

Personalbericht für die EKKPS – Synode November 2006

1. Ausgangslage

Im Frühjahr 2004 präsentierte das Personaldezernat gemeinsam mit dem Finanzdezernat des Konsistoriums die Vorlage „Der Hoffnung ein Gesicht geben – Personal-, Stellen- und Finanzplanung der EKKPS 2004-2013“. Neben einem ausführlichen Methoden- und Datenteil wurden damals vor allem die Beschlüsse der Kirchenleitung der EKKPS vorgestellt und erläutert. Zur Erinnerung werden sie noch einmal aufgeführt, denn sie sind Basis unseres Handelns gemeinsam mit den Kirchenkreisen der EKKPS:

Die Kirchenleitung hat auf ihrer Sitzung am 2. April 2004 beschlossen:

1. Entwicklung des Stellenplans – Kriterien

Die Kirchenleitung nimmt zustimmend zur Kenntnis, dass die von der Synode 1993 beschlossenen Kriterien (1320 Gemeindeglieder, 15 Landgemeinden und 25.000 Einwohner) für die Makroebene (Zuteilung von Stellen auf die Kirchenkreise) in der weiteren Personal-, Stellen- und Finanzplanung unverändert weiter gelten und umgesetzt werden sollen. Die 7. DB zum Kirchengesetz über die Zusammenarbeit von Kirchenkreis und Kirchengemeinde in der Stellen- und Gebäudeplanung ist entsprechend anzuwenden.

2. Zahl der Neuaufnahmen

Die Kirchenleitung beschließt für den Zeitraum von 2005-2009 die Aufnahme von insgesamt 15 Personen in den Entsendungsdienst. Diese Zahl kann erhöht werden, wenn durch die angestrebte Altersteildienstregelung der Personalbestand im aktiven Dienst reduziert wird. Hierbei sind die finanziellen Rahmenbedingungen zu beachten. Fremdbewerber aus anderen Landeskirchen sind, wenn sie nicht im Rahmen eines Stellentauschprogramms vermittelt werden, auf die Zahl der Neuaufnahmen anzurechnen.

3. Verlängerung des Altersteildienstes

Die Kirchenleitung beschließt die Verlängerung der Altersteildienstregelung bis zum 31.12.2009. Sie bittet die UEK, den dafür rechtlichen Rahmen zu schaffen. Das Konsistorium wird gebeten, Modelle für die Praktizierung der Altersteildienstregelung zu gestalten. Das Konsistorium wird beauftragt, eine Handreichung für die Umsetzung der Modelle in den Kirchenkreisen zu erarbeiten.

4. Arbeitsauftrag:

Die Kirchenleitung beauftragt das Konsistorium, verbindliche Standards für die Personal- und Stellenplanung in den Kirchenkreisen und deren Umsetzung zu definieren. Diese sind der Kirchenleitung in Form eines Berichtes oder einer Beschlussvorlage bis zum 01.01.2005 zur Kenntnis zu geben. Dabei ist die Frage der Stellen für die übergemeindliche Arbeit zu berücksichtigen.

5. Arbeitsauftrag:

Die Kirchenleitung beauftragt das Konsistorium, zur Thematik refinanzierter Stellen – Kriterien, Potentiale und Risikoabschätzung – innerhalb der AG Personal-, Stellen- und Finanzplanung (unter Hinzuziehung notwendiger Fachpersonen) weiterzuarbeiten. Über das Ergebnis ist die Kirchenleitung in Form eines Berichtes oder einer Beschlussvorlage bis zum 01.01.2005 in Kenntnis zu setzen.

Die Synode der EKKPS nahm dies in ihrer Sitzung vom 17.-19. Juni 2004 dankend entgegen und „hält es für eine geeignete Grundlage für die Diskussion über die Personal-, Stellen- und Finanzplanung auf allen Ebenen der KPS“. (DS 16.1/04B). Die Synode erwartete einen Bericht auf ihrer Tagung 2005, der leider erst jetzt gegeben werden kann. Manche der damit verbundenen Fragen wurden in anderen Zusammenhängen beantwortet (z.B. Personalentwicklung) bzw. werden noch bearbeitet (z.B. Referenten für die Arbeit mit Kindern und Jugendarbeit).

Im weiteren des Berichtes soll die Umsetzung der Beschlüsse der Kirchenleitung und deren Konsequenzen für die Personal- und Stellenplanung in der EKKPS dargestellt werden. Hierbei wird zuerst anhand von Statistiken die quantitative Entwicklung, daran anknüpfend die sich daraus ergebenden qualitativen Folgen beschrieben.

