



Stellenplanrede zum Haushalt 2017

anlässlich der 2. Tagung der Zwölften
Kirchensynode in Frankfurt am Main am
23. November 2016



EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

Oberkirchenrat Jens Böhm –
Leiter des Dezernates Personal

1

Folien zu **Drucksache 38-2/16**

- I. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen
- II. Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans
- III. Blick auf die Pfarrstellenbemessung - Anmerkungen zum Pfarrbild

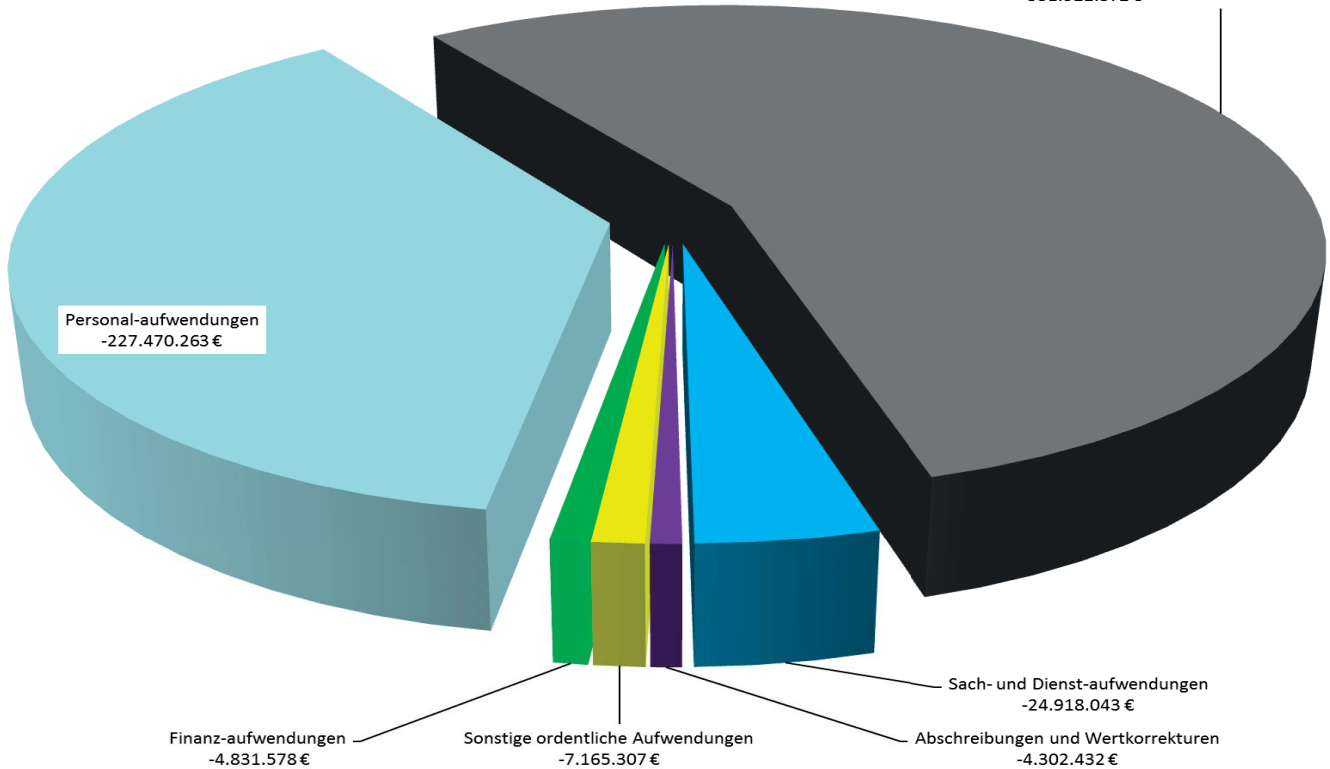


I. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

Verteilung der Aufwendungen 2017
Gesamtaufwendungen
-600.209.995 €

Folien zu Drucksache 38-2/16

Aufwendungen aus Kirchensteuer,
Zuweisungen und Zuschüsse an Dritte -
331.522.372 €

