



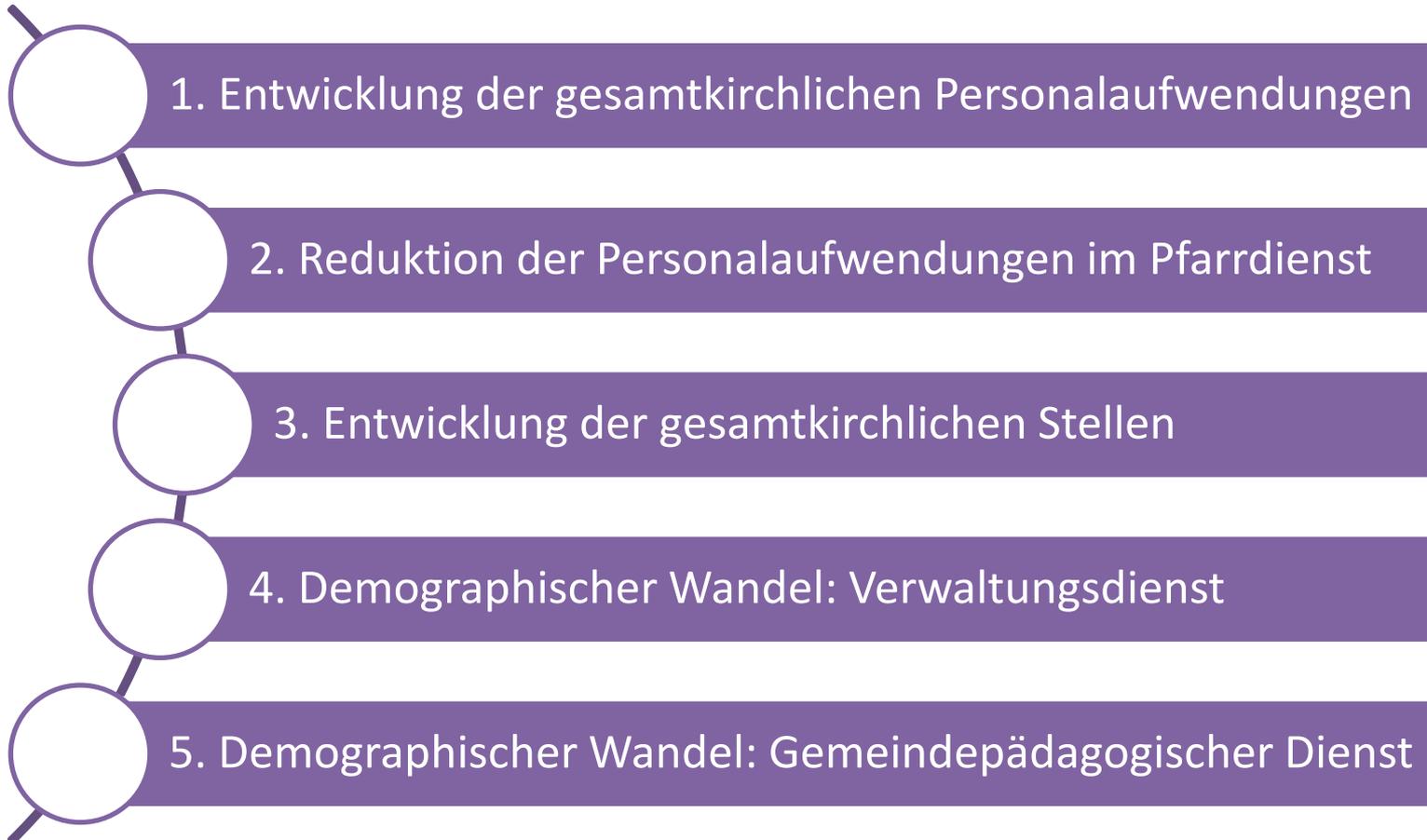
Stellenplanrede zum Haushalt 2018

anlässlich der 4. Tagung der Zwölften
Kirchensynode in Frankfurt am Main am
29. November 2017

