

## Personalplanungskonferenzen als Instrument der Personalplanung in den Kirchenkreisen

---

### 1. Ausgangslage

Die Situation in der Kirche macht es notwendig, den mit dem Reformprozess angestoßenen strukturierten Prozess einer integrierten Personalplanung (s. Landessynode 2005) jetzt umzusetzen. Ein integrierter Planungsansatz ist möglich und notwendig, weil:

- vielerorts Konzeptionen überprüft und geschrieben worden sind. Als EkvW haben wir uns 2008 auf zukunftsfähige Ziele und Aufgaben verständigt.
- weil die Ressourcen der Kirche zunehmend nicht mehr für alle Mitarbeitende und Arbeitsfelder ausreichen.
- Nachwuchssorgen und eine immer älter werdende Mitarbeiterschaft schon heute viele Arbeitsbereiche prägen und Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit haben.
- die enge Vernetzung der drei Verfassungsebenen Landeskirche, Kirchenkreis und Gemeinde, sowie Pfarrdienst und privatrechtlich Angestellten der besondere Ausdruck der Netzwerkorganisation der EkvW ist. Veränderungen in einem Bereich haben unmittelbare wirtschaftliche oder inhaltliche Auswirkungen auf die ganze Kirche.
- „um das Konzept der Dienstgemeinschaft innerhalb der kirchlichen Arbeitsbeziehungen zu erhalten... müssen... bestehende Konflikte und Herausforderungen zwischen den unterschiedlichen Gruppen ... offen angesprochen werden. ... ein transparenter Prozess (ist nötig), an dem möglichst alle beteiligt werden.“ (aus den Unterlagen der Landessynode 2005)
- die bestehenden Finanzstrukturen und die Satzungen der Verfassungsebenen zentrale und dezentrale Steuerungs- und Einflussmöglichkeiten schon heute ermöglichen und auch heute schon genutzt werden.

Das Unternehmen Kirche ist darauf angewiesen, dass im Bereich der Beschäftigten auch zukünftig noch ausreichend motivierte, qualifizierte und christlich geprägte Mitarbeitende zu ihr kommen und bei ihr bleiben. Die Ausdifferenzierung der Gesellschaft, die Erwartungen und die damit einhergehenden Aufgaben benötigen eine differenzierte Mitarbeiterschaft. Das ethische Grundverständnis der Dienstgemeinschaft und das Wissen um die Vernetzung der kirchlichen Strukturen hat schon 2005 zu der Erkenntnis geführt, dass der Prozess der Zukunftsgestaltung nur strukturiert und gemeinsam verantwortungsvoll und erfolgreich gelingen kann.

Die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden erwarten, dass Kirche neben den vielen individuellen menschenfreundlichen Lösungen verlässliche und verbindliche strukturelle Rahmenbedingungen schafft, für eine transparente, wertschätzende und gleichberechtigte Personalplanung und Personalentwicklung in Bezug auf den einzelnen Mitarbeitenden und die verschiedenen

Aufgabenbereiche. Ein nächster Schritt kann die Etablierung von Personalplanungskonferenzen auf Ebene der Kirchenkreise und/oder Gestaltungsräume sein.

## **2. Realisierungsansatz für die Errichtung von Personalplanungskonferenzen**

Die Kirchenkreise in der EKvW richten Personalplanungskonferenzen mit dem Ziel ein, die Personalplanung und –entwicklung für alle privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden in ihrem Zuständigkeitsbereich anzuregen und zu steuern.

Die Kirchenkreise koppeln die Personalplanung im Pfarrdienst mit der Personalplanung der privatrechtlich Angestellten.

Dadurch soll erreicht werden, dass eine ausreichende Zahl von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Qualifikationen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Kirchengemeinden und auf kreiskirchlicher Ebene zur Verfügung stehen und diese für ihre jeweiligen Aufgaben optimal zugerüstet sind (s. Beschlüsse der Landesynode 2005: In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten, und der Landessynode 2008: Aufgaben und Ziele in der EKvW)

Die Personalplanungskonferenzen bedienen sich zur Orientierung der einschlägigen landeskirchlichen Grundlagen wie -füßend auf der Kirchenordnung- z. B. des Kirchenmusikergesetzes, der Ordnung für Ausbildung und Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, der Küsterordnung.

### Zusammensetzung:

Die Personalplanungskonferenz tritt unter der Leitung der Superintendentin /des Superintendenten bzw. der /des von ihm /ihr Beauftragten zusammen. Ihr gehören an:

je ein Vertreter

- der Kirchenmusiker
- der Küster
- der Verwaltungsmitarbeiter
- der Pfarrerschaft
- der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit
- der Erzieherinnen
- der kreiskirchlichen Mitarbeitervertretung

ferner:

- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Leitung der kreiskirchlichen Personalverwaltung
- Vertreter/Vertreterin aus der Leitung der Diakonie
- ein Vertreter der Personal- bzw. Gemeindeberatung der Landeskirche
- die Ortsdezernentin /der Ortsdezernent der Landeskirche

### Aufgaben:

#### 1. Personalerfassung

Der Personalplanungskonferenz muss eine lückenlose Aufstellung aller im Kirchenkreis vorhandenen Personalstellen nach Zuständigkeiten geordnet vorliegen. Sie initiiert eine entsprechende Erfassung.

#### 2. Beschreibung von Personalstandards für Gemeinden und Kirchenkreis auf der Basis der sechs Handlungsfelder und zehn Ziele (s. Ergebnisse des Reformprozesses )

#### 3. Vorbereitung der entsprechenden Vorlagen für die Presbyterien und die Kreissynode

#### 4. Erarbeitung von Vorschlägen für den Personaleinsatz und die Personalentwicklung in Kirchengemeinden und im Kirchenkreis zur Vorlage in den vorgesehenen Gremien und in der Kreissynode.

#### 5. Begleitung und Evaluierung der Personalentwicklungsmaßnahmen.