

## **Personalplanung und Personalentwicklung in der Evangelischen Kirche von Westfalen**

### **1. Ausgangslage**

Gegenwärtig wird in der Landeskirche zurecht ein Augenmerk auf die Personalentwicklung im Pfarrdienst gerichtet.

Dabei darf allerdings nicht außer acht gelassen werden, dass Personalplanung und Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden in unserer Kirche gleichermaßen erforderlich ist. Es muss bedacht werden, dass nicht die Personalplanung einzelner Berufsgruppen zu Lasten der anderen Berufsgruppen geschieht. Personalplanung im Bereich des Pfarrdienstes haben auf Grund ihrer inhaltlichen und wirtschaftlichen Bedeutung unmittelbar und weitreichende Auswirkungen auf andere Arbeitsfelder und Berufsgruppen. Diese sind deshalb notwendiger Weise vor einer abschließenden Beratung abzuschätzen.

Die Landessynode 2005 stellt im Positionspapier „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ angesichts der Beschreibung der Aufgaben fest: „All diese Aufgaben können nur durch eine Vielfalt der Ämter und Gaben verwirklicht werden. Diese Vielfalt ist ein Reichtum in unserer Kirche. Sie wahrzunehmen verändert den Blickwinkel und die Haltung aller Mitarbeitenden untereinander. Die hier genannten Aufgaben sind Kernaufgaben. Die Personen, die sie erfüllen, erfahren darum die gleiche Wertschätzung und Anerkennung. Damit die gemeinsame Arbeit weiterhin im Mittelpunkt steht, sind Verhaltensweisen notwendig, die sowohl die je eigenen Profile fördern als auch deutlich machen, dass die eigene Arbeit Teil eines größeren gemeinsamen Auftrages ist.“<sup>1</sup>

Unter der Überschrift „Leitlinien zur Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW“ stellt die Synode ferner fest, es gehe um die „Schaffung rechtlicher und struktureller Voraussetzungen für die Entwicklung einer verbindlichen, aufgabenorientierten Personalplanung für alle Berufsgruppen.“

„In einem zukünftigen Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzept in der EKvW werden zum einen die Fähigkeiten und Gaben der Beschäftigten mit den Ziel- und Schwerpunktsetzungen der Arbeitsbereiche in der Kirche verknüpft und zum anderen die Selbststeuerung und Handlungsverantwortung der Mitarbeitenden gefördert.“

**„Personalplanung und Personalentwicklung umfasst die Tätigkeit aller Beschäftigten auf allen Ebenen innerhalb der EKvW während der Zeit ihrer Anstellung.“<sup>2</sup>**

Wenn im gleichen Abschnitt ferner festgestellt wird, dass „Personalplanung und Personalentwicklung innerhalb der EKvW sich an dem gegebenen Haushaltsvolumen orientiert“, dann steht diese Aussage im Kontext der o.g. Handlungseckpunkte und nicht alternativ dazu.

Diese Feststellung wird durch die in den Synodenunterlagen festgestellten Effekte im Sinne der Zielsetzung von Personalplanung und Personalentwicklung deutlich unterstrichen.<sup>3</sup>

Schlussfolgerung:

**Im Sinne der Beschlüsse der Landessynode 2005 muss eine integrierte Personalplanung stattfinden.**

---

<sup>1</sup> Verhandlungen der 2. Tagung der 15. Westfälischen Landessynode 2005, Seite 164

<sup>2</sup> ebd. Seite 181

<sup>3</sup> ebd. Seiten 181 – 182

Integrierte Personalplanung meint, dass auf allen kirchlichen Ebenen die Personalplanung für alle kirchlichen Berufe gemäß den vorliegenden Konzeptionen gleichzeitig und bezogen auf die Berufsgruppen gleichwertig zu geschehen hat.

Da die Personalplanung und Personalentwicklung des Pfarrdienstes der Landeskirche obliegt, die der anderen kirchlichen Berufe aber den Gemeinden und Kirchenkreisen im Rahmen der Gesetze (s. z.B. Kirchenmusikergesetz) und Ordnungen (s. z.B. VSBMO), ist eine Abstimmung unter den Ebenen in jeglicher Phase der Überplanung erforderlich, zumal Entscheidungen zur Pfarrstellenplanung langfristig finanzielle Mittel bindet, die den Kirchenkreisen und Gemeinden nicht mehr für ihre komplementäre Planung zur Verfügung stehen.

## **2. Personalplanung und Personalentwicklung für den Pfarrdienst**

Vorlage 4.2 Zwischenbericht: Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen bis 2030

Argumentationsbausteine (f r a g m e n t a r i s c h)

Der Zwischenbericht der Arbeitsgruppe geht davon aus, dass ab dem Jahr 2025 **der Bedarf an Pfarrern/innen** nicht mehr gedeckt ist.

