



Willkommen am Paulusplatz

Stellenplanrede zum Haushalt 2020

anlässlich der 8. Tagung der Zwölften
Kirchensynode in Frankfurt am Main am
27. – 30. November 2019



EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

Oberkirchenrat Jens Böhm –
Leiter des Dezernates Personal

1

1. Personalaufwand - Gesamtkirche
2. Stellenplan - Gesamtkirche
3. Stellenplan - Pfarrdienst

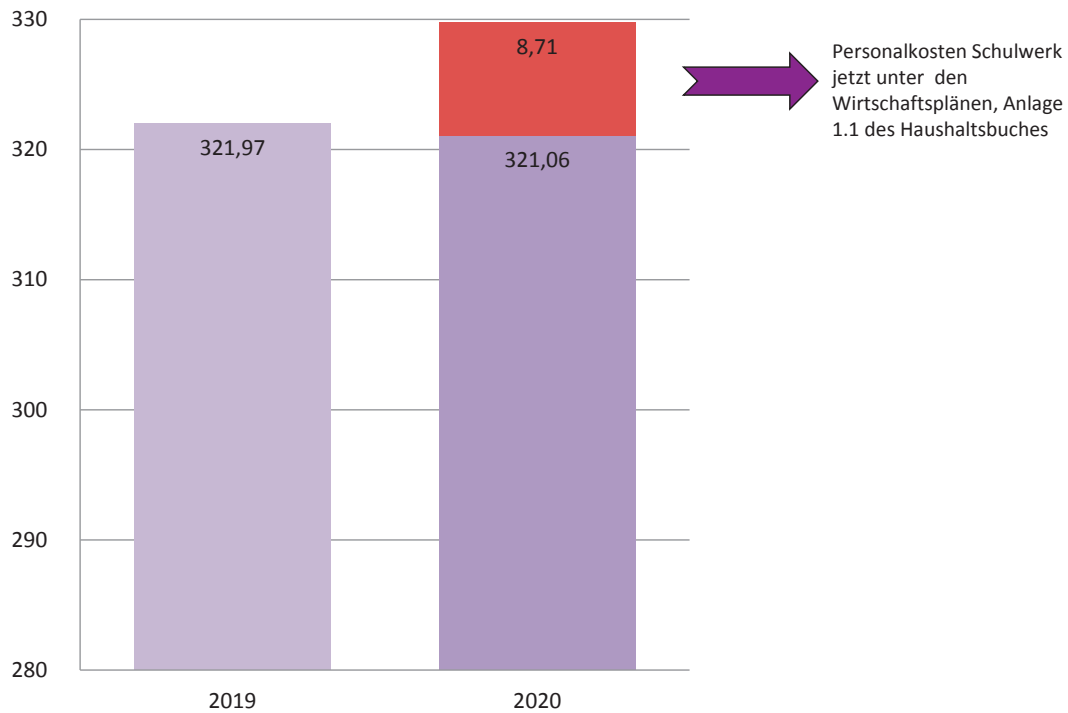


EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

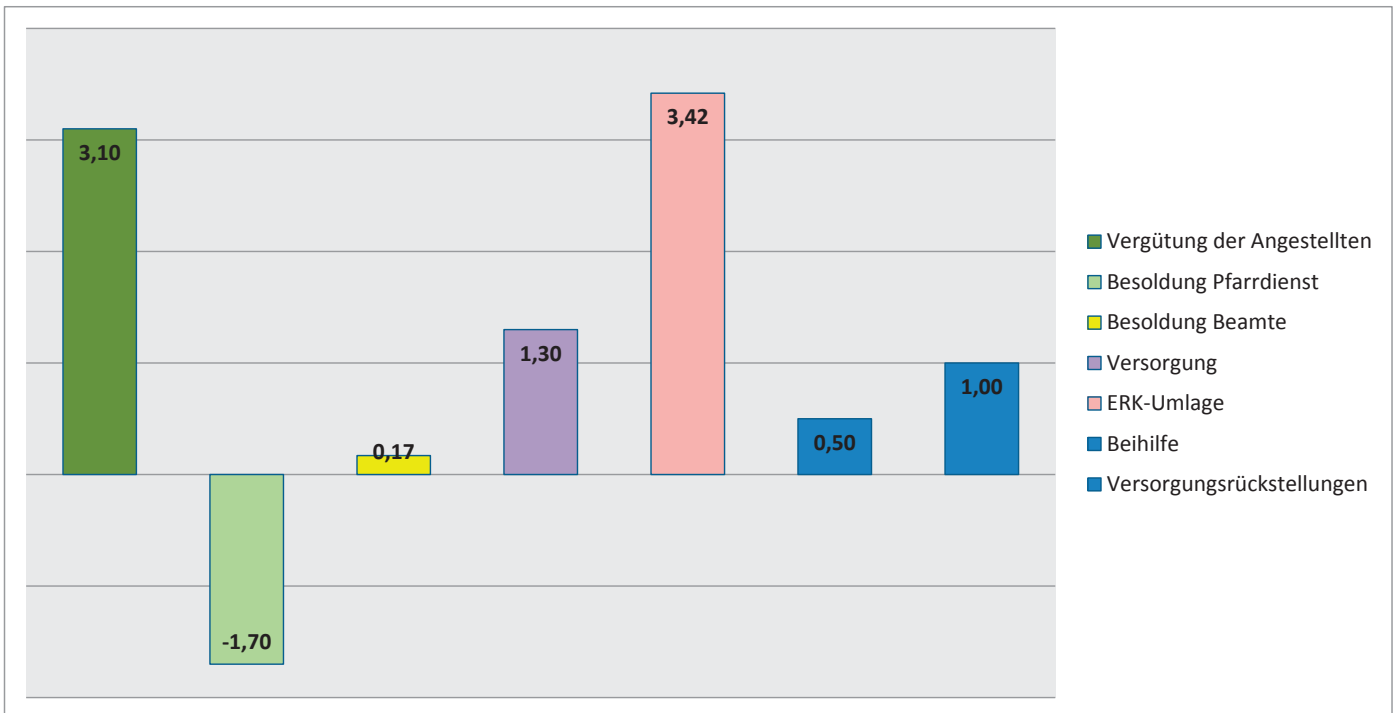
2

Personalaufwendungen Gesamtkirche

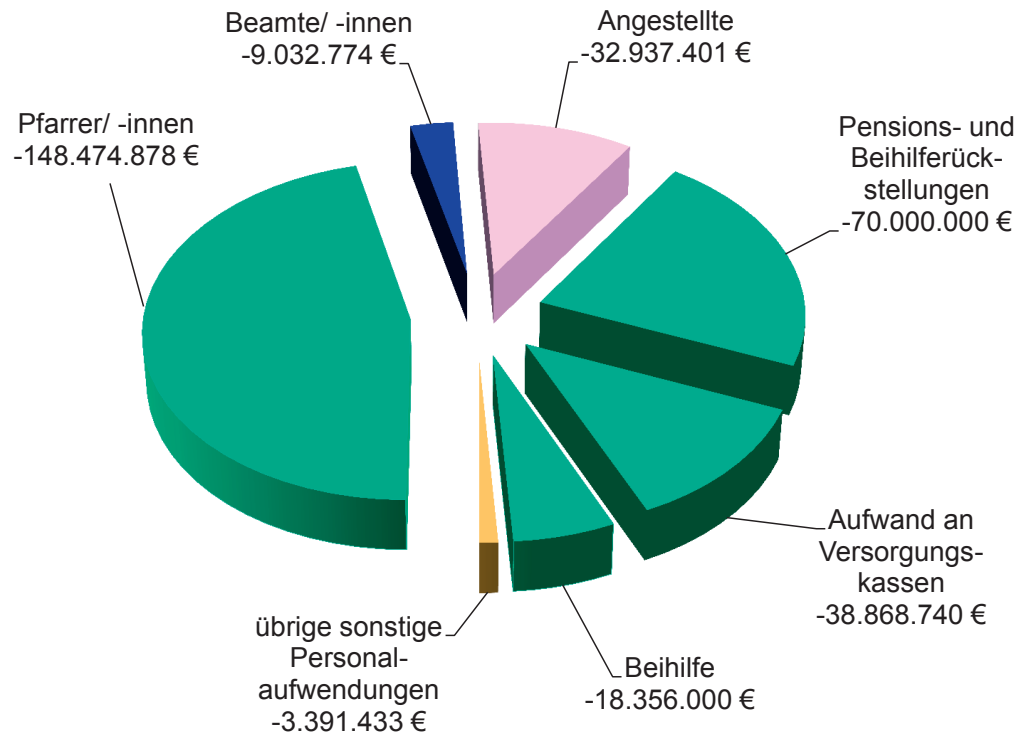
Entlastung des gesamtkirchlichen Ergebnishaushalts durch Veranschlagung von Personalaufwand im Schulwerk



