

Vorlage Nr.: LS_75_2022_DS14
Aktenzeichen:

Zuständiger Bereich: Landessynode
Verantwortlich: Dr. Volker A. Lehnert
Volker.Lehnert@ekir.de

Beschlussvorlage

Evaluierung Personalplanungsgesetz (PPG) und Beschluss 32, LS 2012 zur Kirchlichen Personalplanung

Gremium	Zuständigkeit / Zusatzinfo	Datum / Dauer	Berichterstattung
LS Innerkirchlicher Ausschuss (IV)	Federführende Beratung		
LS Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II)	Mitberatung		
Landessynode	Entscheidung		

Anlage(n):
Auswertung Fragebogen Personalplanungsgesetz
Beschluss 32 LS2012
Beschluss 88 LS2017

Beschluss:

1. Die Landessynode nimmt die Ergebnisse der Evaluierung zum Personalplanungsgesetz und zu Beschluss 32, LS 2012 zur Kenntnis und würdigt den bisherigen Verlauf des Prozesses.
2. Die Kirchenleitung wird beauftragt, für die unter Ziffer 26 der Auswertung aufgeführten Desiderate Lösungsvorschläge zu erarbeiten und – soweit ohne Synodalbeschluss möglich – umzusetzen.
3. Die Kirchenleitung wird beauftragt, in Abstimmung mit dem Fachbeirat für Personalentwicklung, dem Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss und dem Ständigen KO-Ausschuss Vorschläge zur konzeptionellen Weiterarbeit an Beschluss 32, LS 2012 – insbesondere auch zu Punkt 8 des Beschlusses und der Frage weiterer gesetzlicher Regelungen – zu erarbeiten und der LS 2023 vorzulegen.

Begründung:

Die Landessynode 2017 hatte die Evaluierung des Beschlusses 32, LS 2012 in Auftrag gegeben.

Punkt 8 des Beschlusses hält die Möglichkeit weiterer gesetzlicher Regelungen im Bereich Kirchlicher Personalplanung bewusst offen.

Hinweise:

Dass einige Kirchenkreise nach neun Jahren noch nicht mit der Umsetzung begonnen haben, steht in Widerspruch zum Personalplanungsgesetz.

Offene Fragen:

Da sich seit der Beschlussfassung im Jahr 2012 die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. bei der Arbeitnehmerüberlassung) verändert haben, sind hier Klärungen herbeizuführen, insbesondere hinsichtlich steuerlicher Fragen.

EVALUIERUNG PERSONALPLANUNGSGESETZ (PPG) und Beschluss 32 LS 2012 zur KIRCHLICHEN PERSONALPLANUNG

Schriftliche Abfrage an die Superintendenturen und die Verwaltungsleitungen

Auftrag der Landessynode 2017, Beschluss 88 Pkt. V. Die Evaluierung konnte für die LS 2020 aus Kapazitätsgründen nicht realisiert werden und musste wegen der mannigfaltigen Umstellungen auf Grund der Corona-Maßnahmen 2020 nochmals zurückgestellt werden (vgl. Drucksache 1 LS 2020 und 2021).

Erste vorläufige Zusammenfassung der Rückläufe

Bis zum 30.09.21 sind 32 beantwortete Fragebogen im Landeskirchenamt eingegangen. Die einzelnen Angaben wurden in eine Gesamtübersicht übertragen, die als Excel-Tabelle vorliegt. Diese Gesamtübersicht wird in der folgenden Tabelle nochmals summarisch zusammengefasst:

1.	Wurde im Kirchenkreis ein Rahmenkonzept für die beruflich Mitarbeitenden nach Personalplanungsgesetz erstellt? <i>(vgl. Art. 95 Abs. 3 KO und Personalplanungsgesetz §2)</i>	26 Rahmenkonzepte beschlossen
2.	Falls nicht: Aus welchem Grund?	<u>2 noch nicht begonnen (!)</u> <u>3 gerade erst begonnen oder wegen Pandemie verzögert (!)</u> 1 bislang keine Einigung möglich
3.	Wann wurde es fortgeschrieben? <i>(vgl. PPG § 2 Abs. 4)</i>	7 Konzept fortgeschrieben
4.	Wie wurde es mit dem kreiskirchlichen Rahmenkonzept für den Pfarrdienst in Beziehung gesetzt? <i>(vgl. PPG § 2 Abs. 3c)</i>	14 erwähnen Bezug zum Pfarrstellenkonzept, z.B.: - Treffen aller in den Regionalräumen (1) - Koppelung der Planung Gemeindepäd. <- Pfarrdienst (1) <u>11 kein Bezug z. Pfarrstellenkonzept (!)</u> 6 keine Angaben
5.	Welches Modell der gemeinsamen Personalplanung wurde gewählt? <i>(vgl. PPG § 2 Abs.5 und Handreichung Kirchliche Personalplanung, 2. Aufl. 2013)</i>	2 Kirchenkreismodell (>genauer ansehen) 4 Partielles Kirchenkreismodell - 3 nur Gempäd - 1 Gempäd und KiMu 13 Regionale Kooperationsräume 11 Mischmodell 6 Andere Form der Zusammenarbeit
6.	Im Falle des Modells Regionale Kooperationsräume : Welche Kooperationsräume wurden gebildet?	Meist Regionen von 3-5 Gemeinden
7.	Im Falle des Kirchenkreismodells : a) Wie sieht die Personalführung und -entwicklung aus? b) Wie wird die Zuordnung der Dienstanteile zu den Gemeinden geregelt?	Meist örtliche Ltg. Z.T beim KKr. (Niederberg, An der Ruhr) ----
8.	Im Falle des Partiellen Kirchenkreismodells : Welche Berufsgruppe/n ist/sind auf den Kirchenkreis übergeleitet worden?	4 Gem.Päd 1 KiMu

9.	Wie wurde die Frage der Dienst- und Fachaufsicht geregelt?	Meist örtlich
10.	Gibt es gemeinsame oder gemeinsam tagende Personalausschüsse? <i>(vgl. Handreichung ‚Kirchliche Personalplanung‘, S. 22)</i>	4 ja 18 nein (!) 1 unbekannt
11.	Im Falle eines Mischmodells oder eines anderen Modells : Wie sieht dieses aus?	Meist: Verpflichtung zur Zusammenarbeit bzw. zur Kontaktaufnahme mit den Nachbargemeinden bei personellen Veränderungen
12.	a) Wo hat sich nach Ihrer Erfahrung das gewählte Modell gemeindeübergreifender Zusammenarbeit bewährt? b) An welchen Stellen traten Schwierigkeiten auf?	17 ja - Meist in JuA (und KiTa) - 1 in KiMu - 1 für Entlastung Pfarrdienst 5 nein - 2 Abstimmung aufwändig oder nicht möglich - 1 es fehlen arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen [so auch die Kreiskantorenkonferenz]
13.	Konnten Stellen von Mitarbeitenden durch die gemeinsame Personalplanung erhalten bleiben?	13 ja - 4 KiMu - 2 JuMA - 1 Küster 9 nein
14.	Konnten Stellen im Kontext des Rahmenkonzeptes neu errichtet werden?	11 Ja - 4 x Ja 17 Nein
15.	Gibt es in Ihrer Kreissynode einen regelmäßigen Personalbericht? <i>(vgl. § 1 PPG)</i>	16 Ja 14 Nein (!)
16.	Wie sieht die Stellenentwicklung seit 2015 aus? (Nur Mitarbeitende im gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst, in Kirchenmusik und Küsterdienst mit mindestens 50%)	Hinzugekommen: 26,41 Entfallen: 61,95 Insgesamt: - 35.54)Vgl. aber Saar-Ost und W'tal!)
17.	Gibt es im Kirchenkreis eine Personalplanungskonferenz? <i>(vgl. Handreichung ‚Kirchliche Personalplanung‘ S. 22)</i>	7 Ja 23 Nein (!)
18.	Wie wirkt sich die Einschränkung des Stellenbesetzungsrechts der Presbyterien nach Art. 16 Buchst. h) und i) KO aus?	Keine Einschränkungsangabe. 2 x wird betont, das Presbyterium bleibe autonom!?
19.	In welchen Presbyterien gibt es Personalkirchmeister/innen? <i>(vgl. Handreichung ‚Kirchliche Personalplanung‘, S. 21)</i>	18 ja (in einzelnen Gemeinden) 12 nein
20.	Wurden Mittel aus dem landeskirchlichen Personalausgleichsfonds beantragt?	10 Ja - 1 Diakon - 2 Jugendref. 19 Nein
21.	Wurden seit 2012 Stellen im Gemeinsamen Pastoralen Amt (GPA) eingerichtet? <i>(vgl. Kirchengesetz über das Gemeinsame Pastorale Amt)</i>	6 Ja 23 Nein

