

Az.: NK 2017-1/PTe u. a.

Kiel, 22. Januar 2018

**Vorlage
der Ersten Kirchenleitung
für die Tagung der Landessynode vom 1.-3. März 2018**

**Gegenstand: „Perspektive 2030“
Personalentwicklung der Pastorinnen und Pastoren und Pfarrstellenplanung
2020 - 2030**

In der Dekade 2020 – 2030 wechseln ca. 900 Pastorinnen und Pastoren aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand. Da im selben Zeitraum mit nur ca. 300 Neueinstellungen zu rechnen ist, verliert die Nordkirche 600 von heute etwa 1.700 Pastorinnen und Pastoren. Dieser Vorgang wird das Profil unserer Kirche auf allen Ebenen, sowie das Berufsbild der Pastorinnen und Pastoren verändern.

In dieser Vorlage werden die Entwicklung beschrieben und Maßnahmen für die Gestaltung des Veränderungsprozesses vorgeschlagen.

Beschlussvorschlag:

Die Erste Kirchenleitung empfiehlt der Landessynode, die Thematik Personalentwicklung der Pastorinnen und Pastoren und Pfarrstellenplanung 2020 – 2030 auf der Grundlage des Beschlusses Ziff. 9 der Ersten Kirchenleitung vom 16. Dezember 2017 (s. u.) zu diskutieren und den Auftrag zur Erarbeitung des unter den Ziffern 1 und 2 genannten „Strukturanpassungsgesetzes für die Steuerung des Personalbestandes und des Personalzugangs“ zu bekräftigen.

Die Erste Kirchenleitung hat beschlossen:

1. Das Landeskirchenamt wird gebeten, ein „Strukturanpassungsgesetz für die Steuerung des Personalbestandes und des Personalzugangs“ zu erarbeiten und in diesem Zusammenhang notwendige weitere Gesetzesänderungen vorzubereiten.
2. Dieses Kirchengesetz soll
 - 2.1. die abgestimmte quantitative Personalverteilung vom Dezember 2015 als Ausgangspunkt für eine dem abnehmenden Personalbestand entsprechende gleichmäßig proportionale Absenkung des Pfarrstellen-Soll (in Vollbeschäftigungseinheiten, VBE) in den Kirchenkreisen, Hauptbereichen und im Bereich Leitung und Verwaltung (nachfolgend als „Personalplanungseinheiten“ bezeichnet) festsetzen,
 - 2.2. von 15 gleichberechtigten Personalplanungseinheiten ausgehen: 13 Kirchenkreise mit dem Kirchenkreisverband (den Hamburger Kirchenkreisen zugeordnet) und den Hauptbereichen und dem Bereich Leitung und Verwaltung,
 - 2.3. eine Toleranzmarge des Verhältnisses von Voll- und Teilzeitstellen für die Personalplanungseinheiten festlegen (Orientierung am durchschnittlichen Dienstumfang der PEP-Statistik, z.Zt. 93,8% - also z.B. 90-95%), damit nicht bei einer Rechnung in VBE über Teilzeitstellen der tatsächliche Personalbestand in einer Region überproportional steigt,
 - 2.4. das Recht zur Stellenbesetzung in den Personalplanungseinheiten aussetzen, sofern sie über dem gemäß 2.1 festgelegten Pfarrstellen-Soll liegen (dieses gilt auch für Beauftragungen von Pastorinnen und Pastoren im Pfarrdienstverhältnis auf Pro-

be für einen gemeindlichen Dienst gemäß § 11 Pfarrdienstgesetz).

