

Anlage 2

Zum Bericht zur Lage der Landeskirche

5 Stellenplangesetz

Der synodale Auftrag war zunächst als Auftakt zu einer Objektivierung der Rahmenbedingungen des Stellenplans verstanden worden. Die Einlassungen zu diesem Thema in den vergangenen Berichten sind vor diesem Hintergrund zu verstehen.

10

I. Die Voraussetzungen

Mit der Einführung des Pfarrdienstgesetzes und aller weiteren gesetzlichen Bestimmungen der EKD mit Beginn der 1990er Jahre wurde der Stellenplan der Evangelischen Landeskirche Anhalts (ELA) zunächst fortgeführt. Unter anderem als Reflex auf die sinkenden Mitgliederzahlen und die dauerhaft signifikant geringere wirtschaftliche Leistungskraft der Region wurde Anfang der Jahre 2001ff. begonnen, auch im Stellenplan auf die Situation zu reagieren. Im Wesentlichen waren dabei drei Maßnahmekategorien bedeutsam:

1. Einstellungsstopp
2. Reduzierung des Dienstumfanges
3. Reduzierung des Stellenplans.

Grundsätzlich zu unterscheiden sind dabei die Anstellungsverhältnisse. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen der EKD ist das Pfarrpersonal prinzipiell in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis angestellt; hinzu kommen weitere Mitarbeitende im pfarramtlichen Dienst in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis. Davon zu unterscheiden sind in der Regel die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst, die üblicherweise in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis angestellt sind. Tendenziell ist festzuhalten, dass öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu einem geringeren Arbeitgeberbruttobetrag monatlich führen; allerdings muss langfristig für die Versorgung (Pension, Beihilfeberechtigung etc.) Sorge getragen werden.

30 Privatrechtliche Dienstverhältnisse führen tendenziell zu einem höheren monatlichen Arbeitgeberbrutto; allerdings entfällt mit dem Eintritt in den Ruhestand die Versorgungsverpflichtung. Durch besondere Absprachen haben wir in der ELA einen Anteil von annähernd 10 % privatrechtlicher Dienstverhältnisse für pfarramtlich tätiges Personal. Ob dieser Anteil zukünftig noch weiter auszuweiten sein wird, wäre Gegenstand gesonderter Überlegungen. Die Einheitlichkeit des Dienstgesetzes innerhalb der EKD muss dabei eine entscheidende Rolle spielen. Für die ELA jedoch ist auch eine zukünftige Entlastung im Blick auf die Versorgungsleistungen ein bedenkenswertes Kriterium.

II. Die Situation in den Jahren 2002 ff.

40 In den Jahren 2002 ff. wurden in einer Reihe von Beschlüssen des Landeskirchenrates und der Kirchenleitung die beschlossenen Einsparungsmaßnahmen aus dem Jahr 2002 umgesetzt. Neben dem Einstellungsstopp wurden dazu in einer ganzen Reihe von Anstellungsverhältnissen öffentlich-rechtlicher Art Stundenreduzierungen um 25 % (!) vereinbart. Mit größtem Aufwand wurde eine Refinanzierung dieser eingesparten 25 % über den Religionsunterricht und andere

Möglichkeiten gesucht. Jeweils bezogen auf die gesetzliche Grundlegung, wie sie die Haushaltspläne in den Anhängen ausweisen, stellt sich die Situation statistisch wie folgt dar: (Anm.: Im Teil I der Stellenübersicht sind die Pfarrstellen und Stellen der Mitarbeiter im Verkündigungsdienst erfasst;

50

Im Teil II Mitarbeitende im Vorbereitungsdienst, Lehrer, Beamte, Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung und in sonstigen Bereichen.)

Jahr	Plan		Plan		Ist Gesamt	Volumen	Ant. Pers.-k. am Haushalt	
	Plan T.I	Ist T.I	T.II	Gesamt			Plan	Ist-Ergebnis
2004	109,30	107,60	47,34	46,66	156,64	154,26	11.522.010	66,20%
2005	82,40	106,08	53,82	50,21	136,22	156,29	11.207.220	69,30%
2006	82,40	99,90	53,05	51,96	135,45	151,86	11.143.600	68,60%
2007	83,40	97,55	25,40	23,76	108,80	121,31	11.639.470	63,90%
2008	83,65	94,20	25,40	23,76	109,05	117,96	11.707.250	62,20%
2009	83,65	92,55	25,40	24,12	109,05	116,67	12.466.170	60,63%
2010	83,65	88,12	25,40	26,75	109,05	114,87	12.602.605	63,78%
2011	84,65	92,69	33,68	30,77	118,33	123,46	16.013.590	65,97%
2012	84,65	90,72	33,68	32,08	118,33	122,80	14.859.950	63,97%
2013	84,65	92,89	33,68	34,16	118,33	127,05	14.727.320	67,46%
2014	84,65	94,29	33,68	34,65	118,33	128,94	15.096.165	64,19%

