

Sachstandsbericht über die Arbeit der AG Personal- und Stellenplanung im Verkündigungsdienst

1. Ausgangslage

Im Rahmen der jeweils in den Teilkirchen überprüften Finanzierbarkeit gehen die beiden Teilkirchen für eine geordnete Personal- und Stellenplanung im Verkündigungsdienst verschiedene Wege. Ihr Ziel ist es, im Vereinigungsprozess zu einer gemeinsamen Personal- und Stellenplanung im Verkündigungsdienst zu gelangen, die der Verkündigung des Evangeliums in Mitteldeutschland dient.

Im Nachgang zum gemeinsamen Superintendentenkonvent am 1./2. Oktober 2007 ist eine ausführliche Darstellung der beiden Stellenplanungsprozesse erbeten worden. Diese erfolgt im folgenden:

1.1. Stellenplanung in der ELKTh – bisherige Festlegungen und Verfahren

Nachdem es in den 90er Jahren in der ELKTh unterschiedliche Kriterien für die Bemessung von Pfarrstellen und weiteren Verkündigungsdienstmitarbeitern gegeben hat (u.a. nach einem Punktesystem, mit Hilfe der angepassten sogenannten „Odenwaldformel“ mit unterschiedlichen Kriterien wie der Zahl der Kirchgemeinden, der Predigtstätten, der Christenlehregruppen, der diakonischen Aktivitäten, der Fläche u.a.), machte die ELKTh die Erfahrung, dass auch differenzierte Punktesysteme die ganze Wirklichkeit nicht ausreichend abbildeten. Da die Gemeindeglieder (GGI) nicht nur für den von ihnen erwarteten pastoralen Dienst, sondern auch für eine finanzielle Wirklichkeit standen, wurde diese Größe als grundlegendes Kriterium eingeführt.

Es galt allerdings nicht nur dieses Kriterium, sondern im Zusammenhang mit der Konsolidierung des landeskirchlichen Haushaltes 1998/1999 wurden folgende Relationen festgelegt:

- 1200 GGI pro Pfarrstelle
- pro 2,5 Gemeindepfarrstellen – eine Stelle für eine Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst
- pro 10 Gemeindepfarrstellen – eine landeskirchliche Pfarrstelle (kirchensteuerfinanziert)

Innerhalb dieses Rahmens wurde die jeweilige Absenkung der Zahl der Gemeindepfarrstellen beschlossen – und zwar in Abstimmung zwischen Personalplanung und der Finanzplanung. Das konnte bedeuten, dass die rechnerisch vorgegebene Pfarrstellenabsenkung nicht in voller Höhe erfolgte. (Beispiel: in den Jahren 2000-2002 Einsparung v. 18 statt 22,5 Stellen).

Weiter wurde eine stufenweise Absenkung aller 5 Jahre (2002-2007; 2008-2012) beschlossen, die mit einer kontinuierlichen Planung und der entsprechenden Sicherheit zu einer gewissen Ruhe in den Gemeinden beitrug und im Effekt ähnliche Ergebnisse wie bei einer stufenweise jährlichen Absenkung lieferte. Da die Superintendenturen in der ELKTh inzwischen ein Personalbudget erhalten, werden die Zielvorgaben der Planungszeiträume regelmäßig durch langfristige Absprachen im Kirchenkreis ohne punktuelle drastische Eingriffe erreicht.

Durch die Umstellung von dem früheren System wurde für den Zeitraum der Absenkung bis Ende des Jahres 2007 eine Kappung der ausgerechneten Veränderungen vereinbart. Im Rückblick erweisen sich diese Ergebnisse als zielführend. Zwei Kirchenkreise wachsen nach Gemeindegliederzahlen. Die damals errechneten Trends hätten allerdings zu zusätzlichen Stellen geführt, die z. T. nach 2008 hätten

abgebaut werden müssen. Die Kappung 2003 hat einen solchen Vorgang verhindert.

Der Synode der ELKTh war zugleich deutlich, dass die alleinige Orientierung am Kriterium der Gemeindeglieder zu erheblichen Problemen im Bereich der gemeindeglieder- und strukturschwachen Regionen in Thüringen führen würde. Die Synode der ELKTh war aber der Ansicht, dass auf diese Probleme nicht mit zusätzlichen Ausgleichskriterien, sondern nur durch neue Konzeptionen für die Gemeindegliederarbeit reagiert werden müsse, ohne die Solidarität zwischen den Kirchenkreisen aufzugeben.

Dem Orientierungsrahmen für die Stellenanzahl nach dem 31.12.2012, die noch von der Synode der ELKTh zu beschließen ist, wird eine Trendrechnung der Gemeindegliederentwicklung zugrunde gelegt. Die Trendrechnung von 2003 hat bei einer Überprüfung im Herbst 2007 gezeigt, dass sie mit einer Abweichung von -1,85% annähernd zutreffend war.