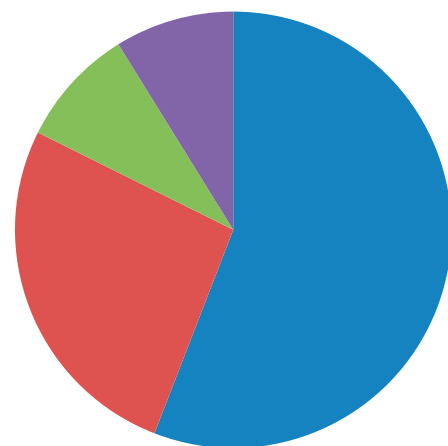


Folien zu Drucksache 38-2/16

I. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

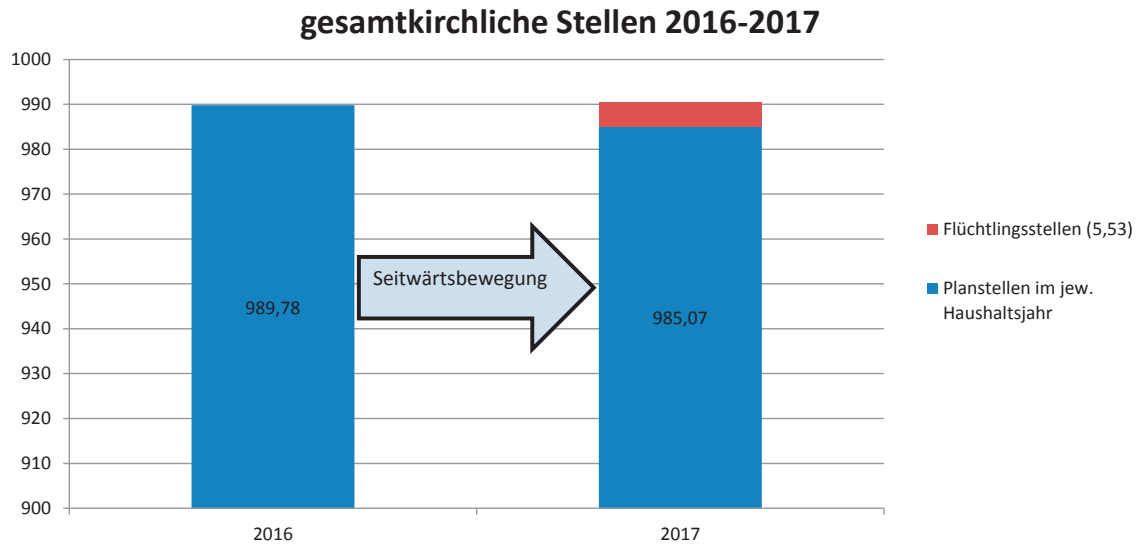
Personalaufwendungen 2016-2017

Personalkostensteigerung: 13,6 Mio €

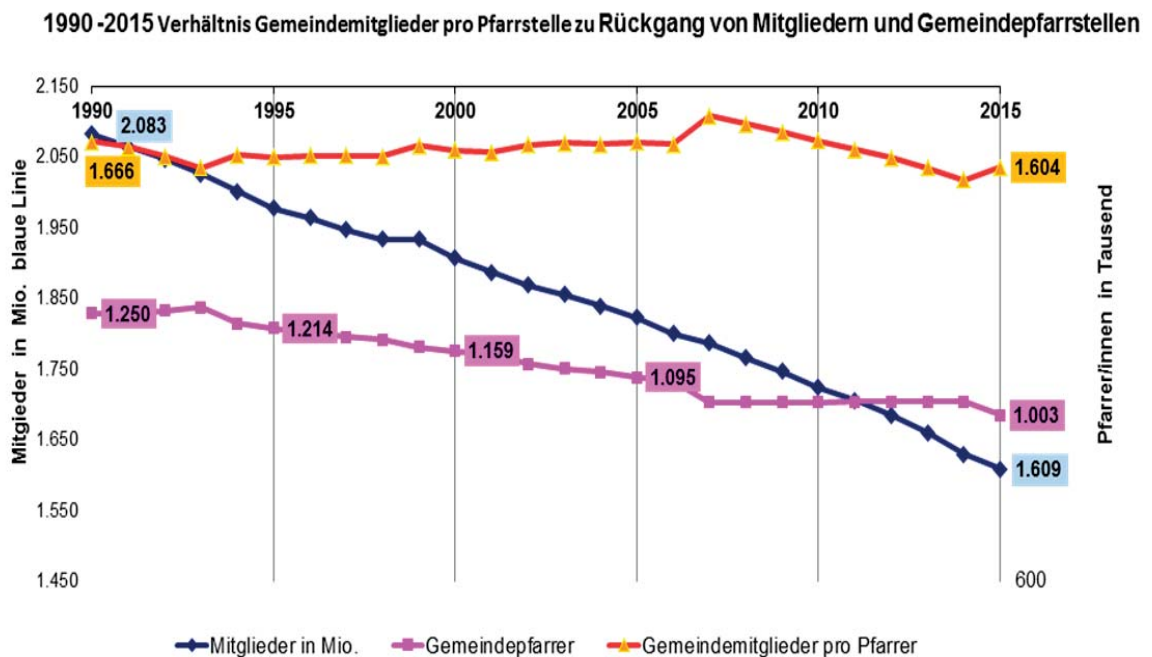


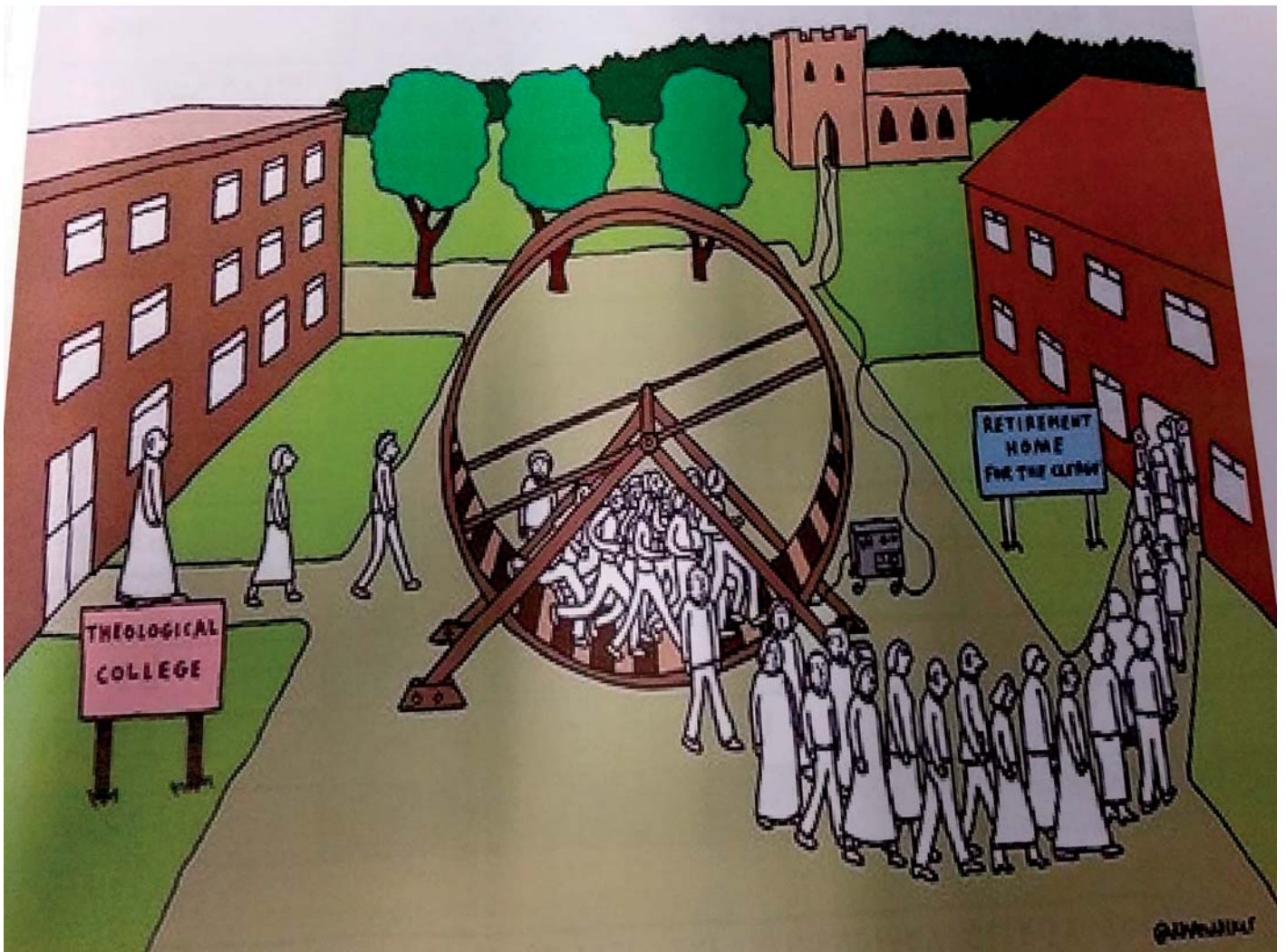
- Personalkostensteigerung: 13,6 Mio €
- Personalkostenansatz 2016: 213,9 Mio €

II. Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans



III. Blick auf die Pfarrstellenbemessung

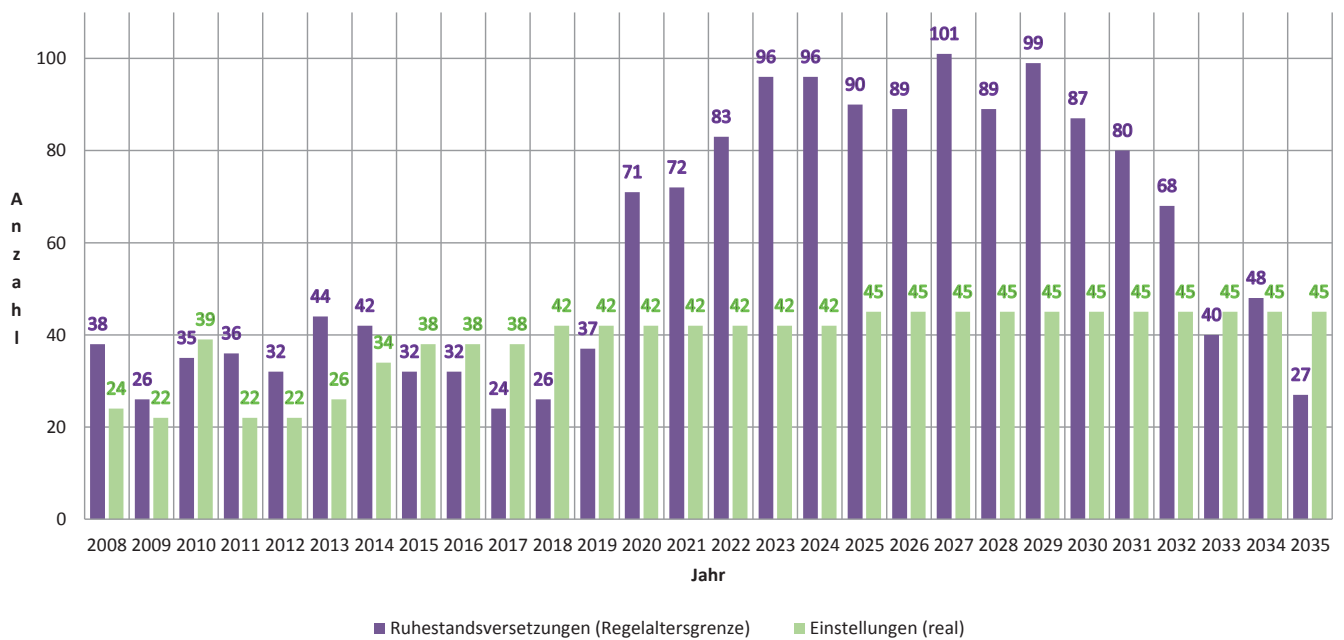




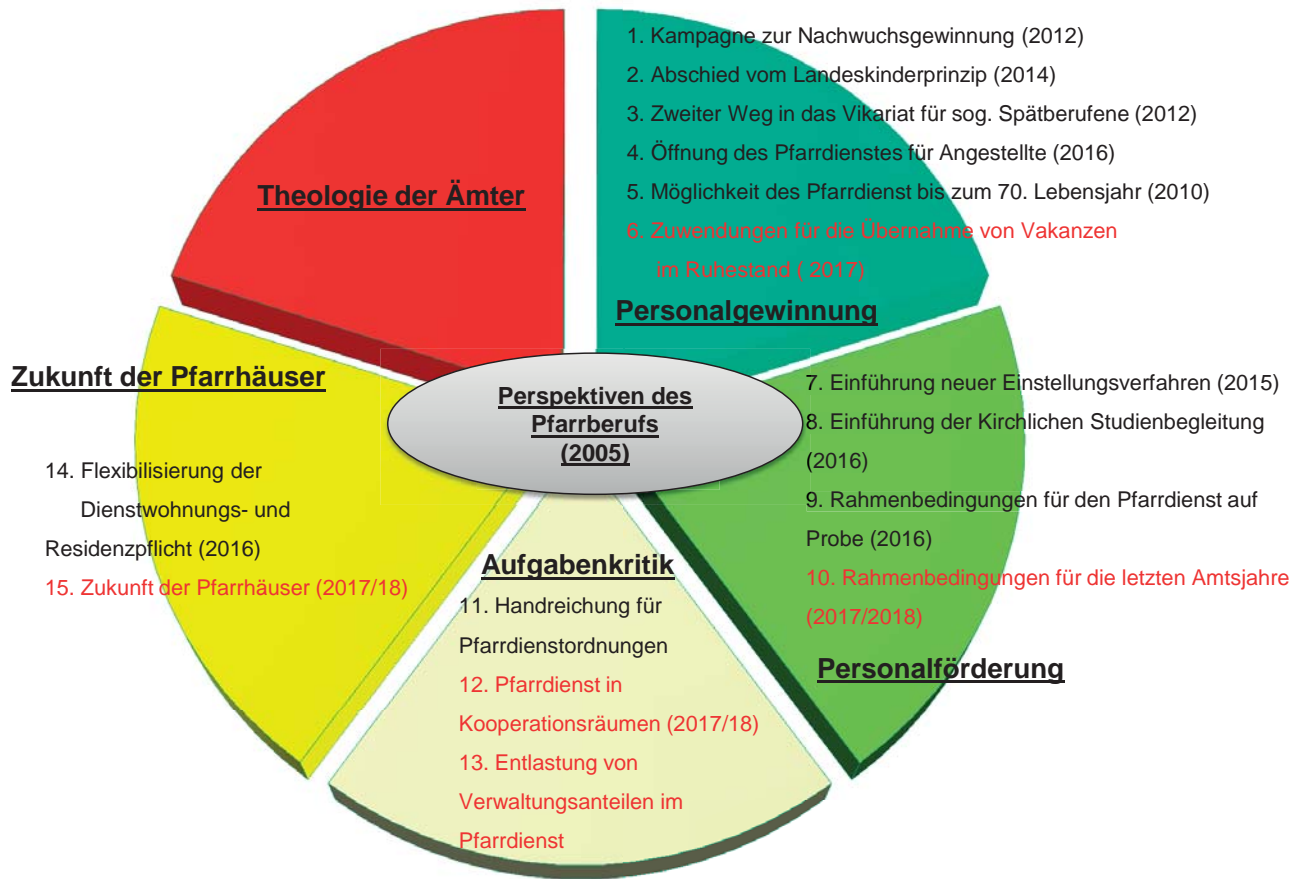
Folien zu Drucksache 38-2/16