Ursachen für die Veränderungen der Personalaufwendungen, einschließlich Schulwerk gegenüber 2019 (Mio €)



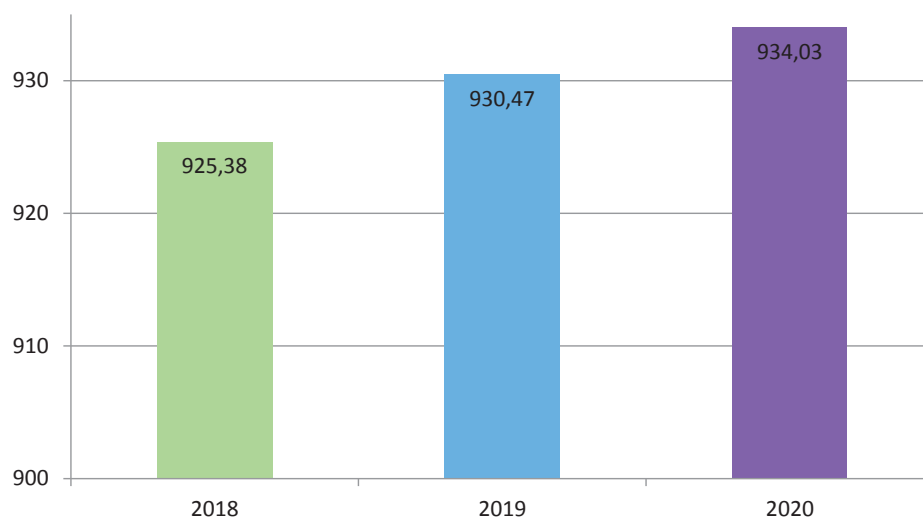
Personalaufwendungen 2020: 321.061.226€
Pfarrdienst: 268.275.656 €



5

Stellenplan Gesamtkirche (2018 - 2020)

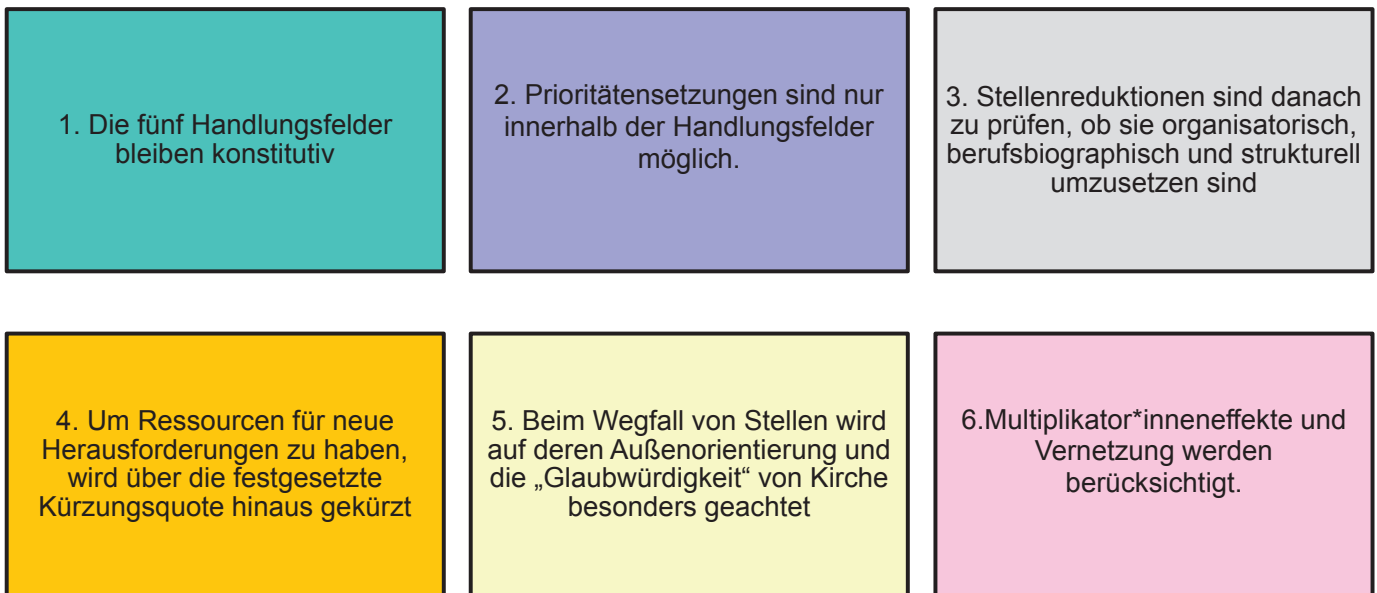
Entwicklung gesamtkirchlicher Stellen 2018 - 2020