2. Statistische Auswertungen

Die Erläuterungen zu den Einzelheiten in den Tabellen erfolgen mündlich. Durch die genaue Definition der statistischen Angaben 2006 sind gewisse Unschärfen zu erklären. Aufgrund dieser Unschärfen führte das Personaldezernat im Oktober eine Aktenanalyse durch, d.h. eine statistische Erfassung aller vorhandenen Personalakten und deren Abgleich mit den vorhandenen Daten in der elektronischen Datenbank. Dies führte nun zu den Daten, die sie in der Zeile „2006 per 1.10.2006“ finden. Von der Einführung eines Personalinformationssystems zum 1.1.2008 versprechen wir uns eine weitere Präzisierung und die erleichterte Auswertung der Daten, da dort sowohl alle Personens als auch Stellen- und Finanzdaten erfasst sind. Dies soll mittelfristig zu einer höheren Transparenz und der Möglichkeit einer Echtzeit-Analyse zu jedem beliebigen Zeitpunkt führen.

2.1. Personalbestand und Stellenentwicklung

Übersichtstabelle: siehe Anlage 1

2.2. Entwicklung der Zu- und Abgänge

Übersichtstabelle: siehe Anlage 2

2.3. Studierendenliste und aufgenommene Vikare/Vikarinnen

Jahr	Theologiestudierende	davon Frauen	Vikare (+GP)	
1996	140	63	6 + 5	
1997	120	55	15 + 5	
1998	123	61	12	
1999	99	49	12	
2000	89	29	11 + 2	
2001	54	30	18 + 2	
2002	53	31	13	
2003	61	38	13 + 1	
2004	53	28	9 + 3	
2005	51 (KPS) 45 (ELKTh)	26 (KPS) 17 (ELKTh)	11 + 4	
2006	64 (inkl. 8 GP) (KPS) 45 (ELKTh)	34 (KPS) 22 (ELKTh)	5 + 1	4 Vikare ELKTh

2.4. Zahl der Abberufungen und laufende Abberufungsverfahren

Jahr	Erfolgte Abberufungen/ laufende Abberufungsverfahren
2001	0
2002	2
1.1.-28.2. 2003	3
1.3.-31.12.2003	0
2004	1
2005	0
2006	0

3. Die Entwicklung der Personal- und Stellenplanung in der EKKPS

Die Beschlüsse der Kirchenleitung bilden nach wie vor die Grundlage für unser Handeln, und deren Verwirklichung ist zuerst darzulegen. Daran anschließend sind einzelne Aspekte der Entwicklung noch besonders in den Blick zu nehmen.

3.1 Umsetzung der Beschlüsse der Kirchenleitung von 2004

Zu 1. Die Beibehaltung der Makrokriterien aus dem Jahre 1993 hat sich bewährt. Sie gibt den Kirchenkreisen Planungssicherheit bis zum Jahr 2013 und schafft so Vertrauen in die Langfristigkeit kirchenleitenden Handelns. Trotzdem gab es immer wieder Anfragen einzelner, die mit diesen Kriterien die Belastbarkeit der Kirchenkreise und der Kirchengemeinde überfordert sahen. In jedem der uns bisher bekannt gewordenen Fälle konnten wir, d.h. das Finanzreferat F1m und das Personaldezernat, nachweisen, dass dies auf Probleme in der Stellenplanung des Kirchenkreises zurückzuführen ist, nicht jedoch auf die Makrokriterien und den auf ihnen basierenden Finanzaufweisungen der Provinzialkirche für den Verkündigungsdienst.

Zu 2. Hier scheint zwischen dem Beschluss der Kirchenleitung und den Zahlen der Tabelle ein Unterschied zu sein. Dieser ist jedoch leicht zu erklären. Neben den 3 festen Übernahmen in den Entsendungsdienst pro Jahr können 1. alle Ehepartner bereits im Dienst stehender Ordinierten, die geeignet sind, und 2. pro drei Altersteildienste je 1 weiterer Kandidat in den Entsendungsdienst übernommen werden. Diese Möglichkeit haben wir weitgehend ausgeschöpft, im Gegensatz zu den von uns geplanten Projektstellen. Hier konnten wir nur im Schnitt pro Jahr 2 besetzen, während 10 bzw. 7 (ab 2005) pro Jahr geplant und auch finanziell unteretzt waren. Die Regelung hinsichtlich der Pfarrer und Pfarrerinnen aus anderen Landeskirchen hat sich bewährt. Neben dem vertraglich geregelten Swing mit der ELKTh, der zu einem verstärkten Wechsel von Pfarrern und Pfarrerinnen zwischen den Teilkirchen der Föderation führt, besteht mit der Lutherischen Landeskirche Sachsens und der EKBO ein Einverständnis über einen informellen Swing, der auch den Wechsel erleichtert. Im Augenblick erleben wir es zum ersten Mal seit längerem, dass vereinzelt EKD-Landeskirchen Pfarrer/innen unserer Landeskirche ohne Wechselpartner übernehmen. Dies deutet schon auf den in den nächsten Jahren zu erwartenden Wechsel in der Personalsituation einiger EKD-Kirchen hin.

