



LS 2012 Drucksache 13

Vorlage der Kirchenleitung für die Landessynode

KIRCHLICHE PERSONALPLANUNG

Zur Umsetzung von Beschluss 53 LS 2011
sowie Beschluss 27 LS 2009

Grundlagen

„Ist die Armut einer Gemeinde so groß,
daß sie den berufenen Prediger nicht ernähren kann,
so soll die Klassis erwägen,
ob nicht mehrere benachbarte Gemeinden miteinander verbunden werden
können“

(Emder Synode 1571)

„...,daß es in alle Wege nötig, daß eine jede Gemein, sofern es immer möglich, neben dem Prediger auch einen Schulmeister für die Jugend habe und anstelle; so aber eine Gemeind für sich allein einen zu underhalten und zu bestellen nit vermochte, daß alsdann zwo, drei oder mehr benachbarte Gemeinden sich darin zusammentun und zugleich einen Schuldiener bestellen und erhalten...“

(Duisburger Generalsynode 1610)

A

Beschlussantrag

1. Die Landessynode begrüßt, dass bereits viele Kirchengemeinden unbeschadet ihrer Selbständigkeit zusammenarbeiten, um ihre Aufgaben gemäß Art. 1 Kirchenordnung (KO) besser erfüllen zu können und dankt den Presbyterien für die Entwicklung und Umsetzung beispielhafter Konzepte der Zusammenarbeit. Sie dankt den Kreissynodalvorständen und Kreissynoden, die vielfach eine gemeindeübergreifende Kooperation angeregt, moderierend begleitet und strukturiert haben.
2. Der Kirchenkreis wird verpflichtet, verbindliche Verabredungen über eine abgestimmte gemeinsame Personalplanung in Gemeinden - im Sinne von Artikel 8 KO -, Verbänden und Kirchenkreis für die Mitarbeitenden nach Art. 66 KO herbeizuführen und spätestens bis Ende 2015 ein verbindliches Rahmenkonzept für eine gemeinsame Personalplanung zu erstellen und der Personalplanungskonferenz und der Kirchenleitung vorzulegen.

Bestandteile dieses Rahmenkonzeptes sind:

- a) eine Grundsatzentscheidung über die vom Kirchenkreis gewählte Form der gemeindeübergreifenden Kooperation im Personalbereich,
- b) eine differenzierte Erhebung des Personalbestandes in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis nach einem vom Landeskirchenamt vorgegebenem Raster,
- c) eine Bezugnahme auf das kreiskirchliche Rahmenkonzept für die Verteilung von Pfarrstellen,
- d) eine Planung für den zukünftigen Personalbestand in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis.

Hierzu werden in den Artikeln 16, 95 und 98 KO Absätze eingefügt, die die Zuständigkeit des Kirchenkreises bzw. der Kreissynode für eine verbindliche gemeinsame Personalplanung entsprechend regeln¹. Einzelheiten werden durch ein Kirchengesetz geregelt².

3. Die Kirchenleitung legt der Landessynode ab 2013 jährlich einen Personalbericht vor, in den ab 2017 die Personalplanungsdaten aus den von den Kirchenkreisen erstellten Rahmenkonzeptionen und die aktualisierten Angaben zum Personalbestand einfließen.
4. Die Kirchenleitung wird beauftragt, im Benehmen mit der Personalplanungskonferenz und im Einvernehmen mit dem Innerkirchlichen Aus-

¹ vgl. Drucksache 14 II Nr. 1 und Drucksache 2.

² vgl. Drucksache 14 I.

schuss und dem Finanzausschuss bei den langfristigen Festlegungen für den Umfang des Pfarrdienstes darauf zu achten, dass es den Gemeinden und Kirchenkreisen auch weiterhin finanziell ermöglicht wird, sowohl Mitarbeitende im Pfarrdienst als auch Mitarbeitende anderer kirchlicher Berufsgruppen zu beschäftigen. Eine entsprechende Regelung wird in das Pfarrstellengesetz eingefügt³.

5. Die Kirchenleitung wird beauftragt, den Aspekt der Gewinnung, Befähigung und Begleitung Anderer im Sinne von Eph 4,11-12 in den von der Evangelischen Kirche im Rheinland verantworteten einschlägigen Richtlinien, Ausbildungsordnungen und fachbezogenen Fortbildungsangeboten explizit zu verankern. Sofern diese Ordnungen und Gesetze von Anderen (z.B. UEK, EKD) verantwortet werden, wird die Kirchenleitung beauftragt, entsprechende Änderungen bei den jeweils zuständigen Gremien anzuregen.
6. Alle Anstellungsträger werden gebeten, die Aufgabe der Gewinnung, Befähigung und Begleitung Anderer in die jeweiligen Dienstweisungen aufzunehmen.
7. Die in der Anlage zur Drucksache 13 aufgeführten Modelle, Beispiele und Mustersatzungen werden als Empfehlungen in Form einer Handreichung zur Verfügung gestellt.
8. Der Prozess der Rahmenpersonalplanung auf Kirchenkreisebene wird im Jahr 2016 einer ersten Auswertung unterzogen. Es soll insbesondere geprüft werden, ob landeskirchliche Rahmenrichtlinien, Mindeststandards oder weitere gesetzliche Regelungen notwendig sind. Der Landessynode 2017 ist zu berichten.
9. Der Antrag der Kreissynode Jülich betr. Hauptamtliche Jugendarbeit an die Landessynode 2011 (Drucksache 12, Nr. 13) ist damit erledigt.

