



**LS 2012 Drucksache 14**

**Vorlage der Kirchenleitung für die Landessynode**

**Kirchengesetz  
über die gemeinsame Personalplanung  
für die beruflich Mitarbeitenden  
gemäß Artikel 66 der Kirchenordnung  
(Personalplanungsgesetz - PPG)**

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

„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**

### **Kirchengesetz über die gemeinsame Personalplanung für die beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66 der Kirchenordnung**

(Personalplanungsgesetz - PPG)

Vom . Januar 2012

#### **Entwurf**

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat auf der Grundlage von Artikel 10 Absatz 3 Satz 1 und Artikel 95 Absatz 3 Satz 3 der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### **§ 1**

(1) Die Gemeinden, die Zusammenschlüsse gemäß Artikel 8 Absatz 2 der Kirchenordnung (Zusammenschlüsse) und die Kirchenkreise erheben jährlich mit Stichtag 30. Juni den Personalbestand an beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66 der Kirchenordnung (beruflich Mitarbeitende). Diese Erhebungen werden bis zum 31. Juli des Jahres über die Kirchenkreise an das Landeskirchenamt übersandt.

(2) Die Gemeinden und die Zusammenschlüsse legen auf der Grundlage der Erhebung nach Absatz 1 dem Kreissynodalvorstand jährlich einen Personalbericht über den gesamten Bestand an beruflich Mitarbeitenden vor.

(3) Der Kreissynodalvorstand erstellt auf der Grundlage der Erhebungen nach Absatz 1 und der Personalberichte nach Absatz 2 jährlich einen kreiskirchlichen Personalbericht über den gesamten Bestand an beruflich Mitarbeitenden im Kirchenkreis und über den Stand der Umsetzung des Rahmenkonzeptes nach § 2 Absatz 3. Dieser wird der Kreissynode und der Kirchenleitung vorgelegt.

#### **§ 2**

(1) Die Kreissynode beschließt ein Rahmenkonzept für die gemeinsame Personalplanung (Rahmenkonzept). Dieses hat die Gesamtkonzeptionen gemeindlicher Aufgaben zu berücksichtigen. Das Rahmenkonzept und seine Änderungen bedürfen der Zustimmung von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten.

(2) Das Rahmenkonzept wird vom Kreissynodalvorstand in Zusammenarbeit mit den Presbyterien und den Vertretungen der Zusammenschlüsse erstellt. Die Kreissynode kann zur Unterstützung des Kreissynodalvorstandes einen Personalplanungsausschuss bilden.

(3) Das Rahmenkonzept beinhaltet

- a) eine differenzierte Erhebung des Personalbestandes in den Kirchengemeinden, den Zusammenschlüssen und im Kirchenkreis nach einem vom Landeskirchenamt vorgegebenem Raster,
- b) die verbindliche Festlegung auf das vom Kirchenkreis gewählte Modell der gemeinsamen Personalplanung,
- c) den Bezug auf das Rahmenkonzept für die Verteilung von Pfarrstellen und
- d) das Ergebnis der Koordinierung und Planung des Personalbestandes in den Kirchengemeinden, den Zusammenschlüssen und im Kirchenkreis bezogen auf Vollzeitstellen und Stellen mit mindestens 50% Dienstumfang für einen Zeitraum von drei Jahren.

(4) Das Rahmenkonzept wird alle drei Jahre fortgeschrieben.

(5) Die folgenden Modelle der gemeinsamen Personalplanung können gewählt werden. Sie können sich auch auf einzelne Berufsgruppen beziehen und miteinander verbunden werden (Mischmodelle).

- a) Festlegung von Regionalen Kooperationsräumen, in denen der Einsatz von beruflich Mitarbeitenden gemeinsam geplant und koordiniert verwirklicht wird (Modell Regionale Kooperationsräume),

oder

- b) Zuordnung von beruflich Mitarbeitenden des Kirchenkreises zu den Kirchengemeinden und Festlegung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit (Kirchenkreismodell)

oder

- c) eine andere Form gemeindeübergreifender Zusammenarbeit im Kirchenkreis

(6) Die Verfahrensregelungen zur Umsetzung des gewählten Modells sind in rechtlich verbindlichen Formen festzulegen.

(7) Das Rahmenkonzept und seine Änderungen werden der Kirchenleitung und von dieser der Personalplanungskonferenz gemäß § 1a Absatz 1 des Pfarrstellengesetzes vorgelegt.

### **§ 3**

Die Kirchenleitung legt der Landessynode jährlich einen landeskirchlichen Personalbericht vor, in den die Daten nach den Erhebungen gemäß § 1 Absatz 1 und die von den Kirchenkreisen beschlossenen Rahmenkonzepte gemäß § 2 Absatz 3 einfließen.