Zu 3. Die steigenden Zahlen der Inanspruchnahme des Altersdienstes sprechen für sich. Viele ältere Kolleginnen und Kollegen nutzen vor allem das Blockmodell, d.h. die Aufteilung des ATD in Arbeits- und Freistellungsphase, um so früher in den Ruhestand treten zu können. Auf den Beschluss der Kirchenleitung hat es sehr viele positive Reaktionen aus der Mitarbeiterschaft gegeben. Immer wieder gibt es Anfragen aus den Kirchenkreisen und Einrichtungen nach dem ATD und dessen Fortschreibung.

Zu 4. Nach einem langen, durch die Föderationsanfänge verzögerten Prozess konnten wir im Frühjahr/ Sommer 2005 die Handreichung für die Personal-, Stellen- und Finanzplanung in den Kirchenkreisen herausgeben. Sie musste aufgrund der großen Nachfrage nachgedruckt werden. Viele Kreiskirchenräte und Konvente haben sich damit auseinandergesetzt. Kernstücke der Handreichung sind die Darstellung der zu berücksichtigenden Planungsgrößen und die Beschreibung eines

Musterplanungsvorganges (inklusive einzelner Methoden). Auf der Basis der Handreichung liefen viele Planungsprozesse in den Kirchenkreisen und deren Beratung durch das Kirchenamt unseres Erachtens zielorientiert und trotz verständlicher Konflikte in einer geordneten und guten Weise ab.

Zu 5. Die gemischte Arbeitsgruppe zur Personal-, Stellen- und Finanzplanung in der EKKPS nahm den Auftrag der Kirchenleitung auf und berichtete an Kollegium und Kirchenleitung. Grundlegendes Ergebnis war, dass die inhaltlichen und personellen Chancen der refinanzierten Stellen die Risiken bei weiten überwiegen, dennoch Maßnahmen zur Risikovorbeugung notwendig sind. Daraufhin wurden die Kirchenkreise in ihrer Politik, Refinanzierung einzuwerben, bestärkt, gleichzeitig dazu verpflichtet, eine Rücklage in Höhe von zwei Jahresgehältern pro refinanzierte Stelle zu bilden. Dies kann im Rahmen der in den meisten Kirchenkreisen vorhandenen Personalkostensicherungsrücklage geschehen. Das Kirchenamt verpflichtet sich, die nachhaltige Absicherung der refinanzierten Stellen in den Kirchenkreisen regelmäßig zu prüfen. Näheres dazu findet sich in der o.g. Handreichung.

3.2. Einzelne Aspekte:

3.2.1. Projektstellen – spannend, motivierend, ansteckend

Entgegen unserer ursprünglichen Planungen konnten wir bisher statt 10 Projektstellen pro Jahr nur 2 besetzen. Demgegenüber steht eine steigende Anzahl an Anträgen von Kirchenkreisen und Einrichtungen, solche Projektstellen durch die Landeskirche mitfinanziert und besetzt zu bekommen. Nach anfänglichem Zögern gehen seit einem Jahr vermehrt auch Anträge von Kirchenkreisen ein, die spannende und zukunftsweisende Projektideen und –ziele beinhalten. Die Nichtbesetzung angebotener Projektstellen kam trotz vieler innovativer Ideen vor allem durch die Nichtübereinstimmung der Stellenprofile mit den Kompetenzen der infrage kommenden Vikare und Vikarinnen zustande.