Von der Synode wurde auch für den Zeitraum bis 2012 ein solidarischer Ausgleich angemahnt, der noch genauer zu beschreiben ist. Dabei muss die ELKTh berücksichtigen, dass ihre wesentlichen Einnahmen aus der Kirchensteuer, dem Finanzausgleich und den vergleichsweise geringeren Staatsleistungen bestehen.

1.2. Stellenplanung in der EKKPS - bisherige Festlegungen und Verfahren

In der EKKPS gelten seit 1993 für die Berechnung der Stellenzahl in den einzelnen Kirchenkreisen drei Kriterien unverändert (Gemeindegliederzahl 1320 GGI, Einwohnerzahl 25000, Landgemeindeanteil 15). Neben der Gemeindegliederzahl werden mit den Einwohnern noch die missionarische bzw. Diasporaherausforderung und mit dem Landgemeindeanteil die Notwendigkeit der Präsenz in der Fläche berücksichtigt.

Nach den Zahlen des Vorjahres (2006) werden im aktuellen Jahr die Stellenanteile für das nächste Jahr (2008) berechnet, die zu finanzieren sind (Finanzierungsgemeinschaft Verkündigungsdienst aus LK, KK, KG). Die Finanzierbarkeit und die Umsetzbarkeit in der Personalplanung wurden 2000 und 2004 durch Kirchenleitung und Synode überprüft.

Die Gemeindegliederzahl bildet inhaltlich die Aufgaben der Mitarbeitenden und die Finanzierung des Verkündigungsdienstes nicht vollständig ab. Dieser wird zu einem erheblichen Teil (= 50%) durch Staatsleistungen und Erträge aus dem Pfarrvermögen finanziert. (36 Mio. Gesamtkosten Verkündigungsdienst, die durch über 10 Mio. Reinertrag Pfarrvermögen und 7,575 Mio. Staatsleistungen mitgetragen werden.

In der EKKPS werden jedes Jahr die Zahlen neu berechnet und bilden somit die tatsächliche Entwicklung zeitnah ab. So sinkt die Gesamtzahl der Stellen langsamer als 1993 bzw. 2000 prognostiziert und die unterschiedliche Entwicklung der Kirchenkreise findet Berücksichtigung (z.B. Wachstum von drei Kirchenkreisen). Aufgrund der sich abschwächenden Reduzierung der Gemeindeglieder- und Einwohnerzahl in der EKKPS kommt es faktisch nur zu Absenkung der VbE-Zahl im Verkündigungsdienst von 1,6 % pro Jahr, in einzelnen Kirchenkreisen kommt es zu Wachstum der Stellen.

Über den Nettostellenplan hinaus besitzen die Kirchenkreise mit ihrer Finanzkraft und dem Einwerben von Refinanzierungen die Möglichkeit, Stellen im sog. Bruttostellenplan einzurichten. Dies wird so wahrgenommen, dass ca. 100 VbE aller Berufsgruppen im Verkündigungsdienst refinanziert werden. Dies ist im Rahmen der 7. Durchführungsbestimmung zum Finanzgesetz geregelt.

1.3 Was sind die Gemeinsamkeiten bei der Personal- und Stellenplanung im Verkündigungsdienst in beiden Kirchen?

1. Beide Kirchen überprüfen jeweils die Finanzierbarkeit ihrer Personal- und Stellenplanung. Die

Kriterien dafür müssen im Rahmen des Finanzsystem angewendet werden.

2. In beiden Kirchen berücksichtigt die Personal- und Stellenplanung die Gemeindegliederzahlen.
3. Beide Kirchen bemühen sich um Kontinuität und Planungssicherheit für die Kirchenkreise.

1.4 Was sind wichtige Unterschiede zwischen den beiden Kirchen?

1. Entsprechend den zu erwartenden Einnahmen wird in der ELKTh ein Gesamtstellenplan (Stellenbudget) gebildet. Dieser wird nach dem Kriterium der voraussichtlichen Gemeindegliederentwicklung auf die Kirchenkreise aufgeteilt, wobei ein solidarischer Ausgleich zwischen mitgliederstarken und mitgliederschwachen Kirchenkreisen vereinbart wird. Die Kriterien in der EKKPS ergeben eine aktuelle Stellenplanzahl, nach der die entsprechenden Finanzausweisungen an die Kirchenkreise durch die Landeskirche erfolgt.
2. Ein methodischer Unterschied ergibt sich daraus, dass die Gemeindegliederzahl in einem Stufenmodell mit Hochrechnung (31.12.2002 und 31.12.2006 jeweils mit dem gleitenden Durchschnitt der Vorjahre) angesetzt wird (so in der ELKTh), bzw. dass mit dem jeweils letzten Stand des Vorjahres für das Folgejahr gerechnet wird (EKKPS).
3. Faktisch ergab sich eine Absenkung um 2% in der ELKTh und eine verlangsamte Reduzierung der Stellen (1,6%) in der EKKPS.
4. In der EKKPS und in der ELKTh unterscheiden sich
 - a. die Einwohnerzahlen (Auf dem Gebiet der EKKPS leben fast doppelt soviel Menschen als auf dem Gebiet der ELKTh)
 - b. das Verhältnis der Einwohnerzahl zu Gemeindegliedern erheblich. (Prozentsatz der Gemeindeglieder an Gesamtbevölkerung: EKKPS 18,1%; ELKTh 28,6%)
5. In der EKKPS und in der ELKTh unterscheidet sich das Verhältnis der Pastorinnen und Pfarrer zu anderen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst (ELKTh) bzw. der Ordinierten zu den Nichtordinierten Mitarbeitenden (EKKPS) (ELKTh 2,5 : 1; EKKPS 2 : 1).
6. In der EKKPS und in der ELKTh unterscheiden sich die Relationen zwischen Mitarbeitern im Verkündigungsdienst und Verwaltungsmitarbeitern deutlich.