### **§ 4**

Das Rahmenkonzept gemäß § 2 wird von der Kreissynode bis Ende 2015 erstmalig beschlossen. Die Kirchenleitung legt der Landessynode den landeskirchlichen Personalbericht gemäß § 3 erstmalig im Jahre 2017 vor.

### **§ 5**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

## **B**

### **Beschlussbegründung**

Der Beschlussvorschlag zur Personalplanung betrachtet die Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für die Personalplanung als einen kommunikativen Abstimmungsprozess zwischen den Gemeinden. Daher fällt das Personalplanungsgesetz so knapp wie möglich aus. Es trägt dem aus dem Diskussionsprozess resultierenden Anliegen Rechnung, den Prozess der gemeinsamen Planung deutlich zu befördern, aber keine normativen Rahmenvorgaben zu erlassen.

Das vorliegende Gesetz verpflichtet den Kirchenkreis und seine Gemeinden zu einer verbindlichen gemeinsamen Personalplanung, lässt aber größtmögliche Freiheit bei der konkreten Ausgestaltung. Zugleich ermöglicht es dem Kirchenkreis, in den Gemeinden Aufgaben durch Zuordnung von Mitarbeitenden des Kirchenkreises erledigen zu lassen.

## **Zu § 1**

Zu (1): Personalerhebungen und –berichte sind die unabdingbare Voraussetzung zur Entwicklung von Personalkonzepten. Das kreiskirchliche Rahmenkonzept soll ausdrücklich an die Planungen der Gemeinden anknüpfen. Bei der Erhebung ist auch zu berücksichtigen, in welchem Umfang gemeindliche Aufgaben von beruflich Mitarbeitenden der Zusammenschlüsse nach Artikel 8 Absatz 2 der Kirchenordnung wahrgenommen werden.

## **Zu § 2**

Zu (1): Das Rahmenkonzept soll an die bestehenden Gemeindekonzeptionen anknüpfen. Die 2/3-Mehrheit soll einen möglichst breiten Konsens gewährleisten.

Zu (2): Ein Personalplanungsausschuss wird empfohlen, um den KSV zu entlasten.

Zu (3): Die Modelle der gemeinsamen Personalplanung sind in Absatz 4 beschrieben. Der Bezug auf das „Rahmenkonzept für die Verteilung der Pfarrstellen“ soll gewährleisten, dass beide Rahmenkonzepte von den gleichen Grundansätzen ausgehen und aufeinander bezogen werden.

Ziel der gesamten Personalplanungsvorlage ist es, Vollzeitstellen bzw. Stellen mit mindestens 50% Dienstumfang zu erhalten. Stellen mit geringerem Dienstumfang bleiben weiterhin möglich, sind aber nicht primärer Gegenstand der gemeinsamen Personalplanung.

Zu (4): Der Begriff „Rahmenkonzept“ meint im umfassenden Sinne sowohl die Entwicklung als auch das Resultat und die Fortschreibung der gemeinsamen Personalplanung. Deshalb sieht Absatz 4 die Fortschreibung des Rahmenkonzeptes nach jeweils drei Jahren vor.

Zu (5): Aus den Möglichkeiten nach a) und b) lassen sich alle im Entwurf der Handreichung (vgl. Anlage zur Drucksache 13) skizzierten Modelle (Regionale Kooperationsräume, Kirchenkreismodell, Partielles Kirchenkreismodell, Mischmodelle) kombinieren. Über die Möglichkeit nach c) werden ausdrücklich auch andere Formen einer gemeindeübergreifenden Zusammenarbeit ermöglicht, denn bereits jetzt praktizierte und bewährte Formen sollen und dürfen keinesfalls gefährdet werden.

Zu (6): Die Umsetzung der jeweiligen Form gemeinsamer Personalplanung in entsprechende Rechtsformen (Vereinbarung, Vertrag, Satzung etc.) gewährleistet die Verbindlichkeit der Selbstverpflichtung. Entsprechende Regelungen werden nicht in dieses Gesetz aufgenommen, um die Freiheit zur Selbstbestimmung der Kirchenkreise zu erhalten. Verfahrensempfehlungen werden beispielsweise über Mustersatzungen (vgl. Anlage zur Drucksache 13) angeboten.

Zu (7): Die Kirchenleitung soll die Gesamtentwicklung im Personalbereich verfolgen und insbesondere in Beziehung zur Pfarrstellenplanung setzen können.

### **Zu § 3**

Die Landessynode soll die Gesamtentwicklung im Personalbereich verfolgen können, um bei Bedarf ggf. weitere Regelungen zu beschließen.