6

Stellenplan Pfarrdienst

Kriterien der gesamtkirchlichen Pfarrstellenbemessung



7

Stellenplan Pfarrdienst

Umsetzung der gesamtkirchlichen Pfarrstellenbemessung



8

Stellenplan 2020				
Budgetbereich 13				
Rechnungsprüfungsamt				
	2019		2020	
BBesO KDO	Stellen- umfang	kw	Stellen- umfang	kw
B 2	1,00		1,00	
A 16				
A 15	1,00		4,00	
A 14				
A 13	9,00		10,00	
A 12	1,00		1,00	
A 11				
A 13/E 12	1,00			
E 14				
E 13	1,00		1,00	
E 12	2,89		2,89	
E 11	0,40	0,40	0,75	0,75
E 10	1,10	1,10	0,75	0,75
E 09				
E 08				
E 07	0,75		0,75	
E 06 + 50%	0,75		0,75	
E 06	0,50		0,50	
E 05				
E 04				
E 03				
E 02	0,42		0,42	
Stelle wird bewertet	3,00			
Planstellen	23,81	1,50	23,81	1,50

Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2020 - 2024

Wegfall der gesamtkirchlichen Pfarrstellen

entfallender Stellenumfang	Pfarrstelle
	BB 2.1 Handlungsfeld Verkündigung
4,00	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Ev. Studierendengemeinden) Neukonzeption von vier Stellen, deren primäre Zielgruppe die 20-35 Jährigen sind
1,00	Studierendenpfarrer/in II ESG Darmstadt
1,00	Studierendenpfarrer/in II ESG Frankfurt
1,00	Studierendenpfarrer/in II ESG Gießen
1,00	Studierendenpfarrer/in I ESG Mainz
2,00	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Stadtkirchenpfarrstellen)
0,50	Pfarrstelle Stadtkirchenarbeit Dekanat Darmstadt- Stadt
0,50	Pfarrstelle Stadtkirchenarbeit Stadtdekanat Frankfurt und Offenbach
0,50	Pfarrstelle Stadtkirchenarbeit Dekanat Mainz
0,50	Pfarrstelle Stadtkirchenarbeit Dekanat Wiesbaden
	BB 2.2 Zentrum Verkündigung
0,50	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Zentrum Verkündigung)
0,50	Motorradfahrerseelsorge
	BB 3.1 Handlungsfeld Seelsorge
0,50	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Gehörlosenseelsorge)
0,50	Pfarrstelle für Gehörlosenseelsorge Herborn/Dillenburg und Biedenkopf
0,50	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Behindertenseelsorge)
0,50	Pfarrstelle Stiftung Scheuern II
6,00	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Altenseelsorge) Neukonzeption von zwei Stellen im Bereich „Seelsorge an Hochaltrigen“
0,50	Altenseelsorge Gladenbach
0,50	Altenseelsorge Runkel
0,50	Altenseelsorge Mainz
0,50	Altenseelsorge Ingelheim
0,50	Altenseelsorge Wetterau
0,50	Altenseelsorge Vogelsberg
0,50	Altenseelsorge Groß-Gerau/ Rüsselsheim
0,50	Altenseelsorge Frankfurt
0,50	Altenseelsorge DA-Stadt
0,50	Altenseelsorge Bergstrasse
0,50	Altenseelsorge Wiesbaden
0,50	Altenseelsorge Nassauer Land

Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2020 - 2024

Wegfall der gesamtkirchlichen Pfarrstellen

entfallender Stellenumfang	Pfarrstelle
	BB 4.1 Handlungsfeld Bildung
1,00	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Pfarrstelle beim Ev. Regionalverband)
1,00	Pfarrstelle für Frauenarbeit Frankfurt im Ev. Frauenbegegnungszentrum Ffm. (EVA)
2,50	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Diakonie Hessen)
	BB 5.1 Handlungsfeld Gesellschaftliche Verantwortung
1,00	Pressesprecher/in und Bereichsleiter/in Öffentlichkeitsarbeit
1,00	Theologisches Mitglied im Vorstand der Diakonie Hessen
0,50	Frankfurter Diakonissenhaus - Theologischer Vorstand
	BB 8 Gesamtkirchliche Dienstleistungen
0,50	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Gesamtkirchliche Dienstleistungen)
0,50	Pfarrstelle Fundraising und Mitgliederorientierung
0,50	Anteil aus Pfarrstellenbemessung 2019 (noch nicht festgelegt)
	BB 9 Öffentlichkeitsarbeit
1,50	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (Öffentlichkeit, Presse, Medien)
0,50	Pfarrstelle Kommunikationsprojekte II
1,00	HR-Rundfunkbeauftragte/r der EKHN II
	IPOS
1,00	Summe der zur Einsparung empfohlenen Pfarrstellen (IPOS)
1,00	Studienleiter/in für Personalberatung
20,50	

**Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2020 - 2024 im gesamtkirchlichen Pfarrdienst
Umwidmung der Pfarrstellen - Professionenmix**

Stellenumfang	Pfarrstelle
	BB 3.1 Handlungsfeld Seelsorge
2,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Notfallseelsorge)
0,50	Leitstelle Lahn-Dill-Kreis
0,50	Leitstelle Wetterau
0,50	Leitstelle Rheingau-Taunus
0,50	Leitstelle Frankfurt
	BB 4.1 Handlungsfeld Bildung
3,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Religionspädagogische Institute)
1,00	Studienleiter/in - Mainz
1,00	Studienleiter/in - Frankfurt
1,00	Studienleiter/in - Marburg
2,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Kirchliche Schulämter)
1,00	Schulamtsdirektor/in Gießen
1,00	Schulamtsdirektor/in Mainz
1,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Ev. Akademie Frankfurt)
1,00	Studienleiter/in - Themenbereiche Wirtschaft, Ethik und Recht
1,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Jugendkulturkirche Sankt Peter)
1,00	Geschäftsführung der Jugendkulturkirche Sankt Peter
1,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Bibelhaus)
1,00	Leiter/in des Bibelhauses
	BB 4.2 Zentrum Bildung
1,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Zentrum Bildung)
1,00	Theologische/r Bildungsreferent/in
	BB 8 Gesamtkirchliche Dienstleistung
0,50	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Gesamtkirchliche Dienstleistungen)
0,50	Pfarrstelle Fundraising und Mitgliederorientierung
	BB 9 Öffentlichkeitsarbeit
1,00	Summe der für den Professionenmix vorgeschlagenen Pfarrstellen (Öffentlichkeit, Presse, Medien)
1,00	Theologische/r Redakteur/in im Medienhaus
12,50	

Stellenplanrede zum Haushalt 2020 - anlässlich der 8. Tagung der 12. Kirchensynode
in Frankfurt am Main am 27. November 2019

Sehr geehrter Herr Präses, hohe Synode,

(Folie 1 Gliederung): Die Stellenplanrede führt in den Haushalt 2020 ein. Sie hat drei Teile. Zum einen stellt sie die Personalaufwendungen dar. Zum anderen die Veränderungen im Stellenplan. In diesem Jahr wird insbesondere die Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2024 im gesamtkirchlichen Pfarrdienst im Vordergrund stehen.

1. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

(Folie 2: Personalaufwendungen gesamt): Auf den ersten Blick sinken die Personalaufwendungen um 900.000 €. Auf den zweiten Blick werden hier aber nur Personalkosten verlagert. Der Personalaufwand für das Schulwerk in Höhe von 8,7 Mio. € wird jetzt in einem eigenen Budget unter den Wirtschaftsplänen veranschlagt. Diese Verlagerung entlastet zwar den gesamtkirchlichen Personalaufwand - vorhanden ist er dennoch. Das heißt, dass der Personalaufwand ohne diesen Effekt um rund 7,8 Mio. € steigt.

Folie 3 (Ursachen der Veränderung): Für die Veränderungen des Personalaufwandes lassen sich folgende Gründe nennen:

- a.) Im Bereich der **Angestelltenvergütungen** hat die Arbeitsrechtliche Kommission eine Anhebung der Gehälter um **3,6 % ab dem 1. Januar 2020** beschlossen. Sie wird jetzt umgesetzt. Der Aufwand für unsere Beschäftigten steigt um rund 3,1 Mio. €. Eine erhebliche Belastung für den Haushalt, die nicht in allen Bereichen durch Steigerung der Zuwendungen ausgeglichen werden kann. Für gesamtkirchliche Einrichtungen, Dekanate und Kirchengemeinden wurden die zusätzlichen Personalaufwendungen vollständig ausgeglichen. Für sog. Zuweisungsempfänger - wie beispielsweise das Medienhaus, die Evangelische Akademie und die Evangelische Hochschule - konnten die steigenden Personalaufwendungen nicht vollständig refinanziert werden. Durch Rücklagenzuführung werden die steigenden Personalaufwendungen durch die Zuweisungsempfänger in diesem Jahr aufgefangen. Mittelfristig lassen sie sich nur durch Stellenabbau finanzieren. Das Dilemma ist deutlich. Kirchliche Entgelte orientieren sich an öffentlichen Abschlüssen. Bei stagnierenden Kirchensteuereinnahmen lassen sich die steigenden Personalaufwendungen aber nur durch Stellenreduktion ausgleichen.
- b.) Erneut steigen die Beiträge für die **Ev. Ruhegehaltskasse**. Hier werden die Versorgungsverpflichtungen für Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen abgesichert. Der Haushaltsansatz steigt um 3,4 Mio. € auf 38,8 Mio. €. Die Beiträge an die ERK werden von 42 % auf 46 % eines Bruttoentgeltes angehoben. Dieser Absatz gehört zu meinem Standardtext im Rahmen der Einbringung des Stellenplans. Er kommt alle Jahre wieder... Im Jahr 2014 wurden hier noch 30 % vorgesehen. Im Jahr 2021 werden es 50 % sein. Dann sind die Aufwendungen um 20 Mio. € im Jahr gestiegen. Und das ist voraussichtlich nicht das Ende der Steigerungen. Langfristig müssen die Kirchen, die in der Ev. Ruhegehaltskasse verbunden sind, entscheiden, ob weitere Steigerungen in den Haushalten abzubilden sind oder ob Anpassungen in den Pensionsbezügen erfolgen. Ein breites – auch rechtlich rele-

vantes – Thema. Mit Blick auf die Zukunftsdiskussion unserer Kirche sollte es hier aber keine Denkverbote geben.

- c.) Die **Beihilfeaufwendungen** steigen moderat um 550.000 € und belaufen sich auf ca. 18,9 Mio. €. Eine langfristige Betrachtung der Beihilfekosten erfolgt zurzeit in allen Gliedkirchen der EKD. Hier sind neben den aktuellen Aufwendungen auch die notwendigen Rückstellungen einzubeziehen. Auch hier sollte es mit Blick auf die Zukunftsdiskussion unserer Kirche keine Tabus geben.
- d.) Die Ausgaben für die **Vergütung des aktiven Pfarrdienstes** sind mit 148 Mio. € vorgesehen. Sie gehen um 1,7 Mio. € zurück. Hier wirkt sich die Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2015-2019 aus. Im Haushalt 2020 entfallen noch einmal 32 Stellen. Zudem werden die Beigaben um 10 Stellen reduziert. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ausgaben für den Pfarrdienst insgesamt steigen. Die Steigerungen im Bereich der Versorgung und der Beihilfe sind zu 95 % für den Pfarrdienst vorgesehen.

Folie 4 (Personalaufwendungen Pfarrdienst): Diese Folie kann dies noch einmal deutlich machen. Alles was hier grün schraffiert ist gehört zum Pfarrdienst. Mehr als 2/3 der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen sind für den Pfarrdienst vorgesehen. Noch eine letzte Zahl: Das sind 38 % der Gesamtaufwendungen unserer Kirche.

2. Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans

Folie 5 (Entwicklung der gesamtkirchlichen Stellen): Auf den Seiten 22-30 des vorliegenden Haushaltsplanes wird die Stellenentwicklung in den einzelnen Budgetbereichen dargestellt. Die Anzahl der gesamtkirchlichen Stellen steigt um 3,56 Stellen. Viele, auch kleine Veränderungen über alle Budgetbereiche hinweg, führen zu dieser Stellenentwicklung. Lässt man die befristeten Projektstellen außer Betracht, so werden 1,6 neue Stellen im gesamtkirchlichen Bereich vorgesehen.

Exemplarisch will ich zwei Stellen nennen. Zum einen soll die digitale Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen gefördert werden. Zur technischen Betreuung eines neuen Portals wird in der Kirchenverwaltung die Stelle eines IT-Organisationsberaters eingerichtet. Zum anderen treibt uns alle das Thema Umsatzsteuerpflicht um. Hier wird eine Stelle im Bereich der Sachgebietsleitung eingerichtet.