2. Bisherige Vereinbarungen

In der AG sind folgende Vereinbarungen getroffen worden, die von Kollegium und Föderationskirchenleitung zustimmend zur Kenntnis genommen wurden.

- 1.Ziel: Gemeinsame Kriterien für beide Landeskirchen (Qualität).
- 2.Ziel: Gemeinsame Zahlen für die Kriterien (Quantität).
- 3.Mathematische Berechenbarkeit und Darstellbarkeit aller Stellenanteile in den Kirchenkreisen.
- 4.Übergangsregelungen zur Abfederung von Härten sind notwendig, aber zeitlich zu begrenzen. Beginn der Umsetzung der gemeinsamen Kriterien am 1.1.2013 und Ende der Übergangsregelungen 2018 oder 2020.
- 5.Nicht einseitige Belastung oder Aufstockung einer Landeskirche.
- 6.Kriterien müssen die Entwicklung der Finanzkraft abbilden.

**7.Ausgleichsmechanismen zwischen den Kirchenkreisen müssen möglich sein.
(Ergänzung in der Sitzung der AG am 2.11.2007)**

Nur die Frage der Dauer der Übergangsregelungen ist noch zu entscheiden. Offen ist in der AG, was geschieht, wenn die Punkte unter 1.-6. sich widersprechen bzw. wie sie ggf. gewichtet werden.

3. Diskussionstand in der Arbeitsgruppe

In der Sitzung am 2.11.2007 diskutierte die Arbeitsgruppe nach den teilweise heftigen Diskussionen im Ephorenkonvent Anfang Oktober noch einmal grundsätzlich. Die Veröffentlichung der Zahlen wurde trotz der Reaktionen als hilfreich und notwendig angesehen. Diese hätten die Unterschiede sowohl zwischen den Landeskirchen als auch innerhalb der Landeskirchen verdeutlicht. Damit wäre eine gemeinsame Basis hinsichtlich der Kenntnisse über die Situation in beiden Kirchen erreicht.

In einem zweiten Gang wand sich die Gruppe einer Zusammenstellung von Unterschieden zwischen den beiden Teilkirchen zu, die möglicherweise Einfluss auf die Erarbeitung der Kriterien haben könnten bzw. müssten. Diese Unterschiede werden den Synodalen in einem gesonderten Blatt als Tabelle zur Verfügung gestellt. Die Zusammenstellung wird als Beschreibung des Ist-Standes verstanden, die bei der weiteren Arbeit berücksichtigt werden sollen.

Die AG wird in ihrer nächsten Sitzung neue Modellideen aus dem Kreise der Mitglieder auf ihre Zukunftsfähigkeiten hin überprüfen.

4. Verfahren zur Definition der Stellenanzahl

Einig ist sich die Gruppe über das Verfahren zur Bestimmung der Stellenzahl. Es stellt sich wie folgt dar: Kriterien sind der Ausgangspunkt für die Planung der Stellenzahlen, da sie theologisch bestimmt sind. Aus deren Anwendung erwachsen VbE-Zahlen, die auf die einzelnen Kirchenkreise zugeteilt werden. Entsprechend des noch weiter zu entwickelnden Finanzsystems entsteht daraus eine Gesamt-(ELKTh) oder Teilsumme (EKKPS), die die Gesamtkirche dem Kirchenkreis zur Finanzierung des Verkündigungsdienstes zur Verfügung stellt. Die sich daraus errechnete Summe muss hinsichtlich der Finanzierbarkeit im Zeitlauf durch das Finanzdezernat und den Finanzausschuss überprüft werden.

5. Offene Fragen

- Wie gehen wir mit den unterschiedlichen Einwohnerzahlen und prozentualen Anteilen der Christen an der Bevölkerung um?
- Wie werden Mitarbeitende im Verkündigungsdienst und in der Verwaltung sinnvoll aufeinander bezogen?
- Wie wird die unterschiedliche Relation Pfarrerinnen und übrige Mitarbeitende im Verkündigungsdienst geregelt?
- Wie wird die Finanzierung des Verkündigungsdienstes in Zukunft (Stufe 2 des Finanzmodells) gesichert?