



Stellenplanrede zum Haushalt 2016

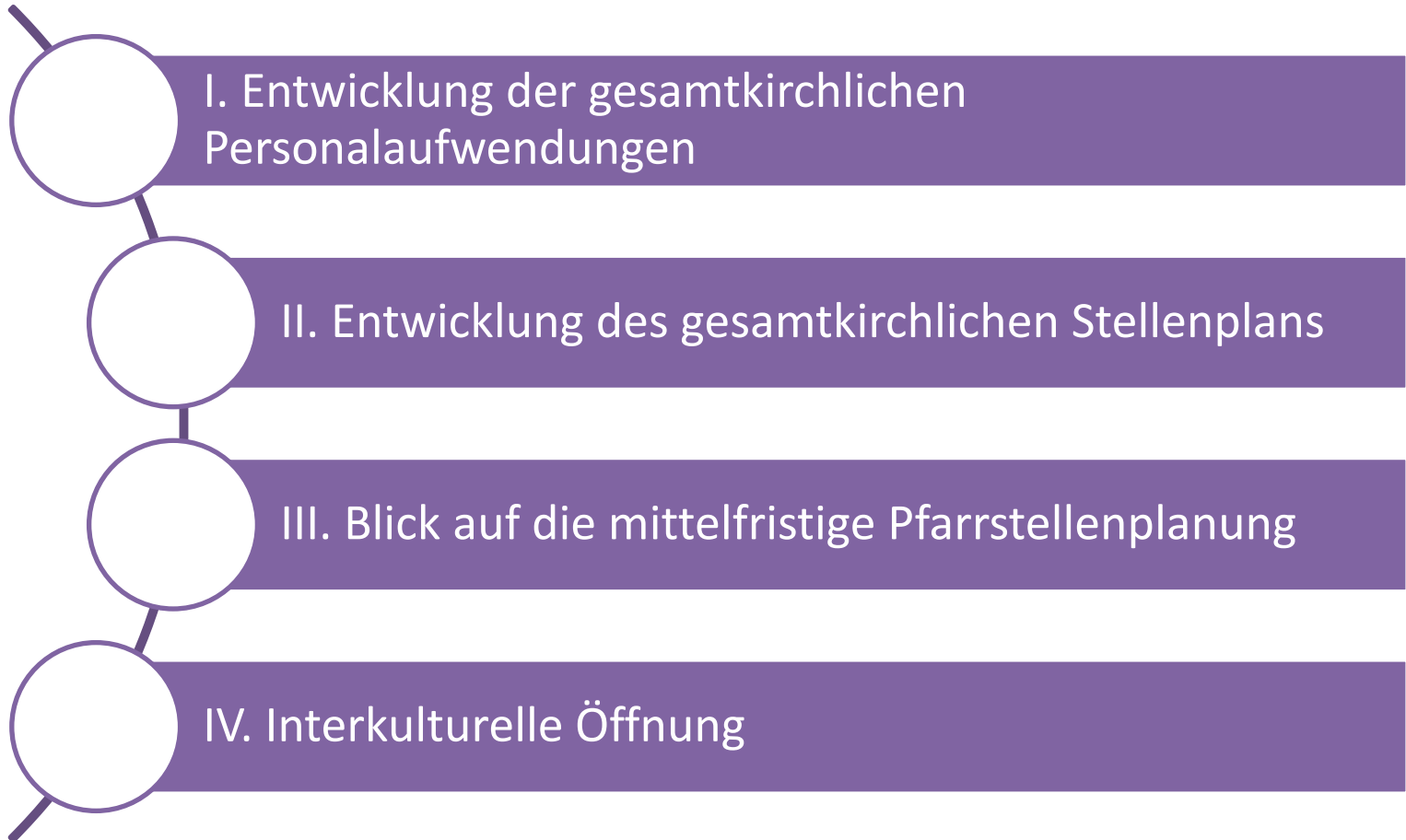
anlässlich der 13. Tagung der Elften
Kirchensynode in Frankfurt am Main am
25. November 2015

Willkommen am Paulusplatz



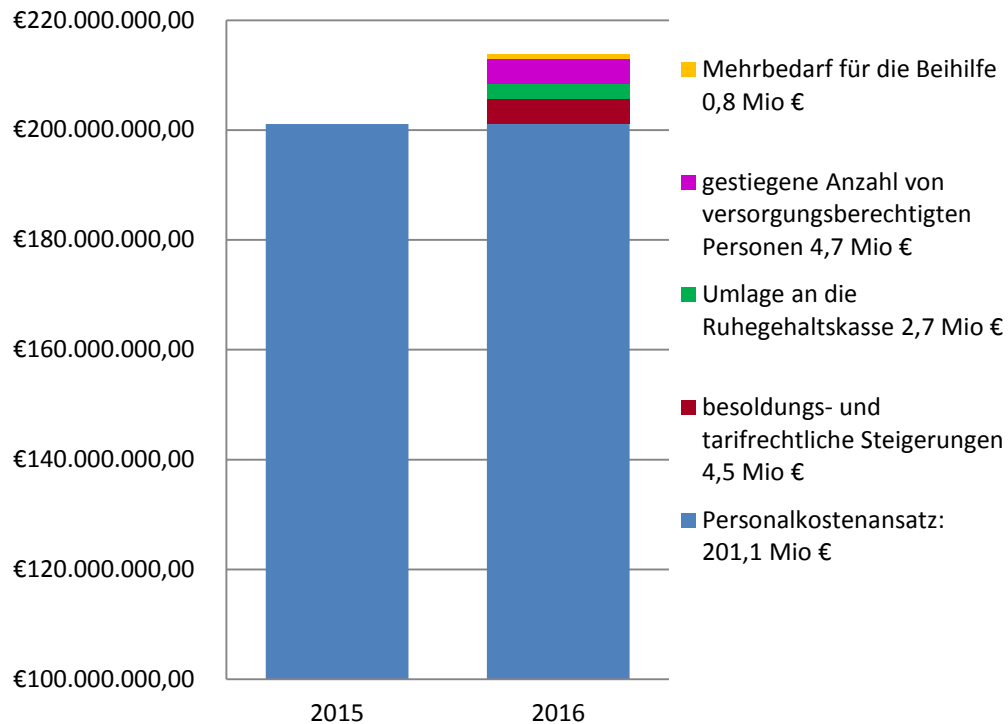
EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

