

## **EINBRINGUNG DES STELLENPLANS 2020**

### HERBSTSYNODE DES EV. KIRCHENKREISES WITTSTOCK-RUPPIN

am 09. November 2018 in der Aula der Ev. Schule Neuruppin  
(Regattastraße 9, 16909 Neuruppin)

#### **Zwei Vorbemerkungen**

##### **1. Personalplanungsausschuss**

1. Die Reform begründete mit dem Modell der Gesamtkirchengemeinden und des aufgabenorientierten und ortsbezogenen Dienstes eine bisher nicht dagewesene Beweglichkeit im Einsatz der Mitarbeitenden. Die neuen Möglichkeiten, besondere Begabungen und Schwächen, auch Veränderungswünsche innerhalb des Kirchenkreises zu berücksichtigen, auf neu entstehende Bedarfe und Aufgabenfelder leichter reagieren zu können - sind die unbedingten Vorteile des Systems.
2. Den Personaleinsatz mit Blick auf den ganzen Kirchenkreis zu organisieren, ist eine Aufgabe des KKR, die hoch komplex und in diesem Umfang vor 2008 nicht zu vonnöten war. Unser Kirchenkreis hat damit Neuland betreten, sammelt Erfahrungen und versucht den vielfältigen Aufgaben und den Dienstuenden in ihrem Können und Wollen gerecht zu werden.
3. Dafür hat unsere Kreissynode eine Personalplanungskommission bestimmt, die dem KKR zuarbeitet, Mitarbeitendengespräche führt, Ausschreibungen vorbereitet, das Ohr an den Bedürfnissen der Gemeinden hat u.v.a.m. Es liegt in der Natur der Sache, dass es Bereiche der Personalplanung gibt, die der Vertraulichkeit unterliegen und dass auf der anderen Seite maximale Transparenz für den Kreiskirchenrat und die Gemeinden hergestellt werden muss, so dass Entscheidungen nachvollziehbar werden und mitgetragen werden können. Wenngleich damit nicht gesagt ist, dass diese immer allen gefallen müssen.
4. Gleichzeitig mit der Errichtung der ersten 6 Kreispfarrstellen hat diese Synode ein Verfahren zur Beteiligung der Gemeinden bei Stellenbesetzungen beschlossen (Herbst 2017). Ergänzend hierzu beschloss der KKR im Frühjahr 2019, dass alle neu zu besetzenden Kreispfarrstellen grundsätzlich auszuschreiben sind. Dass diese Entscheidung zu einem Zeitpunkt getroffen wurde, als Stellenbesetzungen anstanden und damit die Absicht der Besetzung der 4. Kreispfarrstelle unter Verzicht einer Ausschreibung überholt wurde, hat zu berechtigten Irritationen geführt.

5. Dennoch haben wir, auch wenn Personen direkt davon betroffen waren, die Interessen des Kirchenkreises in den Blick zu nehmen, die sich bei solchen Entscheidungen vom Einzelfall lösen müssen.
6. Der Unmut über diese Entscheidungen führte zu machen offenen und versteckten Verdächtigungen und Anfeindungen wider die Personalplanungskommission und gegen einzelne Mitglieder. Das wird dieser Arbeitsgruppe schon deshalb nicht gerecht, weil sie in allem Abwegen selbst keine Entscheidungen zu treffen hat. Sie berät, wägt ab, erarbeitet Vorlagen. Die Entscheidungen trifft diese Synode und der Kreiskirchenrat.
7. In der Kommission arbeiten Menschen mit, die einen erheblichen Teil ihrer Arbeits- und Freizeit dafür hergeben, um sich in die schwierige Aufgabe der Personalentwicklung im und für den Kirchenkreis zu engagieren. Das auch eine Gruppe nicht immer alles im Blick hat, mag sein, aber immerhin viel mehr als eine Einzelperson. Stimmung gegen Ausschüsse und Arbeitsgruppen zu machen oder zu schüren beschädigt dieses Engagement, die Einzelnen und letzten Endes die Integrität des Kirchenkreises. Kritik ist notwendig, doch darf diese nicht in persönliche Diffamierungen führen. Sonst wird jedes Engagement infrage gestellt, nicht zuletzt von denen, die es freiwillig einbringen.

## **2. Rahmenbedingungen der Stellenplanung 2020**

Da der Personalkostenhaushalt das Gros des Haushaltsplans ausmacht, soll dieser noch vor dem HH-Plan zur Diskussion und zur Beschlussfassung stehen. Bevor wir ins Detail gehen, müssen einige grundlegende Betrachtungen angestellt werden.

1. Die Geltung des Reformabsicherungsgesetzes (KK = Pfarrsprengel) endet mit dem 31.12.2019. Wenn der Kirchenkreis weiterhin die Verpflichtung und das Recht der Stellenbesetzungen behalten soll, muss es dafür eine Regelung geben. Eine dauerhafte Lösung sieht der KKR und die Kreissynode darin, alle Stellen im ordinierten Verkündigungsdienst künftig als Kreispfarrstellen zu besetzen. Dafür müssen 7 weitere Kreispfarrstellen errichtet und entsprechend besetzt werden. 6 sind bereits besetzt, stehen zur Besetzung bzw. zur Ausschreibung an.

Wenn die Synode die Errichtung der 7. - 13. Kreispfarrstelle beschließt ist ein Reformabsicherungsgesetz weitgehend obsolet.

2. Allein die Zuweisungen der Landeskirche für die Deckung der Personalkosten reichen nicht aus. Diese müssen durch weitere anrechenbare und gesicherte Einnahmen ergänzt werden. Erstattungen der Landeskirche und anderer Einrichtungen (RU, Bettengeld, Kirchenmusikalisches Ausbildungszentrum, Schulstiftung EKBO und Ruppiner Kliniken) sichern ca. 20 % der Personalkosten.

3. Es bleibt bei stagnierenden bzw. rückläufigen Zuweisungen eine Aufgabe, den Personalkostenhaushalt mittelfristig auf solide Füße zu stellen. D.h. 1. nur noch Personalverpflichtungen einzugehen, die auf absehbare Zeit auch tragbar sind. 2. Schwerpunkte im Verkündigungs- und bei anderen Diensten (Verwaltung) zu setzen.

Um der Professionalisierung der Verwaltung und der Entlastung des Pfarrdienstes willen, nehmen wir tendenziell Verwaltungsstellen in den kreiskirchlichen Stellenplan auf. Abgesehen davon, dass dieses Vorgehen auf seine Tauglichkeit hin überprüft werden sollte, spielt die Vereinheitlichung von Verwaltungsabläufen (HH, Friedhofs- und Immobilienmanagement eine wichtige Rolle. Auch bleibt zu fragen, ob nicht gar eine Anstellung von Verwaltungskräften im KK der Anstellung in den Gemeinden vorzuziehen ist. Bisher erstattet der Kirchenkreis den KG bzw. GKG die Personalkosten.

Matthias Puppe, Superintendent