Auf ihren Tischen finden Sie ein Austauschblatt für den Stellenkegel des Rechnungsprüfungsamtes. Hier wurde eine Stelle nach A 15 nachgetragen, die noch als A 14 Stelle ausgewiesen wurde. Im Haushalt war aber bereits die A 15 hinterlegt.

3. Umsetzung der gesamtkirchlichen Pfarrstellenbemessung

Es folgt ein längerer Blick auf die Umsetzung der gesamtkirchlichen Pfarrstellenbemessung. Hier ist die synodale Vorgabe in zwei Schritten durchzuführen. Es entfallen 12,5 Stellen und es sind 12,5 Stellen aus dem Pfarrdienst in andere Berufsgruppen umzuwidmen. Die Stellen entfallen nicht zum Haushalt 2020, sondern in fünf Jahren. In diesem Haushalt wird markiert, dass im Jahr 2025 eine Veränderung geplant ist.

Folie 6 (Kriterien der gesamtkirchlichen Pfarrstellenbemessung): Für die Umsetzung der Pfarrstellenbemessung hat die Kirchenleitung zunächst sechs Kriterien festgelegt, die gemeinsam mit dem Kirchensynodalvorstand in zwei Klausurtagungen beraten wurden. Die Kriterien können als Orientierung herangezogen werden. Sie lassen sich nicht anwenden, um Stellen „begründet“ entfallen zu lassen. Mit jeder Stelle, die entfällt, wird ein Aufgabenbereich entfallen, der mit inhaltlichen Einschnitte verbunden sein wird.

- a.) Die fünf Handlungsfelder bleiben konstitutiv.
- b. Prioritätensetzungen sind nur innerhalb der Handlungsfelder möglich.

Eine gleichmäßige Umsetzung kann aber nicht erfolgen. Einige Bereiche werden von einer Kürzung ausgenommen:

- Das Zentrum Oekumene und das Religionspädagogische Institut unterliegen im Rahmen der Kooperation mit der EKKW eigenen Einsparauflagen.
 - Einzelne Pfarrstellen im Handlungsfeld Seelsorge (Gefängnisseelsorge, Klinikseelsorge) sind durch Staatskirchenverträge geregelt, die nicht einseitig gekündigt werden sollten.
 - Pfarrstellen, die gemeinsam mit anderen Gliedkirchen verantwortet werden, bleiben erhalten (z.B. Beauftragte bei den Landesregierungen und die Rundfunkbeauftragten).
- c. Stellenreduktionen sind danach zu prüfen, ob sie organisatorisch, berufsbiographisch und strukturell umzusetzen sind. Folgende Aspekte sollen dabei berücksichtigt werden:
 - Ruhestandsversetzungen,
 - Eine mögliche Übernahme von Aufgaben durch Zusatzaufträge im Pfarrdienst oder durch Wahrnehmung der Aufgabe im Dekanat.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass Stellen nicht ersetzt werden können. Hier geht es immer auch um den Verlust von Arbeitsbereichen, die nicht kompensiert werden können. Wir brauchen auch eine Kultur des Loslassens.

- d. Um Ressourcen für neue Herausforderungen zu haben, wird über die festgesetzte Kürzungsquote hinaus gekürzt. Die „Überzahl“ an Kürzung ermöglicht Innovation für die Zukunft. Statt eine Kürzung von 12,5 Stellen wir hier vorgeschlagen, dass 20,5 Stellen entfallen, so dass 8 Stellen neu konzipiert werden können.

Das ist ein Herzstück der Überlegungen. Eine öffentliche Kirche braucht auch Freiräume, um auf neue Herausforderungen zu reagieren. Wir sind nicht nur eine bestehende Kirche, sondern immer auch eine entstehende Kirche. Zukünftige Kirchenleitungen und Synoden brauchen Gestaltungsräume, die wir heute vorsehen sollten.

- e. Beim Wegfall von Stellen wird auf deren Außenorientierung und die „Glaubwürdigkeit“ von Kirche besonders geachtet.
- f. Multiplikator*inneneffekte und Vernetzung werden berücksichtigt.

Die konkrete Umsetzung finden sie auf den Seiten 22-30 des Haushaltsbuches. Zur besseren Übersicht haben Sie als Tischvorlage noch einmal alle Stellenveränderungen vorliegen. Es sind zwei Zusammenstellungen. Zum einen Stellen, die entfallen sollen. Zum anderen Stellen, die an andere Berufsgruppen übertragen werden.

Drei **Kürzungen**, die zurzeit in besonderer Weise diskutiert werden, will ich herausgreifen. Mitunter sind hier auch Neukonzeptionen mit der Kürzung verbunden.