3. Zur Förderung der Bereitschaft der Pastorinnen und Pastoren, die Pfarrstelle zu wechseln, werden dienst- und besoldungsrechtliche sowie finanzielle Anreize geprüft. Dabei kommen z. B. eine weitere Lockerung der Dienstwohnungs- und Residenzpflicht, Änderungen im Besoldungsrecht und der Ruhestandsregelungen in Betracht.
4. Das Landeskirchenamt wird gebeten, geeignete Wege zur rechtlichen Ermöglichung der freiwilligen Verlängerung des pfarramtlichen Dienstes zu prüfen und der Ersten Kirchenleitung zur Entscheidung vorzulegen.
5. Die Planungen bzw. Umsetzungen der Kirchenkreise für die Gestaltung von Erprobungsräumen werden durch das LKA und den Gemeindedienst unter dem Aspekt ausgewertet, welche innovationsfördernde Änderungen rechtlicher Vorgaben nötig sind; dabei soll die Frage der Zuordnung von Pfarrstellen zu Regionen, die im Kirchenkreis verbindlich definiert wurden, geregelt werden.
6. Die Hauptbereiche und der Bereich Leitung und Verwaltung werden um Überlegungen und Vorschläge gebeten, für welche Aufgabenfelder zukünftig in Anbetracht der sich verändernden Personalsituation die Zuordnung einer entsprechend zu besetzenden Pfarrstelle erforderlich ist und welche Aufgabenfelder von nichtordinierten Personen mit anderen Qualifikationen übernommen werden können.
7. Das Prediger- und Studienseminar wird gebeten, eine Pfarrvikarsausbildung zu konzipieren und nach Beratung durch die Erste Kirchenleitung zu betreiben sowie Zugänge durch alternative akademische Abschlüsse (z. B. Master of Divinity) in Zusammenarbeit mit den Fakultäten/dem Fachbereich auf dem Gebiet der Nordkirche zu koordinieren. Zu diesem Zweck wird am Prediger- und Studienseminar eine Referentenstelle eingerichtet. Darüber hinaus müssen Ausbildungsgänge für andere Berufsgruppen, insbesondere Diakone und Diakoninnen, geprüft und gegebenenfalls neu entwickelt werden.
8. Initiativen der Kirchenkreise, in Gemeinden oder Regionen vermehrt Arbeitsplätze/Stellen für Gemeindeassistenten oder Gemeindemanager einzurichten, die die Pastorinnen und Pastoren von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben entlasten, sollen gefördert werden; dabei ist durch das Landeskirchenamt zu prüfen, ob durch rechtliche Neuregelungen die Finanzierung solcher Stellen zukünftig aus nicht genutzten Pfarrvermögenserträgen erfolgen kann.
9. Das Präsidium der Landessynode wird gebeten, das Thema „Perspektive 2030 – Personalentwicklung der Pastorinnen und Pastoren und Pfarrstellenplanung“ im Frühjahr 2018 auf die Tagesordnung zu nehmen, so dass nach einer Grundsatzdebatte im März in Aufnahme derer Ergebnisse die kirchengesetzlichen Regelungen erarbeitet werden können.

Veranlassung:

Steuerungsausschuss für das Personalkostenbudget durch Analyse der PEP-Modellrechnung der Nordkirche

Beteiligt wurden:

Dez. DAR, Pastorenvertretung, Pröpstekonvente, Gesamtkonferenz der Hauptbereiche, Bischofsrat, Finanzausschuss

Die Stellungnahmen

- des Gesamtpröpstekonvents
- der Pastorenvertretung
- des HB 2 und
- des Diakonischen Rates

liegen an.

Finanzielle Auswirkungen:

- Eine Referentenstelle plus Sach- und Reisekosten

Zustimmung Haushaltsbeauftragter: Ja

Frühere Beratungen: LKA am 29.11.2016

EKL am 14.01.2017

Zeitplanung:

Beratung Erste Kirchenleitung Vorgesehen am 15./16.12.2017

Beratung Landessynode Vorgesehen am 1.-3.03.2017

Anlagen:

Nr. 1 Stellungnahme des Gesamtpropstekonvents

Nr. 2 Stellungnahme der Pastorenvertretung

Nr. 3 Stellungnahme des HB 2 und

Nr. 4 Stellungnahme des Diakonischen Rates

Nr. 5 PEP-Modellrechnung

Nr. 6 Grafische Darstellung des Altersaufbaus der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Kirchenkreisen bzw. Hauptbereichen/Leitung und Verwaltung

Nr. 7 Auflistung aller Pfarrstellen ohne parochiale Anbindung

Nr. 8 Modellrechnung der jährlichen Personalkosten PKB/Deckungsumlage

Begründung:

Vorbemerkungen:

Diese Vorlage versucht, die Herausforderungen zu erfassen, die mit dem starken Rückgang der Zahl der im aktiven Dienst befindlichen Pastorinnen und Pastoren im Zeitraum 2020 - 2030 verbunden sind und ihnen mit einem bewusst gewählten „mechanischen“ Ansatz zu begegnen.

