

Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in SELK

A. Prozess zur Reduzierung der Stellen im Stellenplan 2016-2021

KL und KollSup haben auf ihrer Sitzung Herbst 2016 die Reduzierung der Stellen im Stellenplan (für Arbeitsstellen in Pfarrbezirken) von 120 auf 98 beschlossen.

Folgende Reduzierung sind beschlossen (umgesetzt):

Kirchenbezirk	Stand 2017	2022	Stellenplan 2022
Sachsen-Thüringen	10	8	10
Lausitz	6	5	6
Berlin-Brandenburg	13	11	12
Süddeutschland	12	10	10
Hessen / Süd	11	9	11
Hessen / Nord	11	9	10
Rheinland-Westfalen	17	14	16
Niedersachsen Süd	16	13	14
Niedersachsen West	11	9	12
Niedersachsen Ost	12	10	12
	<i>119</i>	<i>98</i>	<i>113</i>

Stand September 2021 waren 88 Pfarrer (bzw. Pfarrvikare) und 1 Pastoralreferentin im Gemeindedienst tätig. (zusätzlich eine Diakonin) 11 Pastoren/Pastoralreferentin arbeiten auf Arbeitsstellen der Gesamtkirche. (3 Kirchenbüro, 5 LThH, LKM, Jugendwerk, Naëmi-Wilke-Stift)

Für das Jahr 2022 hat das Kollegium der Superintendenten und die Kirchenleitung den Stellenplan mit 113 besetzbaren Stellen in den Kirchenbezirken beschlossen.

Einige Reduzierungen waren geplant, und waren im Oktober 2021 noch nicht abgeschlossen.

Positiv ist, dass in allen Kirchenbezirken die Bearbeitung der Aufgabe angenommen wurde.

In allen Kirchenbezirken wird respektiert, dass eine Berufung von Personen über die Zielvorgabe für 2022 nicht erfolgen soll. Die entstehenden Vakanzen sind dann im Kirchenbezirk zu versorgen und nicht durch Berufungen von außerhalb des Kirchenbezirkes zu besetzen.

Es hat sich als praktikabel und sachgerecht erwiesen, die konkreten Fragen zur Verteilung der zur Verfügung stehende Arbeitskräfte in den Kirchenbezirken zu bearbeiten. Die notwendigen

Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in SELK

Rahmendaten werden durch das Kollegium der Superintendenten und die Kirchenleitung verantwortet.

B. Beschluss von Kollegium der Superintendenten und der Kirchenleitung im März 2022

Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten nehmen wahr, dass die Zahl der Personen, die Stellen in Gemeindepfarrämter besetzen werden, sich bis 2030 erheblich reduzieren wird. (Arbeitsprognose Stand März 2022: in Gemeinden 70, Gesamt 80).

Der Prozess hat das Ziel, unter Beachtung der bestehenden Ressourcen, die geistliche Versorgung der Gemeinden und ihrer Glieder in verantworteten Pfarrbezirken zu sichern und Gemeindeaufbau zu ermöglichen. Die Bildung von besetzbaren Pfarrbezirken reduziert die Belastung durch akut auftretende Vakanzen und verteilt das zur Verfügung stehende Personal möglichst solidarisch. Ziel ist es nicht, Gemeinden oder Standorte zu schließen, sondern leistbare Strukturen der Versorgung in allen Teilen der Kirche zu schaffen.

Die Verantwortlichkeit für Entscheidungen liegt bei den Kirchenbezirken und ihren Gemeinden und Pfarrbezirken.

1. Das KL|KollSup beschließt auf der Sitzung im Oktober 2022 verbindliche Kriterien, die eine besetzbare Stelle in der SELK aufweisen soll. (Zu diesen Kriterien könnten gehören: Anzahl von Gemeindegliedern, Anzahl von Gottesdienstbesuchern, Finanzkraft zur Besoldung, regionale Bedeutung eines Standortes, ...)

KL|KollSup bitten dafür die Kirchensynode auf ihrer nächsten Tagung eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die dafür Vorschläge vorlegt.

