

## Vorlage 02-5



### A. **Beschlussvorschlag**

Die Kreissynode möge beschließen:

1. Die Kreissynode bittet die Gemeinden, sich zu verpflichten,

- bei anstehenden Veränderungen bei Personalstellen von Mitarbeitenden nach Art. 66 KO aufgrund von Ruhestand, Stellenwechsel, Veränderung des Stellenumfangs, oder Aufhebung einer Stelle, Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Gemeinden (regionale Vernetzung, Vernetzung aufgrund ähnlicher Profile) grundsätzlich zu prüfen;
- bei strukturellen und konzeptionellen Veränderungen, die Auswirkung auf die Personalplanung und Personalsituation haben können, die Beratung über Möglichkeiten der Kooperation mit anderen Gemeinden zu suchen.

Die Gemeinden werden gebeten, entsprechende Presbyteriumsbeschlüsse für einen Zwischenbericht auf der Herbstsynode 2015 bis zum 16.09.2015 an den Kreissynodalvorstand zurückzumelden.

2. Der Kirchenkreis verpflichtet sich,

- den jährlichen Personalbericht als fortlaufende, qualifizierte Dokumentation der Personalentwicklung zu erstellen,
- Beispiele gemeindeübergreifender Personalplanung zu dokumentieren, fortlaufend zu aktualisieren und damit Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und sie anzuregen. Diese "lebendige Dokumentation" kann auf der Intranet-Plattform "Personalplanung" eingesehen werden.
- mit Hilfe der Verwaltung eine Intranet-Plattform "Personalplanung" zu entwickeln und anzubieten, auf der Gemeinden Nachfragen oder Angebote zur Kooperation in der Personalplanung einstellen können.

3. Die Kreissynode bittet den Kreissynodalvorstand, im Bedarfsfall Moderation wahrzunehmen, oder zu vermitteln und dafür die Zusammenarbeit mit der landeskirchlichen Arbeitsstelle für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GO) zu suchen.

**Abstimmung:**        **einstimmig**    **dafür**                    **dagegen**            **Enthaltungen**

### B. **Begründung**

Die Kreissynode hat sich auf ihrer Tagung am 11.12.2011 mit den Vorgaben der Landeskirche zur Personalplanung befasst. Hintergrund dieser Vorgaben war die Sorge über den Abbau und die Fragmentarisierung von Mitarbeitendenstellen in kirchlichen Berufen und den damit einhergehenden Verlust von Professionalität in kirchlichen Aufgabengebieten sowie den Verlust von auskömmlich vergüteten Arbeitsplätzen.

Diese Sorge wurde in der Kreissynode zwar geteilt, es wurde aber eine zentrale Steuerung der Personalplanung ("verbindliche Stellenkorridore", oder andere zentral vorgegebene Stellenbemessungsgrundlagen) auf Kirchenkreisebene abgelehnt.

Mit großer Mehrheit sprach sich die Herbstsynode dafür aus, dass die Rolle des Kirchenkreises im Zusammenhang der Personalplanung der Gemeinden eher in einer **Prozess-Steuerung** liegen sollte, die im Wesentlichen folgende Aspekte umfassen sollte:

- Initiierung, Koordination, Moderation von verbindlichen Beratungsprozessen zwischen Gemeinden zur Abstimmung ihrer Personalplanung,
- Anregung konzeptioneller / regionaler Zusammenarbeit zwischen Gemeinden mit dem Ziel einer gemeindeübergreifenden Personalplanung.

In den vergangenen Jahren hat es sowohl ausgehend von Gemeindeinitiativen<sup>1</sup> wie auch initiiert von Kirchenkreisebene<sup>2</sup> im Sinne dieser Absprachen erste Versuche und positive Ansätze und Prozesse gegeben. Diese sind aber bisher noch nicht systematisch dokumentiert worden. Ebenso wenig gibt es bisher eine systematische Übersicht darüber, wo gemeindeübergreifende Personalplanung in Beratungsprozessen erwogen wurde, oder auch zum Erfolg geführt hat. Solche Informationen wären hilfreich und wichtig, um den seinerzeit beschlossenen Weg weiterzuentwickeln und im Feld der gemeindeübergreifenden Personalplanung Entwicklungsperspektiven zu gewinnen. Denn gleichzeitig ist der oben erwähnte Ausgangspunkt für die Entwicklung von Personalplanungskonzepten (Fragmentarisierung, Verlust von auskömmlichen Arbeitsplätzen für kirchliche Mitarbeitendenstellen) weiter vorangeschritten.