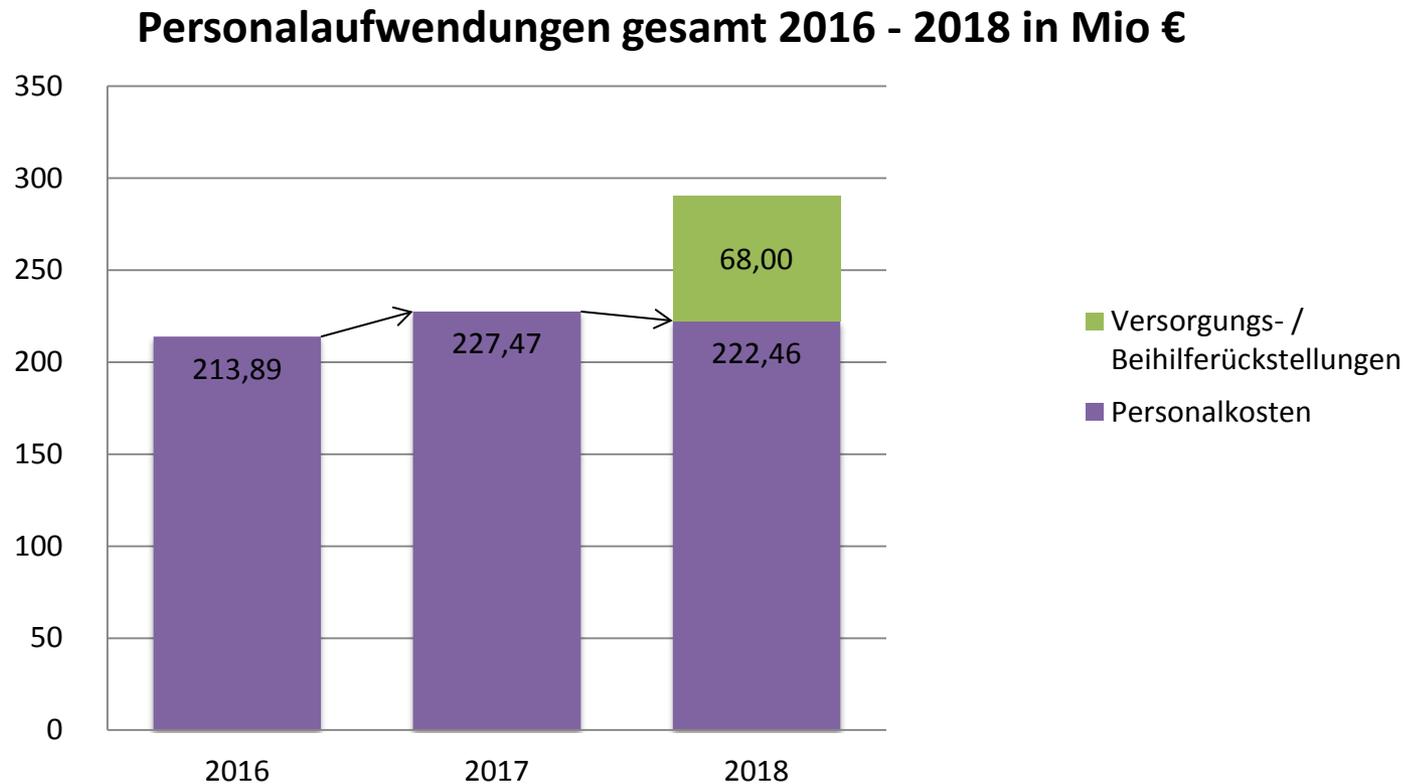
Willkommen am Paulusplatz





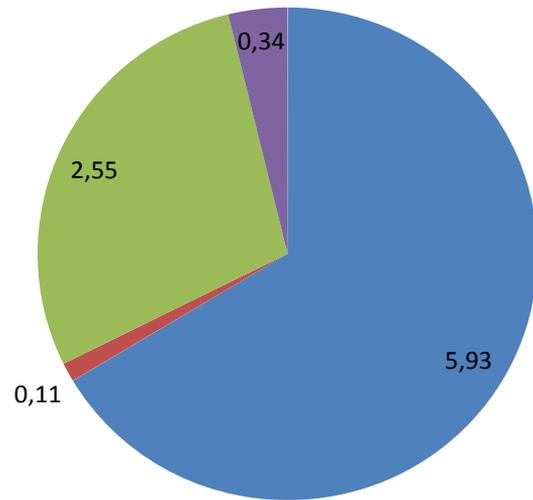
- 
1. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen
 2. Reduktion der Personalaufwendungen im Pfarrdienst
 3. Entwicklung der gesamtkirchlichen Stellen
 4. Demographischer Wandel: Verwaltungsdienst
 5. Demographischer Wandel: Gemeindepädagogischer Dienst

1. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen



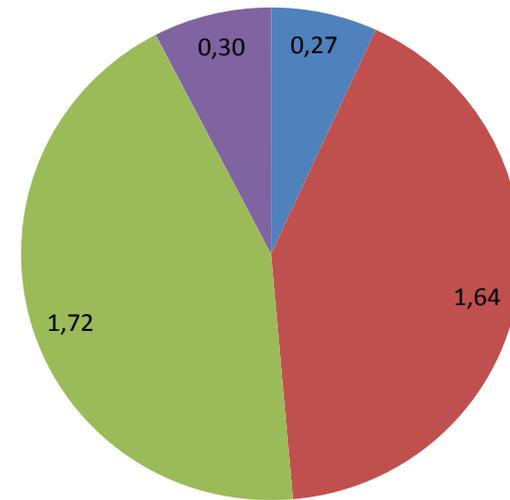
Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

PK-Einsparung 8,93 Mio €



- Bezüge Pfarrerinnen und Pfarrer
- Beschäftg-Entgelte u. Aufw für Nebentätigkeiten/sonst.Dienstbezüge
- Versorgungsbezüge PfarrerInnen/BeamInnen/Hinterbl/Renten
- Wartestandsbezüge /Beihilfen/Unterstützungen

PK-Steigerungen 3,93 Mio €



- Bezüge BeamInnen/V-Bezüge Hinterbliebene
- Beschäftigungsentgelte/PK-Erstattungen
- Versorgungskasse / Ruhegehaltskasse/sonst.Versorgungseinr
- Personenbezogene Sachausgaben

„Die Kirche spart an Pfarrern!“ ??

Der Rasenmäher hat ausgedient - Nachwuchs wird gesucht!