2. Um diese Herausforderung zu bearbeiten, Rahmendaten zu erarbeiten und diese in die Kirchen zu kommunizieren, setzen Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten eine Steuerungsgruppe mit folgenden Aufgaben und Kompetenzen ein:
 - a. Die Steuerungsgruppe erstellt (fortlaufend) eine Prognose über die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte für die Jahre 2023 bis 2030.
 - b. Die Steuerungsgruppe schlägt für die Erstellung des Stellenplans für jeden Kirchenbezirk eine Höchstzahl von besetzbaren Stellen für die kommenden Jahre vor. Eine solche Zahl für das folgende Jahr wird für jeden Kirchenbezirk mit dem Stellenplan durch das KollSup diskutiert und verbindlich verabschiedet.

Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in SELK

- c. Die Arbeitsgruppe ist berechtigt mit allen beteiligten Gremien und Organen (in Gesamtkirche, Bezirken und Pfarrbezirken) der SELK Kontakt aufzunehmen. Dabei soll die Steuerungsgruppe alle Verantwortlichen unterstützen, den Prozess zur Anpassung der Zahl der Arbeitsstellen an die Zahl der zur Verfügung stehenden Personen und seine Notwendigkeit zu erklären und zu plausibilisieren.

C. Anmerkungen zu den Rahmenbedingungen und Folgen der Reduzierung der Arbeitsstellen

In bisherigen Prozess zur Reduzierung von Pfarrstellen hat es sich als sachgerecht erwiesen, dass die Entscheidungen über strukturelle Veränderungen, insbesondere die Bildung von Pfarrbezirken auf Ebene der Kirchenbezirke initiiert und bearbeitet wurde. Diese Verantwortlichkeit soll weitergeführt werden. Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe die Arbeit in den verschiedenen Regionen im Tempo und in der Plausibilisierung zu vernetzen und sie konkret voranzubringen.

Es deutet sich an, dass diese notwendige Reduzierung von Arbeitsstellen eine Reihe von erheblichen Folgen haben wird.

Es werden folgende Fragen in der Kirche und ihren Gremien zu bearbeiten sein:

- Wird es zukünftig Pfarrbezirke mit einer besonderen regionalen Bedeutung und Übernahme von Aufgaben geben? (Arbeitstitel: Zentralgemeinden / Leuchttürme / digitale Kirche / Jugendarbeit / ...)
- Wird es in Zukunft Diasporapfarrbezirke geben, in denen Gemeinde mit einer verminderten Frequenz oder in zeitlichen Blöcken versorgt werden? Dabei ist dann die Kasualversorgung sicherzustellen.
- An welchen Stellen kann neue Arbeit unterstützt und begonnen werden?
- Eine verminderte Anzahl von Gemeindepfarrstellen hat zur Folge, dass es fraglich sein wird, ob in allen Regionen die übergemeindlichen Aufgaben wahrgenommen und die ordnungsgemäßen Stellen (Superintendenten, Jugendpfarrämter, Pfarrer im Beirat) besetzt werden können. Deshalb wird sich die Frage nach der Arbeitsfähigkeit von Konventen und Bezirken stellen. Kirchenbezirke und Gesamtkirchen sollten evaluieren, ob und wie langfristig 10 Kirchenbezirke und 4 Kirchenregionen personell ausgefüllt werden können. Dies gilt auch für die Zahl von sechs Geistlichen, die heute zur Kirchenleitung gehören.
- Welche Aufgaben können zukünftig in Regionen anstatt in Gemeinden und Pfarrbezirken bearbeitet werden? (Jugend- und Konfirmandenarbeit, Gemeindebriefe, ...)
- Der strukturelle Prozess muss mit einem pastoraltheologischen Prozess korrespondieren, der das Pfarrer- und das Gemeindebild bei Pfarrern und Gemeinden weiterentwickelt.

Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in SELK

Diese Arbeit ist in den Kirchenbezirken und Gemeinden, durch die dort Verantwortlichen zu leisten. Diese Prozesse sind durch die Gesamtkirche und die LThH zu initiieren und zu motivieren.

- Der Mangel an Pfarrern und Pastoralreferentinnen stellt die Frage nach anderen Professionen, die in der SELK hauptamtlich arbeiten und nach der Weiterentwicklung der Berufsbilder von Pfarrer und Pastoralreferentin. Die Werbung um Berufsanfänger und -einsteiger ist eine parallele Herausforderung.

Propst Burkhard Kurz | 12.04.2022