22.	<p>Wurde der Aspekt der „Gewinnung, Befähigung und Begleitung“ Ehrenamtlicher („Eph4-Modell“) in die Dienstweisungen der Mitarbeitenden aufgenommen?</p> <p><i>(vgl. Beschluss 32 LS 2012 Pkte. 5 und 6)</i></p>	<p>13 Ja 13 Nein</p>
23.	<p>Wurden die Mitarbeitenden für diese Aufgabe fortgebildet?</p>	<p>5 Ja 17 Nein</p>
24.	<p>Wo betreiben beruflich Mitarbeitende eine aktive Suche, Förderung, Einbindung und Begleitung Ehrenamtlicher?</p>	<p>20 Ja - 9x JA - 3x KiMu - Telefonseelsorge 2 keine Kenntnis</p>
25.	<p>Welche Auswirkungen hatten die Dienstvereinbarungen für den Pfarrdienst („Zeit fürs Wesentliche“) auf die Mitarbeitenden in den anderen Berufen?</p>	<p>8 Pos., aber > <i>gesondert betrachten</i> 9 keine</p>
26.	<p>Welche weiteren Schritte und Maßnahmen zur Fortentwicklung der Kirchlichen Personalplanung schlagen Sie vor?</p>	<p>13 ja: - Verbesserung der Kontaktpflege zu den MA - Verbesserung der Führungsstrukturen von interprof. Teams - Ideologische Entkrampfung - Gespräche in Regionen - Überarbeitung der Eingruppierung - Weiterentwicklung von Haltung und Einstellung - 2x Auch Pfarrstellen an KKr anbinden - Arbeitshilfen für die Personalbemessung - Personalplanungsausschuss aktivieren 6 keine - Es wurden keine Maßnahmen umgesetzt (Bonn) - Aufgrund der Strukturen nicht sinnvoll (Koblenz) - Zzt. nicht wegen anstehender Änderungen der kreisk.k. Strukturen (Köln-Mitte)</p>
	<p>Kirchenkreise, die noch nicht begonnen haben</p>	<p>Gladbach-Neuss Oberhausen</p>
	<p>Kirchenkreise, die gerade erst begonnen oder noch keine Einigung erzielt haben</p>	<p>An Nahe und Glan Obere Nahe Saar-Ost Essen</p>
	<p>Kirchenkreise, die keine Rückmeldebogen ausgefüllt haben, sich aber anders erklärt haben.</p>	<p>An Dill und Lahn Gladbach-Neuss</p>
	<p>Kirchenkreise, die keine Rückmeldung zur Abfrage gegeben haben</p>	<p>Jülich Saar-West Düsseldorf-Mettmann Leverkusen</p>

Weitere Anmerkungen aus der Kreiskantorenkonferenz vom 20.09.2021:

- Viele Gemeinde bestehen auf ihre bleibende Autonomie und stellen sich quer, trotz Art. 16 KO, und wollen für sich bleiben
- Zusammenarbeit ist nicht gewünscht
- Es gibt keinen Impuls vom KSV (z.B: Leverkusen und Oberhausen)
- Kooperationsräume sind gut, aber der Prozess muss sich „von unten entwickeln“.
- In ländlichen Gegenden stellen Kooperationsräume vor das Problem weiter Fahrwege
- Die Mentalität bleibt oft „Pfarrerfixiert“
- Es stellen sich arbeitsrechtliche Fragen, einige Vorschläge seien vom LKA aus arbeitsrechtlichen Gründen abgelehnt worden. (Konkrete Fälle wurden allerdings nicht genannt.)

Fazit:

1. 26 von 37 Kirchenkreisen haben ein Rahmenkonzept beschlossen, 5 haben gerade erst begonnen oder noch keine Einigung erzielt. Somit wären 31 Kirchenkreise in den Personalplanungsprozess eingestiegen.
2. 17 Kirchenkreise geben an, dass sich das gewählte Modell bewährt hat.
3. 11 Kirchenkreise haben noch keinen Bezug zur Pfarrstellenkonzeption hergestellt.
4. Bislang gibt es nur 4 gemeinsame oder gemeinsam tagende Personalausschüsse.
5. Nur in 16 Kreissynoden gibt es einen regelmäßigen Personalbericht.
6. In 7 Kirchenkreisen gibt es eine Personalplanungskonferenz.
7. Die Einschränkung des Stellenbesetzungsrechtes des Presbyteriums nach Art. 16 KO wurde bislang nicht praktiziert.
8. Der Aspekt des multiplikativen Arbeitens („Eph4-Modell“) wurde in 13 Kirchenkreisen in die Dienstanweisungen aufgenommen. Fortbildung in diesem Bereich wurde nur in 5 Kirchenkreisen durchgeführt.

Auszug
aus dem Protokoll der Landessynode
der Evangelischen Kirche im Rheinland
vom 12. Januar 2012

Kirchliche Personalplanung – Grundlagen

und

**Anträge der Kreissynoden Aachen, Bonn,
Essen, Gladbach-Neuss, Bad Godesberg-Voreifel,
Jülich, Kleve, Koblenz, Köln-Rechtsrheinisch,
Köln-Süd, Oberhausen, Saar-West,
An Sieg und Rhein, Simmern-Trarbach und Wuppertal
betr. Kirchliche Personalplanung**

Beschluss 32:

- I. 1. *Die Landessynode begrüßt es, dass bereits viele Kirchengemeinden unbeschadet ihrer Selbständigkeit zusammenarbeiten, um ihre Aufgaben gemäß Artikel 1 Kirchenordnung (KO) besser erfüllen zu können, und dankt den Presbyterien für die Entwicklung und Umsetzung beispielhafter Konzepte der Zusammenarbeit. Sie dankt den Kreissynodalvorständen und Kreissynoden, die vielfach eine gemeindeübergreifende Kooperation angeregt, moderierend begleitet und strukturiert haben.*
2. *Der Kirchenkreis wird verpflichtet, verbindliche Verabredungen über eine abgestimmte gemeinsame Personalplanung in Kirchengemeinden - im Sinne von Artikel 8 KO -, Verbänden und Kirchenkreis für die Mitarbeitenden nach Artikel 66 KO herbeizuführen und spätestens bis Ende 2015 ein verbindliches Rahmenkonzept für eine gemeinsame Personalplanung zu erstellen und der Personalplanungskonferenz und der Kirchenleitung vorzulegen.*

Bestandteile dieses Rahmenkonzeptes sind:

 - a) *eine Grundsatzentscheidung über die vom Kirchenkreis gewählte Form der gemeindeübergreifenden Kooperation im Personalbereich,*
 - b) *eine differenzierte Erhebung des Personalbestandes in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis nach einem vom Landeskirchenamt vorgegebenen Raster,*
 - c) *eine Bezugnahme auf das kreiskirchliche Rahmenkonzept für den Pfarrdienst,*

d) eine Planung für den zukünftigen Personalbestand in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis.