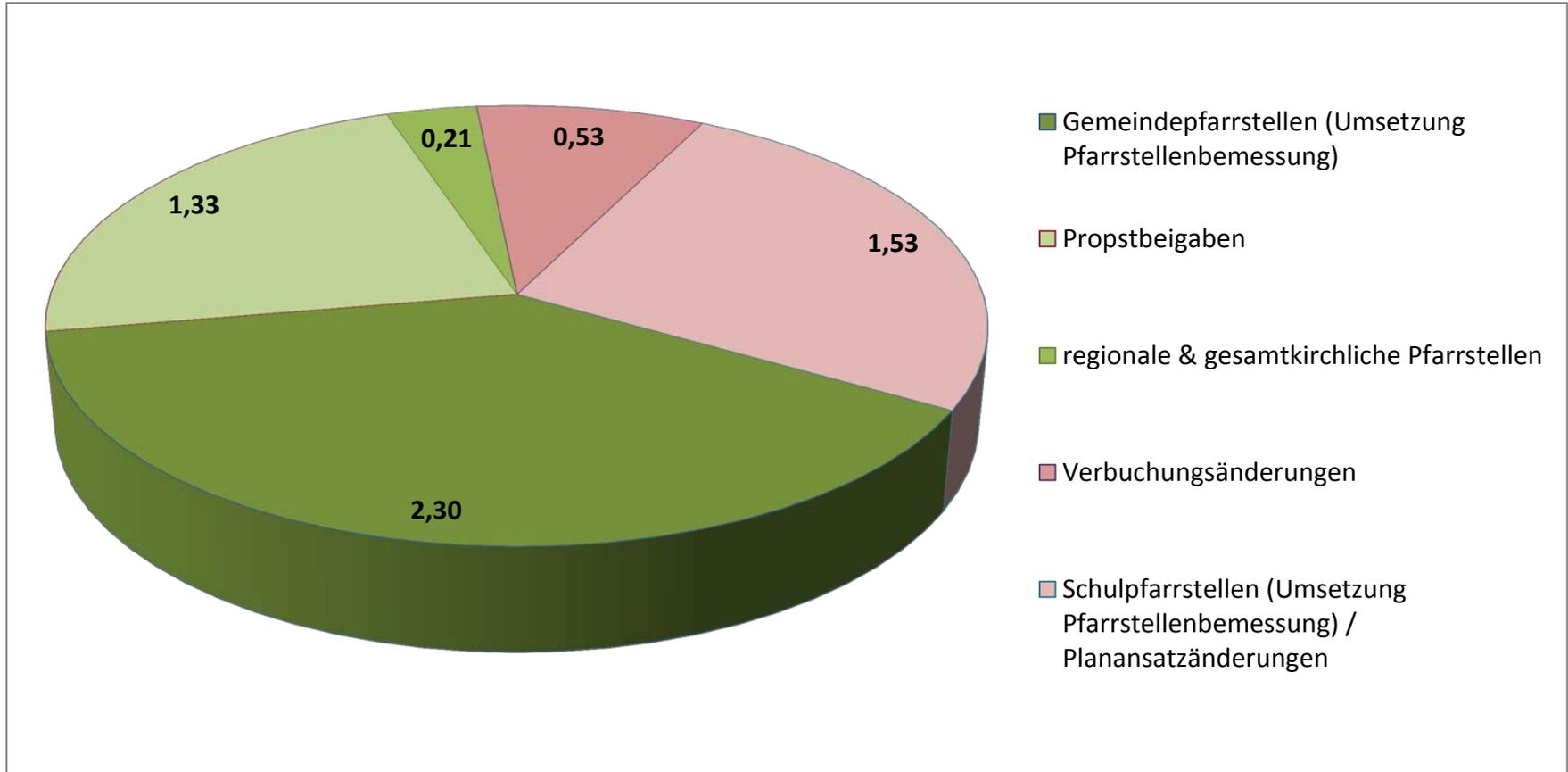
Pfarrstellenbemessung 2020-2024

- Personalaufwand wird umgewidmet
- 4-5 Mio. € Unterstützung von Kooperationsräumen und Entlastung im Verwaltungsbereich der Gemeinden