III. Blick auf die Pfarrstellenbemessung

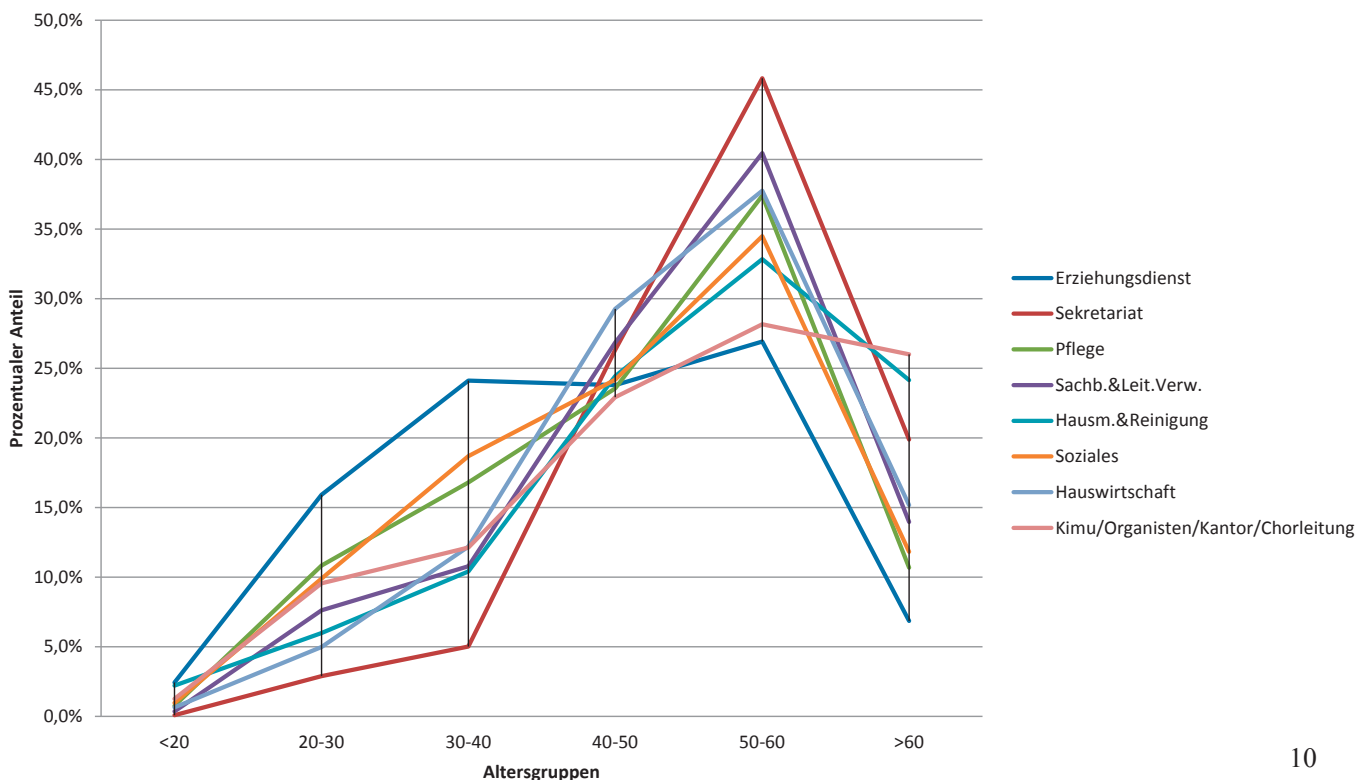
Anzahl Ruhestandsversetzungen & Einstellungen von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Jahren 2008-2035