³ vgl. Drucksache 14 II Nr. 2 und Drucksache 4.

B

Beschlussbegründung

I. Zum Ganzen

Anlass für die Erarbeitung dieser Vorlage ist die unabweisbare Notwendigkeit, auf allen Ebenen kirchlichen Handelns den sich abzeichnenden Veränderungen (Rückgang der Mitgliederzahl, Rückgang der Einnahmen aus Kirchensteuern) planerisch begegnen zu können.

Die Handlungsspielräume für die einzelne Kirchengemeinde unter vollständiger Wahrung der kleinteiligen Organisation, in der jede Gemeinde ihre finanziellen und personalwirtschaftlichen Angelegenheiten selbstständig regelt, werden angesichts der kommenden Anpassungsnotwendigkeiten sehr schnell zu klein werden. Trotz großer Anstrengungen, Prioritätendebatten und einschneidender Sparmaßnahmen kommen immer mehr Gemeinden an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit und sehen sich zunehmend gezwungen, Personal zu reduzieren. Dies geschieht in hunderten und vom Gesamtsystem kaum beeinflussbaren Einzelprozessen. Das Ergebnis: ca. 760 Gemeinden steuern die Personalplanung mehr oder weniger nebeneinander statt miteinander. Dadurch ist eine kirchliche Personalplanung bezogen auf die *gesamte* Evangelische Kirche im Rheinland im Bereich der privatrechtlich Beschäftigten, der beruflich Mitarbeitenden nach Art. 66 KO, im Unterschied zu anderen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland nicht möglich.

Die Folgen: schleichende Reduktion von Vollzeitstellen, immer weniger Menschen interessieren sich für perspektivloser werdende kirchliche Berufe, zunehmend befristete Arbeitsverträge und vermehrte Teilzeitstellen, Fort- und Weiterbildung werden von Anstellungsträgern teilweise als Belastung durch Abwesenheit der Mitarbeitenden empfunden, zunehmende Verengung der gemeindepädagogischen Kapazitäten auf das Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit, berufliche Perspektivlosigkeit für älter werdende Mitarbeitende im Bereich Kinder- und Jugendarbeit, dadurch bedingte Demotivation, verstärkter absehbarer Fachkräftemangel sowie teilweise Auslagerung von Anstellungsverhältnissen auf Vereine.

Soll eine kirchliche Gesamtpersonalplanung möglich werden, sind größere Planungseinheiten erforderlich, die nur durch stärkere Zusammenarbeit der Gemeinden gewährleistet werden können. Nach Art. 8 KO sind die Kirchengemeinden schon jetzt „zur Zusammenarbeit verpflichtet“. Die in der presbyterial-synodalen Ordnung vorgesehene regionale Ebene dieser Zusammenarbeit aber ist der *Kirchenkreis* (vgl. Art. 95 KO).

Unter weitest möglicher Wahrung der theologischen und spirituellen Identität der Gemeinden soll daher der *Kirchenkreis* von den Gemeinden als Bereich gegenseitiger Verantwortung und Raum gemeinsamer Zukunftsgestaltung und Ressourcenplanung entwickelt werden. Diese Gestaltung der gemeinsamen Ebene soll erfolgen, solange noch ausreichend gemeinsame Handlungsmöglichkeiten vorhanden sind.

Der Kirchenkreis ist der von der Ordnung unserer Kirche vorgesehene Ort, diejenigen Fragen und Aufgaben miteinander und füreinander zu bearbeiten und zu lösen, zu deren Beantwortung und Lösung die einzelne Gemeinde alleine nicht mehr in der Lage sein wird. Der Kirchenkreis ist nichts anderes als die „Gemeinschaft der in ihm zusammengeschlossenen Gemeinden“ (vgl. Art. 95 KO).

Die Verpflichtung des Kirchenkreises zur Erarbeitung einer Personalrahmenkonzeption versteht sich als *adäquate Fortentwicklung* der presbyterial-synodalen Ordnung im Sinne von Beschluss 6 der Sondersynode in Duisburg 2010 (s.u.).

II. Zur Vorgeschichte

Diese Vorlage markiert einen Zielpunkt eines inzwischen zehn Jahre währenden synodalen Prozesses. Die Landessynode hat bereits 2002 und 2006 grundlegende Beschlüsse zur Jugendarbeit gefasst. Unter anderem betont Beschluss 49 LS 2006

die Notwendigkeit, einer personell und auch in der Fläche gesicherten Struktur und der Vernetzung evangelischer Jugendarbeit.

In Beschluss 26 Pkt. 5 LS 2006 heißt es:

Die Kirchenleitung wird beauftragt, Maßnahmen und Modelle zur Stellensicherung zu entwickeln und zu prüfen, wie dabei die Rolle der Kirchenkreisebene gestärkt werden kann.