Pfarrstellenbemessung 2012-2019

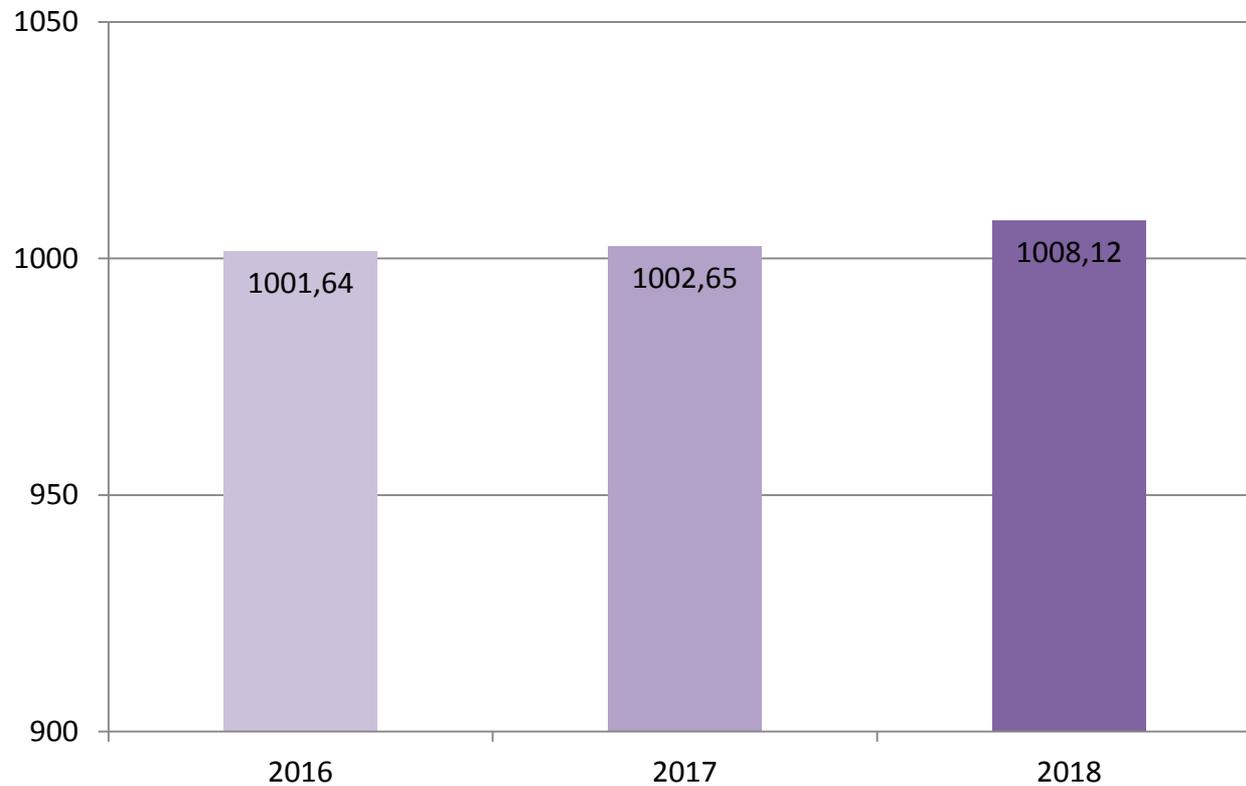
- Einsparpaket: der Rasenmäher hat ausgedient
- 1 Mio. € Unterstützung von Kooperationsräumen und Entlastung im Verwaltungsbereich der Gemeinden

