

## **Vorschläge für Kriterien zur Stellenplanung der Kirchengemeinden im Kirchenkreis Mecklenburg von 2018 an**

### **Hinführung**

2003 hatte die Mecklenburgische Landessynode die bis heute gültigen Kriterien für Stellenpläne für die hauptamtlichen Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden beschlossen. Darin sind 800 Gemeindeglieder für eine 100%-Stelle vorgesehen. In Ausnahmen konnte die Zahl der Gemeindeglieder je Stelle abgesenkt werden. In zahlreichen Kirchengemeinden entspricht die Realität nicht mehr den damals beschlossenen Kriterien. Um angesichts der Herausforderungen der Zukunft die Rahmenbedingungen für hauptamtliche Arbeit sinnvoll zu gestalten, ist es notwendig, jetzt mit der Planung der neuen Stellenpläne zu beginnen. Dazu müssen zunächst Kriterien für die künftige Stellenplanung beraten und festgelegt werden.

Die vom Kirchenkreisrat einberufene AG Stellenplanung legt hiermit

1. die finanziellen Rahmenbedingungen,
2. Vorschläge für Kriterien zur Stellenplanung,
3. ein entsprechendes Modell für vier verschiedene Strukturzonen und
4. den Zeitplan bis zur Entscheidung der Herbstsynode 2017 vor.

Der Kirchenkreisrat bittet die Kirchengemeinderäte, Regionalkonferenzen und Konvente um Beratung dieser Kriterien und um Stellungnahme. Dabei ist es möglich, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Finanzen diese Kriterien zu verändern und eigene Überlegungen einzubringen.

### **1. Finanzielle Rahmenbedingungen**

Der Kirchenkreis gibt den finanziellen Rahmen für die Stellenplanung vor. Dieser richtet sich u. a. nach der Schlüsselzuweisung der Nordkirche. Ausschlaggebend hierfür ist die Entwicklung der Kirchensteuereinnahmen und das Verhältnis ihrer Verteilung auf die 13 Kirchenkreise der Nordkirche (Vorwegzuweisung: 3% nach Bauvolumen, danach Restsumme: 75% nach Gemeindegliederzahl und 25% nach Wohnbevölkerung). Dieses Verteilungsprinzip sorgt dafür, dass der Kirchenkreis Mecklenburg trotz seiner stark sinkenden Gemeindegliederzahlen bisher eine relativ hohe Zuweisung erhält. Dennoch ist mit einer Abnahme der jährlichen Zuweisungen zu rechnen.

Für den Kirchenkreis Mecklenburg bedeutet es angesichts seiner abnehmenden Bevölkerungs- und Gemeindegliederzahl und der steigenden Personalkosten pro Stelle, dass der Stellenplan angepasst werden muss. Zugleich erlaubt es die derzeitige gute Finanzlage des Kirchenkreises, notwendige Reduzierungen moderat zu gestalten.

Um in einem kalkulierbaren Finanzrahmen zu bleiben, ist davon auszugehen, dass eine Reduzierung der Personalkosten bis 2028 um mindestens 10% erforderlich ist. Die prognostizierte Finanzentwicklung kann dabei nur eine vorläufige und vorsichtige Voraussage sein, da die Kirchensteuerentwicklung von der wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik abhängt. Der Stellenplan ist daher laufend zu überprüfen und ggf. anzupassen.

## 2. Kriterien für die Stellenplanung

Die demografische und die erwartete finanzielle Entwicklung machen deutlich, dass neue Formen von verbindlicher Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und die Orientierung an Schwerpunkten unverzichtbar sein werden. Darum geht es bei der Stellenplanung um mehr als um Stellen und deren Finanzierung. Es ist zu beraten und zu planen, wie der kirchliche Auftrag künftig wahrgenommen werden kann und welche Kriterien dafür ausschlaggebend sein sollen.

Die AG Stellenplan schlägt vor, zukünftig der Kirchenregion/den Kirchengemeinden eine größere Eigenverantwortung in der Gestaltung der Stellenpläne zu übertragen. Damit wird auch der unterschiedlichen Situation der einzelnen Regionen Rechnung getragen und eine höhere Flexibilität ermöglicht.

Folgende Kriterien werden vorgeschlagen:

- Gemäß der Gemeindegliederzahl in der Kirchenregion wird den Kirchengemeinden der Kirchenregion ein gemeinsames Stellenbudget zugeteilt.
- Es gibt im Kirchenkreis einen solidarischen Ausgleich zugunsten der dünn besiedelten Regionen (siehe Strukturmodell). Dabei muss die demografische Entwicklung in die Planungen einbezogen werden.
- Eine ausreichend große Mitgliederzahl für ein vielfältiges, lebendiges Gemeindeleben ist zu ermöglichen.
- Die Gemeinschaft der Dienste ist bei der Stellenverteilung zu wahren.
- Der Vereinzelung von Hauptamtlichen auch in den ländlichen Gemeinden ist zu wehren.
- Es ist auf die Bewahrung bzw. Schaffung attraktiver Stellen (100% und 75%) zu achten.