Hierzu werden in den Artikeln 16, 95 und 98 KO Absätze eingefügt, die die Zuständigkeit des Kirchenkreises bzw. der Kreissynode für eine verbindliche gemeinsame Personalplanung entsprechend regeln (vgl. Drucksache 14 Anlage I Nr. 1 und Drucksache 2). Einzelheiten werden durch ein Kirchengesetz geregelt (vgl. Drucksache 14).

- 3. Die Kirchenleitung legt der Landessynode ab 2013 jährlich einen Personalbericht vor, in den ab 2017 die Personalplanungsdaten aus den von den Kirchenkreisen erstellten Rahmenkonzeptionen und die aktualisierten Angaben zum Personalbestand einfließen.*
 - 4. Die Kirchenleitung wird beauftragt, im Benehmen mit der Personalplanungskonferenz und im Einvernehmen mit dem Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss und dem Ständigen Finanzausschuss bei den langfristigen Festlegungen für den Umfang des Pfarrdienstes wie auch bei allen anderen Finanzplanungen darauf zu achten, dass es den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen auch weiterhin finanziell ermöglicht wird, sowohl Mitarbeitende im Pfarrdienst als auch Mitarbeitende anderer kirchlicher Berufsgruppen zu beschäftigen. Eine entsprechende Regelung wird in das Pfarrstellengesetz eingefügt (vgl. Drucksache 14 Anlage I Nr. 2 und Drucksache 4).*
 - 5. Die Kirchenleitung wird beauftragt, den Aspekt der Gewinnung, Befähigung und Begleitung Anderer im Sinne von Eph 4,11-12 in den von der Evangelischen Kirche im Rheinland verantworteten einschlägigen Richtlinien, Ausbildungsordnungen und fachbezogenen Fortbildungsangeboten explizit zu verankern. Sofern diese Ordnungen und Gesetze von Anderen (z.B. UEK, EKD) verantwortet werden, wird die Kirchenleitung beauftragt, entsprechende Änderungen bei den jeweils zuständigen Gremien anzuregen.*
 - 6. Alle Anstellungsträger werden gebeten, die Aufgabe der Gewinnung, Befähigung und Begleitung Anderer in die jeweiligen Dienstanweisungen aufzunehmen.*
 - 7. Die Kirchenleitung stellt eine Handreichung zur Verfügung, in der Modelle, Beispiele und Mustersatzungen für die Erstellung eines kreiskirchlichen Rahmenkonzeptes für Personalplanung als Empfehlungen enthalten sind.*
 - 8. Der Prozess der Rahmenpersonalplanung auf Kirchenkreisebene wird im Jahr 2016 einer Auswertung unterzogen. Es soll insbesondere geprüft werden, ob landeskirchliche Rahmenrichtlinien, Mindeststandards oder weitere gesetzliche Regelungen notwendig sind. Der Landessynode 2017 ist zu berichten.*
- II. 1. Der Antrag der Kreissynode Jülich betr. Hauptamtliche Jugendarbeit an die Landessynode 2011 (Drucksache 12, Nr. 13) ist damit erledigt.*