Der deutliche Einbruch am Übergang vom Jahr 2006 zum Jahr 2007 liegt in der Auflage von

55 Sonderhaushalten für die Schulen und das Cyriakushaus begründet; die Mitarbeitenden dort werden nun in einer eigenen Statistik geführt. Die Aufstellung zeigt, wie die Ist-Zahlen nach Abschluss des jeweiligen Haushaltjahres durchaus vom erwarteten Ergebnis abweichen. Diese Differenz zugunsten des Haushaltplanes ist in der Regel durch Vakanzen begründet. Interessant wäre ein Vergleich prozentualen Personalkostenanteils am Gesamthaushalt von vergleichbaren 60 Kirchen. Dieser Vergleich ist nur unter großer Mühe herstellbar, da in den anderen Kirchen eine andere Haushaltsstruktur vorherrscht. So sind beispielsweise vielfach die Kirchenkreise autonom in der Verwendung Ihrer Personalmittel. Ohne damit eine belastbare Zahl nennen zu wollen, reichen die Gesamtpersonalkostenanteile am Gesamthaushalt in anderen Kirchen der EKD jedoch bis deutlich in den Bereich von 75 %. Betriebswirtschaftlich gelten für den 65 Dienstleistungssektor, wozu Kirche im weitesten Sinne gehört, Personalkostenanteile im Verhältnis zu den Gesamtkosten von 60% als gut; bis zu 70 % gelten als akzeptabel.

III.

70 Unter Zugrundelegung des geltenden Haushaltplanes 2014 und seiner Anhänge zu den Stellenübersichten verzeichnet Teil I eine Soll-Zahl der Stellenanteile in dem Umfang von 84,65 VBE (Vollbeschäftigungseinheiten). Dem steht ein erwartetes Ist von 94,29 VBE gegenüber. In diesem Überhang enthalten sind eine Reihe von refinanzierten Stellen durch Religionsunterricht im Umfang von etwa 2,8 VBE. An einigen weiteren Stellen in der Krankenhausseelsorge oder in

75 anderen Dienststellen findet eine Refinanzierung von bis zu 50 % statt. Teilweise werden auch pauschaliert Erstattungsbeträge gezahlt. Zu den 2,8 VBE Refinanzierung durch RU treten auf diese Weise etwa 1,7 VBE Refinanzierungsanteil in Sonderstellen hinzu. Der rechnerische Überhang zwischen dem Stellenplan gemäß gesetzlichen Bestimmungen (84,65 VBE) und dem erwarteten Ist im Haushaltsjahr 2014 (94,29 VBE) beträgt 9,66 VBE. Dieser rechnerische Anteil
80 kann also um annähernd 4,5 VBE reduziert werden, so dass der tatsächliche Überhang zum gesetzlichen Stellenplan im gegenwärtigen Haushaltsplan erwartbar bei 5,16 VBE liegt. Allerdings sind im Haushaltsplan enthalten beispielsweise die Präsidentschaft der Lutherweggesellschaft und einige andere Aufgaben, die gegenwärtig entweder vakant sind oder dauerhaft nicht mehr aus dem Haushaltsplan finanziert werden. Damit tendiert der tatsächliche
85 Stellenanteil sehr deutlich in Richtung des gesetzlich vorgeschriebenen Anteils. Im Überhang enthalten sind einige befristete Stellen zum Dienst in konfessionellen Bünden wie der UEK oder besonderen Aufgaben wie beispielsweise bei der Polizei. Im Rahmen von öffentlich-rechtlich angestelltem Pfarrpersonal wurden darüber hinaus in den vergangenen Jahren eine Reihe von Beauftragung - gegenwärtig sind es neun - ausgesprochen, die zwar nicht haushaltsrelevant sind,
90 aber andere Aufgabenbereiche erschließen. Dazu zählen auch teilrefinanzierter Klinikaufgaben in unterschiedlichen Stellen im Bereich der Landeskirche. Diese Beauftragungen waren in der Vergangenheit Gegenstand kritischer Anfragen. Da es sich in allen Fällen um öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse handelt, setzt eine Haushaltsrelevanz erst dann ein, wenn eine durch anderen Dienstauftrag entstandene Vakanz neu besetzt wird. Die tatsächlichen
95 Zahlen belegen jedoch die marginale Bedeutung dieser Befürchtung.