Folgende Projektstellen wurden eingerichtet und gefördert:

	Name der Projektstelle	Träger	Dauer
1.	Religiöse Elementarpädagogik in Kindergärten – Fortbildung von Erzieherinnen	PTI	1.9.2004-31.8.2008
2.	Öffentlichkeitsarbeit in den Stiftungen	Franckesche Stiftungen Halle	1.9.2004-31.8.2006
3.	Landesgartenschau Wernigerode 2006	KK Halberstadt	1.6.2005-31.12.2006
4.	Konfispass Wittenberg	Akademie Wittenberg	1.9.2005-31.8.2008
5.	Gesamttagung Kindergottesdienst 2009 in Erfurt	Dezernat D Bildung	1.9.2006-31.12.2009
6.	Domschätze in Sachsen-Anhalt	KK Halberstadt u.a.	1.11.2006-31.10.2009
7.	Arbeit mit Ehrenamtlichen/ Öffentlichkeitsarbeit	KK Stendal	1.1.2007 (geplant)
8.	Magdeburger Dom – 1000 Jahre Jubiläum 2009 (u.a.)	KK Magdeburg	1.1.2007 (geplant)

Festzuhalten bleibt - nach den ersten Rückmeldungen zu den noch laufenden und zu den bereits abgeschlossenen Stellen -, dass die Projektstellen ein großer Erfolg sind. Inhaltlich müssen die Projektstellen noch mit den Trägern intensiv ausgewertet werden. Dies dürfte ab 2008 sinnvoll möglich sein. Eine Beobachtung ist allerdings, dass der Wunsch der Vikare fast zu hundert Prozent ist, sofort den Entsendungsdienst zu beginnen. Daher gibt es Überlegungen im Personaldezernat, die Projektstellen auch auf Projektstellen in den letzten Amtsjahren auszudehnen, um so einerseits Entsendungsdienststellen zu gewinnen und andererseits älteren Kolleginnen und Kollegen einen Ausstieg aus dem Pfarramt zu ermöglichen, der aber nicht sofort in den Ruhestand führt, sondern sie mit anderen Aufgaben im Rahmen ihrer Kompetenzen beauftragt.

3.2.2. Stellenpläne und Beratung der Kirchenkreise

Die 2004 von der Synode positiv zur Kenntnis genommene Zusammenarbeit des Personal- und Finanzdezernates hat sich auch in der konkreten Beratungs- und Genehmigungsleistung gegenüber den Kirchenkreisen fortgesetzt. Die Qualität der Darstellung der Personal- und Stellenplanung durch die Kirchenkreise ist im Gefolge der Handreichung deutlich verbessert worden, ebenso die Inanspruchnahme des Kirchenamtes als Beratungsorgan für die Prozesse in den Kirchenkreisen. Die immer wieder nachgefragte Handreichung führt nachweislich zu einer besseren Kenntnis der Standards und Prozesse in den Gemeindepfarrkirchenräten und Kreiskirchenräten der EKKPS. Noch zu verbessern ist die Entwicklung und Anwendung von Mikrokriterien in den Kirchenkreisen, die auch eine inhaltliche Dimension der Stellenplanung erkennbar werden lassen.

4. Tendenzen und Projekte in der Personalarbeit

4.1. AG ältere GP (FS)

An das Kinder- und Jugendpfarramt der EKKPS sowie an das Kirchenamt der EKM wurde die Problematik einer kleinen Gruppe älterer Gemeindepädagoginnen (11 Personen) herangetragen, die auf Grund ihrer Ausbildung, ihrer berufsbioграфischen Situation, der strukturell veränderten Rahmenbedingungen der Arbeit und der gesellschaftlichen Veränderungen nicht mehr in der Lage sind, ihre beruflichen Aufgaben zu erfüllen. Folgende Problemanzeigen wurden in diesem Zusammenhang häufig genannt:

- Hohe Identifikation mit der Arbeit bei gleichzeitiger Angst vor Veränderungen
- Nicht ausreichende Fähigkeit zur Reflexion der Veränderungen in der Struktur der Arbeit
- eingeschränkte fachliche Kompetenz für Eltern- und Familienarbeit
- Geringe Bereitschaft sich fortzubilden
- Gesundheitliche Belastungen/ Burnout-Symptome

In der Regel sind das ältere Frauen, die in der DDR als Katechetinnen ausgebildet worden sind und viele Jahre gute gemeindebezogene Arbeit mit Kindern gemacht haben. Mit der Einführung des Religionsunterrichtes nach 1990 und den Strukturveränderungen in den Gemeinden und Kirchenkreisen in den letzten 15 Jahren hat sich das Arbeitsfeld für diese Arbeit grundlegend gewandelt. In vielen Fällen gelang eine Umorientierung oder eine konzeptionelle Veränderung der Arbeit mit Kindern und Familien. Aber in anderen Fällen gelang das nicht. Auch Gespräche mit den Fach- und Dienstvorgesetzten und Fortbildungsangebote konnten die Situation nicht verbessern. In diesen Fällen stagnierte die Arbeit mit Kindern und Familien in den Gemeinden und Regionen oft über Jahre. Die Mehrzahl der betroffenen Kirchenkreise in der EKKPS signalisierten, dass sie in diesen Fällen mit der Lösung dieser schwierigen Personalfragen allein nicht weiterkommen und Unterstützung und Beratung durch das Kirchenamt dringend benötigen.