Anmerkungen zum Pfarrbild



Altersverteilung nach Berufsgruppen (Prozente)



Oberkirchenrat Jens Böhm
Leiter des Dezernates Personal

Stellenplanrede zum Haushalt 2017 - anlässlich der 2. Tagung der 12.
Kirchensynode in Frankfurt am Main am 23. November 2016

Sehr geehrter Herr Präses, hohe Synode,

nach der Haushaltrede folgt die Stellenplanrede. Der Schatz der Kirche sind ihre Mitarbeitenden. Sie sind kostbar. Das lässt sich auch wörtlich verstehen: Die Personalausgaben sind mit Abstand der größte Kostenfaktor unserer Kirche. Aber die Mitarbeitenden sind vor allem das Gesicht unserer Kirche. Darum greift die Stellenplanrede immer zwei Seiten auf: Die Ausgabe-seite im Personalbereich und aktuelle Entwicklungen in den einzelnen Berufsgruppen. In diesem Jahr steht der Pfarrdienst im Vordergrund. Die nächste Phase der Pfarrstellenbemessung wird in die Synode im Frühjahr 2017 eingebracht. An die Rahmenbedingungen, die die 11. Kirchensynode gesetzt hat, will ich heute erinnern. Die Stellenplanrede gliedert sich in drei Teile **(Folie 2)**:

- I. Die Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen
- II. Die Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans
- III. Ein Blick auf die bevorstehende Pfarrstellenbemessung - verbunden mit Anmerkungen zum Thema „Pfarrbild“

I. Die Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

In der Folie **(Folie 3)**, die auch im Haushalt auf Seite 49 abgedruckt ist, werden die **gesamtkirchlichen Personalaufwendungen** mit **227,5 Mio. €** ausgewiesen. Das sind 40 % des Haushaltes der EKHN. Hier werden vor allem die Personalaufwendungen für Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamte dargestellt, die sich an den Besoldungs- und Versorgungsregelungen des

Bundes orientieren. Die Personalaufwendungen unserer Kirche sind damit aber bei weiten nicht erfasst. Mit **331 Mio. €** werden zudem die **sog. Aufwendungen an Dritte ausgewiesen**. Der größte Anteil sind hier erneut Personalaufwendungen für Mitarbeitende, die bei den Kirchengemeinden und Dekanaten angestellt sind. Sie sind beschäftigt im kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Dienst, in der Verwaltung, in den Kindertagesstätten und im Pflegedienst - um nur einige Bereiche zu nennen. Die Entgelte werden hierfür in der Arbeitsrechtlichen Kommission vereinbart. Werden diese Personalaufwendungen zu den gesamtkirchlichen Personalaufwendungen addiert, dann sind ca. 75 % des Haushaltes durch Personalkosten gebunden. Das gilt es bei allen Einspardebatten zu bedenken. Die variablen Anteile des Haushaltes sind überschaubar – die wesentlichen Ausgaben und Erhöhungen im Haushalt entstehen im Personalbereich.

Im Rahmen der Stellenplanrede liegt der Focus auf den **gesamtkirchlichen Aufwendungen**. Sie sind im **Plan Jahr 2017** gegenüber dem Vorjahr um rund **13,6 Mio. €** gestiegen. Eine detaillierte Aufstellung finden sie auf Seite 66 des Haushaltes. Vier Ursachen lassen sich hierfür beschreiben: **(Folie 4)**:

1. Die ausgewiesene **Aufwendungen für den Pfarrdienst** steigen um **7,6 Mio. €**. Das liegt zum einen an der Anhebung der Dienst- und Versorgungsbezüge, die rückwirkend zum 1. März 2016 um 2,2 % angehoben wurden. Im Februar 2017 erfolgt eine erneute Anhebung um 2,35 %. Das liegt zum anderen daran, dass wir zurzeit mehr Personen in den Dienst nehmen als in den Ruhestand gehen und zusätzliche Stellen finanzieren. Zudem steigt zu unserer großen Freude die Zahl der Vikarinnen und Vikare.
2. Die **Umlage an die Ruhegehaltskasse** wird stufenweise auf 45 % eines monatlichen Bruttogehaltes bis zum Jahr 2022 angehoben. Für das Jahr 2017 erfolgt nun eine weitere Anhebung von 34% auf 36%. Es entstehen zusätzliche Aufwendungen von **1,3 Mio. €**.

3. Der Ansatz für die **Beihilfe** steigt kontinuierlich mit den steigenden Gesundheitskosten. Er wird um **1,25 Mio. €** erhöht. Neu ist dabei ein Entlastungseffekt durch die Eigenbeteiligung für stationäre Wahlleistungen. Hier werden Erträge von 650.000,-€ eingeplant, so dass der Anstieg der Beihilfekosten de facto noch rund 600.000,-€ beträgt. Dennoch bleibt festzuhalten, dass selbst durch eine erhöhte Eigenbeteiligung die Kosten steigen.