### **Zu § 4**

Dieser Zeitplan trägt der Tatsache Rechnung, dass zurzeit viele Prozesse aufeinander bezogen und von den Gemeinden bewältigt werden müssen

**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)**

## Anlagen

### I. Änderung der Kirchenordnung und des Pfarrstellengesetzes

#### 1. Änderung der Kirchenordnung

- ➔ **hier nur nachrichtlich (wird in Drucksache 2 gesondert beraten)  
Federführung für diesen Teil: Ausschuss für Kirchenordnung  
und Rechtsfragen**

- Artikel 16 Absatz 1 Buchst. h) neu:  
„h) Errichtung von Stellen für Mitarbeitende gemäß Artikel 66 und Zuordnung der Dienst- und Fachaufsicht unter Beachtung des Rahmenkonzeptes für die Personalplanung gemäß Artikel 95 Absatz 3.“
- Artikel 16 Absatz 1 Buchst. i) neu:  
„i) Einstellungen von leitenden Mitarbeitenden oder Mitarbeitenden, die für ein Arbeitsfeld verantwortlich sind unter Beachtung des Rahmenkonzeptes für die Personalplanung gemäß Artikel 95 Absatz 3.“
- In Artikel 95 Absatz 3 wird folgender Satz 3 angefügt:  
„Insbesondere erstellt er ein Rahmenkonzept für die Personalplanung für die beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66. Das Rahmenkonzept regelt die Art und Weise der Zusammenarbeit und der gemeinsamen Aufgabenerfüllung der Kirchengemeinden untereinander sowie mit Zusammenschlüssen gemäß Artikel 8 Absatz 2 und dem Kirchenkreis. Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.“
- Artikel 98 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
  - a) Es wird ein neuer Buchstabe e) mit folgendem Wortlaut eingefügt:  
„e) beschließt ein Rahmenkonzept für die beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66;“
  - b) die Buchstaben e) bis p) werden Buchstaben f) bis q).

#### 2. Änderung des Pfarrstellengesetzes

- ➔ **hier nur nachrichtlich (wird in Drucksache 4 gesondert beraten)  
Federführung für diesen Teil: Innerkirchlicher Ausschuss**

In § 1a Absatz 1 wird ergänzt:

- Satz 1: aus („Planungskonferenz“) wird („Personalplanungskonferenz“)
- Es wird als neuer Satz 2 hinzugefügt:  
„Die Personalplanungskonferenz berücksichtigt bei ihren Empfehlungen die Gesamtentwicklung im Bereich der beruflich Mitarbeitenden nach Artikel 66 Kirchenordnung.“



## II. Vorläufige Vorschläge und Anregungen zu möglichen Erweiterungen von sonstigen Gesetzen und Ordnungen

Die folgenden Gesetze und Ordnungen sollen im angezeigten Sinne erweitert werden. Sofern sie nicht in alleiniger Zuständigkeit der Evangelischen Kirche im Rheinland liegen, sollen die entsprechenden Änderungen bei den jeweils zuständigen Gremien angeregt werden.<sup>1</sup>

### Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit<sup>2</sup>

#### Diakonengesetz der EKU (RS 930)

##### Präambel

..., die gemeinsam mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - **ehrentlichen und beruflichen** – den diakonischen Auftrag ... ausführen

##### § 1 Allgemeines

...

(2) Der Diakonin und dem Diakon sind klar umgrenzte, möglichst selbständige Aufgaben zuzuweisen. Wenigstens ein Arbeitsgebiet soll sie oder er in eigener Verantwortung betreuen. **Dabei haben Gewinnung, Befähigung und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden besonderes Gewicht.**

#### Diakonenverordnung (RS 931) Anlage 2 (Musterdienstanweisung)

##### § 3

(1) Im Einzelnen werden Ihnen folgende Aufgaben übertragen:

**(2) Für die Ihnen übertragenen Zuständigkeiten gewinnen, befähigen und begleiten Sie ehrenamtlich Mitarbeitende**

**(3) Das Presbyterium kann Ihnen weitere, auch übergemeindliche Aufgaben übertragen.**

#### Allgemeine Richtlinien für die theologisch-diakonische Ausbildung (RS 932)

...

2. Die theologisch-diakonische Ausbildung vermittelt die biblische Begründung für den Auftrag der Kirche, insbesondere für den Diakonat. Sie leitet

<sup>1</sup> Vgl. Abs. 5 des Beschlussvorschlages (Drucksache 13). Die zu Grunde liegenden theologischen Grundentscheidungen sind dargestellt in der Anlage zur Drucksache 13, Abschnitt 1.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu die Ausführungen im Entwurf der Handreichung Abschnitt 4.5 (Anlage zur Drucksache 13).

an zum diakonischen Dienst **in der Gemeinschaft von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden.**

(1) Im Einzelnen werden Ihnen folgende Aufgaben übertragen:

**(2) Für die Ihnen übertragenen Zuständigkeiten gewinnen, befähigen und begleiten Sie ehrenamtlich Mitarbeitende.**

**(3)** Das Presbyterium kann Ihnen weitere, auch übergemeindliche Aufgaben übertragen.

Diakonenprüfungsordnung (RS 933)

§ 5 Diakonenprüfung

Die Prüfungsfächer sind:

9. Unterricht, Bildung, Erziehung **NEU: Religionspädagogik**

10. Gemeindeaufbau **NEU: Gemeindepädagogik,**

11. Jugendarbeit **NEU: Arbeit mit Ehrenamtlichen**

12. musische Bildung

Gemeindepädagogenordnung (RS 925)

§ 8 Aufgaben

2. Gewinnung, **Befähigung und Begleitung** ehrenamtlich Mitarbeitender.

Gemeindehelferordnung (RS 935)

§ 8 Aufgaben

**Neu 1. 6. Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlich Mitarbeitender**

Gemeindehelferordnung (RS 935)

Anlage 4 (Musterdienstweisung)

§ 3

**(2) Für die Ihnen übertragenen Zuständigkeiten gewinnen, befähigen und begleiten Sie ehrenamtlich Mitarbeitende**

**(3)** Das Presbyterium kann Ihnen weitere, auch übergemeindliche Aufgaben übertragen.

### **Mitarbeitende in der Verwaltung**

Für die Verwaltungsberufe gibt es keine verbindlichen konzeptionellen Richtlinien, Gesetze, Musterdienstweisungen o. ä. Ein Berufsbild existiert nur allgemein (z.B. Zweite Verwaltungsprüfung) oder faktisch bezogen auf die jeweilige konkrete Tätigkeit. Die Verwaltungsberufe sind bislang nicht als ‚geistliche Ämter eigener Art‘ reflektiert worden.<sup>3</sup>

Von dieser Vorlage her wird folgender Ansatz unterstützt:

- a) Aufbau einer zentralen Kirchenkreisverwaltung (Finanzen, Personal, Immobilien etc.) im Sinne der Verwaltungsstrukturreform, die mit *Gemeindebüros vor Ort* (Service für Gemeindeglieder, Termine, Kopien, Informationen etc.) kooperiert.
- b) Die zentrale Verwaltung unterstützt die Mitarbeitenden in diesen Büros, die ehrenamtlichen Kirchmeisterinnen und Kirchmeister sowie den Personalplanungsausschuss des Kirchenkreises.
- c) Module zur Stärkung dieser katalysatorischen Kompetenz werden in die Stoffpläne der Kirchlichen Verwaltungsausbildung sowie der Verwaltungslehrgänge I und II aufgenommen.

Ausbildung für den Verwaltungsdienst  
der Evangelischen Kirche im Rheinland Heft I und II, Neufassung nach  
dem Stand vom 1. Mai 2005

- d) Es werden Module zur Fortbildung in katalysatorischer Kompetenz entwickelt und angeboten.

### **Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker**

<sup>3</sup> Vgl. hierzu die Ausführungen im Entwurf der Handreichung Abschnitt 4.6 (Anlage zur Drucksache 13).

### § 40 BAT-KF Anlage 10 / Anhang 1

Die Arbeitszeitregelung ist Angelegenheit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Es wird angeregt, das Anliegen des neuen § 12 der Ordnung für den kirchenmusikalischen Dienst auch in § 40 BAT-KF Anlage 10 / Anhang 1 abzubilden:

Nr. 3 könnte ergänzt werden um:

**3.3 Gewinnung, Schulung, Begleitung und Einsatzleitung von ehrenamtlichen, nebenamtlichen sowie arbeitenden Musikerinnen und Musikern mind. X %**

### **Küsterinnen und Küster**

#### Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe (Küsterordnung – KüsterO) vom 10. Oktober 1986

Die Küsterordnung ist Angelegenheit der Arbeitsrechtlichen Kommission.

#### **§ 1 Stellung und Aufgaben der Küsterin oder des Küsters**

(1) Die Küsterin / der Küster übt ein kirchliches Amt aus. Er / Sie dient und hilft der Verkündigung, insbesondere im Gottesdienst, bei Amtshandlungen und anderen Veranstaltungen der Kirchengemeinde, und ist für die ihm / ihr anvertrauten kirchlichen Gebäude verantwortlich.

neu könnte hinzugefügt werden:

**(2) Für die ihr oder ihm übertragenen Aufgaben gewinnt, befähigt und begleitet sie oder er ehrenamtlich und nebenberuflich Mitarbeitende.**

#### Dienstanweisung der Küsterinnen und Küster

Nach § 3 Abs. 3 Küsterordnung werden die Aufgaben des Küsters / der Küsterin in einer Dienstanweisung festgelegt. Hierin wären die o.a. Änderungen der Küsterordnung abzubilden.