Die aus dem Personaldezernat des Landeskirchenamtes stammenden Autorinnen und Autoren vermeiden, aus dem Zahlenmaterial Schlüsse auf ein sich veränderndes oder auf ein vielleicht anzustrebendes Berufs- oder Kirchenbild zu ziehen. Das Führen einer Debatte darüber bleibt der Ersten Kirchenleitung und der Landessynode überlassen.

Diese Debatte ist angesichts des unaufhaltsam auf die Nordkirche zukommenden Transformationsprozesses unumgänglich. Sie bedarf allerdings einer zeitlichen Begrenzung. Andernfalls wird die Entwicklung Fakten schaffen (regional unterschiedlich schnell ansteigende Zahl an Vakanzen), die durch die vorgeschlagenen Maßnahmen zumindest zu regulieren wären.

Das Personaldezernat hat die Bearbeitung dieser Thematik im Oktober 2015 mit einem Workshop begonnen, an dem viele Pröpstinnen und Pröpste und eine Vertreterin der Hauptbereichsleitungen teilgenommen haben, und seitdem über etliche weitere Etappen das terminliche Ziel verfolgt, die 1. Landessynode noch vor Ablauf ihrer Amtszeit um die Diskussion von Vorschlägen und Entscheidungen zu bitten. Die Personalentwicklung hängt unmittelbar mit den Themen „Zukunft der Ortsgemeinde“, „Zukunft des Ehrenamtes“ und „Zukunft der Dienste und Werke“ zusammen, mit denen sich die Synode intensiv befasst hat; dies ist der Unterbau einer synodalen Debatte über die Personalentwicklung der Pastorinnen und Pastoren. Außerdem setzen die starken Pensionierungsschübe 2020 ein. Deshalb müssen die

hier vorgeschlagenen Maßnahmen von der 1. Landessynode während ihrer vorletzten Tagung im März 2018 beraten und mit Tendenzbeschlüssen versehen werden. Im September 2018 können dann im Rahmen der letzten Tagung der 1. Landessynode die erforderlichen kirchengesetzlichen Regelungen beschlossen werden.

Wegen der Unaufhaltsamkeit der Entwicklung (steter Anstieg der Pensionierungszahlen) hat das Personaldezernat von einer zeitlichen Koordinierung seiner Bearbeitung der Thematik der stark rückläufigen Zahl der Pastorinnen und Pastoren mit dem sog. PEPP-Prozess bewusst abgesehen; letzterer ist von der EKL beschlossen und wird von der IB betrieben. Er verläuft aber nach einer anderen Zeitschiene und bezieht andere Berufsgruppen ein. Das Personaldezernat hat naturgemäß die Pastorinnen und Pastoren, den pastoralen Nachwuchs und die Ruhestandsgeistlichen im Blick. Wie sich bei einer abnehmenden Gesamtzahl der Pastorinnen und Pastoren deren Dienst im Zusammenspiel mit den anderen Berufsgruppen verändern könnte, hängt von Entscheidungen der Leitungsorgane ab, die ggf. am Ende dieses PEPP-Prozesses später getroffen werden.

Diese Vorlage verfolgt allein das Ziel, abgestimmte und transparente Regelungen für die regional und funktional ausgewogene Verteilung des zur Verfügung stehenden Pfarrpersonals vorzuschlagen und sich vorerst allein auf die Entwicklung zu konzentrieren, die sich bei einem gleichmäßigen Herunterfahren vollziehen wird. Dies hat den Vorteil, nicht schon im ersten Schritt eine Quoren-Debatte über den Personaleinsatz auf gemeindlichen oder allgemeinkirchlich-funktionalen Stellen zu führen.

Zu den Beschlussvorschlägen

Zu 1.

Trotz erheblicher Bemühungen um die Erhöhung der Zugänge zum Vorbereitungs- und Probedienst wird sich die Zahl der zur Verfügung stehenden Pastorinnen und Pastoren in den nächsten Jahren fortschreitend vermindern.

Bisher wurde über die Systematik des Personalkostenbudgets (PKB) der Gesamtpersonalbestand gemäß der prozentualen Verteilung der Kirchensteuern auf die Kirchenkreise und die landeskirchliche Ebene fiktiv nach VBE verteilt. Das ergab ein Mindestbesetzungssoll, dessen Unterschreitung Ergänzungsabgaben an das PKB zur Folge hatte. Dieses Mindestbesetzungssoll änderte sich von Jahr zu Jahr mit den Schwankungen des aktiv tätigen Personalbestandes.