Nach Vorarbeit durch eine AG ist es das erste Ziel, in der Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen Lösungen für die akuten Personalprobleme in diesem Bereich finden, damit die gemeindepädagogische Arbeit in den betroffenen Gemeinden und Regionen nicht über Jahre blockiert bleibt. Dies wird jetzt durch ein Projektstellenprogramm in den letzten Amtsjahren für die betroffenen Gemeindepädagoginnen, wie es das Kollegium beschlossen hat versucht. Genauer wird dazu in den nächsten Wochen an die Kirchenkreise gehen. Ähnliches ist für die ELKTh beabsichtigt.

4.2. Entwicklung der Vorruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen Gründen

Einen Grund zur Sorge sehen wir in der steigenden Zahl an Ruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen Gründen (siehe Anlage 2, vorletzte Spalte). Jedes Jahr müssen derzeit mindestens durchschnittlich ein Prozent der Pfarrerschaft aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ihren Dienst

beenden. Auffällig sind dabei die Zunahme der psychischen und psychosomatischen Erkrankungen als auch das Sinken des Altersdurchschnittes der vorzeitig in den Ruhestand versetzten Pfarrerinnen und Pfarrer. Dies ist in beiden Teilkirchen ähnlich und darf uns als Kirchenleitung und Verantwortliche auf der Mittleren Ebene nicht ruhen lassen. Nie werden wir dies ganz verhindern können, der deutliche Anstieg muss aber analysiert werden, um mit entsprechenden Gegenmaßnahmen (z.B. Burnout-Prophylaxe) reagieren zu können. Dazu bedarf es noch einer genaueren Datenaufnahme, auch durch die Befragung der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst selbst.

4.3. Gemeinsame Personal- und Stellenplanung in der EKM

Die Föderationskirchenleitung beschloss in ihrer Sitzung vom 3./4. Februar 2006 den vom Kollegium vorgelegten Projektplan für die gemeinsame Personal- und Stellenplanung in der EKM. Neben der Vereinheitlichung der Finanzen und des Rechtes stellt die Zusammenführung der Personal- und Stellenplanung im Verkündigungsdienst für die EKM die dritte große inhaltlich-strukturelle Herausforderung dar. Dabei geht es nicht nur um die Feststellung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern, sondern gleichzeitig um die Festlegung der Makrokriterien und der Entscheidungsebenen, das Verfahren der Planung auf Föderationsebene und in den Kirchenkreisen, das Verhältnis von Gemeinde-, Kreis- und Föderations- bzw. Landeskirchenstellen oder auch des Verhältnisses der verschiedenen Mitarbeitendengruppen im Verkündigungsdienst.

Seit Frühjahr ist nun eine Arbeitsgruppe, besetzt mit Superintendenten beider Teilkirche wie den beiden Pfarrvertretungen und den zuständigen Mitarbeitenden aus dem Kirchenamt (Dezernate Personal und Finanzen), am Arbeiten. Während der Analyse der Situation in den beiden Teilkirchen zeigte sich ebenso wie bei den Arbeiten für ein gemeinsames Konzept im Personaldezernat, dass der Zusammenhang zwischen der Aufgabenstellung dieser Arbeitsgruppe und der Arbeit an der Mittleren Ebene sehr stark ist und gleichzeitig die Unterschiede (z.B. in der Besoldung, Dienstwohnungsfinanzierung) noch sehr groß sind. Deswegen sind die Makrokriterien nicht einfach übertragbar, denn ansonsten wäre die Belastungen für den Kirchenkreis in der ELKTh größer als in der EKKPS. Gleichzeitig steht noch nicht fest, wie viel Mittel auf der Kirchenkreisebene in Zukunft für den Verkündigungsdienst zur Verfügung stehen und wie viel Mitarbeitende folglich dort ihren Dienst tun können. Ein weiterer Grund für die Verzögerung ist der durch die Beschlüsse von 2002 und 2003 ausgelöste enorme Pfarrstellenmangel in der ELKTh, der prioritär durch geeignete Maßnahmen der ELKTh (Projektstellen, ATD, Ruhestand mit 63 Jahren) zu lösen ist.

Die Arbeitsgruppe hat sich nun zum Ziel gesetzt, bis zum Frühjahr einen ersten Vorschlag für die Makrokriterien sowohl hinsichtlich ihrer Art als auch der ihnen zugeordneten Werte zu machen und diesen mit den geplanten finanziellen Spielräumen in Einklang zu bringen.