Oberkirchenrat Jens Böhm –
Leiter des Dezernates Personal

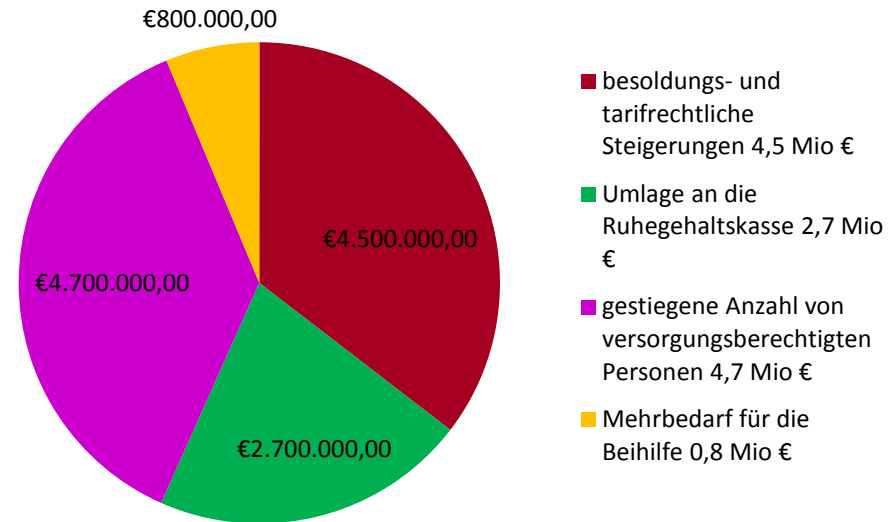


I. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

Personalaufwendungen 2015-2016

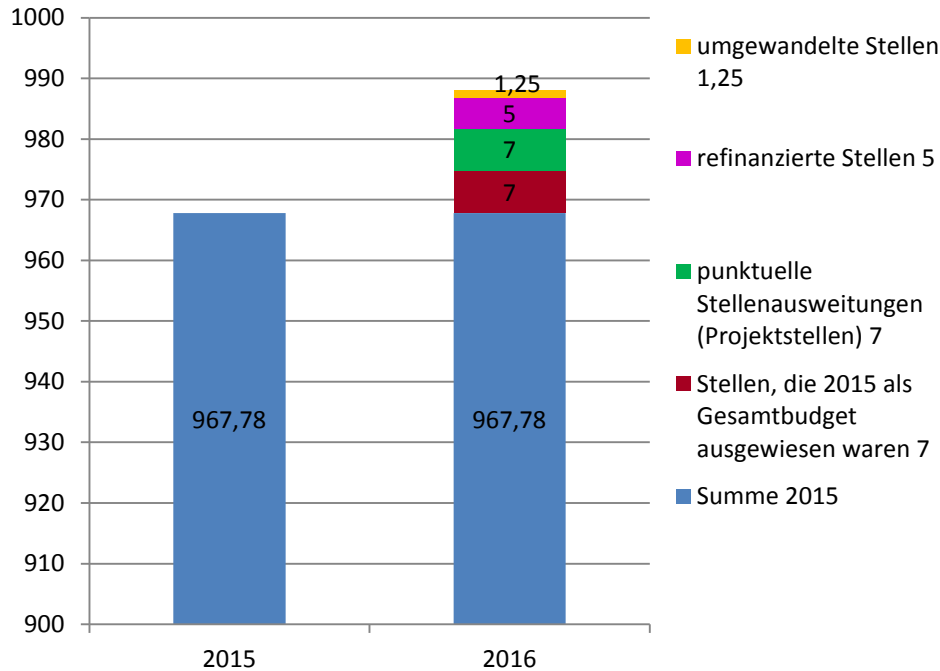


Ursachen für die Erhöhung der Personalkosten 2016

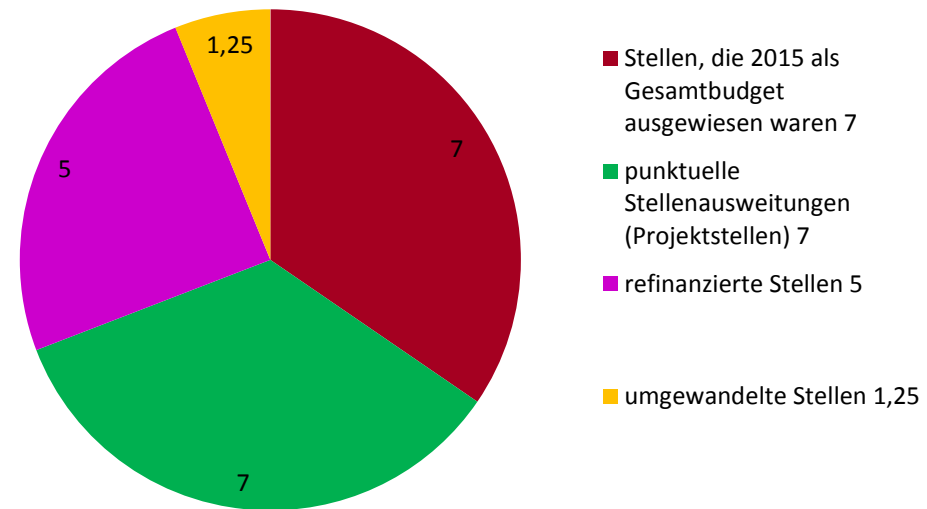


II. Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans

gesamtkirchliche Stellen 2015-2016