2. Reduktion der Personalaufwendung im Pfarrdienst in Mio €

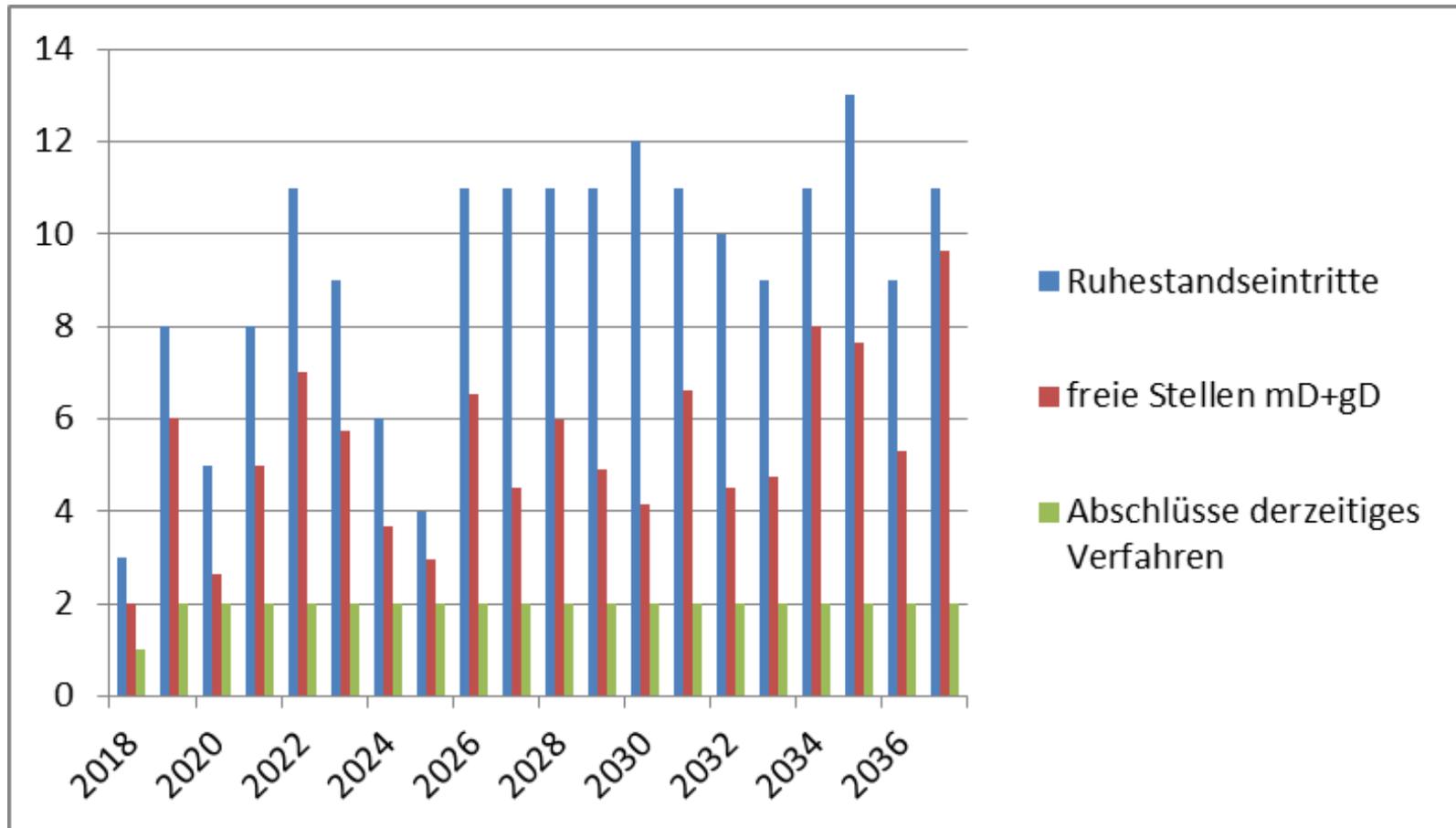


3. Entwicklung des gesamtkirchlicher Stellen

gesamtkirchliche Stellen 2016 - 2018

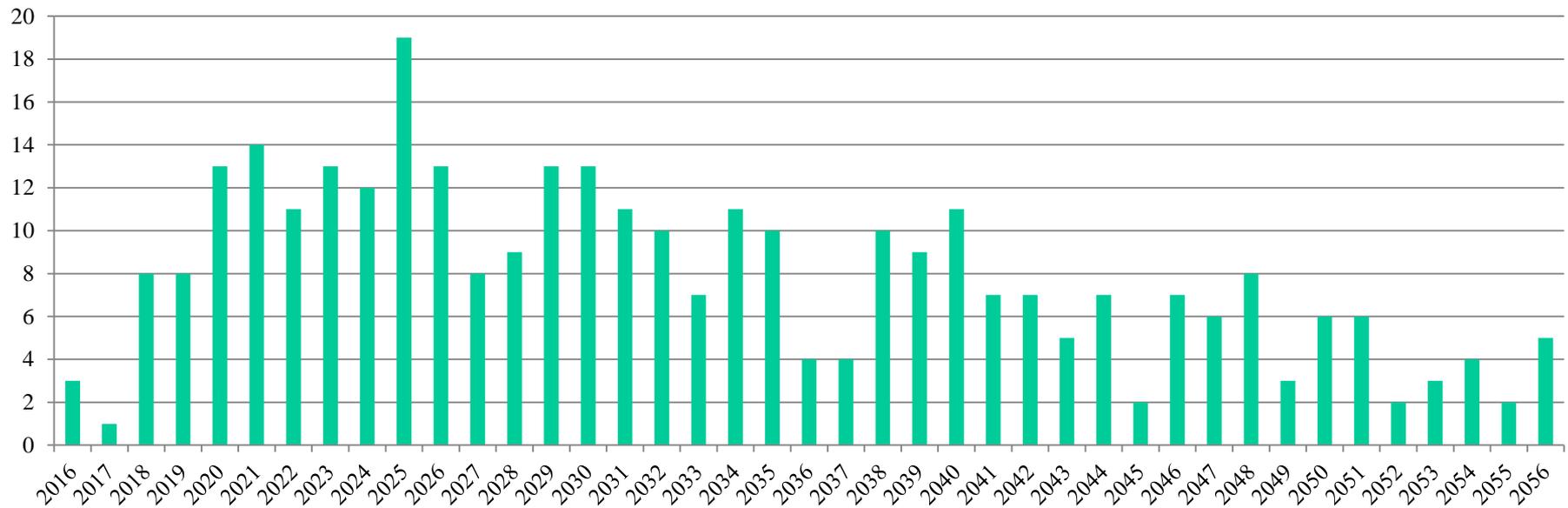


4. Demographischer Wandel: Verwaltungsdienst / Kirchenverwaltung



5. Demographischer Wandel: Gemeindepädagogischer Dienst

Ruhestand GPD



Oberkirchenrat Jens Böhm
Leiter des Dezernates Personal

Stellenplanrede zum Haushalt 2018 - anlässlich der 4. Tagung der 12. Kirchensynode in
Frankfurt am Main am 29. November 2017

Sehr geehrter Herr Präses, hohe Synode,

(Folie 1: demographischer Wandel). Das Schlagwort vom „**demographische Wandel**“ treibt alle Personalabteilungen um. Die Generation der Babyboomer geht in den Ruhestand und das hat Folgen. Der Aufwand für die Versorgung steigt. Gleichzeitig geht die Zahl der Berufstätigen zurück – und damit auch die Personalkosten im aktiven Dienst. Der Wettbewerb um zukünftige Fachkräfte hat schon begonnen. „**Jetzt handeln**“ heißt es dann. Unternehmen machen mobil – aber auch der öffentliche Dienst wird aktiv. In Baden Württemberg wird die Einstellung in den juristischen Dienst vom Prädikatsexamen abgekoppelt. Das Studium von Mediziner wird im Land Sachsen finanziert, wenn sich Studierende verpflichten im ländlichen Raum als Arzt tätig zu werden. In den **Kirchen** ist das Thema ebenfalls angekommen. Aber in der Regel mit Fokus auf den **Pfarrdienst**. „**Jetzt handeln**“ – dazu gehört auch der Entwurf zur Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2020-2024. Aber wir haben 21.000 Mitarbeitende – nur 1700 sind Pfarrerinnen und Pfarrer. Es wird Zeit auch die **anderen Berufe** in den Blick zu nehmen. In diesem Jahr soll der Blick sich auch auf den Bereich der Verwaltung und des gemeindepädagogischen Dienst richten. Im nächsten Jahr folgen weitere kirchliche Berufsgruppen. Die diesjährige Stellenplanrede gliedert sich in fünf Teile (Folie 2: Gliederung):

1. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen
2. Reduktion der Personalaufwendungen im Pfarrdienst
3. Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplan
4. Demographischer Wandel – Verwaltungsdienst / Kirchenverwaltung
5. Demographischer Wandel - Gemeindepädagogischen Dienst

1. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

(Folie 3: Personalaufwendungen bereinigt). Die **Personalkosten** gehen zurück – ich kann mich nicht daran erinnern, das schon einmal im Rahmen einer Stellenplanrede gehört zu haben. Auf den ersten Blick ist das nicht zu erkennen. Zunächst werden 68 Mio. € zusätzlich ausgewiesen, um die Rückstellungen für Versorgung und Beihilfen abzubilden. Davon hat Herr Striegler berichtet. Da dieser Aufwand aber nicht zahlungswirksam ist, kann er in der Betrachtung der Personalkostenentwicklung auch außer Betracht gelassen werden. Aus dieser Sicht lässt sich dann feststellen, dass sich die Personalkosten im Haushaltsjahr 2018 unter dem Strich **um rund 5 Mio. €** verringern. Diese Summe setzt sich aus verschiedenen Faktoren zusammen. (Folie 4: Einsparungen + Steigerungen). Kurz gesagt: den Einsparungen **von 8,9 Mio €** stehen Steigerungen von 3,9 Mio € gegenüber. Und so sieht es im Details aus:

Die **Einsparung im Bereich der Personalkosten beträgt 8,93 Mio. €**

- Deutlich ist der Rückgang im Bereich des **Pfarrdienstes** um rund **5,9 Mio. €**. Das soll noch gesondert dargestellt wird.
- Dazu kommt eine Veränderung bei der **Berechnung der Versorgungsbezüge** um **2,5 Mio. €** die aus dem laufenden Haushalt zu zahlen sind. Hier wurde in den letzten Jahren die

zusätzlichen Pensionäre berechnet – die verstorbenen Pensionäre aber nicht berücksichtigt. Das wird jetzt korrigiert und ist ein einmaliger Effekt. Zudem sind die Renten in den Jahren 2016 und 2017 um 6,15% gestiegen. Damit ist auch der Anteil der Deutschen Rentenversicherung für unser Ruhegehalt gestiegen. Das entlastet unseren Haushalt.

- Erfreulich ist, dass die Zahl der **Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand** rückläufig ist. Hier werden 300.000 € weniger veranschlagt.

Der Einsparung der Personalkosten steht die **Steigerung des Personalaufwandes** gegenüber. Hier werden **3,93 Mio. € veranschlagt**. Zwei Faktoren sind hierfür im Wesentlichen ausschlaggebend.

- Zum einen wird im Bereich der **Angestelltenvergütungen** eine Personalkostensteigerung von rund **1,6 Mio. €** geplant. Hierin enthalten sind auch die Sicherung der betrieblichen Altersversorgung und eine Erhöhung der Umlage an die Evangelische Zusatzversorgungskasse von 6,1 % auf 6,5 %.
- Zum anderen steigt die Umlage für **die Evangelische Ruhegehaltskasse** von 36 % auf 38 % - perspektivisch im Jahr 2021 auf 50 %. Im Haushalt 2018 sind hierfür zusätzliche Aufwendungen von **1,72 Mio. €** eingeplant.

Ein Blick auf die beiden Tortendiagramme zeigt die Entwicklung der Personalaufwendungen. Werden die Steigerungen von den Einsparungen abgezogen, reduzieren sich die Personalaufwendungen im Haushalt 2018 im Vergleich zum Haushalt 2017 um **5 Mio. €**

2. Reduktion der Personalaufwendungen im Pfarrdienst

(Folie 5) „Die Kirche spart an Pfarrern“, lese ich Anfang November in der Zeitung. Die Schlagzeile mobilisiert – medial verständlich, sachlich aber nicht ganz richtig. Denn der Hintergrund ist differenzierter – das zu beschreiben, ist meine Aufgabe. Die Kirche spart nicht an Pfarrerinnen und Pfarrern, sie muss – wie so viele andere Institutionen und Organisationen - einen demographischen Wandel gestalten. Die Reduktion der Pfarrstellen reagiert in zweifacher Hinsicht auf den **demographischen Wandel in unserer Kirche**:

- Zum einen: Wir haben **weniger Gemeindeglieder**. Darum werden Pfarrstellen an die Entwicklung der Gemeindegliederzahlen angepasst. Ein schmerzhafter Prozess – auch wenn sich das Verhältnis von Gemeindepfarrstellen zu Gemeindegliedern nicht ändert.
- Zum anderen: Wir werden **weniger Pfarrerinnen und Pfarrer haben**. Die Generation der Babyboomer geht in den Ruhestand. Die nachfolgende Generation wurde nur zu einem kleinen Teil in den Pfarrdienst übernommen. Die individuellen Verletzungen dieser Einstellungspolitik sind bis heute spürbar. Die gesamtkirchlichen Folgen dieser Einstellungsentscheidungen aber auch. Wir müssen sie jetzt gestalten. Ignorieren können wir sie nicht, deshalb wird das Thema Pfarrstellenbemessung in jeder Amtszeit einer Kirchensynode aufgerufen.