Mit Beschluss 27 LS 2009 wurde die Entwicklung eines Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzeptes angestoßen:

2. *Die Landessynode bekräftigt das Leitbild der „Dienstgemeinschaft“ von öffentlich-rechtlich und privatrechtlich Beschäftigten sowie ehrenamtlich Mitarbeitenden in unserer Kirche und empfiehlt den Entscheidungsträgern auf allen kirchlichen Ebenen die folgenden Leitlinien einer künftigen Personalplanung und –entwicklung.*
- 2.2.1 *Das in dem Verfahren zur Berechnung und Verteilung von Pfarrstellen beschlossene Rahmenkonzept für den Pfarrdienst im Kirchenkreis (Beschluss 50, Nr. 4 der Landessynode 2008) muss in ein Rahmenkonzept für alle kirchlichen Arbeitsfelder eingebettet werden.*

5. Das Landeskirchenamt wird beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen regelmäßig aktuelle und aussagekräftige Personaldaten zu erheben. Dabei muss eine Koppelung an automatisierte Personalbearbeitungs-Verfahren unter Beachtung datenschutzrechtlicher Gesichtspunkte erfolgen.
6. Die Kirchenleitung wird beauftragt, die finanziellen Folgen, die sich durch die Einführung des Neuen Kirchlichen Finanzwesens (NKF) ergeben, in ihren Auswirkungen auf die Personalplanung und -entwicklung zu untersuchen und die Verwaltungsordnung (VwO) und die Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (KF-VO) erforderlichenfalls zu modifizieren.
7. Die Kirchenleitung wird beauftragt, Vorschläge zu erarbeiten, die die kirchengesetzlichen Grundlagen für eine Steuerung von Personalplanung und -entwicklung schaffen.
8. Der Landessynode 2011 ist zu berichten.

Die Landessynode 2010 hat mehrfach an Beschluss 27 angeknüpft und dessen Grundanliegen bestätigt und verstärkt:

- a) *Missionarisch Volkskirche sein (Drucksache 2, Beschluss 42)*

Die Leitvorstellung befördert Offenheit für neue Strukturen (II.1.2). „Presbyteriale und synodale Verfahren der Willensbildung sollen bei der Umsetzung ... nicht gegeneinander ausgespielt, sondern aufeinander bezogen werden. Dabei wünschen wir uns, dass ... die Verantwortung für rahmensetzende Entscheidungen auf der jeweils nächsten Ebene von den dazu nach Kirchenordnung betrauten Organen übernommen wird ... Entscheidungsrechte und Finanzierungspflichten sollen aufeinander bezogen werden.“ (II. 3.2).

- b) *Jugendbericht (Drucksache 15, Beschluss 52)*

Personalpools auf Kirchenkreisebene werden befürwortet. Die fachliche Begleitung und Unterstützung der Kinder- und Jugendarbeit in den Gemeinden auf der Kirchenkreisebene soll fortgeführt werden. Die Umsetzung des Beschluss 27 LS 2009 wird als „unerlässlich“ betrachtet. Ehrenamtliche sollen Hauptamtliche nicht ersetzen, [sondern durch diese gefördert werden].

- c) *Qualitätsentwicklung in Bildungseinrichtungen (Drucksache 14, Beschluss 59)*

Die Vorlage hebt unter IV. Jugendarbeit 'Perspektive' die Notwendigkeit verstärkter Netzwerkbildung und die Vermeidung von Doppelarbeit und -strukturen hervor. Personalplanung soll in größeren Einheiten (Kirchenkreis und Region) betrieben werden. Der Beschluss 27 wird als Referenzbeschluss angeführt.

Die Sondersynode 2010 in Duisburg hat beschlossen:

„Die Synode nimmt die Erinnerung zum Anlass, die Beschlüsse der Generalsynode 1610 zu würdigen, ihre Umsetzung in der Kirche von heute kritisch zu überprüfen und zu fragen, in welcher Weise ihre inhaltlichen Entscheidungen weiterzuführen sind“.

„Im Hinblick auf die zunehmend komplexen Anforderungen an das Leitungshandeln sind die presbyterial-synodale Ordnung und das diesbezügliche Bildungsangebot so fortzuent-

wickeln, dass die Gemeinde der Getauften ihr Recht auf Teilhabe am Leitungshandeln auch weiterhin wahrnehmen kann“. (aus Beschluss 6)

Die LS 2011 hat mit Beschluss 53 bei nur zwei Enthaltungen (!) folgenden Tendenzbeschluss gefasst:

1. *Die Landessynode nimmt den Bericht zur Umsetzung von Beschluss 27 „Personalplanung und Personalentwicklung“ der Landessynode 2009 zur Kenntnis und strebt an, zur „Kirchlichen Personalplanung“ in Ergänzung der bereits bestehenden Regelungen für den Pfarrdienst für die anderen beruflich Mitarbeitenden folgende Grundsätze in Kraft zu setzen:*
 - a) *Steuerungsebene für die kirchliche Personalplanung wird der Kirchenkreis. Die Verabschiedung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung wird verpflichtende Aufgabe der Kreissynode. Regionale Vielfalt soll möglich bleiben. Deshalb wird befürwortet, die in Abschnitt 5 des Berichtes dargestellten unterschiedlichen Modelle zu ermöglichen.*
 - b) *Die Aufträge aller kirchlichen Berufe werden erweitert um den Aspekt der Befähigung anderer im Sinne von Eph 4,11-12. Zur Durchführung spezifisch fachlicher Aufgaben wird ein Anteil der Suche, der Förderung und Befähigung sowie des Einsatzes anderer Menschen (Ehrenamtlicher, Nebenberuflicher, Honorarkräfte) und ihrer Kompetenzen und Begabungen (vgl. 1Kor 12) hinzugefügt.*
2. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, bis zum Sommer 2011 eine Beratungsvorlage zu erstellen, in der die in Abschnitt 5.1 bis 5.4 dargestellten Modelle präzisiert, die notwendigen Veränderungen von Kirchenordnung und Kirchengesetzen dargestellt und Instrumente zur Steuerung entwickelt werden. Die Vorlage ist mit den Gemeinden und Kirchenkreisen zu beraten. Eine abschließende Beratungsvorlage ist der Landessynode 2012 vorzulegen.*
3. *Die Modelle 5.5 und 5.6 sind im Rahmen des schon laufenden Prozesses „Sicherung kreiskirchlicher Aufgaben“ zu bearbeiten. Dieser Prozess und die Weiterarbeit an der Umsetzung von Beschluss 27 LS 2009 sind im Sinne einer Gesamtplanung aufeinander zu beziehen.*
4. *Die Anträge der Kreissynoden Jülich betr. Hauptamtliche Jugendarbeit an die Landessynode 2011 (Drucksache 12, Nr. 13) und Bad Godesberg-Voreifel betr. Gesamtkonzeption für das Kirchliche Amt und die vielfältigen Dienste (Beschluss 4.9 LS 2009) sind damit aufgenommen und im Rahmen der Umsetzung von Beschluss 27 LS 2009 weiter zu bearbeiten.*