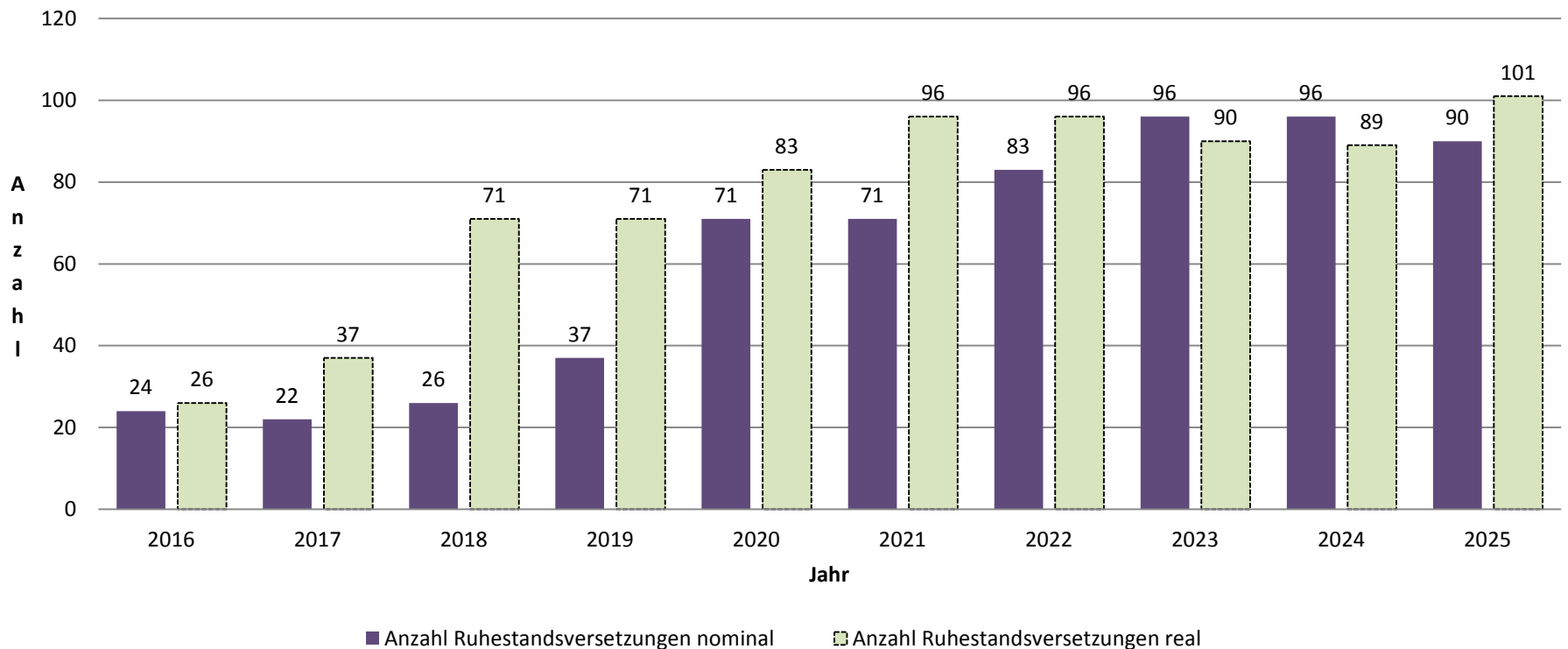


Ursachen für Stellenausweitungen



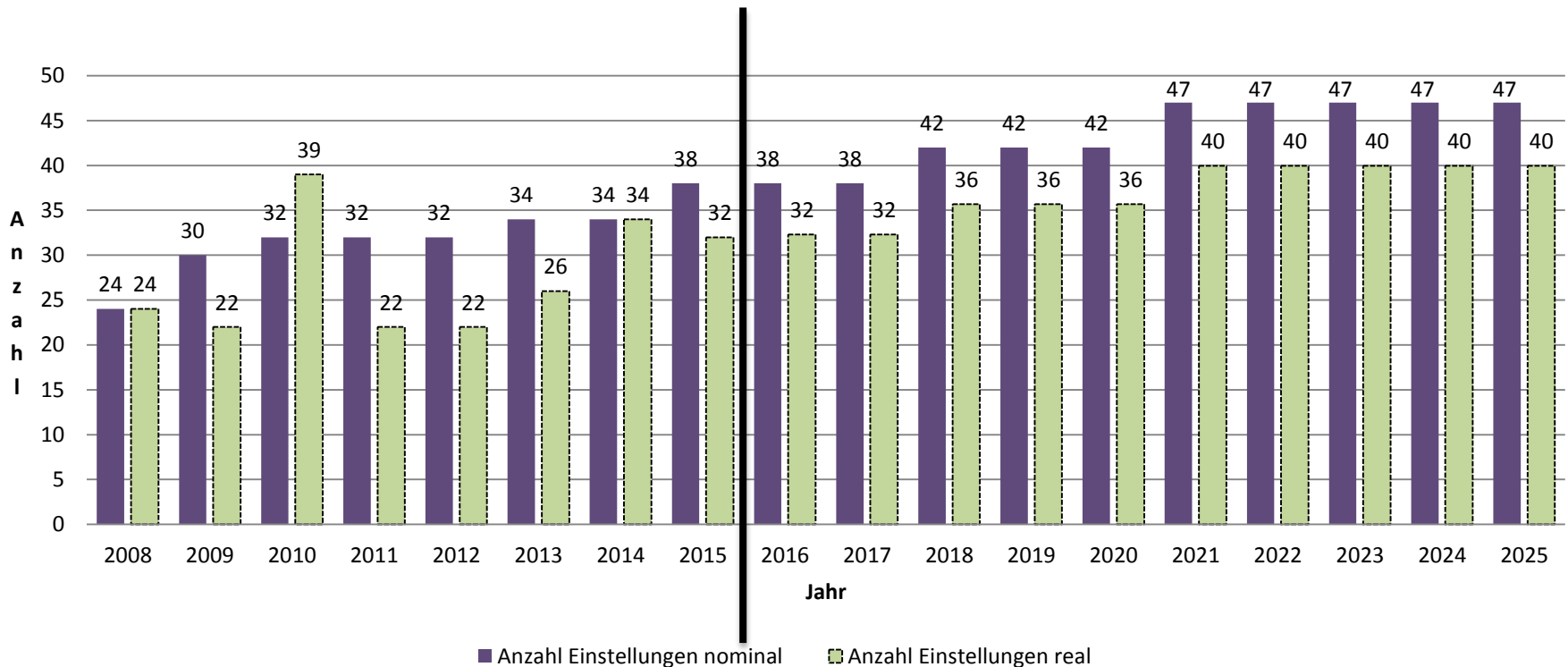
III. Einblick in die mittelfristige Pfarrstellenplanung -Anzahl der Ruhestandsversetzungen-

Anzahl der Ruhestandsversetzungen von Pfarrerinnen und Pfarrern in
den Jahren 2016 bis 2025
nominal & real



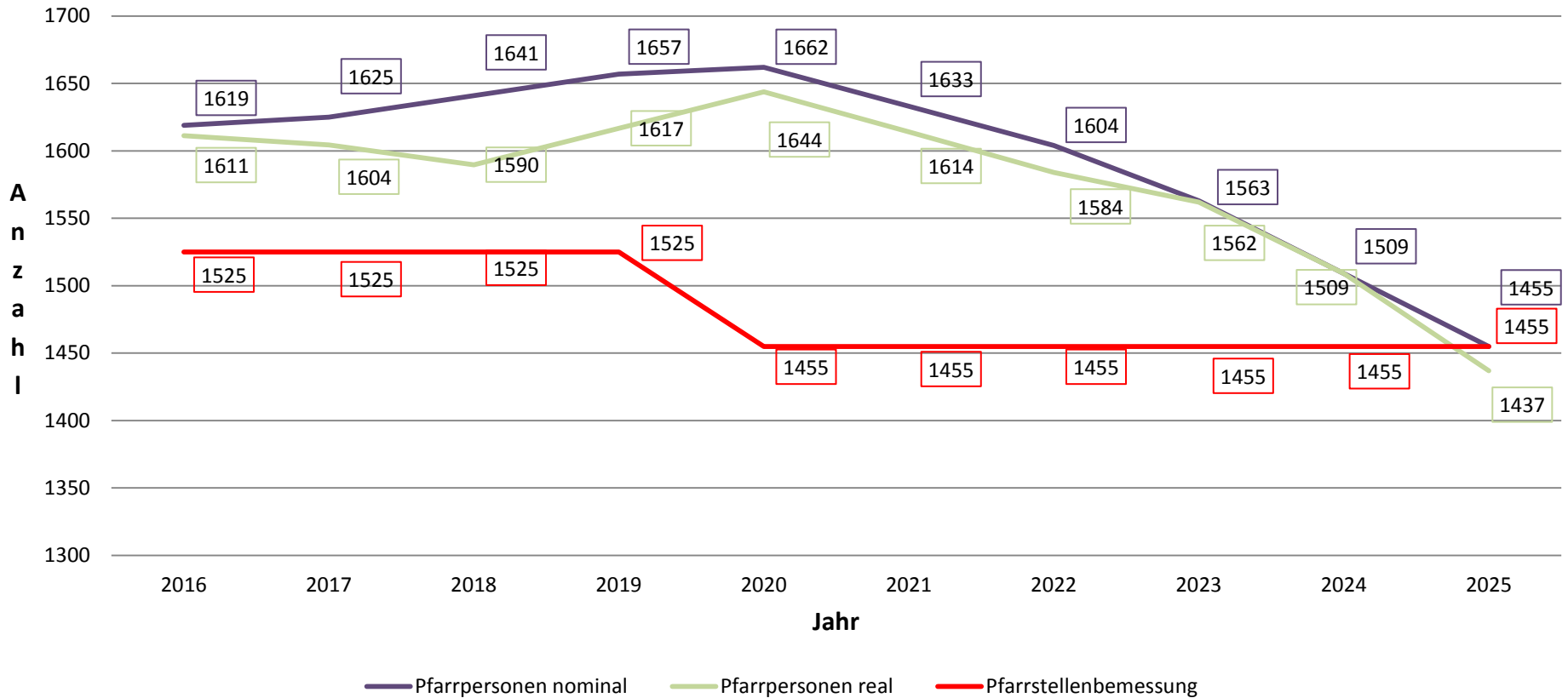
III. Einblick in die mittelfristige Pfarrstellenplanung - Anzahl der Einstellungen-