2. *Die Anträge von Kreissynoden, die auf eine Verschiebung der Beschlussfassung zum Thema „Kirchliche Personalplanung“ abzielen und in denen zum Teil ein Proponendum für geboten gehalten wird (Aachen, Essen, Bad Godesberg-Voreifel, Jülich, Kleve, Koblenz, Köln-Rechtsrheinisch, Köln-Süd, Oberhausen, Saar-West, vgl. Drucksache 12, Nrn. 1, 14, 17, 21, 32, 35, 36, 43, 44, 46, 67 und 70), werden abgelehnt.*
3. *Die Anträge der Kreissynoden Bonn und An Sieg und Rhein (Drucksache 12, Nrn. 3 und 73), die auf eine Verlängerung des Zeitplans zur Umsetzung der Maßnahmen für die Personalplanung abzielen, sind damit teilweise aufgenommen.*
4. *Die Anträge der Kreissynoden Gladbach-Neuss, Simmern-Trarbach und Wuppertal (Drucksache 12, Nrn. 16, 74 und 79) sind damit aufgenommen.*

*(Mit Mehrheit,
bei zwei Gegenstimmen und einigen Enthaltungen)*

Auszug
aus dem Protokoll der Landessynode
der Evangelischen Kirche im Rheinland
vom 12. Januar 2017

Kirchliche Personalplanung

Beschluss 88:

- I. *Die Landessynode nimmt den Bericht zur ersten Evaluierung der Beschlüsse 32, 33 und 58 LS 2012 zur Kirchlichen Personalplanung zur Kenntnis.*
- II. *Die Landessynode dankt allen Kirchenkreisen, die erstmalig ein Rahmenkonzept für Personalplanung auf Kirchenkreisebene nach Artikel 95 Absatz 3 KO und Personalplanungsgesetz vorgelegt haben. Sie ist sich des damit verbundenen hohen Aufwandes und Abstimmungsbedarfes bewusst.*
- III. *Die Landessynode fordert alle Kirchenkreise, die noch kein Rahmenkonzept entwickelt haben, nachdrücklich auf, dieses umgehend zu tun.*
- IV. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, an folgenden Einzelaspekten aus Teil B des Berichtes weiterzuarbeiten und der LS 2018 entsprechende Beschlussvorschläge vorzulegen bzw. ihr zu berichten:*
 1. *In § 1.2 der Rheinischen Diakonenverordnung (DiakV) ist zu ergänzen: „Ihre Arbeit soll andere zur Mitarbeit gewinnen und befähigen“.*
 2. *Im Rahmen der anstehenden Überarbeitung der Gemeindepädagogienordnung ist in der Anlage zu § 3 zu ergänzen: „Die Gewinnung, Befähigung und Begleitung anderer, besonders ehrenamtlich Mitarbeitender in Gemeinde, Region und Kirchenkreis ist eine zentrale Aufgabe“.*
 3. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, die Zeiträume der Pfarrstellenplanung mit denen der Kirchlichen Personalplanung zu synchronisieren. Die Änderung von § 3 c) PPG ist für die LS 2018 vorzubereiten.*
 4. *Die Umsetzung von Beschluss 6 LS 2013 - Initiativantrag des Synodalen Dr. Kenntner - wird zurückgestellt und nach Erhebung der Verwaltungsaufwendungen nach § 9 der Rechtsverordnung zum Verwaltungsstrukturgesetz wieder aufgegriffen. Die AG ‚Leichtes Gepäck‘ möge diese Frage beraten. Der Landessynode 2020 ist zu berichten.*
 5. *Die Landessynode hält die im Bericht vorgeschlagene reduzierte Datenerhebung gegenwärtig für ausreichend.*

6. *Eine überarbeitete Regelung zum Gemeinsamen Pastoralen Amt soll der Landessynode 2018 vorgelegt werden.*
7. *Weitere gesetzliche Regelungen zur Kirchlichen Personalplanung im Sinne von Beschluss 32 LS 2012 Pkt. 8 sind derzeit nicht vorgesehen.*
- V. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, der Landessynode 2020 eine Evaluierung der Umsetzung des Personalplanungsgesetzes vorzulegen.*
- VI. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, in die Neuauflage der Handreichung zur kirchlichen Personalplanung Best-Practice-Beispiele aufzunehmen.*

(Mit Mehrheit bei drei Enthaltungen)