4. Bei den **Gehältern für die Angestellten** im gesamtkirchlichen Haushalt werden zusätzlich Personalkostensteigerungen von rund **3,6 Mio. €** eingeplant. Zum einen ist hier der Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission berücksichtigt, der eine Entgelterhöhung zum 1.10.2016 um 4 % mit einer Laufzeit von 22 Monate vorsieht. Zum anderen führt auch hier die Sicherung der betrieblichen Altersversorgung zu einer **Erhöhung der Umlage an die Evangelische Zusatzversorgungskasse** von 4,8 % auf 6,1 % - bis 2021 auf 7,7%.

Noch ein weiteres Thema aus der Arbeitsrechtlichen Kommission will ich aufgreifen. Die **Arbeitszeitwerte im Küsterdienst und im kirchenmusikalischen Dienst wurden erhöht**. Die Zahl der Kasualien und Gottesdienste nimmt ab und gleichzeitig steigt der Aufwand für die Durchführung - insbesondere bei den Kasualien. Die Arbeitszeitwerte wurden entsprechend angehoben. Die Gegenfinanzierung sollte durch die geringere Zahl der Kasualien und Gottesdienste erfolgen. Im Bereich des Küsterdienstes ist diese Rechnung aufgegangen. Im Bereich des kirchenmusikalischen Dienstes wurde eine neue Fallgruppe für besondere Chorarbeit vorgesehen, die Probenzeiten von 90 Minuten und eine Vorbereitungszeit von 3 ½ Stunden vorsieht. Hierfür kann nun der Finanzausgleich der Dekanate herangezogen werden, der von 1,25 € auf 1,50 € pro Kirchenmitglied angehoben wurde. Für Schwerpunk-

setzung im kirchenmusikalischen Dienst stehen damit zusätzlich 410.000 € zur Verfügung.

II. Die Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans (Folie 5)

Auf den **Seiten 27 – 29** des vorliegenden Haushaltes wird die **Stellenentwicklung** in den einzelnen Budgetbereichen dargestellt. Hier wird deutlich, dass keine Stellenausweitungen vorgesehen sind. Betrachtet man die Stellenentwicklung genauer, lässt sich feststellen, dass die Anzahl der Stellen sogar um rund **4,8** Stellen reduziert wurde. Da aber befristet **5,5** Stellen im Bereich der Arbeit mit Flüchtlingen im gesamtkirchlichen Haushalt errichtet werden konnten, erhöht sich die Gesamtzahl der Stellen um **0,82**.

Noch ein Blick auf die **Entwicklung der Pfarrstellen**, die sie auf der **Seite 74** abgebildet werden. Der Stellenplan geht von 1617 Pfarrstellen aus. Im Rahmen der Pfarrstellenbemessung sind aber nur 1525 Planstellen festgelegt. Somit werden im Haushalt 92 zusätzliche Stellen ausgewiesen. Diese Stellen finden sie zum größten Teil bei den sog. Beigaben und Überhangstellen, die im Gemeindepfarrdienst eingesetzt sind. Ein Stellenpuffer, der zurzeit besteht und finanziert – aber mit dem Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand schnell abgebaut wird.

III. Einblick in die bevorstehende Pfarrstellenbemessung - verbunden mit Anmerkungen zum Thema „Pfarrbild“

Die nächste Pfarrstellenbemessung für die Jahre 2020-2024 steht bevor. Sie wird von der Kirchenleitung im Frühjahr 2017 in die Kirchensynode eingebracht, so dass den Dekanaten die neuen Bemessungszahlen im Jahr 2018 vorliegen. Die neuen Sollstellenpläne werden dann von den Dekanatssynoden bis 2019 verabschiedet und ab 2020 umgesetzt.

Zwei Ziele sind mit der Pfarrstellenbemessung verbunden: Das **Verhältnis von Gemeindegliedern zu Pfarrstellen** soll stabil bleiben und eine **kontinuierliche Einstellungspolitik** gewährleistet sein. Mit beiden Zielen haben Synoden unterschiedliche Erfahrungen gemacht.

Das Verhältnis von Gemeindegliedern zu Gemeindepfarrstellen ist konstant. Das beschreibt die folgende **Folie 6**. Der rote Linienvorlauf zeigt das Verhältnis in den letzten 25 Jahren. Es schwankt zwischen **1600 und 1700 Gemeindeglieder** pro Stelle. An dieser Richtgröße haben sich die vorhergehenden Synoden orientiert – sie sollte auch in Zukunft als Richtgröße gelten. Aber die Folie verdeutlicht auch, dass in der Kontinuität eine große Herausforderung liegt. Die Zahl der Kirchenmitglieder nimmt ab. Von 2 Millionen im Jahr 1990 auf 1,6 Millionen im Jahr 2016. Und damit reduziert sich auch die Zahl der Gemeindepfarrstellen von 1250 auf 1003 Stellen in 25 Jahren. Jede Pfarrstellenbemessung wird sich am Rückgang der **Gemeindegliederzahlen orientieren**.