III. Zum vorliegenden Beschlussvorschlag im Einzelnen

Abs. 1:

Auf den Regionalkonferenzen, Kreissynoden, Pfarrkonventen und diversen Presbyterversammlungen wurde immer wieder der Vorwurf artikuliert, der Ruf nach gesetzlichen Regelungen zur Personalplanung missachte die vielfachen Bemühungen um Kooperation zwischen den Kirchengemeinden, die in vielen Bereichen der Landeskirche bereits im Gange sind. Das Gegenteil ist intendiert. Es waren gerade *diese* Prozesse, die die Entwicklung der vor-

liegenden Modelle und Überlegungen angeregt haben. Sie sollten angemessen gewürdigt werden. Der Beschlusstext bringt dieses zum Ausdruck.

Abs. 2:

Die Kirchenordnung hebt bereits jetzt die Verpflichtung zur Zusammenarbeit der Kirchengemeinden mehrfach explizit hervor:

(1) Die Kirchengemeinde ist verpflichtet, zur Erfüllung ihrer Aufgaben die nötigen Ämter und Dienste einzurichten und dafür Mitarbeitende zu gewinnen, zu qualifizieren und zu stärken.

(3) Sie hat die zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötigen Mittel aufzubringen. Sie ist verpflichtet, zu den gesamtkirchlichen Aufgaben und zur Abhilfe der Not in anderen Kirchengemeinden beizutragen. aus: Art. 7 KO

(1) Unbeschadet ihrer Selbstständigkeit sollen Kirchengemeinden zusammenarbeiten, um ihre Aufgaben gemäß Artikel 1 besser erfüllen zu können. Übersteigen die Aufgaben die Leistungsfähigkeit von Kirchengemeinden, sind sie zur Zusammenarbeit verpflichtet.

aus: Art. 8 KO

(1) Der Kirchenkreis ist die Gemeinschaft der in ihm zusammengeschlossenen Kirchengemeinden.

(3) Er achtet darauf, dass die Kirchengemeinden ihren Auftrag gemäß Artikel 1 erfüllen und die Zusammenarbeit nach Artikel 8 stattfindet. Er gibt ihnen die notwendige Hilfestellung. aus: Art. 95 KO

(1) Die Kreissynode leitet den Kirchenkreis

(3) Sie fördert die Gemeinschaft der im Kirchenkreis verbundenen Kirchengemeinden und pflegt den Zusammenhalt mit der gesamten Kirche. aus: Art. 97 KO (KSV: Art. 114 KO)

d) beschließt Regelungen, die sicherstellen, dass die Kirchengemeinden und Verbände ihre Aufgaben nach Artikel 1 erfüllen. aus: Art. 98 KO

Die vorgeschlagenen Ergänzungen von Art. 95 und 98 KO⁴ knüpfen an diese Verpflichtung der Gemeinden an und beziehen diese *explizit* auf den Bereich der Personalplanung. Sie sind notwendig, um dem Kirchenkreis die Aufgabe der gemeinsamen Personalplanung verbindlich zuzuordnen.

Dabei sollte in der Formulierung („verbindliche Verabredungen“) deutlich werden, dass das Rahmenkonzept konsensorientiert erarbeitet werden und ein von möglichst allen getragenes Konzept sein soll. Daher wird für den entsprechenden Beschluss der Kreissynode eine 2/3-Mehrheit vorgeschlagen.

⁴ vgl. Drucksache 14 I.

In der Zusammenschau von Pfarrstellenplanung und den übrigen kirchlichen Berufen im Sinne einer Gesamtpersonalplanung wird der Aspekt der Dienstgemeinschaft (vgl. Beschluss 10 LS 2004 und Beschluss 27 LS 2009 Pkt. 2 und 2.2.1) zur Geltung gebracht.

Zu a) finden sich Formen und Modelle sowie ein Grundentwurf des Erhebungsrasters im Entwurf der Handreichung (vgl. Anlage zur Drucksache 13).

Abs. 3:

Die Gesamtentwicklung im Personalbereich wird nur durch eine regelmäßige zusammenfassende Darstellung sichtbar. Indem die Dokumentation der Entwicklung zum Synodalbericht erhoben wird, soll einerseits deutlich werden, dass das Problem des schleichenden Stellenabbaus nicht nur ein Problem der betroffenen Berufsgruppen ist, sondern die Gestalt und das Gefüge der Gesamtkirche betrifft und nachhaltig verändert.