IV. Schlussfolgerungen

Der Auftrag der Synode zu einer Überprüfung des Stellenplans, wie es seinerzeit bereits 2010
100 hätte geschehen sollen, sollte eingebettet werden in eine im voranstehenden Bericht beschriebene Perspektive für die kommenden zehn Jahre. Die Auswirkungen der vergangenen Entscheidungen waren beträchtlich. Angesichts der gegenwärtigen und in der mittleren Zukunft zu erwartenden Finanzsituation besteht nachgewiesenermaßen kein dringender Handlungsbedarf in einer Nachjustierung des Stellenplanes. Freilich ist davon unberührt eine
105 sehr grundlegende Diskussion über die Frage, welchen Umfang kirchlicher Dienst im Horizont der kommenden zehn Jahre haben sollte. Sollten dabei Reduktionen vorgenommen werden müssen, wäre der mit deutlich mehr als 30 % am Gesamthaushalt beteiligte Anteil der Sachkosten zunächst zu prüfen. Im Hinblick auf das diesen Berichten überschriebene Gleichnis Jesu muss jedoch wiederholt werden, wie wenig sparen an sich ein Wert darstellt. Unter allen
110 Umständen muss vermieden werden, die Mitarbeitenden zu beunruhigen. Es würde die Landeskirche in ihren Diensten und Werken sowie zunächst in den Gemeinden in der Arbeit zutiefst behindern, wenn Mitarbeitende keine sichere Perspektive für ihre eigene berufliche Zukunft sähen. In einem geordneten Verfahren für die kommende Dekade Rahmenrichtlinien festzulegen, entspricht nicht nur den Wünschen der Synode aus den Jahren 2002 ff. (anstelle der
115 im Jahr 2010 vorgesehenen Evaluierung ist mit einer erste Runde der Regionalbegehung begonnen worden), sondern ist die selbstverständliche Aufgabe der landeskirchlichen Leitungsgremien in einer sich beständig verändernden Umgebung. Feste steht allerdings auch, dass eine Ausweitung des gesetzlichen Stellenplans nicht vorstellbar ist. Solange sich die ELA in dem seit langem geltenden Korridor der Personalkosten bewegt, eine flexible und individuelle

120 Personalentwicklung ermöglicht und bei ggf. sinkenden Gesamteinnahmen den Personalkostenanteil nachführt, muss eindeutig von einer verantwortlichen und beständigen Personalführung gesprochen werden.

125 Bruder Seifert als Leiter des Dezernats II, und damit zuständig für die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst, wird aus seiner Sicht eine knappe Vorlage zu Ergänzung dieser Darstellung beifügen.

Joachim Liebig
Oktober 2014

130 Nachtrag zu Anlage 2

Der Landeskirchenrat hat sich in seiner Sitzung am 21. Oktober 2014 mit den Berichten zur Synode befasst. Im Lichte dieses Gespräches legt der Landeskirchenrat Wert auf folgende Hinweise:

135 1. Die Veränderungen im Stellenplangesetz Anfang der vergangenen Dekade (das Kirchengesetz über die Neuordnung der Pfarr- und Mitarbeiterstellen stammt vom 30.11.1999 und wurde mit Kirchengesetz vom 04.05.2004 geändert) hatte nicht allein eine finanzielle Begründung. Vielmehr sollte in plausibler und vergleichbarer Weise die Sicherung des Dienstes fortgeschrieben werden.

140 2. Nach § 108 PfDG.EKD sind privatrechtliche Dienstverhältnisse nur „in begründeten Einzelfällen“ zulässig.

145 3. Der Landeskirchenrat sieht unter Beachtung der vorliegenden Ist-Zahlen gegenwärtig keinen zwingenden Grund, das Stellenplangesetz zu ändern, solange die wesentlichen Kennziffern beibehalten werden. Im Sinne einer verantwortlichen Haushalterschaft auch in Zukunft sollte zu einem späteren Zeitpunkt über eine mögliche Veränderung der Kennziffern beraten werden.

150

Für den Landeskirchenrat
Joachim Liebig