



**Bericht des Rates der Landeskirche über die Ergebnisse der
Beratungen des gemeinsamen Ausschusses von PEP-Ausschuss
und Finanzausschuss**

Bericht zu Tagesordnungspunkt 2
der 9. Tagung der 11. Landessynode
vom 25. bis 26. April 2008
in Hofgeismar

Der Rat der Landeskirche hat auf Vorschlag der Lenkungsgruppe zur Steuerung des Reformprozesses den PEP-Ausschuss und den Finanzausschuss beauftragt, in einen gemeinsamen Ausschuss die vorangegangenen Beratungen der je getrennten Ausschüsse zur Pfarrstellenanpassung zu einer gemeinsamen Empfehlung zusammen zu führen. Dem gemeinsamen Ausschuss gehören je 5 Mitglieder des Finanzausschusses (Schmidt, Dr. Knöppel, Ritte, Botte, Deist) und des PEP-Ausschusses (Schulze, Dr. Obrock, Dreisbach, Brinkmann-Weiss, Fritz) an.

Der gemeinsame Ausschuss hat sich von folgenden Voraussetzungen leiten lassen:

- Wegen der rückläufigen Entwicklung der Mitgliederzahlen und der Kirchensteuereinnahmen ist eine entsprechende Reduzierung der Pfarrstellen erforderlich.
- Auch künftig sollen möglichst viele bzw. alle geeigneten Kandidaten in den Pfarrdienst übernommen werden. Ein Einstellungsstopp mit seinen negativen Auswirkungen soll vermieden werden.
- Ab dem Jahr 2018 ist aufgrund der Alterszusammensetzung der Pfarrerschaft und der erwarteten geringeren Anzahl künftiger Berufsanfänger von einem zusätzlichen Personalbedarf auszugehen.

Für die Jahre 2018 bis 2020 stehen 119 „sichere“ Pensionierungen aus unserer Pfarrerschaft fest, denen nur prognostizierte 59 Hilfspfarrerinnen und Hilfspfarrer gegenüberstehen, so dass sich in diesem kurzen Zeitraum schon eine Zahl von 60 nicht besetzbaren Stellen ergibt. In den darauf folgenden 10 Jahren werden insgesamt 513 Pfarrerinnen und Pfarrer in den Ruhestand versetzt werden, also pro Jahr durchschnittlich 51, während man allenfalls von 20 für den Hilfspfarrdienst zur

Verfügung stehenden Vikarinnen und Vikaren ausgehen kann.

Selbst wenn in dem genannten Zeitraum pro Jahr doppelt so viele Pfarrstellen wie in den letzten Jahren aufgehoben werden müssten, nämlich 12, würden in jedem Jahr immer noch 19 Stellen nicht besetzt werden können. Auch unter Berücksichtigung des prognostizierten Rückgangs der Gemeindegliederzahlen

und des damit verbundenen Pfarrstellenabbaus ist also zu erwarten, dass spätestens im Jahre 2020 ein erheblicher Bedarf an Pfarrerinnen und Pfarrern für unsere Landeskirche besteht, der nicht durch die eigene Ausbildung in unserer Landeskirche gedeckt wird.

- Eine vorausschauende Personalplanung hat diese konkurrierenden Gegebenheiten zu berücksichtigen.

In 4 Sitzungen ist der gemeinsame Ausschuss zu folgenden Ergebnissen gekommen:

1. Der Zeitraum, der jetzt in den Blick genommenen Pfarrstellenanpassung umfasst die Jahre 2008 – 2017, also 10 Jahre.
2. Der Umfang der Pfarrstellenreduktion wird durch die 1994 von der Landessynode verabschiedete Relationsformel angegeben. Danach wird für den Zeitraum bis 2017 von einer Anzahl von 6 jährlich abzubauenen Pfarrstellen ausgegangen. Hinzu kommt ein Überhang von zusätzlich 34 Stellen, die aufgrund der Relationsformel bereits bis zum 31.12.2007 hätten abgebaut werden sollen. Daraus ergibt sich aus heutiger Sicht ein Reduzierungsbedarf von insgesamt 94 Stellen bis zum 31.12.2017. Da die bisherige Praxis bei Stellenaufhebungen, die Eingriffe in besetzte Stellen nicht vorsieht, an ihre Grenzen gekommen ist, kann angesichts der Größenordnung der zu reduzierenden Stellen für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden, dass Pfarrer/Pfarrerinnen auch ohne ihre Zustimmung nach §§ 62 – 65 PfdG in eine andere Pfarrstelle versetzt werden.
3. Für die Durchführung der erforderlichen Stellenreduzierungen ist ein gewisser Bewegungsspielraum bei den Besetzungsverfahren erforderlich. Deshalb sollen für die Zeit vom 1.1.2009 bis 31.12.2017 Anreize für Pfarrerinnen und Pfarrer zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ohne Versorgungsabschlag geschaffen werden. Den betreffenden Jahrgängen soll die Möglichkeit eröffnet werden, jeweils bis zu 3 Jahren vor Erreichung der Regelaltersgrenze (zur Zeit 65 Jahre) vorzeitig pensioniert werden zu können. Je mehr Pfarrerinnen und