Anzahl der Einstellung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Jahren
2008 bis 2025
nominal & real



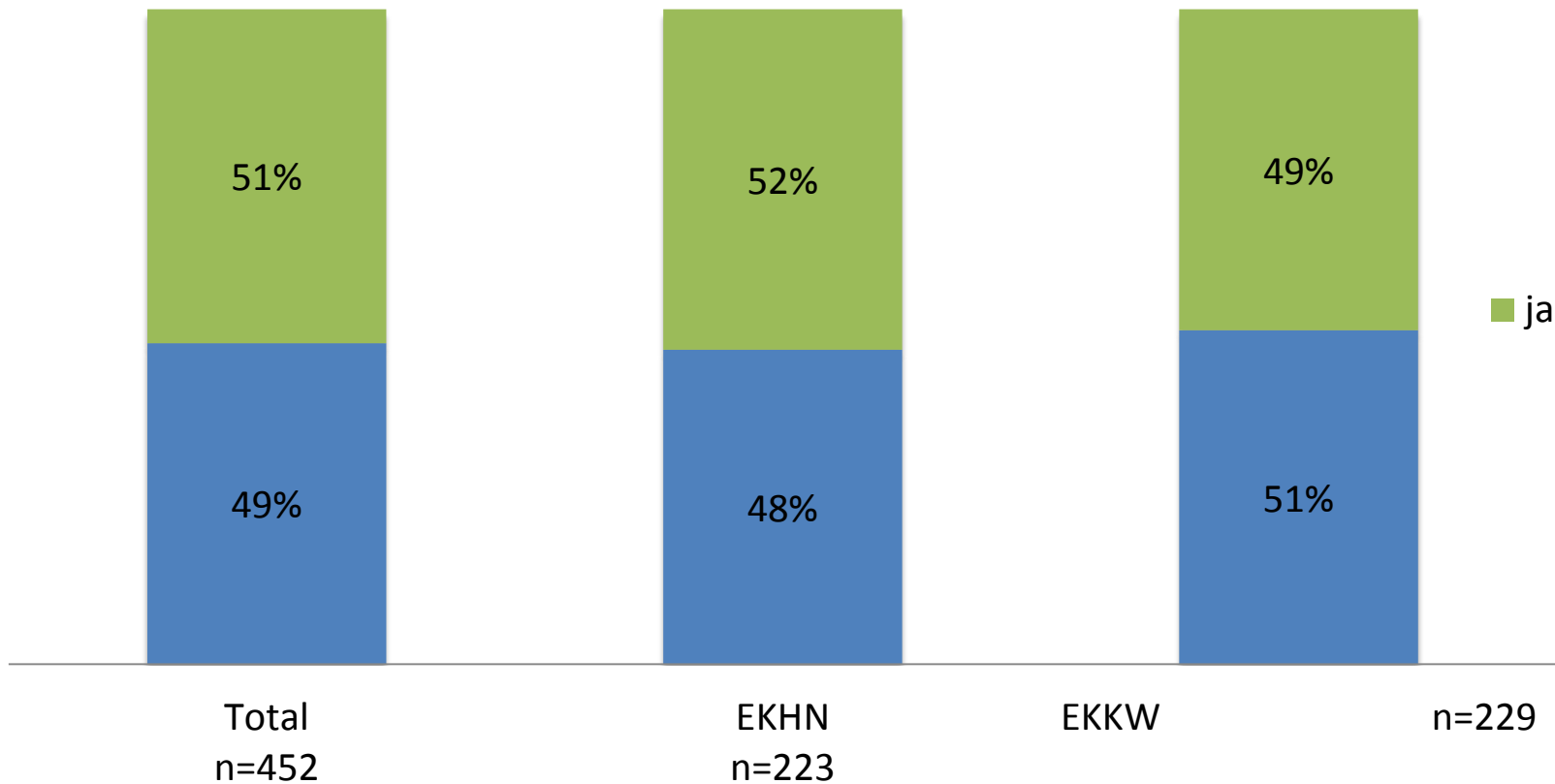
III. Einblick in die mittelfristige Pfarrstellenplanung Pfarrpersonen und Pfarrstellenbemessung 2016-2025