Abs. 4:

Es ist zu berücksichtigen, dass sich die finanziellen Rahmenbedingungen aller Wahrscheinlichkeit nach langfristig nicht verbessern werden. Der Pfarrdienst inklusive Beihilfe und Versorgung wird, wenn die gegenwärtige Entwicklung linear weiterläuft, im Jahre 2030 weit über 40% der Kirchensteuermittel verbrauchen, selbst bei Reduktion der Pfarrstellenzahl. Weitere Mittel sind für die Unterhaltung des kirchlichen Gebäudebestandes gebunden⁵.

Soll eine Dienstgemeinschaft aller Berufsgruppen mit einem *Mindestmaß* vollzeitlicher Stellen langfristig gesichert werden, müssen Pfarrstellenplanung und Stellenplanung der kirchlichen Berufe aber auch die Immobilienplanung aufeinander bezogen werden. Dabei wird die Gesamtzahl der Stellen zwar zwangsläufig weiterhin abnehmen, durch eine Abbildung dieser Entwicklung in einer Gesamtpersonalplanung aber würde das multiprofessionelle Team, die *Dienstgemeinschaft*, bestehen bleiben. Um finanzielle Ressourcen zu erhalten, soll der Faktor Personalplanung daher in die mittel- und langfristige Pfarrstellenplanung eingebracht werden, da hier nachhaltig die meisten Mittel gebunden werden. Dazu ist es erforderlich, dass die *landeskirchliche Personalplanungskonferenz* mit dem Pfarrdienst auch die übrigen kirchlichen Berufe in den Blick nimmt.

Aus diesem Grund soll auch eine entsprechende Bestimmung in das Pfarrstellengesetz eingefügt werden.

Abs. 5:

⁵ Darauf haben der Theologische und der Innerkirchliche Ausschuss nachdrücklich hingewiesen.

Die Stärkung der multiplikatorisch-katalysatorischen Funktion kirchlicher Ämter stärkt somit in besonderer Weise das Grundanliegen der Leitvorstellung „*Missionarisch Volkskirche sein*“ (LS 2010), weil auf diese Weise multiplikatorische Effekte in Richtung einer Beteiligungskirche als auch Hilfestellungen zur christlichen Lebenspraxis begünstigt werden. Insofern steckt in dieser Vorlage ein implizites Bild der Kirche von morgen.

Die Stärkung der multiplikatorischen Funktion wird große Auswirkungen auf die künftige Konzipierung *ehrenamtlicher Arbeit* haben.⁶

Viele Ausbildungsgesetze und –richtlinien sind auf EKU-, UEK-, EKD- oder anderen Ebenen geregelt. Diese kann die Landessynode nicht ändern. Sie kann aber die Kirchenleitung beauftragen, diese Änderungen anzuregen. Die wichtigsten betroffenen Texte sind in Drucksache 14 Abschnitt III zusammengestellt.

Abs. 6:

Die Aufnahme dieses Aspektes in die einzelne Dienstanweisung ist erforderlich, um die Mitarbeitenden vor Überlastung zu schützen. Wenn das Zuständigkeitsgebiet und die Anzahl der zugeordneten Gemeindeglieder pro Stelle größer werden, dann müssen sich Arbeitsstruktur und Stellenbeschreibung zwangsläufig ändern. Andernfalls zerrn künftig möglicherweise ‚drei Herren‘ an einer Person. Dies gilt es unbedingt zu vermeiden. Ausführungen und Beispiele dazu finden sich im Entwurf der Handreichung (Anlage zur Drucksache 13).

Abs. 7:

Es wurde im Verlauf des vielfältigen Beratungsprozesses immer klarer, welche Teile der vorläufigen Beratungsvorlage empfehlenden Charakter behalten sollten und welche verbindlich beschlossen werden können. Der Aufbau der Drucksachen 13 und 14 trägt dem Ergebnis der Beratungen Rechnung. Beschlossen werden soll nur die notwendige Verpflichtung zu einer abgestimmten Personalplanung im Kirchenkreis. Alle Modelle, Instrumente und Verfahrensvorschläge sollen in einer Handreichung erscheinen, um eine größtmögliche Vielfalt in der regionalen Gestaltung des Personalkonzepts zu ermöglichen. Die Anlage zu dieser Vorlage (Anlage zur Drucksache 13) soll daher zu einer *Handreichung mit Empfehlungen* für die Kirchenkreise ausgestaltet werden.

Abs. 8:

⁶ Weitere konzeptionelle Vorüberlegungen hierzu existieren bereits. Vgl. u. a.: Evangelische Akademie für das Ehrenamt. Entwurf Stand 12. Februar 2010. Vgl. auch Anlage zur Drucksache 13, Abschnitt 3.2.

Der Ständige Innerkirchliche Ausschuss (federführend) und der Finanzausschuss haben sich gegen landeskirchliche Rahmenrichtlinien ausgesprochen und im Grundsatz folgende Variante aus der ursprünglichen Vorlage favorisiert:

„Modell 4: Den Kirchenkreisen werden *keine Vorgaben* für Proporz oder Korridore gemacht. Die konkreten Rahmenkonzepte der Kirchenkreise werden auf der landeskirchlichen Personalplanungskonferenz beraten und der Kirchenleitung zur Genehmigung vorgelegt. Einseitige Entwicklungen würden auf diese Weise erkennbar.“⁷

Allerdings haben die beiden Ausschüsse eine „Genehmigung“ durch die Kirchenleitung abgelehnt.

Der Theologische Ausschuss, der Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen sowie der Ausschuss für Erziehung und Bildung halten landeskirchliche Rahmenrichtlinien planerisch jedoch für erforderlich und möchten eine weitere Diskussion über diese Frage.