Diese Systematik funktioniert nicht mehr, wenn sich das Verhältnis zwischen vorhandenen Personen und zu besetzenden Stellen so umkehrt, dass eine gleichbleibend hohe Stellen-einer immer geringeren Personenzahl gegenübersteht. Genau das haben wir zu erwarten:

Das Besetzungsvolumen von ca. 1600 VBE im Jahr 2016 könnte sich gemäß einer Hochrechnung bis zum Jahr 2030 auf ca. 1000 VBE verringern. Oder anders ausgedrückt: Dem Ausscheiden von rund 900 Pastorinnen und Pastoren in den Jahren 2020 bis 2030 steht ein Zugang von etwa 300 Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern gegenüber. Auf lange Sicht muss die Nordkirche mit 600 Pastorinnen und Pastoren weniger auskommen. Angesichts dieser Entwicklung bedarf es eines „Strukturanpassungsgesetzes für die Steuerung des Personalbestandes und des Personalzugangs“ und einer Anpassung geltender Rechtsnormen, wie des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes und einer Straffung der Besetzungsverfahren.

Zu 2.1 und 2.2:

Wird die Personalverteilung allein dem freien Spiel von Angebot und Nachfrage überlassen, besteht die Gefahr, dass es zu einer sehr ungleichmäßigen Verteilung der Pastorinnen und Pastoren kommt.

Im Nachgang eines Workshops mit Pröpstinnen, Pröpsten und einer Vertreterin der Hauptbereichsleitungen im Oktober 2015 wurde das Personaldezernat von diesen gebeten, Vorgaben und Regelmechanismen für den zu erwartenden Personalrückgang zu entwickeln. Diese versuchen wir mit dem im Folgenden grob skizzierten Verteilsystem.

Bei der Entwicklung dieses Gesetzes sollten folgende Aspekte bedacht werden:

Wesentlicher Ausgangspunkt ist der Gedanke einer flächendeckenden Verteilung des knapper werdenden Personals unter Beachtung von Artikel 18 der Verfassung:

1 In allen Gebieten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland wird eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung gewährleistet. 2 Das Stellenniveau der Pastorinnen und Pastoren sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach Kriterien bemessen, die den Aufgaben gerecht werden und einen Ausgleich der Kräfte und Lasten innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ermöglichen.

Die Verfassung kombiniert die flächendeckende Pfarrstellenversorgung mit dem Stellenniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kriterien der Verteilung sollen den zu erfüllenden Aufgaben gerecht werden und zu einem Ausgleich der Kräfte und Lasten führen.

Um diesem Verfassungsauftrag zu genügen, müssen für die nahe Zukunft Grenzen für die Zahl der zu besetzenden Pfarrstellen für die Kirchenkreise und die landeskirchliche Ebene verbindlich festgelegt werden. Andernfalls kommt es Ungleichgewichten bzw. Abbrüchen kirchlicher Arbeit in der Fläche und bzw. oder funktionalen Bereichen.

Gleiches müsste infolge von Artikel 18 auch für die sogenannten Mitarbeitenden erfolgen.

Neben Art. 18 Verf. müssen die Verfassungsbestimmungen beachtet werden, die die kirchliche Arbeit in den Diensten und Werken als gleichwertig beschreiben (Art. 1 Abs. 5 und Art. 115 Verf.). Wenn das von der Verfassung beschriebene Kirchenbild nicht unter der Hand verändert werden soll, muss der Personalrückgang gleichmäßig erfolgen.

Um zu Lösungen zu kommen, muss zuerst der status quo bzw. die heute gegebene Verteilung der Pastorinnen und Pastoren auf gemeindlichen und übergemeindlich-funktionalen Pfarrstellen in den Blick genommen werden:

Laut aktuellem Gesamtpfarrstellenplan (Stand 01.12.2016) sind die Pastorinnen und Pastoren, gerechnet in Vollbeschäftigungseinheiten (VBE) in den drei Sprengeln auf der Gemeinde- und Kirchenkreisebene wie folgt verteilt. Bei aller Unschärfe wird davon ausgegangen, dass es sich bei den Kirchenkreis Pfarrstellen in aller Regel um nicht parochial gebundene Pfarrstellen handelt:

Sprengel	Parochial gebunden	Nicht parochial gebunden
<i>Hamburg und Lübeck</i>	361,5	141,0
<i>Schleswig und Holstein</i>	456,5	123,0
<i>Mecklenburg und Pommern</i>	<u>259,0</u>	<u>46,5</u>
	1.076,0	310,5
		In diesen 310,5 VBE sind 29,5 VBE für gemeindebezogene Vertretungsdienste enthalten, weshalb die Zahl der VBE auf Funktionspfarrstellen rechnerisch auf 281,0 reduziert und die der Gemeindestellen entsprechend erhöht wird.
	+ <u>29,5</u>	- <u>29,5</u>
	1.105,5 VBE	281,0 VBE
Verhältnis in den Kirchenkreisen ohne LK: 3,93 : 1		

<i>Hauptbereiche</i>	107
<i>Leitung und Verwaltung</i>	64,5
<i>Pfarrstellen zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag</i>	14,5
	186,0 VBE

<i>Nicht parochial gebunden KK</i>	281,0 VBE
<i>Leitung, Verwaltung und Hauptbereiche</i>	186,0 VBE
	467,0 VBE

Insgesamt parochial gebunden	Insgesamt nichtparochial gebunden
1105 VBE	467,0 VBE
Verhältnis insgesamt: 2,37 : 1.¹	

In prozentualer Verteilung dargestellt:

LK-Ebene:	11,8 %
KK-Ebene:	17,9 %
KG-Ebene :	70,3 %

Ausgehend von den oben genannten Themensynoden muss - über die flächendeckende Pfarrstellenversorgung gemäß Artikel 18 der Verfassung hinaus - die Ausstattung der

¹ Wir wissen, dass notgedrungen auf Zahlen von 2016 zurückgegriffen werden muss und dass es eine Schwankungsbreite von 1-2% im Vergleich zu den Zahlen von 2017 gibt. Wir sind aber sicher, dass die Quote von etwa 2,3:1 zutreffend ist.

Hauptbereiche und des Bereiches Leitung und Verwaltung mit Pastorinnen und Pastoren betrachtet werden. In dieser Vorlage wird im Sinne des „mechanischen“ Ansatzes die Situation dargestellt, auf mögliche Entwicklungen hingewiesen und bewusst auf Schwerpunktsetzungen und Bewertungen verzichtet.

Es bietet sich an, nicht parochial verortete Pfarrstellen auf allen Ebenen, also auch auf der Ebene des Kirchenkreises, einer Gesamtschau zu unterziehen (siehe Anlage 3, die eine Momentaufnahme der am 01. August 2017 besetzten Pfarrstellen abbildet). Schwerpunktsetzungen des Einsatzes von Pastorinnen und Pastoren werden so deutlich.

Bei dieser Betrachtung muss beachtet werden, dass die Kirchenkreise im Rahmen der zur Verfügung stehenden Pastorinnen und Pastoren mit ihren Schwerpunktsetzungen eigenständig in Reaktion auf die jeweilige regionale Situation reagieren können. Diese Möglichkeit würde das oben skizzierte Strukturanpassungsgesetz nicht einschränken. Mögliche Veränderungen könnten fließend gestaltet werden.

Pfarrstellen in den Hauptbereichen nehmen inhaltlich besonders beschriebene Aufgaben in den Diensten und Werken der Nordkirche wahr.

Der Bereich Leitung verfügt über Pfarrstellen, die der Ebene der Kirchenleitung zuzuordnen sind (z.B. IB und Referentin KL). In dieser Ebene bewegen sich auch die Pfarrstellen der bischöflichen Personen und ihrer Stäbe.

Im Bereich der Verwaltung (LKA) arbeiten theologische Referentinnen und Referenten gemäß gegenwärtiger Praxis in den ersten fünf Dienstjahren im Pfarrdienstverhältnis. Die Fortführung des Dienstes erfolgt in der Regel in einem unbefristeten Kirchenbeamtenverhältnis. Theologische Dezernentinnen und Dezernenten werden spätestens mit ihrer unbefristeten Berufung in ein Kirchenbeamtenverhältnis übernommen.