Pfarrstellenbestand und Pfarrstellenbemessung 2016-2025



IV. Interkulturelle Öffnung

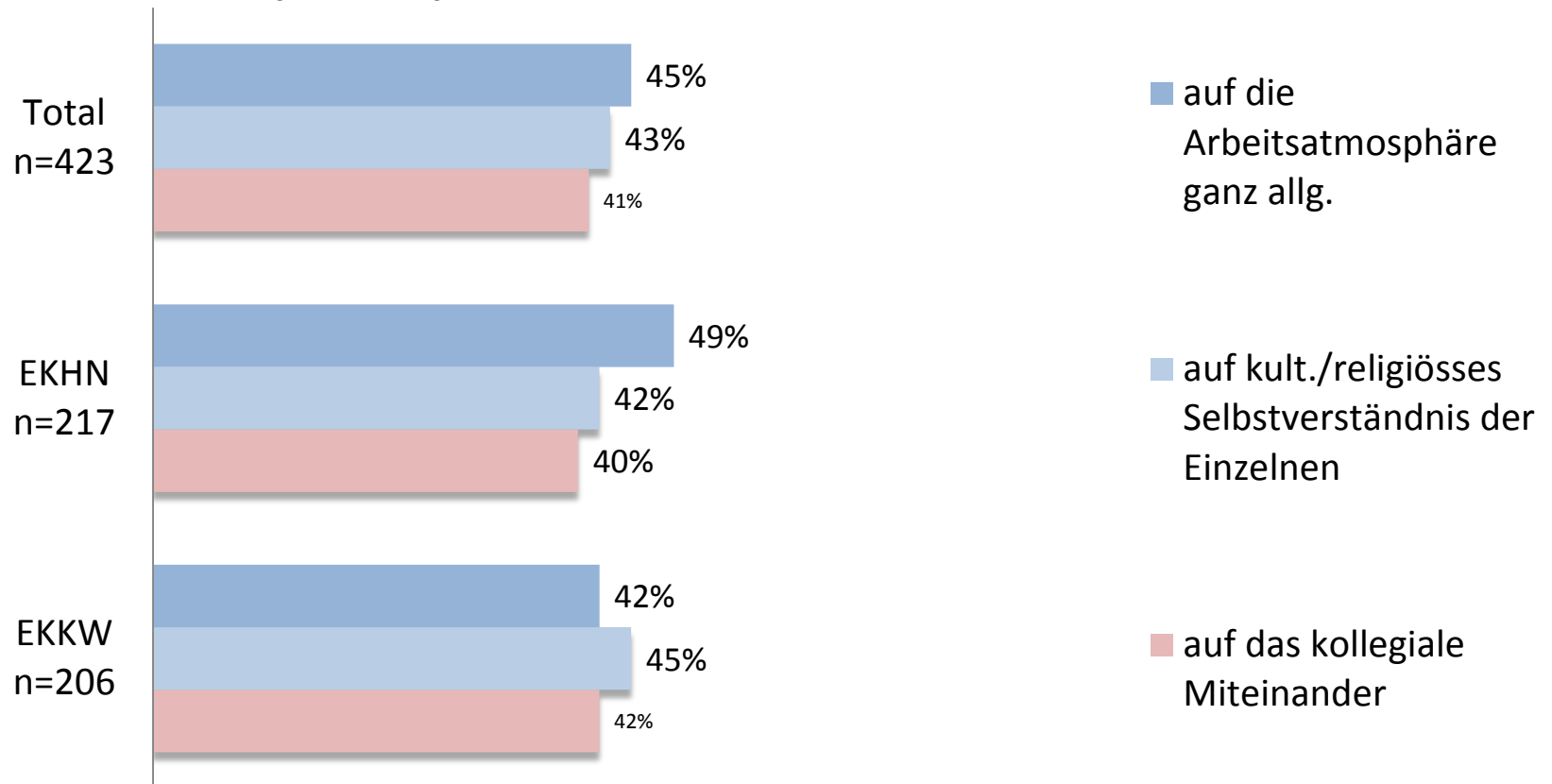
Notwendigkeit der Einstellung von Mitarbeitern anderer Kulturen und Religionen aufgrund Arbeitsmarktentwicklung



IV. Interkulturelle Öffnung

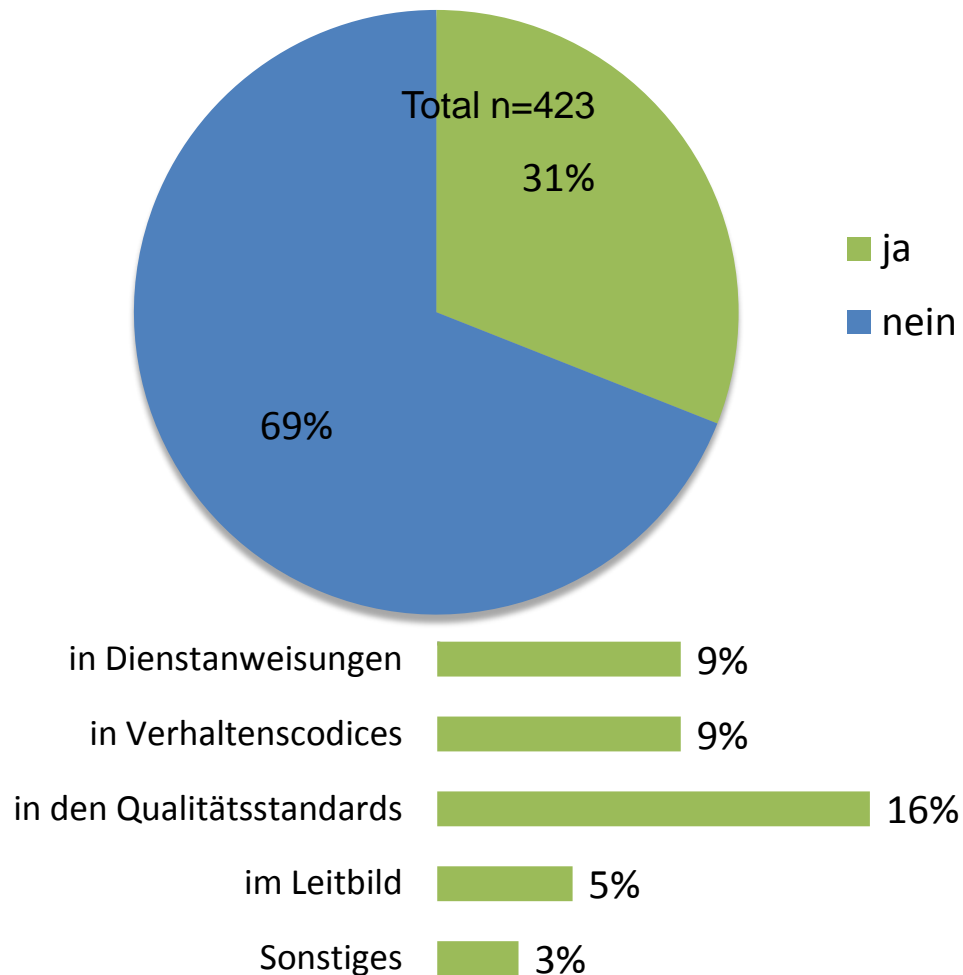
Auswirkungen der Zusammenarbeit von Mitarbeitern verschiedener kultureller und religiöser Orientierungen: Positive Auswirkungen auf...

