



TOP 17

Sicherungs-, Entlastungs- und Flexibilisierungspaket (Teilpaket 3) – Erhöhung der Stellen

Bericht des Strukturausschusses

in der Sitzung der 15. Landessynode am 18. März 2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin, hohe Synode!

Der Strukturausschuss hat sich in den letzten Jahren intensiv mit den „Flexibilisierungspaketen I-III“ beschäftigt. Dahinter verbirgt sich im ganzen Wortlaut das vom Oberkirchenrat entworfene „Befristete Entlastungs-, Sicherungs- und Flexibilisierungspaket 2030 zur Sicherung des Religionsunterrichts, Stärkung der Gemeinden und kirchlichen Gemeinwesenpräsenz, der Entlastung des Pfarrdienstes sowie einer entlastenden Teamentwicklung“.

Nun wurde vom Ausschuss für Bildung und Jugend im Verlauf der Beratungsphase der Antrag Nr. 33/16 eingebracht, welches sich insbesondere auf das Flexibilisierungspaket III bezieht.

Der Wortlaut des Antrages:

„Die Landessynode möge beschließen:

Der Oberkirchenrat wird gebeten, die bisher 25 beantragten Stellen auf 30 zu erhöhen, um damit die multiprofessionelle und innovative Arbeit der Kirchenbezirke und Kirchengemeinden zu stärken. Der Oberkirchenrat wird gebeten, die Maßnahmen des Teilpaketes 3 des Sicherungs-, Entlastungs- und Flexibilisierungspaketes vor Beginn des PfarrPlans 2024 einzuführen.“

Vorab:

Der Strukturausschuss hat sich eingehend mit diesem Antrag beschäftigt und schlägt der Landessynode einstimmig vor, diesem Antrag zuzustimmen. Mit der Zustimmung ist somit sowohl die Einführung des Teilpaketes 3 an sich, als auch die Erhöhung der bisher beantragten 25 auf 30 Stellenanteile verbunden.

Begründung in Stichworten:

Das Flexibilisierungspaket III knüpft am gesellschaftlichen Wandel und der damit verbundenen strukturellen Veränderungen in unserer Kirche an. Das Motiv des Flexibilisierungspaketes zeichnet sich durch eine verstärkte Präsenz von Kirche im Gemeinwesen und einer entlastenden Teamentwicklung zwischen dem Pfarrdienst und dem Diakonat aus. Der Fokus liegt dabei auf einer sozialräumlichen Orientierung. Folgende Perspektiven werden durch das Paket eröffnet:

1. Perspektiven für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Kirchengemeinden und Kirchenbezirke:

- Mit der zusätzlichen Personalressource wird den Kirchenbezirken bzw. Kirchengemeinden eine zusätzliche Versorgungsreserve mit Gestaltungsspielräumen für ihre Aufgabenwahrnehmung gegeben.
- Die Flexibilisierung von neuen Dienstaufträgen, die im Zusammenhang von schulraumnahen Aufgabenfeldern bei Religionspädagoginnen bzw. Religionspädagogen sowie bei Diakoninnen

bzw. Diakonen verankert werden, sichert einen bedarfsgerechten und ressourcenschonenden Personaleinsatz, der gleichzeitig die Stellen und die Berufsperspektiven im Diakonat attraktiver macht.

- Die flexible Handhabung ermöglicht die Vergabe von prozentualen Stellenanteilen. Sharingmodelle zwischen den Berufsfeldern sind ausdrücklich erwünscht.

2. Perspektiven für Kirche im Gemeinwesen und Sozialraum

- Die Gemeinwesen orientierte Präsenz (z. B. an Schulen, Kindergärten, Jugend- und Familienzentren) erhält und fördert die Wahrnehmung der Kirche mit ihrem Auftrag durch das Evangelium.
- Handlungsübergreifende Dienstaufträge sind möglich und erwünscht.

3. Perspektiven für den strukturellen Wandel in unserer Landeskirche

- Die befristete Maßnahme ermöglicht die Erprobung und Einübung neuer struktureller Gegebenheiten, die auch durch den strukturellen Wandel insgesamt angesagt sind. So können Gemeindeübergreifende Schwerpunkte, wie z. B. KU3; Kindergottesdienst; Familienzentren können durch diese personelle Maßnahme besser gebildet werden.

3. Perspektive im Zusammenhang mit dem PfarrPlan 2024

- Für Pfarrerinnen bzw. Pfarrer kann sich daraus eine weitere Entlastung für ihre zentralen Aufgaben und Präsenz für Menschen ergeben.

