau soll ein Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzept entgegengesetzt werden.
- \* Ziel: Langfristige Sicherung der Qualität kirchlicher Arbeit
- \* Umfassendes Ämterverständnis in der EKIR: In der Gemeinde existiert nicht nur ein Amt, sondern es gibt verschiedene Ämter - haupt- und ehrenamtlich - kurz: „Personalmix“

**\* Was hat die Landessynode beschlossen?**

- \* **2.** Die Landessynode strebt an, in Ergänzung der bereits bestehenden Regelungen für den Pfarrdienst für die anderen beruflich Mitarbeitenden folgende Grundsätze in Kraft zu setzen:
- \* Steuerungsebene für die kirchliche Personalplanung wird der Kirchenkreis.
- \* Die Kreissynoden werden verpflichtet, ein Rahmenkonzept zur Personalplanung zu verabschieden. Regionale Vielfalt soll möglich bleiben.
- \* Alle kirchlichen Berufe enthalten einen Aspekt der Befähigung anderer im Sinne von **Epheser 4,11-12** („... er hat einige als Apostel eingesetzt, einige als Propheten, einige als Hirten und Lehrer, damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes ...“)

**\* Was hat die Landessynode beschlossen?**

- \* **3.** Die Kirchenleitung wird beauftragt, bis Sommer 2011 eine Beratungsvorlage zu erstellen, die
  - \* die nachstehenden Modelle präzisiert,
  - \* die Veränderungen von Kirchenordnung und -gesetzen darstellt,
  - \* die notwendigen Steuerungsinstrumente entwickelt.
  
- \* **Diese Vorlage ist mit den Gemeinden und Kirchenkreisen zu beraten.** Eine abschließende Beratungsvorlage ist der Landessynode 2012 vorzulegen.

**\* Was hat die Landessynode beschlossen?**

Derzeit sind folgende Steuerungsmodelle im Gespräch:

- \* 1 „Regionale Kooperationsräume“
- \* 2 „Partielles Kirchenkreismodell“
- \* 3 „Kirchenkreis-Modell“
- \* 4 „Mischformen-Modell“
- \* 5 „Synodale Kooperationsräume“ -  
Kooperation von Kirchenkreisen
- \* 6 Landeskirche als Kooperationspartnerin

## \* Steuerung auf Kirchenkreisebene: 6 Modelle

\* **Modell:**

- Zusammenarbeit benachbarter KG **entweder** nach Art. 8 KO (Verpflichtung zur Zusammenarbeit) **oder** nach Art. 98 1d KO (Beschluss der KS)

\* **Folge:**

- Mehrere Gemeinden tragen gemeinsam Vollzeitstellen für kirchl. Berufe (= alle außer Pfarrerrinnen/Pfarrer)
- Personalmix wird innerhalb des „regionalen Kooperationsraumes“ gewährleistet

\* **Aufgabe des Kirchenkreises:**

- Erstellung einer Personalrahmenkonzeption - Mindestausstattung der Regionen ist verbindlich vorgegeben

\* **Finanzierung:**

- Zusätzliche Personal-Umlage des KK
- Erhöhte kreiskirchliche Umlage
- Delegation der KiSt-Verteilung per Satzung an den KSV
- KiSt-Hoheit beim KK, Zuweisung nach Gesamtpersonalkonzeption

\* **Zu klären:**

- Wie wird die Leitung in den Kooperationsräumen organisiert?

# \* 1 „Regionale Kooperationsräume“

\* **Modell:**

- KK-Personalgesamtkonzeption nach Beschluss 27/2.2.1 LS 2009: Orientierung am System der Berechnung und Verteilung der Pfarrstellen im Kirchenkreis

\* **Folge:**

- KK ist Anstellungsträger für überregional und multiplikatorisch arbeitende Stellen, ihr Auftrag zugunsten der KG wird in Dienstanweisungen erfasst
- Gut ausgestattete Vollzeitstellen in allen Berufsfeldern (vermutlich v.a. Kirchenmusik, Jugendarbeit und Verwaltung)
- Verringerung des finanziellen Risikos der KG aus langfristigen Beschäftigungsbindungen
- Begleitung der Teilzeit- und Honorarkräfte sowie der Ehrenamtlichen in den Gemeinden (Eph. 4-Modell)
- KG behält Teilzeit- und Honorarkräfte in (z.B.) Kirchenmusik, Jugendarbeit, Küster- und Reinigungsdienst

\* **Finanzierung:**

- KK Umlage

\* **Zu klären:**

- Kriterien, nach denen Personal vom KK vorgehalten und zugewiesen wird

## \* 2 „Partielles Kirchenkreismodell“



\* **Modell:**

- KK-Personalgesamtkonzeption nach Beschluss 27/2.2.1 LS 2009: Orientierung am System der Berechnung und Verteilung der Pfarrstellen im Kirchenkreis
- KK wird zugleich aber **Anstellungsträger aller Mitarbeitenden** in kirchlichen Berufen (= alle außer Pfarrerinnen und Pfarrer)

\* **Folge:**

- KK ist Anstellungsträger aller Mitarbeitenden
- Ermöglicht zentrale Personalplanung
- Personalgesamtkonzeption und Pfarrstellenkonzeption sind aufeinander bezogen