Teilgruppe: Interkulturelle / Interreligiöse Öffnung relevant

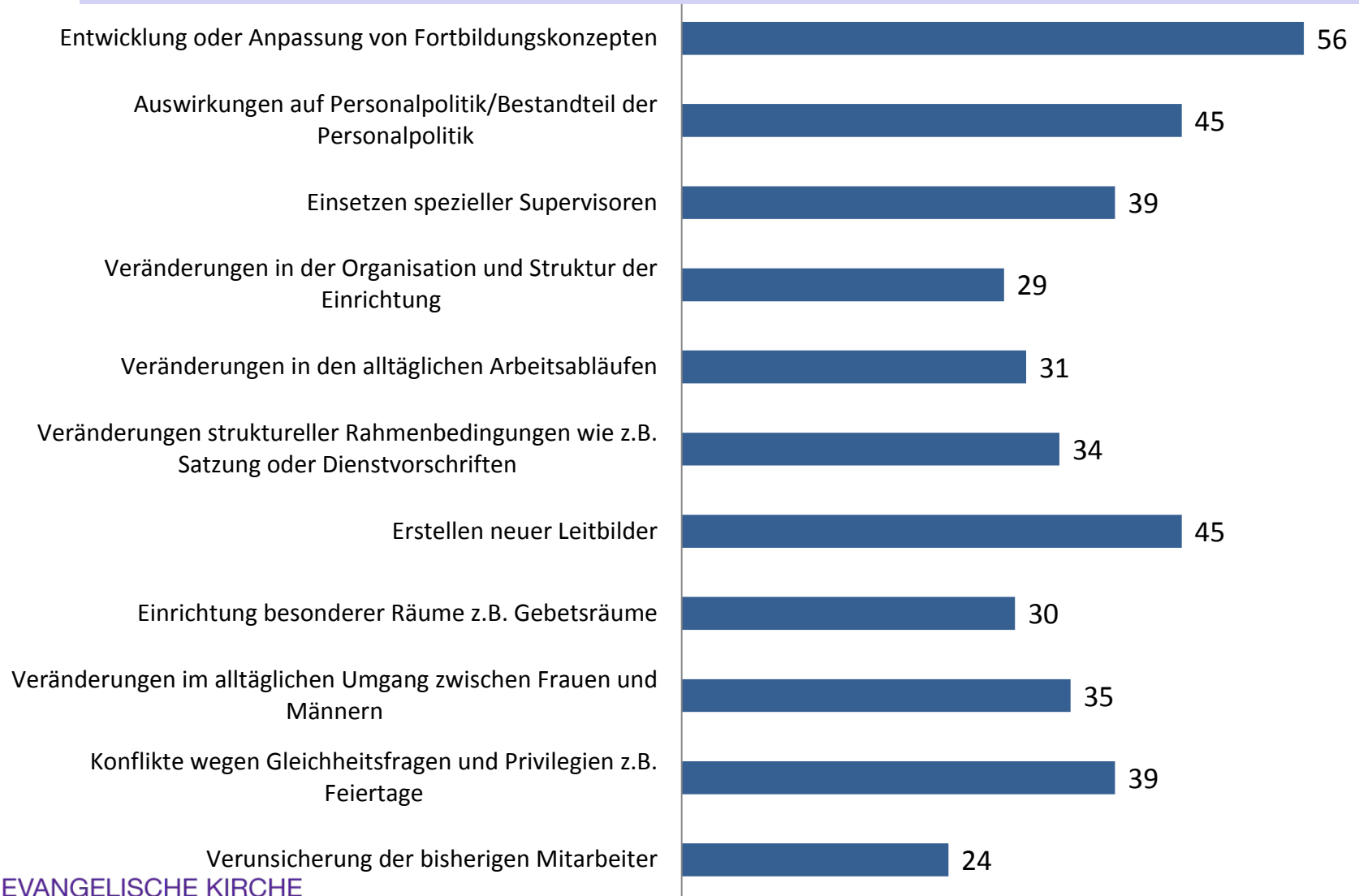


IV. Interkulturelle Öffnung

Existenz und Form von Aussagen oder Regelungen zur Interkulturellen Öffnung



IV. Interkulturelle Öffnung



Stellenplanrede zum Haushalt 2016
anlässlich der 13. Tagung der Elften Kirchensynode in Frankfurt am Main
am 25. November 2015

Sehr geehrter Herr Präses, hohe Synode,

die Stellenplanrede gliedert sich in vier Punkte gegliedert: **(Folie 1)**. Zunächst die beiden traditionellen Teile der Stellenplanrede:

I. Die Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

II. Die Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans

(Danach ein)

III. Einblick in die mittelfristige Pfarrstellenplanung

Die Pfarrstellenbemessung war eines der zentralen Themen der Elften Kirchensynode. Am Ende dieser Synodenperiode darum an dieser Stelle ein Blick auf die mittelfristige Pfarrstellenplanung der Jahre 2016 – 2025.

IV. Vielfalt und interkulturelle Öffnung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen

Die EKKW und die EKHN haben hierzu im Rahmen einer empirischen Studie eine Bestandsaufnahme erhoben. Die Ergebnisse will ich kurz skizzieren.

I. Die Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen und Personalstellen (Folie 2)

Die gesamtkirchlichen **Personalaufwendungen** finden Sie auf der **Seite 71** im Haushaltsplan. Sie sind mit **213,88 Mio €** angesetzt. In der Übersicht wird deutlich, dass die Personalaufwendungen im **Planjahr 2016** gegenüber dem Vorjahr um rund **12,7 Mio €** steigen.

Diese Erhöhung der Personalkosten lässt sich auf vier Ursachen zurückführen (**Folie 2**):

1. Die **besoldungs- und tarifrechtlichen** Veränderungen sind mit einer Steigerung der Personalkosten um rund **4,5 Mio €** verbunden.
2. Die **Umlage an die Ruhegehaltskasse** wird stufenweise auf 45 % bis zum Jahr 2022 angehoben. Im Jahr 2015 erfolgt bereits eine Anhebung der Umlage von 32 % im Jahr 2015 auf 34 % im Haushaltsjahr 2016. Dies entspricht einer Erhöhung der Personalaufwendungen um **2,7 Mio €**.
3. Die **gestiegene Anzahl von versorgungsberechtigten Personen** führt im Haushalt 2016 zu einer Steigerung der Aufwendungen um rund **4,7 Mio €**.
4. Der Ansatz für die **Beihilfe** wurde um **800.000 €** erhöht und ist durch die steigende Kosten im Gesundheitsbereich verursacht.

Betrachtet man diese Effekte in der Summe, so erklärt sich die Steigerung des Personalkostenaufwands um rund **12,7 Mio €**

Noch eine etwas ausführlichere Anmerkung zum Themenfeld „Beihilfe“. Die Neuregelung der **Hessischen Beihilfeverordnung** vom 16.10.2015 konnte noch nicht im Haushalt berücksichtigt werden. Hier wird es zu **zusätzlichen Einnahmen** bzw. zu einer Reduktion der Ausgaben im Haushalt kommen. Die Neuregelung sieht vor, dass mit dem 1.11.2015 ein Anspruch auf Beihilfe für **stationäre Wahlleistungen** – für Chefarztbehandlung und Zweibettzimmer – nur noch dann besteht, wenn ein monatlicher Beitrag von 18,90 € entrichtet wird. Mit dieser Maßnahme reagiert das Land Hessen auf die stark steigenden Beihilfekosten, die auch in unserem Haushalt eingeplant sind. Aufgrund der bestehenden kirchenrechtlichen Regelungen findet diese Neuregelung – wie in anderen Gliedkirchen der EKD – auch auf Pfarrerrinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte der EKHN Anwendung. Wenn **sich 70 % der 3345 Anspruchsberechtigten** für das Modell der Zuzahlung entscheiden, entspräche dies einer zusätzlichen Einnahme von rund 530.000 €.

Die Kirchenleitung **bedauert** sehr, dass hierzu **nicht früher informiert** werden konnten. Ein Gesetz, das am **16.10.2015** veröffentlicht und zum 1.11.2016 umgesetzt wird, lässt aber **keine Informationszeiträume** zu. Der Kirchenleitung ist bewusst, dass die Neuregelung des Landes eine Verschlechterung für die Beihilfeberechtigten bedeutet. Pfarrerrinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte bleiben aber den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen in Bund, Land und Kommunen gleichgestellt.