Einige Eckdaten zur Umsetzung des Flexibilisierungspaketes III:

- Kirchengemeinden und Kirchenbezirke bzw. Regionen ermitteln ihren Bedarf, der sich an den Herausforderungen im Gemeinwesen, an den PfarrPlänen und der RU-Versorgung orientiert.
- Schuldekane und Dekane reichen die Anträge beim Oberkirchenrat (Dezernat 2) ein. Innerhalb des Oberkirchenrats wirken dezernatsübergreifend die zuständigen Referate zusammen.
- Der Pool an Stellenanteilen wird im Oberkirchenrat verwaltet und organisiert.
- Die Fachaufsicht nehmen Schuldekaninnen bzw. Schuldekane oder Dekaninnen bzw. Dekane und die zuständigen Gremien wahr.
- Die Personalentwicklungsmaßnahme wird zwischen den Jahren 2018 und 2034 in einem Stufenmodell umgesetzt. Der Auf- und Abbau der Stellen geschieht schrittweise, um eine Personalentwicklung zu ermöglichen. Geplant ist momentan folgende Vorgehensweise: 2020-24: 9 Stellen 2025-29: 15 Stellen 2030-34: 6 Stellen.
- Die Stellenkontingente werden dabei in der Regel jeweils für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren vergeben.
- Für die Finanzierung pro Stelle werden ca. 80 000 € im Jahr benötigt. Dies entspricht einem Gesamtbedarf von 24,96 Mio. €.
- Die Finanzierung der zeitlichen Entlastungsmöglichkeiten sind aus heutiger Sicht durch die temporär zurückgehenden Zahlen der Personen im Pfarrdienst aus dem landeskirchlichen Haushalt realisierbar.
- Die bereits beschlossenen und in der Umsetzung befindlichen Maßnahmen zur Stärkung des Diakonats wie z. B. Einführung einer Personalstrukturübersicht oder der Bildung von zentralen Stellenkontingente gegen Kostenersatz, werden möglichst aufeinander bezogen und an den o. g. Zielsetzungen ausgerichtet.

Folgende Anmerkungen sind dem Strukturausschuss dabei wichtig:

- Die Verteileregeln der beschlossenen Stellenanteile sollen nochmals klar und transparent erarbeitet und kommuniziert werden. Es ist davon auszugehen, dass alle Kirchenbezirke sich um Stellenanteile mühen werden – insbesondere, da der PfarrPlan auch hier zum Handeln zwingt.
- Eine ausgewogene Versorgung im ganzen landeskirchlichen Gebiet soll gewährleistet sein.

- Hier ist auch die Frage zu stellen, wie sich Kirchengemeinden in den Kirchenbezirken um Stellenanteile bewerben können. Bisher sieht das Antragsverfahren nur den Weg über die Dekanate vor.
- Der neu entstehende Erfahrungsraum einer mittelgroßen Personalentwicklung auf zentraler Ebene braucht entsprechende Personalressourcen zur Bewältigung der organisatorischen Aufgaben. Hier bittet der Strukturausschuss dringend um ein schlankes Verwaltungsverfahren. Die Personalressourcen sollen weitgehend in den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken ankommen, wenngleich es im Oberkirchenrat zur Personalentwicklung-/führung freilich entsprechende Ressourcen braucht.
- Im Zusammenhang des Flexibilisierungspaketes wird immer wieder auch auf den Religionsunterricht hingewiesen. Um Sharingmodelle zu ermöglichen ist dies wichtig. Gleichzeitig soll darauf geachtet werden, dass beschlossenen Stellenanteile nicht einem größeren Schwerpunkt für den Religionsunterricht vorbehalten sind. Im Rahmen einer seiner Sitzungen hat der Ausschuss für Bildung und Jugend beschlossen, dass keine Stellenanteile für ein bestimmtes Aufgabengebiet reserviert werden solle. Im Blick war hier die Anfrage durch den Strukturausschuss, ob man Stellenanteile für das Anliegen neuer innovativer Aufbrüche reservieren könne. Sollen die zu beschließenden Stellenanteile wirklich ohne Vorbedingungen genehmigt werden, muss dies auch in Bezug auf den Religionsunterricht gelten.
- Die Entwicklung und Unterstützung von Dienstgruppen ist im Blick zu behalten. Das Zusammenwirken der unterschiedlichen Berufsgruppen bedarf einer sorgfältigen Abstimmung und Vernetzung.

Der Strukturausschuss bittet die Landessynode, dem Antrag Nr. 33/16 zuzustimmen.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Vorsitzender des Strukturausschusses, Matthias Hanßmann