Die in den Beratungen immer wieder nachdrücklich erhobene Forderung nach einem *Proponendum* bezieht sich im Wesentlichen einerseits auf die vorgeschlagenen Änderungen der Kirchenordnung und andererseits auf die Fragen nach verpflichtenden gesetzlichen Rahmenvorgaben durch die Landeskirche (Korridormodell, Mindeststandards etc.). Da der vorliegende Beschlussvorschlag keinerlei landeskirchliche Rahmenrichtlinien mehr beinhaltet und einen Zeitraum von mehreren Jahren zur Umsetzung vorsieht, entfallen wesentliche Gründe für diese Forderung.

Die *strukturellen* Rahmenbedingungen des gegenwärtigen kirchlichen Personal- und Finanzsystems bilden das synodal bereits mehrfach (!) in großem Konsens bekräftigte *ekkesiologische* Selbstverständnis der „Dienstgemeinschaft“⁸ nicht hinreichend ab. Im Gegenteil, da einzig die Pfarrstellen landeskirchlicher Planung unterliegen, fokussieren sich landeskirchliche personalplanerische Überlegungen bislang im Wesentlichen auf den Pfarrdienst. Soll das Modell der Dienstgemeinschaft verwirklicht werden, sollte die „Ordnung“ der Kirche dies auch widerspiegeln (vgl. Barmen III).

Da das *synodale* Element im Bereich der Mitarbeitenden nach Art. 66 KO gegenwärtig so gut wie keinen Ausdruck in der Kirchenordnung findet, ist hier eine Änderung nicht nur legitim, sondern vom presbyterial-synodalen Ansatz her geboten. Die Aufnahme einer gemeinsamen Personalplanung in die Pflichtaufgaben des Kirchenkreises bringt den *synodalen* Aspekt für den gesamten Personalbereich innerhalb der presbyterial-synodalen Ordnung überhaupt erst zur Geltung.

Eine explizite politische Legitimation zur Fortentwicklung der presbyterial-synodalen Ordnung gibt Beschluss 6 der Sondersynode 2010 in Duisburg:

⁷ Aus: Vorlage für den laufenden Beratungsprozess vom 10. Juni 2011, S. 31.

⁸ S. oben Beschlussbegründung Abschnitt II.

„Die Synode nimmt die Erinnerung zum Anlass, die Beschlüsse der Generalsynode 1610 zu würdigen, ihre Umsetzung in der Kirche von heute kritisch zu überprüfen und zu fragen, in welcher Weise ihre inhaltlichen Entscheidungen weiterzuführen sind“.⁹

IV. Der Gewinn

Das vorgeschlagene Verfahren unterschiedlicher regionaler Modelle ermöglicht eine angemessene Berücksichtigung der *regional* äußerst *unterschiedlichen* Strukturen - insbesondere zwischen Stadt und Land - und der daraus resultierenden unterschiedlichen Bedarfe.

Gesichert wird ein *Mindestmaß* an vollzeitlichen *auskömmlichen Mitarbeitendenstellen*, mindestens aber mit 50% Dienstumfang.

Gesichert werden *gefährdete kirchliche Handlungsfelder* durch koordinierte verbindliche Zusammenarbeit in der Region.

Gesichert wird die erreichte *fachliche Qualität* kirchlicher Arbeit durch weiterhin gut ausgebildetes und gut vernetztes Personal im multiprofessionellen und möglichst geschlechterparitätisch besetzten Team („Dienstgemeinschaft“), das wiederum den *Rahmen und den Rückhalt für das Engagement von Ehrenamtlichen* im Sinne des biblischen Empowerment-Konzeptes nach Eph 4,11f bildet - damit der Leib Christi wächst und sich selbst aufbaut im Sinne von Eph 4,16 und das Evangelium von Jesus Christus in unserer Gesellschaft präsent bleibt - im Sinne von Barmen 6 und im Sinne einer missionarischen Volkskirche.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Innerkirchlichen Ausschuss (IV) – federführend -, den Theologischen Ausschuss (I), den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II), den Ausschuss für Erziehung und Bildung (V) und an den Finanzausschuss (VI)

⁹ Wegweiser Geschichte - Kritisch lernen aus der Tradition, Auszug aus Beschluss Nr. 6 der Sondersynode 2010 zur Duisburger Synode 1610.

C

Abgelehnte Vorschläge aus der vorläufigen Beratungsvorlage

Die folgenden Vorschläge zu möglichen landeskirchlichen Rahmenrichtlinien haben in der bisherigen Debatte keine Zustimmung gefunden. Sie werden hier lediglich dokumentiert.¹⁰

1. Gewährleistung von Mindeststandards – Unterschiedliche Varianten

Die Kirchenleitung gewährleistet Mindeststandards. Die Kirchenkreise entwickeln regionale Fachkonzepte für die betreffenden Arbeitsfelder.

Damit eine kreiskirchliche Personalkonzeption den unterschiedlichen Erfordernissen und Schwerpunktbildungen gerecht werden kann, ist es sinnvoll, *Mindeststandards* festzulegen, ansonsten aber dem Kirchenkreis bzw. - je nach Modell - den Kooperationsräumen die konkrete Verteilung nach der jeweiligen *regional* und *fachlich* angepassten Personalkonzeption zu überlassen.