II. Die Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans

Auf den **Seiten 33 – 35** des vorliegenden Haushaltsplans wird die **Stellenentwicklung** in den einzelnen Budgetbereichen dargestellt. Hier wird deutlich, dass über alle Budgetbereiche hinweg rund **20 Stellen** zusätzlich ausgewiesen werden. Hier handelt es sich aber nicht **um eine strukturelle Ausweitung des Gesamtkirchlichen Stellenplans**. Die Stellenausweitung lässt sich überwiegend durch vier **Effekte** erklären: (**Folie 3**).

1. **Stellen, die bis zum Haushalt 2015 monetär ausgewiesen wurden, werden ab dem Haushalt 2016 zudem im Stellenplan dargestellt.** Diesen Effekt finden sie im Handlungsfeld Gesellschaftliche Verantwortung (BB 5.1.) Hier werden erstmals **7 Pfarrstellen** der Diakonie Hessen ausgewiesen. Damit erhöht sich die Stellenzahl aber nicht das Haushaltsvolumen. Somit kann man hier nicht von einer strukturellen Ausweitung des gesamtkirchlichen Stellenplans sprechen.
2. **Erneut sind im Stellenplan 2016 sogenannte Projektstellen hinzugekommen.** Hier sind die Projektstellen zur Einführung der Doppik zu nennen: **5 Stellen** finden sich im Budgetbereich 8.6. „Projekte“ und **2 Stellen** im Budgetbereich 13 „Rechnungsprüfungsamt“. Da diese Stellen **zeitlich befristet** sind und die Personalkosten mit dem Ende des Projektes „Doppik“ entfallen, wirken sich diese Stellen nur punktuell aber nicht strukturell aus.
3. In den Stellenplan sind erneut **refinanzierte Stellen** hinzugekommen. Diese **5,0 Stellen** sind mit kw-Vermerken versehen und entfallen, wenn die Refinanzierung entfällt. **2,75 Stellen** entstehen im „**Zentrum Bildung**“ durch die Umsetzung des Kinder Förderungsgesetz (KiFöG) und werden durch eine erhöhte Fachberatungsumlage refinanziert. **2,25 Stellen** werden im Zentrum **Gesell-**

schaftliche Verantwortung und in der Kirchenverwaltung für 2 Jahre aus Rücklagen bzw. als Zuschuss des Landeswohlfahrtsverbandes finanziert.

4. In geringfügiger Form kommt es im Gesamtkirchlichen Stellenplan zur **Stellenausweitung**. Im Budgetbereich 7.1. „**Ausbildung**“ kommen **1,25** Stellen hinzu, wenn die Synode in dieser Tagung das neue Einstellungsgesetz in den Pfarrdienst beschließt und eine Kirchliche Studienbegleitung eingeführt wird. Die zusätzliche Pfarrstelle ist aber im Rahmen Pfarrstellenbemessung bis Ende 2019 Bereich der gesamtkirchlichen Stellen einzusparen.

Insgesamt kann man daher heute festhalten, dass der Stellenplan 2016 auf strukturelle Stellenausweitungen verzichtet – punktuelle Stellenausweitungen und Stellenumwandlungen jedoch ermöglicht. Über den vorgelegten Stellenplan wurde nach intensiven Beratungen zwischen Kirchenleitung und Finanzausschuss **Konsequenzen** erzielt.

III. Einblick in die mittelfristige Pfarrstellenplanung

Im Jahr 2012 wurden die Rahmendaten für die Pfarrstellenbemessung verabschiedet, die bis Ende 2019 umgesetzt werden. Neben der Entwicklung der Gemeindegliederzahlen und der Kirchensteuereinnahmen sind für eine mittelfristige Pfarrstellenplanung die **Zahl der Pensionierungen und der Neueinstellungen relevant**. Für beide Zahlen gilt die alte Weisheit aus den Sprüchen Salomos: „*der Mensch denkt – Gott lenkt*“ (Spr 16,9). Wir können planen – aber alle Zahlen im Personalbereich werden täglich vom Leben korrigiert. Unter diesem Vorbehalt stehen die folgenden Folien.

Zunächst die Zahl der **Ruhestandsversetzungen (Folie 5)**. Zwei Zahlen stehen hier für jedes Jahr nebeneinander. Zum einen lässt sich die Zahl der Pensionierungen an der **Regelaltersgrenze** festmachen – das ist eine Planzahl, die in **lila Balken** dargestellt ist und „nominal“ genannt wird. Die **Realität wird** anders aussehen und wird in einem **grünen Balken** angedeutet. Nicht alle Pfarrfrauen und Pfarrer **können und wollen** bis zur Regelaltersgrenze arbeiten. Im Rahmen der **Pfarrstellenbemessung im Jahr 2012** wurde eine durchschnittliche Pensionsgrenze von **63 Jahren** vorausgesetzt. Das entsprach dem Durchschnittswert der Evangelischen Ruhegehaltskasse. Heute zeichnet sich ab, dass Pfarrfrauen und Pfarrer aufgrund der **Anhebung der Regelalterszeit bis zum 67. Lebensjahr später** in den Ruhestand gehen. Statistisch belastbare Zahlen gibt es hierfür nicht. In der Berechnung wird von einer Pensionierung von **ca. 2 Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze ausgegangen**. In der Übersicht wird deutlich, dass sich die Jahre 2018 – 2022 nur unter großem Vorbehalt planen lassen. In diesem Zeitraum wird die große Pensionierungswelle der Generation der Babyboomer einsetzen.

Die zweite Zahl, die für die Personalplanung relevant ist, ist die **Zahl der Neueinstellungen (Folie 6)**. Auch hier werden zwei Zahlen nebeneinander gestellt. Zum einen werden hier die geplanten bzw. **gewünschten Neueinstellungen** vermerkt – sie sind wieder in einem **lila Balken** dargestellt und steigen kontinuierlich. Daneben steht erneut ein **zweiter grüner Balken** mit den **geschätzten realen Einstellungszahlen**. Sie bleiben zurzeit **um 15 %** hinter den geplanten Zahlen zurück. Wir planen und stellen – aber dann kommen Familienzeiten, weitere Ausbildungszeiten und andere Lebensphasen dazwischen. Diese **unterbrochenen Berufszeiten** werden in der Generation Y voraussichtlich zunehmen. Im Jahr 2016 sind wir zuversichtlich, dass 38 Personen eingestellt werden können – aber wir werden damit nicht 38 volle Pfarrstellen besetzen. Die Einstellungszahlen zu erhöhen, wäre mög-

lich und wir arbeiten auch daran. Zur Zeit ist eine Erhöhung aber unrealistisch – schon die geplanten Zahlen sind ausgesprochen ambitioniert.

Was heißt das für die **mittelfristige Personalplanung (Folie 7)**? Die nächste Folie macht das deutlich. Der rote Linienvorlauf hält das **Ergebnis der Pfarrstellenbemessung** fest. Im Herbst 2012 wurden diese Zahlen synodal festgelegt. Mit der Kürzung der Pfarrstellen um **3 % sind im Stellenplan 1525 Stellen seit dem Jahr 2015** vorgesehen – und mit der Kürzung um **5 % zum Ende 2019 sind 1455 Stellen** geplant. Der Linienvorlauf, der in den Farben in lila und grün dargestellt ist, beschreibt die Zahl der geplanten und den erwarteten Pfarrpersonen. Um die geplanten Stellen besetzen zu können, wird statistisch ein **Puffer von ca. 5 % benötigt**. Das könnte **2018** kurzfristig schwierig werden – mittelfristig scheint das aber realistisch zu sein.