Pfarrer von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden, desto mehr entspannt sich auch die Einstellungssituation für die Berufsanfänger.

Um einen Überblick über den Umfang der vorgeschlagenen Maßnahme zu erhalten, hat der Ausschuss verschiedene Varianten geprüft. Falls das bisherige Pensionierungsverhalten beibehalten wird, ist bis zum Jahr 2017 mit 237 Abgängen zu rechnen. Für denselben Zeitraum werden 186 Zugänge prognostiziert. Dem Überschuss von 51 Abgängen steht das Erfordernis von 94 in diesem Zeitraum abzubauenen Pfarrstellen gegenüber. Daraus ergibt sich rechnerisch also ein zusätzlicher Stellenbedarf von 43 Stellen. Dieser müsste entweder durch eine Verminderung der Stellenreduzierung und/oder durch eine verminderte Zahl von Neueinstellungen, also einen Einstellungsstopp, ausgeglichen werden.

Nach der vom Ausschuss bevorzugten mittleren Variante, wird idealtypisch von folgendem Pensionierungsverhalten ausgegangen: 50 % der Pensionäre treten mit Vollendung des 62. Lebensjahres und jeweils 25 % mit Vollendung des 63. und 64. Lebensjahres in den Ruhestand. Dann stünden den erwarteten 186 Zugängen 261 Abgänge gegenüber. Unter Anrechnung der 94 zu reduzierenden Pfarrstellen bliebe eine Differenz von nur noch 19 zusätzlichen Pfarrstellen, die entweder durch entsprechende Verminderung des Stellenabbaus oder der Neueinstellungen kompensiert werden müsste. Beides kann aber vermieden werden, wenn ergänzende Maßnahmen getroffen werden.

4. Die bisher angestellten Überlegungen zeigen, dass die Möglichkeit einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand sowohl den Stellenanpassungsprozess als auch die Einstellung möglichst vieler geeigneter Kandidaten erleichtert. Diese Maßnahme trägt dazu bei, einen mehrjährigen Einstellungsstopp zu vermeiden. Dennoch dürfte die Möglichkeit des vorgezogenen Ruhestandes selbst unter optimistischen Prämissen allein nicht ausreichen, um den notwendigen Spielraum für die erforderliche Stellenreduzierung zu schaffen und gleichzeitig die Möglichkeit zu eröffnen, alle geeigneten Bewerber einzustellen, die wir ja brauchen, um den nach 2017

erwarteten Personalbedarf zu decken. Deshalb empfiehlt der gemeinsame Ausschuss im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung folgende weitere Maßnahme. Falls das vorausgesagte Überangebot an geeigneten Kandidaten zur Verfügung stehen sollte, sollen diese in befristete, besondere Anstellungsverhältnisse übernommen werden. Diese sollen in der Regel einen Dienstumfang von 75 % haben und im gemeindenahen Bereich angesiedelt werden. Hinsichtlich der finanziellen Größenordnung hat der Rat der Landeskirche beschlossen, ein maximales Finanzvolumen, das 20 vollen Dienstaufträgen mit einer Besoldung von A 13 entspricht, vorzusehen und dem Bischof im übrigen einen adäquaten Gestaltungsspielraum zu überlassen. Dies schließt die Möglichkeit sowohl von vollen als auch von eingeschränkten Dienstaufträgen ebenso ein wie im Einzelfall eine Besoldung nach A 10 (entspricht etwa 75 % von A 13). Eine nähere Ausgestaltung solcher Stellen ist noch zu klären.