Es müssen spezifische *regionale Fachkonzepte* für die unterschiedlichen Berufsgruppen *innerhalb des Kirchenkreises* entwickelt werden (Kirchenkreiskonzeption). Die Landeskirche berät, indem die Fachdezernate die unterschiedlichen kreiskirchlichen Konzeptionsprozesse begleiten, vergleichend aufeinander beziehen und die Gesamtentwicklung innerhalb der Landeskirche sichtbar machen.

- Diese Konzepte müssen quantitativ und qualitativ bemessen werden. Eine rein zahlenmäßige Festlegung führt zur Unbeweglichkeit. Eine rein konzeptionelle Festlegung erhält keinen Gesamtproporz.
- Innerhalb dieser Konzepte müssen begründete variierende Gewichtungen der Berufe möglich sein, die regional unterschiedlichen Bedarfen und Konzepten gerecht werden.

Die Umsetzung könnte durch verschiedene Modelle erfolgen:

Variante 1: Differenzierte Korridore

Mindeststandards könnten u.a. über einen prozentualen Anteil der jeweiligen Personalkosten am nach Abzug aller Umlagen für die Gemeinde verfügbaren Nettokirchensteueranteil definiert werden. Wird er in einem Kirchenkreis unterschritten, besteht Legitimationsbedarf. Dabei ist der Proporz zwischen dem Pfarrdienst und den anderen Berufen dynamisch zu halten, um regionale und konzeptionelle Variationen zu ermöglichen.

¹⁰ Das Folgende aus: Vorläufige Beratungsvorlage vom 10.06.11, S. 29-31.

Am Beispiel der Kirchenkreise *An der Agger*, *Düsseldorf*, *Düsseldorf-Mettmann*, *Simmern-Trarbach* und *Wuppertal* sähen diese Proporze folgendermaßen aus:¹¹

	An der Agger	Düsseldorf	D'dorf-Mettm.	Simmern-Trarbach	Wuppertal
- Pfarrdienst	35 %	35 %	35 %	39 %	35 %
- Verwaltung	11 %	10 %	14 %	12 %	15 %
- Kirchenmusik	5 %	6 %	7 %	5 %	4 %
- Gem.päd.	7 %	3 %	6 %	8 %	4 %
- Küsterdienst	8 %	6 %	9 %	7 %	8 %
- Immobilien	20 %	14 %	11 %	15 %	13 %
- Sonstiges	14 %	26 %	18 %	14 %	21 %

Würden solche Proporze Grundlage eines Korridormodells, könnte dies etwa so aussehen:

Pfarrdienst 35-40% o.ä.
 Verwaltung 9-12% o.ä.
 Kirchenmusik 5-8% o.ä.
 Gemeindepädagogik 5-8% o.ä.
 Küsterdienst 6-9% o.ä.

Variante 2: Einfache Korridore

Möglich wären auch einfache Korridore, die auf eine Differenzierung der Berufe verzichten, etwa so:

Pfarrdienst 35-40 % o.ä.
 Mitarbeitende gemäß Art. 66 KO 25-35 % o.ä.

Die Personalkonzepte der Kirchenkreise können *innerhalb* solcher Korridore schwanken. Der untere Wert gilt als Mindestausstattung und darf nicht unterschritten werden.

Diese Zahlen beziehen sich auf die derzeitigen Personalkosten nach alter Haushaltssystematik. Sie dienen hier lediglich als *Mustervorschläge* und müssen im Rahmen der Erstellung der *Richtlinien der Kirchenleitung (Art. 148 KO neu)* präzise erarbeitet und regelmäßig angepasst werden.

Für die Überlegungen und Berechnungen zur Finanzierung der Versorgungslasten sowie der daraus resultierenden mittel- und langfristigen Planung der *Pfarrstellenzahlen* wurde eine Begrenzung des Anteils der Personalkosten für den *Pfarrdienst auf einen festen Prozentsatz des Kirchensteueraufkommens* festgelegt. Ziel war dabei neben der Sicherung der Versorgungslasten die Möglichkeit, den bestehenden Personalmix zu erhalten. Diese Begrenzung sollte weiterhin gelten und nun verbindlich fest-

¹¹ Jeweils von dem bei den Presbyterien verbleibenden Netto-Finanzvolumen pro Kopf.

geschrieben werden. Daraus ergibt sich der Maßstab für die weiteren Überlegungen zu anderen Mitarbeitendengruppen. Die regionalen Gewich- tungen innerhalb der Korridore werden bei der Berechnung der Pfarrstellen in einen weiteren konstitutiven Faktor *für das landeskirchliche Rahmen- konzept* für den Pfarrdienst umgewandelt.

Entscheidungen über gegenseitige *Verrechnungen* kirchensteuerfinanzier- ter Stellen mit anders finanzierten Stellen (insbesondere öffentlich refinan- zierter Stellen) obliegen dem Kirchenkreis.

☞ Sollte die Landessynode 2012 Modell 1 oder 2 wählen, wird vorge- schlagen, nur das Gesamtsystem inkl. des dazugehörigen Personalpla- nungsgesetzes zu beschließen. Für die Erarbeitung konkreter Richtlinien (inkl. präziser Korridore) durch die Personalplanungskonferenz und die Kir- chenleitung stünde dann noch das ganze Jahr 2012 zur Verfügung.