Dem Dezernat P sind Pastoralkolleg und Predigerseminar mit den Leitungspfarrstellen und den Pfarrstellen der Studienleitungen angegliedert. Hier erfolgt die landeskirchlich verantwortete Aus- und Fortbildung von Pastorinnen und Pastoren.

Pfarrstellen der landeskirchlichen Ebene sind zeitlich befristet besetzt.

Bei einem Besetzungsstand der Hauptbereiche und des Bereiches Leitung und Verwaltung über dem jeweils geltenden Pfarrstellen-Soll könnten zu besetzende Pfarrstellen wie in den Kirchenkreises nur durch einen internen Wechsel besetzt werden.

In einem frühen Stadium des Reduktionsprozesses muss festgelegt werden, welche pastorale Kompetenz in den Kirchenkreisen, den Hauptbereichen und im Bereich Leitung und Verwaltung jeweils für sich oder in der Ausgestaltung von Kooperationen für eine nachhaltige Darstellung der Nordkirche als Landeskirche unverzichtbar ist. Besonders müssen die Arbeitsbereiche in den Blick genommen werden, in denen die Ausbildung und die Fortbildung des theologischen Nachwuchses zu Pastorinnen und Pastoren und zu Religionslehrerinnen und Religionslehrern verantwortet wird. Schematische Einschnitte in diesem Bereich könnten direkt auf die Zugangszahlen durchschlagen.

Eine schematische Reduktion aller Personalplanungseinheiten würde nach folgender Formel erfolgen:

$\frac{\text{Gesamtzahl der VBE im Jahr 2015}}{100\%}$	$\frac{\text{Prognostizierte VBE 2020}}{x\%}$
$\frac{\text{VBE in KK/HB/LK Ebene 2015}}{100\%}$	$\frac{y \text{ (Maximal-VBE 2020)}}{x \ %}$

Damit würde eine gleichmäßig lineare Absenkung der zu besetzenden Pfarrstellen in allen Gliederungen der Nordkirche ausgehend vom Gesamtbesetzungsvolumen im Jahr 2015 erfolgen. Von der Maximal-VBE könnte mit einem Korridor von z.B. jeweils 5% nach oben und nach unten abgewichen werden. Damit wäre eine gewisse Flexibilität gegeben.