In dieser Tagung geht es um die **Pfarrstellenbemessung der Jahre 2020 – 2024**, die Ihnen in der zweiten und dritten Lesung vorliegt. Hier wird nun gerade **nicht vorgeschlagen**, den Wegfall von 114 Pfarrstellen vollständig als **Einsparpotential** zu nutzen. Im Gegenteil - die Personalkosten aus dem Pfarrdienst sollen **umgewidmet** werden. Zum einen wird vorgeschlagen, dass Stellen im regionalen und gesamtkirchlichen Pfarrdienst von anderen Berufsgruppen übernommen werden. Zum anderen sollen 4 - 5 Mio. € jährlich zur Unterstützung

von Kooperationsräumen und zur Entlastung im Verwaltungsbereich in den Gemeinden und Dekanaten zur Verfügung gestellt werden. Das weitere Einsparpotential gleicht die steigenden Beiträge in der Evangelischen Ruhegehaltskasse aus.

In eine andere Richtung geht der mit dem Finanzausschuss abgestimmte Vorschlag zur Umsetzung der **Pfarrstellenbemessung der Jahre 2012-2019**, die im Jahr 2011 beschlossen wurde. In diesem Zeitraum entfallen 116 Stellen. Wirksam wird die Umsetzung zum ersten Mal mit dem Haushalt 2018. Diese Mittel sollen im Rahmen des Einsparpaktes genutzt werden, um nicht immer weiter innerhalb der Budgetbereiche nach dem Rasenmäher-Prinzip zu sparen. Aber auch hier sollen schon im Haushalt 2019 aus dem Pfarrdienst 1 Mio. € zur Entlastung im Bereich der Verwaltung in den Gemeinden umgewidmet werden.

(Folie 6: Reduktion der Personalaufwendungen im Pfarrdienst). Jetzt aber wieder konkret zum Haushalt 2018. Die Aufwendungen für den Pfarrdienst sinken um rund **5,9 Mio. €**. Hiervon können **3,8 Mio. €** - die grün schraffierten Felder - als echte Einsparung angesehen werden. Das ergibt sich aus den folgenden Gründen:

- 1006 **Gemeindepfarrstellen**, die noch im Haushaltsjahr 2017 angemeldet wurden, werden um 36 Stellen auf 970 Stellen reduziert. Hier entfallen **2,3 Mio. €**. Die Pfarrstellenbemessung, die 2019 abgeschlossen sein soll, wird stufenweise angepasst. Stellen die zum 31.12.2019 entfallen, werden heute nicht mehr neu besetzt, so dass sie auch finanziell nicht vorgehalten werden müssen.
- Die sog. „**Überhangstellen**“ und „**Propstbeigaben**“ werden um 19 Stellen auf 60 Stellen reduziert. Hier entfallen **1,3 Mio. €**
- Im Bereich der **regionalen und gesamtkirchlichen Stellen** werden 2,25 Stellen reduziert. Hier entfallen 0,21 Mio. €. Alle weiteren Stellen, die hier entfallen, sind in der Regel bis zum 31.12.2019 befristet, so dass sie sich erst im Haushalt 2020 auswirken.
- Im Bereich der **Schulpfarrstellen entfallen 11 Stellen**. Zudem wurden aufgrund der aktuellen Abrechnung, die **Planansätze** deutlich nach unten korrigiert, so dass **1,53 Mio. € entfallen**. Da Schulpfarrstellen von den Ländern Hessen und Rheinland-Pfalz refinanziert werden, wird hier keine echte Einsparung erzielt.
- **0,53 Mio. €** werden als **Verbuchungsänderung** ausgewiesen. Hier wurden Stellen im regionalen Pfarrdienst im Haushalt 2016 doppelt ausgewiesen. Im Klartext: Ein Fehler des Personaldezernates. Er wird jetzt rückgängig gemacht, kann aber nicht als reale Einsparung angesehen werden.

3. **Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans** (Folie 7: „Entwicklung gesamtkirchlicher Stellen“)

Auf den Seiten 23 - 26 des vorliegenden Haushaltes wird die Stellenentwicklung in den einzelnen Budgetbereichen dargestellt. Eine strukturelle Stellenausweitung ist nicht vorgesehen. Eine leichte Erhöhung von **1002 auf 1008** Stellen erfolgt durch den Aufbau von befristeten Stellen für zeitlich begrenzte Aufgaben. **5,5** Stellen für den Ökumenischen Kirchentag werden errichtet, aber auch **2** Stellen im Bundesfreiwilligendienst für das Wohnheim am Laubachkolleg und **3** Stellen im Bereich der Tagungshäuser, mit denen die Ausbildung von Flüchtlingen gefördert wird. Die unbefristeten Stellen, die neu im Stellenplan ausgewiesen sind, werden durch wegfallende Stellen kompensiert.

Und jetzt wie angekündigt zum demographischen Wandel - auch außerhalb des Pfarrdienstes....

4. Demographischer Wandel - Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst ist in die Jahre gekommen. Damit sind nicht die Strukturen gemeint, sondern die Mitarbeitenden. Wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen, wird es übersichtlich in unseren Verwaltungen. Exemplarisch will ich es an der Kirchenverwaltung mit ihren 250 Mitarbeitenden beschreiben. Die Zahlen lassen sich auch auf die Regionalverwaltungen übertragen – noch deutlicher auf die Dekanate und Kirchengemeinden. (Folie 8: Demographischer Wandel – Verwaltungsdienst / Kirchenverwaltung).