Variante 3: Das Rahmenkonzept für den Pfarrdienst dient als Bemessungs- grundlage

Die Kirchenleitung könnte prozentuale Anteile der Mitarbeitendenstellen be- zogen auf die *Pfarrstellenzahl als Bemessungsgrundlage* festlegen. Daraus ergäbe sich dann eine bestimmte Zahl von Mitarbeitendenstellen pro Pfarr- stelle.¹²

¹² In der EKHN erstellt im Bereich Gemeindepädagogik die Kirchenleitung einen Sollstel- lenplan und weist diesen den Dekanaten zu. Die Dekanatssynodalvorstände entwickeln im Benehmen mit den Kirchenvorständen eine Konzeption. Da die EKHN Landeskirchensteu- erprinzip hat, werden die Stellen mit den zugehörigen Finanzmitteln zugeteilt. Die Gemein- den entwickeln ihre Arbeit mit den zugewiesenen Anteilen. In der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs gelten auf Stellen bezogen folgende Proporze: Pfarrdienst 60%, Gemeinde- pädagogik 24%, Kirchenmusik 10%, Küsterdienst 6% (vgl. Kirchl. Amtsblatt der Evang.- Luth. Landeskirche Mecklenburg, Nr. 4-8 (2009) 39).

D Dokumentation des Beratungsweges

Februar bis April	Erarbeitung eines Entwurfs durch die Arbeitsgruppe
23.05.:	Ausschuss für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden
25.05.:	Abteilung I
31.05.:	Kollegium LKA
10.06.:	Kirchenleitung: Überweisung an die Ausschüsse
30.06.:	Innerkirchlicher Ausschuss
04.07.:	Theologischer Ausschuss
04.07.:	Finanzausschuss
12.07.:	Ausschuss für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden
15.07.:	Regionalkonferenz Essen
16.07.:	Regionalkonferenz Köln
21.07.:	Regionalkonferenz Krefeld
09.09.:	Regionalkonferenz Koblenz
10.09.:	Regionalkonferenz Schweich
12.09.:	Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen
21.09.:	Ausschuss Erziehung und Bildung
27.09.:	Superintendentenkonferenz
04./11./18.10.:	Kollegium (Aufnahme der Regionalkonferenzen)
21.10.:	Kirchenleitung (Aufnahme der Regionalkonferenzen)
14.11.:	Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen
17.11.:	Finanzausschuss
17.11.:	Theologischer Ausschuss
18.11.:	Ausschuss Erziehung und Bildung
23.11.:	Ausschuss für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden
24.11.:	Innerkirchlicher Ausschuss
29.11.:	Kollegium LKA
01.12.:	Kirchenleitung: Vorlage an die Landessynode
Januar 2012	Landessynode

Arbeitsgruppe zur Umsetzung von Beschluss 53

Herr Assessor Pfr. Jürgen Artmann, Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann,
Frau Ute-Helene Becker, Dipl. Sozialarbeiterin, KK Gladbach-Neuss,
Frau KR' Pfr' Renate Biebrach, Beauftragte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
Herr Jens Bublies, Verwaltungsleiter des Kirchenkreises Wuppertal,
Herr Manfred Heller, Arbeitsgemeinschaft rheinischer Küsterinnen und Küster
Frau LKR' Antje Hieronimus, Leitende Dezernentin Dezernat V.2,
Herr Superintendent Pfr. Jürgen Knabe, Kirchenkreis An der Agger,
Herr KR Pfr. Dr. Volker Lehnert (Vorsitz), Leitender Dezernent Dezernat I.3,
Herr Prof. Dr. Gerhard Sauthoff, Mitglied des Finanzausschusses,
Herr Superintendent Pfr. Dr. Bernhard Seiger, Kirchenkreis Köln-Süd,
Frau Kirchenmusikdirektorin Sigrid Wagner-Schluckebier, Vorsitzende des Verbandes für Kirchenmusik,
Herr KR Prof. Pfr. Dr. Bernd Wander, Dezernent des Dezernates I.3
Beratend: Frau KORR' Kristin Stepan, Leitende Dezernentin Dezernat V.1

Die AG tagte am: 21.03., 28.03., 07.04., 15.04., 02.05., 17.05. und 07.09.

Die Diskussionen auf den Regionalkonferenzen

Die Diskussion auf den Regionalkonferenzen ist dokumentiert auf www.ekir.de/personalplanung. Sie fokussiert sich im Wesentlichen auf folgende Punkte:

1. Das Anliegen, eine sinnvolle und kooperative Personalplanung zu ermöglichen, wurde im Grundsatz begrüßt.
2. Mehrheitlich abgelehnt wurden landeskirchliche gesetzliche Rahmenrichtlinien wie Proporz- und Korridorvorgaben oder Mindeststandards.
3. Die Vereinbarkeit einer kreiskirchlichen Personalrahmenplanung mit der presbyterial-synodalen Ordnung wurde in Frage gestellt.
4. Es wurde hervorgehoben, dass vielerorts bereits freiwillige Kooperationen zwischen Gemeinden realisiert werden. Das Anliegen der Landesynode, diesen Prozess gesetzlich zu regeln, signalisiere wenig Zutrauen zu den Gemeinden.
5. Der Zeitplan bis 2012 sei zu eng bemessen.
6. Regionalkonferenzen und Internetforen seien keine ordentlichen Beteiligungsformen. Angemessen sei ein Proponendum.

Die Punkte 2, 3, 5 und 6 wurden besonders auf den Konferenzen in Essen, Köln und Krefeld betont. In Koblenz und Schweich spielten sie kaum eine Rolle.

Die Diskussion im Internet-Forum

Das Internet-Forum wurde mehr als Informationsquelle genutzt (1449 Zugriffe am 01.12.2011) denn als Möglichkeit, weiterführende Beiträge oder Gegenvorschläge zur Diskussion zu stellen (5 Einträge am 01.12.2011).