Zwei Beobachtungen will ich festhalten:

- In den nächsten Jahren werden deutlich **mehr Personen im Pfarrdienst sein als Stellen vorhanden sind**. Das scheint aber in der **Gefühlslage der EKHN** noch nicht angekommen zu sein. Mitunter wird ein erwarteter Mangel schon als real erlebt, obwohl er noch nicht eingetreten ist. Wir leben aber noch in den **Zeiten der Vorsorge** und **nicht in der Zeit des Mangels**. Während die Pfarrstellenbemessung 1525 Stellen für 2016 festhält, wird im Haushaltsbuch der Pfarrstellenbestand mit 1619 ausgewiesen – hier werden 94 Pfarrstellen zusätzlich finanziert.
- Die **Pfarrstellenbemessung, die bis 2019 umzusetzen ist** wird wie die Pfarrstellenbemessung 2015 dazu führen, dass **Stellen entfallen, aber nicht Personen**. Beigaben und Überhangstellen wird es im Pfarrdienst auch nach 2020 geben. Diese Pfarrstellenbemessung **bereitet aber auf die folgenden Jahre vor** und wird dazu beitragen, Vakanzen abzufedern, die in den folgenden Jahren sehr schnell entstehen werden. Aber auch langfristig sollte die **Zahl von 1500 - 2500 Gemeindegliedern** pro Pfarrstelle eine Richtgröße bleiben. Dieses Ziel könnte erreicht werden, wenn unsere Gemeinden in der Lage sind, auch längere **Vakanzen zu überbrücken**. Hierzu würden **unterstützende Strukturen** beitragen. Sie können mittelfristig geplant, aber erst langfristig umgesetzt werden. Gegenwärtig wird noch in den in den Pfarrdienst investiert, indem mehr Personen eingesetzt werden als Stellen vorhanden sind.

IV. Vielfalt und interkulturelle Öffnung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen

Neben den Pfarrdienst noch einen Blick auf ein aktuelles Thema in unserer Gesellschaft und in unserer Kirche: **Vielfalt und interkulturelle Öffnung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen**.

Unsere Gesellschaft ist bereits schon länger gekennzeichnet durch **ethnische, kulturelle und religiöse Vielfalt**. Durch die Zuwanderung aus Krisengebieten wird diese Entwicklung weiter voranschreiten. Diese **Pluralität** prägt zunehmend auch die Arbeitsfelder kirchlicher und diakonischer Einrichtungen und den Arbeitsmarkt, auf denen sie sich bewegen.

Bereits 2013 haben die Diakonie Hessen, die EKKW und die EKHN diese Situation zum Anlass genommen, um im Rahmen einer **repräsentativen Umfrage** zu erhe-

ben, wie die beiden Kirchen und die Diakonie mit der zunehmenden ethnischen, kulturellen und religiösen Pluralität umgehen und wie sie die Herausforderungen einschätzen. Im Jahr 2016 werden die Ergebnisse in einem breiten **Konsultationsprozess** diskutiert. Eine **Kurzfassung** der Studie können Sie von unserer Öffentlichkeitsarbeit erhalten – einen kleinen Einblick will ich Ihnen jetzt geben. Nicht um das Thema abzuschließen, sondern um auf die Thematik hinzuweisen.

In knapp 80% der **ca. 2.400 Einrichtungen der EKHN, EKKW und der Diakonie Hessen mit ihren ca. 38.000 Beschäftigten** ist interkulturelle Öffnung ein aktuelles Thema. Im Vergleich zwischen den Regionen beider Landeskirchen, zwischen Nord und Süd, Stadt und Land gibt es hier nur geringe Unterschiede. Mit dem Blick auf den **Arbeitsmarkt (Folie 8)** wird das Thema immer drängender. Mehr als die Hälfte aller Einrichtungen erwartet in den nächsten 5 Jahren personelle Engpässe und will sich für die Einstellung von Mitarbeitenden aus anderen Kulturen und Religionen öffnen. **(Folie 9)** Von dieser Öffnung erwarten sich fast die Hälfte der befragten Führungskräfte der Einrichtungen **positive Auswirkungen** auf die Arbeitsatmosphäre, das kulturelle und religiöse Selbstverständnis der Einzelnen und das kollegiale Miteinander.

Insgesamt ist das Thema „interkulturelle Öffnung“ in evangelischen Einrichtungen **angekommen**. Die Umfrage macht aber auch deutlich, dass das Thema in der **Alltagspraxis** der Einrichtungen **zeitverzögert** ankommt. Insbesondere die Frage nach dem **evangelischen Profil** von diakonischen Einrichtungen steht noch am Anfang. Was heißt denn „evangelisch arbeiten“ in einer religionspluralen Umwelt und Einrichtung?

(Folie 10) Nur **31 %** der Einrichtungen haben hierzu in **Leitbilder**, Dienstabweisungen oder Qualitätsstandards schon Regelungen getroffen. In **69 %** der Einrichtungen wurden diese Fragen noch **nicht aufgegriffen**. Als mögliche Veränderungen in den Einrichtungen durch Mitarbeitende anderer kultureller und religiöser Prägung werden von den Führungskräften vor allem die Entwicklung und Anpassung von **Fortbildungskonzepten (56 %)**, das **Erstellen neuer Leitbilder** und der Einsatz spezieller **Supervisionsformate (39 %)** genannt – aber auch der **Umgang mit Feiertagen (39 %)**, die Veränderung im **Miteinander von Frauen und Männern (35 %)** und der Umgang mit **verunsicherten Mitarbeitenden (24 %)** werden als Aufgabe erwähnt.

Zusammenfassend bleibt der Eindruck, dass es heute nicht mehr darauf ankommt, dass sich die Kirchen einer interkulturellen Vielfalt öffnen. **Diese Öffnung ist längst vollzogen**. Nun gilt es aber nicht nur hierfür arbeitsrechtliche Regelungen zu finden, sondern diese Öffnung in die **Arbeitsprozesse zu integrieren und konzeptionell zu gestalten**. Was heißt evangelisch arbeiten? Diese Frage stellt sich immer dringender. Eine Kirche, die sich öffnet, wird sich gleichzeitig **profilieren müssen**. Ansonsten wird sie sich gesellschaftlich verlieren, weil sie austauschbar wird. Auf die Ergebnisse der Konsultationsprozesse dürfen wir gespannt sein.

Am Ende steht der Dank. Herzlichen Dank an Herrn Ebert, Frau Hoyer, Herrn Schum für die Aufarbeitung der Daten zu den Personalkosten und dem Stellenplan. Herrn Dr. Grubauer für die Zusammenstellung der Daten zu Interkulturellen Öffnung. Herzlichen Dank an Herrn Gessner für die Erstellung der Präsentation und Frau Dr. Knötzele, Frau Flemmig und Herrn Kopania für die Beratung. Und vielen Dank Ihnen für das Zuhören!