- Zunächst der **blaue Balken**. Während in den letzten Jahren durchschnittlich 3-5 Mitarbeitende jährlich in den **Ruhestand** gingen, steigt die Zahl auf über 10 Mitarbeitende in den nächsten Jahren.
- Der **rote Balken**: Perspektivisch müssen wir nicht alle Stellen planen bzw. dafür ausbilden – aber für den **mittleren und gehobenen Dienst** Vorsorge treffen. Das wird an dem roten Balken deutlich, der von 2-3 Stellen auf 4-8 Stellen im Jahr steigt.
- Der **grüne Balken**: Unsere derzeitige **Ausbildungsquote** von 2 Personen jährlich reicht nicht, um ausreichend für den kirchlichen Verwaltungsdienst auszubilden. Darum kann ich schon jetzt ankündigen, dass ich im nächsten Jahr dafür werben werde, dass wir die Ausbildungsquote verdoppeln. Letztlich würden wir damit zu der Ausbildungsquote der Jahre 2004 – 2009 zurückkehren.

Ein Gegenargument lässt sich schnell finden: Auch andere bilden aus. Die Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungsfachwirten ist eine allgemeine Ausbildung, die für unterschiedliche Verwaltungen qualifiziert. Muss die Kirche denn hier selbst aktiv werden? In den letzten Jahren haben wir das Engagement in der Ausbildung mit der sozialen Verantwortung und den spezifischen Aufgaben im Bereich der Kirche begründet. Die Anzahl der Bewerbungen überstieg deutlich den Bedarf. Viele – auch qualifizierte- Jugendliche erhielten keinen Ausbildungsplatz. Heute dagegen müssen wir viel stärker von der Perspektive der Personalgewinnung und -bindung her denken. Es wird nicht reichen in Zukunft darauf zu hoffen, dass wir Mitarbeitende nach der Ausbildung aus anderen Institutionen gewinnen. Wir werden viel stärker in die Ausbildung investieren müssen. Das heißt aber auch, dass wir Mitarbeitende in Übergangsstellen halten müssen, bevor ihnen eine Stelle im Haushalt zugewiesen werden kann.

5. Demographischer Wandel - gemeindepädagogischer Dienst

(Folie 9: Demographischer Wandel – Gemeindepädagogischer Dienst) Ein vertrauter Anblick. Die Balken und die Ruhestandszahlen steigen. Und doch lohnt es sich genauer hinzusehen. Der **demographische Wandel** ist im gemeindepädagogischen Bereich auf den ersten Blick deutlich **leichter zu steuern**. Wir haben 327 Mitarbeitende auf 227 Stellen. Davon geht ein Drittel - das sind 119 Personen – in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand. Das ist keine dramatische Zahl. Auch die **Ausbildungszahlen** können sich sehen lassen. Jährlich schließen ca. 15-20 Studierende das Studium "Soziale Arbeit" mit gemeindepädagogisch-diakonischer Qualifikation ab.

Dennoch sind zwei Herausforderungen zu benennen:

- **Die Zahl der Studierenden ist zwar ausreichend. Aber von ihnen kommt zurzeit nur ein kleiner Teil im gemeindepädagogischen Dienst der EKHN an.** Der Anteil liegt aktuell bei ca. 30% eines Jahrgangs. Das sind 3-5 Personen im Jahr. Die Haltung der

Studierenden bringt eine Studie auf den Punkt: „Ich kann auch später bei der Kirche arbeiten, muss es aber nicht“. Die Doppelqualifikation in sozialer Arbeit und Gemeindepädagogik/Diakonie führt zu einer Konkurrenzsituation mit kommunalen Einrichtungen. Entscheidend wird in dieser Situation das **Stellenprofil** im gemeindepädagogischen Dienst sein. Es bleibt zu hoffen, dass das neue Gemeindepädagogen-Gesetz auch umgesetzt wird. Das Stellenprofil in den Dekanaten muss sich weiten, neben der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen müssen wir Alternativen in weiteren pädagogischen Feldern unserer Kirche eröffnen. Zudem können neue attraktive Handlungsfelder erschlossen werden, wenn der Mix der Professionen im Rahmen der Pfarrstellenbemessung verändert wird.

- Eine zweite Herausforderung ist damit angedeutet. Sie richtet sich an das **Profil des Studiums**. In den nächsten Jahren entstehen Stellen mit einem besonderen seelsorglichen und religionspädagogischen Profil. Zudem geht die Generation in den Ruhestand, die „Kirchliche Gemeindepraxis“ mit Diplom in Religionspädagogik/Gemeindepädagogik studiert hat. Gemeinsam mit der Evangelischen Hochschule ist zu klären, wie im aktuellen Studium das Verhältnis zwischen pädagogischen und theologischen Inhalten sowie Inhalten der sozialen und sozialdiakonischen Arbeit angemessen gestaltet werden kann. Der Masterstudiengang für Religionspädagogik führt in diese Richtung.

Sie merken, verehrte Synodale, es ist einiges zu tun, um unsere EKHN auf die Veränderungen, die die nächsten Jahre mit sich bringen, gut einzustellen. Daran arbeiten wir.

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 Frau März und Herrn Lieske für den demographischen Überblick zum Verwaltungsdienst und zum gemeindepädagogischen Dienst - und der Personalkonferenz für die Beratung. Und Ihnen vielen Dank für das Zuhören.