Angesichts dieser Situation möchten wir daher in Umsetzung des Beschlusses der Herbstsynode von 2011 weitere Konkretisierungen vorschlagen, die einerseits die Gemeinden selbst in ihrer Gestaltung von Personalplanungsprozessen unterstützen sollen und dem Kirchenkreis andererseits ermöglichen, durch einen Überblick gegebenenfalls koordinierende Prozesse anzustoßen, oder auch Prozesse zu moderieren, wenn gewünscht oder erforderlich.

Folgende Schritte und Möglichkeiten, die sich im Beschlussvorschlag wiederfinden, hält der Kreissynodalvorstand für sinnvoll:

1. Die Gemeinden verpflichten sich, bei anstehenden personellen Veränderungen die Kooperation mit Nachbargemeinden, oder Gemeinden ähnlichen Profils, grundsätzlich zu prüfen. Indikatoren oder "Haltepunkte" für die Einleitung einer Beratung zwischen Gemeinden können sein:
  - Personelle Veränderungen (Ruhestand, Stellenwechsel, Änderung des Stellenumfangs, Aufgabe einer Stelle u. a.)
  - Gemeindliche Veränderungen (Fusionen, Kooperationen)
  - Räumliche und gebäudliche Veränderungen: Gemeinderäume oder Gebäude werden aufgegeben, umgebaut oder umgenutzt
  - Konzeptionelle Veränderungen: Änderung von Gottesdienstzeiten, neue Schwerpunktsetzung, gewichtige Veränderungen in der Ausrichtung der Gemeindegemeinschaft
  - Veränderungen in der Gemeindestruktur: Gemeindegliederzahlen, Pfarrstellen, Gefährdung eines Arbeitsbereiches aus finanziellen Gründen u. a.

Die Gemeinden tragen zudem zur Dokumentation im Sinne von 2. und 3. bei. Dafür entwickelt die Verwaltung des Kirchenkreises ein zeitsparendes Rückmeldesystem.

2. Der Kirchenkreis bietet eine Intranet-Plattform zur Personalplanung an, auf der Gemeinden Nachfragen, oder Angebote zur Kooperation in der Personalplanung, einstellen können.

---

<sup>1</sup> z. B. Gespräche zwischen den Oberbarmer Gemeinden zu Kooperationen in der Kirchenmusik; Gespräche der Kirchengemeinde Elberfeld-West mit den Nachbargemeinden

<sup>2</sup> Vernetzungsarbeit des Referates Kultur und Musik, Fortführung durch den Beirat Kirche, Kultur und Musik und Überlegungen zu einem Büro für Kirche, Kultur und Musik für die Kreissynode im Herbst 2015

3. Der Kirchenkreis erstellt den jährlichen Personalbericht nach § 1 Abs. 2 des Personalplanungsgesetzes als qualifizierte, fortlaufende Dokumentation der Personalentwicklung. Zu dem Zweck beinhaltet er außer den statistischen Angaben zur Personalsituation z. B. auch Berichtselemente wie:
  - a) eine "Landkarte" des Kirchenkreises mit den wichtigsten Standorten und einer Zuordnung von Pfarrstellen, Personalstellen, Gottesdienstzeiten u. a.;
  - b) einen Bericht über für die Personalplanung wichtige Veränderungen im Sinne der "Haltepunkte" unter 1. in den Gemeinden und im Kirchenkreis;
  - c) ggf. eine Prognose der weiteren Personalentwicklung im Kirchenkreis ohne Maßnahmen für Entwicklungsperspektiven;
  - d) einen Leitfaden mit den "Haltepunkten" für die Einleitung von Beratungsprozessen, u. a.
  
4. Der Kirchenkreis dokumentiert Beispiele gemeindeübergreifender Personalplanung und zeigt damit Entwicklungsperspektiven auf und regt sie an. Diese Beispiele werden auf der Intranet-Plattform "Personalplanung" eingestellt und im Sinne einer "lebendigen Dokumentation" im Laufe der Zeit immer weiter angefüllt.

Die Tagung der Vorsitzenden und Kirchmeisterinnen und Kirchmeister, die zweimal im Jahr stattfindet und die um interessierte Presbyterinnen und Presbyter sowie um Vertreterinnen und Vertreter der kreiskirchlichen Aufgabengebiete erweitert ist, soll bei Bedarf als Forum für Anregungen zur Kooperation von Gemeinden in den Stadtquartieren (z. B. durch Impulse des Zentrums für Mission in der Region, durch Informationen zur Stadtentwicklung u. a. m.) und für die gegenseitige Beratung und den Austausch von Gemeinden genutzt werden.