\* **Finanzierung:**

- Zusätzliche Umlagen oder Kirchensteuerhoheit beim KK

\* **Zu klären:**

- Kriterien, nach denen Personal vom KK vorgehalten und zugewiesen wird
- Rechte und Kompetenzen der KG bei der Personalauswahl

## \* 3 „Kirchenkreismodell“

## \* Modell:

- Übernahme bestimmter Arbeitsfelder durch den KK, z.B.:
  - Zentrale Verwaltung, dezentrale Kirchenmusik
  - Zentrales Kreiskantorat, Küster in Kooperationsräumen
  - Weitere Stellen können bei den KG verbleiben

## \* Folge:

- Ermöglicht „eine Vielzahl variabler und dynamischer Lösungsmöglichkeiten“

# \* 4 „Mischformen-Modell“

## \* Modell:

- Aufgabenbezogene Kooperation oder regionale Kooperation
  - Rechnungsprüfungsämter
  - Schulreferate
  - GMÖ-Pfarrstellen
  - Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
  - Erwachsenenbildung
  - Telefonseelsorge

# \* 5 Kooperationen von KK im Sinne landeskirchlicher „synodaler Kooperationsräume“

\* Effekt:

- Sicherung kreis- und landeskirchlicher Aufgaben, insbesondere im Blick auf (finanziell) gefährdete Arbeitsfelder

\* **6 Landeskirche als  
Kooperationspartnerin in der  
Trägerschaft**

\* Prozentualer Bezug der Mitarbeitendenstellen auf die Pfarrstellen

**oder**

\* Festlegung von Mindeststandards, wobei dem KK/der Region die Verteilung je nach Personalkonzeption überlassen wird

**und**

\* Entwicklung von Fachkonzepten für die unterschiedlichen Berufsgruppen

\* Personalplanungskonferenz: bestehende Pfarrstellenplanungskonferenz muss zur Gesamtplanungskonferenz erweitert werden

## \* **Rahmenvorgaben der Landeskirche**

- \* Zur Kooperation mit dem LKA richtet der KSV eine Funktion „Personalplanung und -entwicklung“ ein
- \* Gemeinden müssen bei den Modellen 2-4 angemessen beteiligt werden
- \* Mitwirkungsrecht der Presbyterien muss gewährleistet bleiben
- \* Kreissynodaler Ausschuss für Personalplanung o. ä.
- \* Bei Modell 1: Regionale Personalplanungskonferenzen der Gemeinden eines Kooperationsraumes

## \* **Rahmenvorgaben der Kirchenkreise**

- \* **Art. 98 (1d):** „Die Kreissynode ... beschließt Regelungen, die sicherstellen, dass die Kirchengemeinden und Verbände ihre Aufgaben nach Art. 1 erfüllen. *Der Kirchenkreis erstellt eine Gesamtpersonalkonzeption.*“
- \* **Art. 126 (3):** „Die Landeskirche ordnet unter Wahrung der presbyterial-synodalen Ordnung Auftrag und Dienst der Kirchengemeinden und Kirchenkreise. Sie wacht darüber, dass die Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände ihren Auftrag und ihre Aufgaben erfüllen *und beschließt Regelungen, die sicherstellen, dass die Kirchenkreise ihre Aufgaben nach Art. 97 und 98 KO erfüllen, schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen* und gibt ihnen die notwendige Hilfestellung.“
- \* **Art. 148 (3):** Aufgaben der Kirchenleitung: „*Sie erstellt die Rahmenrichtlinien für eine Gesamtpersonalplanung und -entwicklung.*“

## \* Notwendige Änderungen der Kirchenordnung

Diese Schlussfolgerungen in der Beschlussvorlage müssen kritisch hinterfragt werden - im Blick auf die **Stimmigkeit** sowie die dargestellten **Auswirkungen**:

- ? Die Mitwirkungsrechte der Presbyterien werden verändert, aber nicht aufgehoben.
- ? Die Gemeinden verlieren einen Teil der Personalhoheit
- ? Die Qualität der Arbeit und die Bindung der Mitarbeitenden an die Gemeinde wird nicht beeinträchtigt

✓ **FAZIT: „Personalsteuerung auf Kirchenkreis-Ebene ist eine adäquate Fortentwicklung der presbyterial-synodalen Ordnung“**



- ? Entlastung von Personalverwaltung
- ? Verringerung des Verwaltungsaufwandes
- ? Mehr Zeit für geistliche Gemeindeleitung

✓ **FAZIT: „Personalsteuerung auf Kirchenkreis-Ebene ist eine adäquate Fortentwicklung der presbyterial-synodalen Ordnung“**

- ? Finanzielle Entlastung der Gemeinden:
- ? insgesamt verringertes Personal
- ? Umlagefinanzierung Region oder Kirchenkreis
- ? Berücksichtigung regional unterschiedlicher Strukturen/Bedarfe

✓ **FAZIT: „Personalsteuerung auf Kirchenkreis-Ebene ist eine adäquate Fortentwicklung der presbyterial-synodalen Ordnung“**