5. Diese ergänzenden Maßnahmen erfordern zunächst zusätzliche Finanzmittel. Die Kosten der finanziellen Absicherung des Vorziehens der Antragsaltersgrenze lassen sich auf knapp 5,8 Mio. Euro beziffern. Das ist der durch unsere Landeskirche aufzubringende Einmalbeitrag bei unserer kirchlichen Versorgungskasse in Berlin (VERKA), um die Vorverlegung des Antragsruhestandsalters auf das 62. Lebensjahr für die betroffenen Geburtsjahrgänge (1955 und älter) versicherungsmäßig abzusichern. Dieser Betrag müsste allerdings nicht in einer Summe sofort aufgebracht werden, sondern könnte auf den 10-Jahres-Zeitraum bis Ende 2017 aufgeteilt werden. Einsparungen ergeben sich in diesem Zeitraum für die Landeskirche dadurch, dass infolge der vorgesehenen Reduzierung der Pfarrstellen die entsprechenden Besoldungsaufwendungen entfallen, da diese Stellen ja nicht mehr besetzt werden. Auf der anderen Seite kann sich befristet ein Besoldungsmehraufwand durch die zusätzlichen Finanzmittel ergeben, die für max. 20 Dienstaufträge benötigt werden. Im Saldo wird sich ein Einspareffekt ergeben, der aber derzeit natürlich noch nicht beziffert werden kann.

Im übrigen sei noch vermerkt, dass der gemeinsame Ausschuss sich für die künftigen Planungen im Rahmen des Reformprozesses auf weitere Orientierungsdaten geeinigt hat. So soll das Verhältnis von Gemeinde- und Funktionspfarrstellen bis auf weiteres 77,5 % zu 22,5 % betragen, wobei eine Toleranz von +/- 2 % angenommen wird. Die auch weiterhin anzuwendende Relationsformel findet auf die Gesamtzahl aller Pfarrstellen – d. h. Funktionspfarrstellen und Gemeindepfarrstellen zusammengenommen – Anwendung. Allerdings ist es bei der operativen Umsetzung der Stellenreduzierung sinnvoll, solche Stellen von einer Stellenreduzierung auszunehmen, die zu mehr als 50 % durch Drittmittel finanziert werden (z. B. Schulpfarrstellen).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die hier empfohlenen Maßnahmen nach gegenwärtigem Kenntnisstand unsere Landeskirche in die Lage versetzen, die nach der Relationsformel ermittelte Stellenreduzierung durchzuführen, möglichst vielen geeigneten Kandidaten eine Berufsperspektive zu eröffnen und den ab 2017 zu erwartenden Personalbedarf zu decken. Natürlich bleiben Vorbehalte, weil Planung und Wirklichkeit nicht dasselbe sind. Wir wissen weder in welchem Umfang die künftigen Pensionäre von einem vorzeitigen Ruhestandsangebot Gebrauch machen, noch sind die künftigen finanziellen Spielräume sicher. Vor allem aber kennen wir nicht die künftige Mitgliederentwicklung. Durch unsere Planungen sollten wir dem Heiligen Geist nicht im Weg stehen und realistische Voraussetzungen schaffen, dass auch künftig begabte Seelsorgerinnen und Seelsorger in einem angepassten Netz von Pfarrstellen ihren Dienst tun können.

Zur Durchführung der hier berichteten Maßnahmen legt der Rat der Landeskirche Ihnen einen Beschlussvorschlag vor. In Abschnitt 1 dieses Vorschlags wird das Ziel des Stellenabbaus formuliert. Da die Größenordnung an die dynamische Größe der Relationsformel gebunden ist, wird hier keine feste Zahl genannt. In Abschnitt 2 ist das Angebot eines vorzeitigen Ruhestands formuliert und Abschnitt 3 enthält die Möglichkeit zusätzlicher befristeter Stellen. Bei dieser Maßnahme gilt es, den inneren Zusammenhang mit der Stellenreduzierung nach Ziffer 2 dieses Berichts zu beachten. Es handelt sich um eine prophylaktische Maßnahme für den Fall, dass es auf dem Hintergrund des erforderlichen Stellenabbaus zu einem Überangebot an