- a) damit wird auch festgestellt, dass es bis zu dem Zeitpunkt keinen Pfarrermangel gibt, sondern sich erst ab 2020 der Pfarrerüberhang merklich abbaut.
- b) Es sollte ständig überprüft werden, wie valide die Berechnungsparameter sind (s. z.B. der Rückgang der Gemeindegliederzahlen um 1.1. % pro Jahr.

Die prognostizierte **Kirchensteuerentwicklung**, heruntergebrochen auf die einzelnen Gemeinden, lässt eine dramatische Entwicklung erkennen. So mindern sich die Finanzkraft der Gemeinden und Kirchenkreise schon bis 2020 im Verhältnis zum Iststand 2010 um 49%. Es ist unschwer erkennbar, dass den Gemeinden und Kirchenkreisen dramatisch zu wenig Kirchensteuermittel verbleiben, um Personalplanung und Personalentwicklung im Sinne der landessynodalen Beschlüsse und gemäß den Erfordernissen zu betreiben.

Daraus folgert:

Zu prüfen ist, ob der **Pfarrstellenschlüssel** auf Zukunft hin in der bisherigen Ziffer zukunftsfähig fürs Ganz ist. Ist nicht ein Schlüssel von 1 : 3500 Gemeindegliedern ein angesichts der prognostizierten Finanzentwicklung wesentlich realistischer als der bisher angenommene. Das hätte z.B. auch Auswirkungen auf den Zeitpunkt des prognostizierten Pfarrer/innen-Mangel.

## **3. Aufgabenkritik:**

Was können und müssen PfarrerInnen tun, und welche Aufgaben können andere Berufsgruppen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags wahrnehmen. Die Arbeitsverdichtung und die Belastung der PfarrerInnen wird von vielen Betroffenen und Beteiligten schon jetzt häufig als grenzwertig erachtet. In dem Maße, wie andere Mitarbeitende nicht zur Verfügung stehen, nimmt die Arbeitsbelastung von Pfarrer/innen zu.

Pro Jahr steigt die Belastung der Pfarrstellenpauschale für die Gemeinden und Kirchenkreise um gegenwärtig 2000,- Euro. Die Steigerung bedeutet in der Umrechnung: 25 volle

Pfarrstellen bewirken einen jährlichen Kostenzuwachs im Umfang der Finanzierung einer vollen Stelle im Angestelltenbereich.

Die Ursache der Kostensteigerung liegt wesentlich in der Unterfinanzierung der Versorgungskasse. Je mehr Menschen in dieses System aufgenommen werden, umso dramatischer zeigt sich die Unterfinanzierung der Versorgungskasse.

Nur, wenn künftige PfarrerInnen nicht mehr veramtet werden und somit in dieses System gelangen, wird die Kostensteigerung bei der Pfarrstellenpauschale zurückgehen können.

#### **4. Steuerung des Einsatzes von Pfarrer/innen:**

Leider nimmt die Zahl der Gemeindeglieder in etlichen Gemeinden und damit auch in Kirchenkreisen dramatisch ab, so dass der tatsächliche Schlüssel nicht mehr dem offiziellen von 2750 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle entspricht.

Andererseits gibt es eine große Zahl freier Pfarrstellen, auf die sich niemand bewirbt, auch viele PfarrerInnen im Entsendungsdienst nicht.

Das Landeskirchenamt sollte eine restriktivere Steuerung des pfarramtlichen Personals vornehmen, um

- a) eine flächendeckende Versorgung mit PfarrerInnen zu gewährleisten und um
- b) die Belastung der kreiskirchlichen und Gemeindehaushalte gleichmäßig zu halten (ein kleinerer Schlüssel führt zu einer höheren Belastung der Haushalte und somit zu geringeren Optionen für die Personalplanung) = optimale Mittelbewirtschaftung

#### **5. Kirche muss attraktiv sein und bleiben**

Attraktivität vermittelt sich über Botschaft und Personen. Kirche wird als attraktiv erlebt, wenn sich ansprechende Gottesdienste mit liebevollen Kasualien, ansprechender Kirchenmusik und nicht zuletzt lebendiger Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und weiteren Zielgruppen verbinden.

Hier ist, wie schon vielfach festgestellt wurde, ein Personalmix erforderlich, der gemeinsam mit vielen Ehrenamtlichen Gemeindeglieder gestaltet.

#### **6. Weitere Stichworte:**

- Budgetierung der Kosten für den Pfarrdienst
- Personal- und Finanzplanung den Pfarrdienst und Angestellte im gemeindepädagogischen Arbeitsbereich auf der gleichen Ebene?