Dabei kann folgendes Grundlage der Diskussionen sein:

- Jede Kirchenregion berät über ausreichend große Formen der Zusammenarbeit (Kooperationen, Pfarrsprengel, Vereinigung, Verband) und die Verteilung der Stellen gemäß den Aufgaben und Schwerpunkten in diesen Bereichen.
- Die prozentualen Stellenanteile und ihre Verortung sind zu überprüfen bzw. neu zu beraten. Dabei ist zu bedenken, ob eine Erhöhung der Anteile für z.B. Kirchenmusik, Gemeindepädagogik und die Einführung von Stellenanteilen für ein Gemeindebüro sinnvoll sind.
- Die Kirchenregion kann anregen, dass für Schwerpunkte in ihrem Bereich wie zum Beispiel Tourismus, Altenseelsorge etc. im Rahmen ihres Stellenbudgets von der vorgegebenen Planung abgewichen werden kann. Dabei ist zu beachten, dass die Region selbst nicht Anstellungsträger sein kann und die Vielfalt der Dienste erhalten bleibt.
- Das Zusammenwirken von Hauptamt- und Ehrenamt und seine möglichen Auswirkungen auf den Stellenplan ist zu bedenken.
- Hinsichtlich der Finanzierung wird an der 80/20-Regelung festgehalten.

### Anregungen für die Beratung:

*Welches sind die Kernaufgaben? Wie sieht die Kirchenregion das Verhältnis Zentren – Fläche? Was muss nahe bei den Menschen vor Ort geschehen? Was kann in der Kirchenregion bzw. in kleineren Arbeitsstrukturen gemeinsam verantwortet werden? Was sollte verstärkt, was gelassen werden? Wie wird die Gemeinschaft der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst ermöglicht? Welche Berufsprofile werden wo gebraucht? Wie können Ehrenamtliche eigenverantwortlich arbeiten? Gibt es Finanzierungsmodelle, die bisher zu wenig im Blick sind (z.B. Co.-Finanzierung durch die Kommune, Verbindung mit Religionsunterricht)?*

*Siehe auch die bereits versandten Thesenpapiere.*

### 3. Vorschlag Strukturmodell

Das folgende Modell stellt eine mögliche Stellenplanung für vier verschiedene Strukturzonen vor, die sich vor allem an der Einwohnerzahl orientieren:

Oberzentrum	(Rostock, Schwerin, Neubrandenburg)
Mittelzentrum	(Bad Doberan, Grevesmühlen, Güstrow, Hagenow, Ludwigslust, Neustrelitz, Parchim, Ribnitz-Damgarten, Teterow, Waren-Müritz, Wismar)
ländlicher Raum/dichter besiedelt	(über 50 EW pro qkm)
ländlicher Raum/dünn besiedelt	(unter 50 EW pro qkm).

Der Kirchenkreisrat entscheidet abschließend, in welche Strukturzone die jeweilige Kirchenregion gehört. In den verschiedenen Strukturzonen werden unterschiedliche Gemeindegliederzahlen für eine VbE zugrunde gelegt. Darin zeigt sich die solidarische Verteilung von Stellen zugunsten dünner besiedelter Bereiche.

Die folgenden Berechnungen beruhen auf zwei Voraussetzungen:

- **Gemeinschaft der Dienste**

		% - Vorschlag	bisher
Pastor	1	47,62	60%
GP	0,5	23,81	24%
KiMu	0,35	16,67	11%
Kü	0,15	7,14	5%
Gemeindebüro	0,1	4,76	

- **Gemeindeglieder pro VbE:**

Oberzentrum	750 GGI
Mittelzentrum	650 GGI
Ländlicher Raum/dichter besiedelt	600 GGI
Ländlicher Raum/dünn besiedelt	500 GGI

Aus den beiden Voraussetzungen ergibt sich die Anzahl der VbE. Bei einer **angenommen** Gemeindegliederzahl von 10.000 GGI ergibt sich folgende Stellenverteilung (s. Tabellen).

#### Oberzentrum

GGI. Region	10.000
Pastor	6,1
Gempäd.	3,0
Kimu	2,1
Küster	0,9
G-Büro	0,6
<b>gesamt:</b>	<b>12,7 750 GG/Stelle</b>

#### Mittelzentrum

GGI. Region	10.000
Pastor	7,4
Gempäd.	3,7
Kimu	2,6
Küster	1,1
G-Büro	0,7
<b>gesamt:</b>	<b>15,6 650 GG/Stelle</b>

**Ländlicher Raum  
dichter besiedelt**

GGI. Region	10.000
Pastor	8,0
Gempäd.	4,0
Kimu	2,8
Küster	1,2
G-Büro	0,8

**gesamt: 16,8 600 GG/Stelle**

**Ländlicher Raum  
dünn besiedelt**

GGI. Region	10.000
Pastor	9,5
Gempäd.	4,8
Kimu	3,3
Küster	1,4
G-Büro	1,0

**gesamt: 20 500 GG/Stelle**

**Beispiel:**

Das bedeutet für eine angenommene Region mit 3.000 GGI in der Strukturzone „ländlicher Raum – dünn besiedelt“ (gerundete Zahlen):

**Ländlicher Raum  
dünn besiedelt**

GGI. Region	3.000
Pastor	3,0
Gempäd.	1,75
Kimu	1,0
Küster	0,4
G-Büro	0,35

**gesamt: 6,5 500 GG/Stelle**

Anmerkung zur Umsetzung der Stellenplanung

Stellen, die auf Grund der veränderten Kriterien wegfallen, werden im neuen Stellenplan als Überhang dargestellt.

**4. Zeitplan**

Die Regionalpastorinnen und Regionalpastoren sind gebeten, bis zum 31. Mai 2016 die Beratungsergebnisse der Regionalkonferenzen über die Kriterien an die Steuerungsgruppe zu senden an: martin.maercker@elkm.de.

Der Kirchenkreistag am 17. Oktober 2015 bietet die Möglichkeit zum weiteren Austausch.

Die Kriterien für die Stellenpläne werden im November 2016 durch die Kirchenkreissynode beschlossen.

Die Regionalversammlungen erarbeiten anhand der Kriterien die Stellenpläne für ihre Region.

Die Stellenpläne werden im Herbst 2017 von der Kirchenkreissynode beschlossen und treten 2018 in Kraft.