Ein zweiter Blick gilt den **Einstellungszahlen in den Pfarrdienst** (**Folie 7**). Hier sind die synodalen Entscheidungen der vergangenen 25 Jahren durch erhebliche Schwankungen geprägt. Die Generation der Babyboomer – die Jahrgänge 1955 bis 1965 – wurde fast vollständig eingestellt. Die nachfolgende und geburtenschwache Generation zu einem geringeren Anteil übernommen. Das wird in naher Zukunft zu einem erheblichen Anstieg der Ruhestandszahlen führen. Ich leihe mir eine **Karikatur aus der anglikanischen Kirche**. Sie überzeichnet – aber bleibt haften. Die Zahl der Absolventen des „Theologischen Seminars“ ist überschaubar. Die Zahl derer die in das „Senioren Residenz“ einziehen, zahlreich. Die Zahl derer, die für Strom im Akku der Kirche sorgen nimmt ab. Die englische Karikatur lässt sich auch in Zahlen unserer Kirche ausdrücken (**Folie 8**). Die Zahl der Einstellungen finden sie im lila Balken. Sie steigt: Im Jahr 2009 werden 22 Einstellungen verzeichnet, heute sind es 38 und in den nächsten Jahren bis zu 45 neue Pfarrerinnen und Pfarrer. Die Ruhe-

standzahlen finden sie in dem lila Balken. Sie steigt mit dem Ruhestand der Generation der Babyboomer auf bis zu 100 Personen im Jahr deutlich an. Langfristig kann sich die Zahl von Einstellungen und Ruhestand wieder angleichen. Es ist aber realistisch in unserer Kirche - trotz Pfarrstellenkürzungen - von einem Zeitraum von 8 bis 10 Jahren auszugehen, der von Vakanzen geprägt sein wird. In dieser Zeit leben wir aber heute noch nicht! Sie wird in den Jahren 2023-2027 beginnen. Eine Darstellung der Zahlenbasis erfolgt im Frühjahr.

Die **nächste Pfarrstellenbemessung** könnte **formal** auf die Beschlüsse der letzten Synode zurückgreifen. Die Ermittlung des Stellenbudgets der Dekanate geht von den Parametern Mitgliederzahl und Fläche aus. Die Anpassung der Pfarrstellen orientiert sich an der Entwicklung der Kirchenmitglieder. Die formale Kontinuität der Pfarrstellenbemessung sollte dann aber für **inhaltliche Debatten und Entscheidungen** zu zukünftigen Gemeindestrukturen und zum Pfarrbild genutzt werden. Für die anstehende Prioritätendebatte brauchen wir auch eine **Kultur des Loslassens**. Diese Themen könnten die 12. Kirchensynode prägen. Sie fängt dabei aber nicht von vorne an. Die letzten Jahre sind von der **Pfarrbilddebatte (Folie 9)** geprägt. Vieles ist bereits umgesetzt, manches geplant, anderes steht noch aus.

Bereits im Jahr **2005 hat die Kirchenleitung ein Diskussionspapier** mit dem Titel „**Perspektiven des Pfarrberufs**“ veröffentlicht. Soweit ich sehe, blieb die Realität hinter dem Titel zurück. Das Papier wurde **kaum diskutiert**, obwohl es bis heute lohnt, das Papier zu lesen. Die verhaltene Reaktion hat zu einem neuen Verfahren geführt. Es wurden zahlreiche **konkrete Schritte umgesetzt**, die das Pfarrbild prägen und verändern. Ich habe hierfür ein Ampelsystem gewählt. Grün sind umgesetzte Themenfelder. Gelb beschreibt Themenfelder, die zurzeit bearbeitet werden, rot sind Themenfelder, die vor uns liegen.

Die Themenfelder Personalgewinnung und Personalförderung sind grün gekennzeichnet. Sie waren Schwerpunkte der letzten 6 Jahre in der Kirchenleitung und der 11. Kirchensynode.

Das Themenfeld **Personalgewinnung** klingt eingängig und ist doch ein **Kulturwechsel**. Jahrzehntlang haben wir uns auf die Personalverteilung beschränkt. In den letzten Jahren wurde die Personalgewinnung zum Thema:

1. Eine Kampagne zur **Nachwuchsgewinnung** ist entwickelt. „**Mach doch was, du glaubst“ heißt es seit 2012**. Seit September 2016 wird die EKHN Kampagne durch die EKD Kampagne „mein Beruf das volle Leben“ unterstützt.
2. Die **Prüfungsordnung wird 2014** verändert. Sie besiegelt den **Abschied von dem sog. Landeskinderprinzip**. Die Zulassung zum Examen und zum Vikariat wird losgelöst von einer EKHN - Biographie.
3. Die sog. **Spätberufenen** rücken in den Focus der Nachwuchsgewinnung. In Marburg entsteht ein **berufsbegleitender Theologiestudiengang**. Die EHN erkennt diesen Studiengang **2012 als zweiten Weg in das Vikariat** an. Leider können zurzeit aus Kapazitätsgründen in diesen Studiengang in Marburg nur 25 % der Bewerbenden aufgenommen werden. Es bleibt zu hoffen, dass auch die Fakultäten Mainz und Frankfurt einen Weiterbildungsstudiengang Theologie entwickeln. Die EKHN wird sie darin unterstützen.
4. Passend hierzu wurde die Öffnung des **Pfarrdienstes** auch für **Angestelltenverhältnisse** neben dem Regelfall des Beamtenverhältnisses durch Kirchenleitung 2016 beschlossen, um eine zunehmende Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern, die älter als 39 bzw. 42 Jahre sind, in das Vikariat und den Pfarrdienst übernehmen zu können.
- 5.+6 Etwas zeitversetzt werden im Rahmen der nächsten Pfarrstellenbemessung unsere **Ruheständler** in den Blick kommen. Schon heute ist es rechtlich möglich bis zum 70. Lebensjahr im

Dienst zu bleiben, wenn ein gesamtkirchliches Interesse vorliegt. Und im Rahmen der nächsten Pfarrstellenbemessung werden **Regelung vorgeschlagen, um auch im Ruhestand Vakanzen zu übernehmen** und dafür pauschale Zuwendungen zu erhalten.