- a.) Es wird vorgeschlagen, dass vier Stellen der **Evangelischen Studierendenseelsorge** zum 01.01.2025 **entfallen**. Die Stellen sind zurzeit doppelt besetzt. Es verbleiben damit vier Stellen – an den Hochschulstandorten. Der derzeitige Arbeitsbereich „internationale Bildung und Beratung“ soll dann nicht mehr im Pfarrdienst, sondern ausschließlich von bereits vorhandenen Stellen für Sozialarbeiter*innen wahrgenommen werden. Mit dem Entfall der Stellen ist die Absicht der Kirchenleitung verbunden, vier **neue Stellen zu konzipieren, deren primäre Zielgruppe die 20-35 Jährigen sind**.
- b.) Im Rahmen der Pfarrstellenbemessung 2015-2019 sind bereits 5 Stellen für **Stadtkirchenarbeit** in kleineren Städten entfallen. Die Stellen werden jetzt zum Teil im Rahmen der Dekanatssollstellenpläne weitergeführt. Bis 2024 verbleiben vier Pfarrstellen in den Städten Darmstadt, Frankfurt, Mainz und Wiesbaden. Ab 2025 sollen im gesamtkirchlichen Budget jeweils 0,5 Stellenanteile für die vier Städte Darmstadt, Frankfurt, Mainz und Wiesbaden vorgesehen werden. Eine weitere Perspektive der Stadtkirchenarbeit wäre dann auch hier – wie in den anderen Dekanaten - im Rahmen der Dekanatssollstellenpläne zu klären.
- c.) Bis 2024 sind sechs gesamtkirchliche Pfarrstellen für **Altenseelsorge** vorgesehen. Die Seelsorge in den Altenheimen wird in der Regel im Gemeindepfarrdienst wahrgenommen. Die derzeitigen Stellen sichern die Aufgabe nur an wenigen Orten. Einige Stellen in den ländlichen Dekanaten können schon heute nicht mehr besetzt werden. Es wird vorgeschlagen, dass die Stellen als zusätzliche Stellen entfallen. Gleichzeitig ist aber eine Neukonzeption von zwei Stellen im Bereich „Seelsorge an Hochaltrigen“ vorgesehen, um die Fachexpertise zu erhalten, um beraten und ausbilden zu können.

Neben den Kürzungen sollen 12,5 Pfarrstellen ab 2025 im sog. **Professionenmix** von anderen Berufsgruppen wahrgenommen werden. Hiervon werden schon heute fünf Stellen nicht mehr im Pfarrdienst besetzt und zwei Stellen auch für andere Berufsgruppen ausgeschrieben. Im Vorfeld hat sich hier kein größerer Diskussionsbedarf abgezeichnet.

Folie 7 Umsetzung der gesamtkirchlichen Pfarrstellenbemessung: Was wird nun mit dem Haushalt 2020 beschlossen?

- Die Synode beschließt zunächst kw Vermerke. Damit entfällt nicht die Stelle, sondern es wird markiert, dass zum Jahr 2025 eine Veränderung geplant ist.
- Die Umsetzung erfolgt erst mit dem Haushalt, indem die Stelle entfällt – spätestens mit dem Haushalt 2025
- Wenn Neukonzeptionen vorgesehen werden, wird die Synode einbezogen. Hierzu noch eine Anmerkung. 8,5 Stellen mehr zu kürzen als rechtlich notwendig ist, klingt zunächst viel. Aber es handelt sich um 8,5 Stellen für die nächsten 10 Jahre! Angesichts zukünftiger Herausforderungen eine überschaubare Zahl. Diese Stellen werden bis 2024 konzipiert und bis 2029 errichtet. 4 Stellen sind vorgesehen für die Zielgruppe der 20-35 jährigen, 2 Stellen für die Seelsorge an Hochaltrigen.

Am Ende steht der Dank. Herzlichen Dank an Herrn Ebert, Frau Hoyer und Frau Vollhardt, für die Aufarbeitung der Daten zu den Personalkosten und dem Stellenplan. Dem Finanzausschuss, dem Verwaltungsausschuss und dem Theologischen Ausschuss danke ich für die Möglichkeit, dass ich die Umsetzung der gesamtkirchlichen Pfarrstellenbemessung im Vorfeld der Synode vorstellen konnte. Das soll die Debatten nicht unterbinden aber signalisieren, dass wir nicht erst jetzt mit dem Gespräch beginnen.