Das Themenfeld **Personalförderung** war ein Schwerpunkt der letzten Synode. Das Wort Paradigmenwechsel wurde vielfach bemüht – es wird von den Studierenden jetzt auch erfahren. Im Mittelpunkt steht nicht mehr die Personalauswahl, sondern die Förderung der vorhandenen Studierenden:

6. Eine **Kirchliche Studienbegleitung** ist seit Juni dieses Jahres eingeführt, um die persönliche Eignung für den Pfarrdienst nicht am Ende eines langen Studiums abzu prüfen, sondern im Verlauf des Studiums zu fördern. Die Teilnahme an der Kirchlichen Studienbegleitung ersetzt das vorherige Verfahren mit Potentialanalyse zur Aufnahme in das Vikariat. In diesem Jahr haben sich 50 Studierende in die Liste der EKHN und 39 Vikarinnen und Vikare ihre Ausbildung begonnen– seit 20 Jahren wurde diese Zahl nicht mehr erreicht.
7. Die **neuen Einstellungsverfahren** wurden im letzten Jahr von der Synode verabschiedet. Die Entscheidung über die Übernahme in den Pfarrdienst nach dem Vikariat liegt jetzt bei den Ausbildungspartnern – nur wenn Zweifel angemeldet werden bei der Kirchenleitung.
- 8.+9 Rahmenbedingungen für den **Pfarrdienst auf Probe** wurden ebenfalls in diesem Jahr in einer neuen Rechtsverordnung beschrieben. Rahmenbedingungen für die **letzten Amtsjahre** sollen in den nächsten Jahren entwickelt werden. Hier steht die Frage im Vordergrund, wie eine Unterstützung aussehen kann, um bis zur Regelaltersgrenze gerne zu arbeiten.

Das Themenfeld **Aufgabenkritik** ist zwingend mit der Pfarrstellenbemessung verbunden. Damit verbunden ist die Frage, welche Aufgaben Pfarrerinnen und Pfarrer auf Grund ihrer Ausbildung und Ordination und der Erwartung der Kirchenmitglieder übernehmen sollten und welche Aufgaben entfallen oder von anderen Professionen geleistet werden können. Die Ampel steht hier auf gelb. Erste Überlegungen zur Aufgabenkritik liegen schon vor. Die Umsetzung steht noch aus.

9. Im Sommer dieses Jahres wurden eine Handreichungen für **Pfarrdienstordnungen** herausgegeben. Es kann kein „weiter so“ mit weniger Personen geben. Der beliebte Satz „**das Bewährte behalten und Neues ausprobieren**“ wird nur Erschöpfung produzieren. Und scheut letztlich die Entscheidung. Pfarrdienstordnungen und Aufgabenbeschreibungen dienen der Konzentration und dem „es ist genug“.
10. Es gibt aber auch kein „weiter so“ in alten Strukturen. Im Rahmen eines **Kooperationsgesetzes** sollen im nächsten Jahr der Synode Vorschläge zu einem **Pfarrdienst in Kooperationsräumen** vorgelegt werden.
11. Das beinhaltet auch Vorschläge, wie der Pfarrdienst und die Ehrenamtlichen in einer Kirchengemeinde von Verwaltungsanteilen entlastet werden können.

Ein viertes Thema ist in besonderem Maß mit dem Gemeindepfarrdienst verbunden: die **Zukunft der Pfarrhäuser**. Wer Gemeindepfarrstellen unterstützen will, muss Dienstwohnungen sanieren und gleichzeitig die Dienstwohnungs- und Residenzpflicht deutlich flexibilisieren. Erneut steht die Ampel auf gelb. Hierzu hat die Kirchenleitung eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die für Kirchenleitung und Synode Vorschläge entwickeln soll.

Ein Thema sollen zumindest noch benannt werden. Eine **Theologie der Ämter** steht meines Erachtens noch aus. Darum sehen sie hier

noch eine rote Ampel. Das Thema Pfarrstellenbemessung führt in einer Sackgasse, wenn der Eindruck entsteht, dass wir uns nur für eine Streichung von Pfarrstellen entscheiden - und damit für eine **Reduzierung des Dienstes**. Wir brauchen in Zukunft eher einen Mix aus unterschiedlichen Berufen für den **einen Dienst der Kommunikation des Evangeliums**. Es wird uns in Zukunft einengen, wenn wir an Pfarrstellen festhalten, die nicht besetzt werden können, aber finanzielle Mittel binden. Es kann uns befreien, neben dem Pfarrberuf viel stärker andere Professionen in den Blick zu bekommen – und damit das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt erneut zu thematisieren.

Eine letzte Folie (**Folie 10**) mag aber auch hier noch einmal die Herausforderung beschreiben, vor der wir stehen. Der **demographische Faktor betrifft alle Berufsgruppen**. Bei einer Gesamtbetrachtung liegt die Spitze der Beschäftigten durchgängig bei 50 - 60 Jahren. Besonders ausgeprägt sind diese Spitzen im Bereich der **Verwaltungsberufe und der Pflegedienste** – hier sind über 40 % der Beschäftigten älter als 55 Jahre. Im **kirchenmusikalischen Dienst** sind sogar 25 % der Mitarbeitenden über 60 Jahre. Während die Debatte um das Pfarrbildes unsere Kirche schon lange begleitet, scheint mir die **Debatte zum Berufsbild anderer Professionen** gerade erst zu beginnen. Nachwuchsgewinnung, Personalförderung und Aufgabenkritik sind hier noch zu entwickeln. Der **gemeindepädagogische Dienst** ist ein gutes Beispiel, dass eine Neuausrichtung gelingen kann. Hier hat eine Debatte zum Berufsbild zu neue rechtliche Rahmenbedingungen zu einer klaren Strategie der Nachwuchsgewinnung geführt hat.

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. 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.