PastorInnenentwicklung in der Nordkirche - Sollorientierung 2020-2030 - VBE				Rechenbeispiel P. Wesenberg Okt. 2016						
Modell "Lineare Absenkung"										
Dieses Modell gibt den Kirchenkreisen und den landeskirchlichen Einrichtungen eine Sollorientierung, um eine stetig kleiner werdende Zahl an PastorInnen ausgeglichen auf die Kirchenkreise und die anderen Stellenträger zu verteilen.										
1. Die Stellenträger werden gehalten, die Sollorientierung bei Stellenplanveränderungen zu berücksichtigen.										
2. Die Ausschreibungsmöglichkeiten der Stellenträger werden durch eine Maximalhöhe in den Jahren 2020 bis 2030 beschränkt.										
3. Als Maximalhöhe wird die Durchschnittsabsenkung des Zeitraums 2015 - 2030 festgelegt, mit einer Abweichung von 5%.										
4. Bei Unterschreitung der Durchschnittsabsenkung in den Jahren 2020-2030 mit einer Abweichung von 5% gibt es Unterstützungsmaßnahmen.										
PastorInnenverteilung	IST 2015	Soll 2020	105%	95,0%	Soll 2025	105%	95%	Soll 2030	105%	95,00%
KKr.-Verband Hamburg	27,6	26,5	27,8	25,2	21,5	22,6	20,5	17,4	18,3	16,5
Hamburg-Ost	254,2	244,0	256,2	231,8	198,3	208,2	188,4	160,1	168,2	152,1
Hamburg-West/Südholstein	134,0	128,6	135,1	122,2	104,5	109,7	99,3	84,4	88,6	80,2
Lübeck-Lauenburg	99,3	95,3	100,0	90,5	77,4	81,3	73,5	62,5	65,7	59,4
Schleswig-Flensburg	95,5	91,7	96,3	87,1	74,5	78,2	70,8	60,2	63,2	57,2
Rendsburg-Eckernförde	74,0	71,0	74,6	67,5	57,7	60,6	54,8	46,6	49,0	44,3
Nordfriesland	66,5	63,8	67,0	60,6	51,9	54,5	49,3	41,9	44,0	39,8
Ostholstein	74,5	71,5	75,1	67,9	58,1	61,0	55,2	46,9	49,3	44,6
Altholstein	112,0	107,5	112,9	102,1	87,4	91,7	83,0	70,6	74,1	67,0
Rantzau-Münsterdorf	57,0	54,7	57,5	52,0	44,5	46,7	42,2	35,9	37,7	34,1
Dithmarschen	50,0	48,0	50,4	45,6	39,0	41,0	37,1	31,5	33,1	29,9
Plön-Segeberg	70,3	67,4	70,8	64,1	54,8	57,5	52,1	44,3	46,5	42,0
Mecklenburg	193,7	186,0	195,3	176,7	151,1	158,7	143,5	122,0	128,1	115,9
Pommerscher KK	111,5	107,0	112,4	101,7	87,0	91,3	82,6	70,2	73,8	66,7
Summe Kirchenkreise	1420,0	1363,2	1431,4	1295,1	1107,6	1163,0	1052,2	894,6	939,3	849,9
HB 1	7,0	6,7	7,1	6,4	5,5	5,7	5,2	4,4	4,6	4,2
HB 2	29,3	28,1	29,5	26,7	22,8	24,0	21,7	18,4	19,3	17,5
HB 3	10,9	10,4	10,9	9,9	8,5	8,9	8,0	6,8	7,2	6,5
HB 4	2,5	2,4	2,5	2,3	2,0	2,0	1,9	1,6	1,7	1,5
HB 5	10,0	9,6	10,1	9,1	7,8	8,2	7,4	6,3	6,6	6,0
HB 6	8,8	8,4	8,8	8,0	6,8	7,2	6,5	5,5	5,8	5,2
HB 7	27,7	26,6	27,9	25,2	21,6	22,7	20,5	17,4	18,3	16,6
GK	7,0	6,7	7,1	6,4	5,5	5,7	5,2	4,4	4,6	4,2
AI	2,5	2,4	2,5	2,3	2,0	2,0	1,9	1,6	1,7	1,5
LV	25,8	24,7	26,0	23,5	20,1	21,1	19,1	16,2	17,0	15,4
PK	3,5	3,4	3,5	3,2	2,7	2,9	2,6	2,2	2,3	2,1
PS	9,0	8,6	9,1	8,2	7,0	7,4	6,7	5,7	6,0	5,4
VL	1,8	1,7	1,8	1,6	1,4	1,4	1,3	1,1	1,2	1,0
ZMÖ	14,0	13,4	14,1	12,8	10,9	11,5	10,4	8,8	9,3	8,4
DK	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	0,7	0,6
zbV-Stellen	13,8	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Summe landeskirchlich o. zbV	160,5	154,1	161,8	146,4	125,2	131,5	119,0	101,1	106,2	96,1
SUMME NK GESAMT	1580,6	1517,3	1593,2	1441,5	1232,8	1294,5	1171,2	995,7	1045,5	946,0

Unterstützungsmaßnahmen könnten zeitlich befristete Abordnungen aus rechnerisch überbesetzten Kirchenkreisen oder Hauptbereichen sein. Der Durchschnittliche Dienstumfang von 93,3% sollte nicht unterschritten werden (Mehrzahl der Pfarrstellen im vollen Dienstumfang).

Auf Grundlage dieses prognostizierten Besetzungsvolumens entwickeln die Kirchenkreise und die landeskirchliche Ebene Stellenpläne. Da es sich über einen Zeitraum von zwei Jahren hinaus nur um eine Prognose handeln kann, sollte eher von „Einsatzplänen“ gesprochen werden. Kirchenkreise müssten in die Lage versetzt werden, nicht ihre Stellenpläne ständig anpassen zu müssen. Vielmehr müsste es z.B. möglich sein, Stellen mit dem Vermerk „zur Zeit nicht zu besetzen“ zu versehen – Vakanzen auf eine vorerst nicht zu bestimmende Dauer.

Trotz der bereits eingerichteten zusätzlichen Ausbildungsgruppe und einer Kapazität von maximal 20 Plätzen pro Gruppe kann im Schnitt mit nur 15 Vikarinnen und Vikaren pro Ausbildungsgruppe gerechnet werden. Deshalb geht das Personaldezernat für die Zukunft von durchschnittlich 30 Absolventinnen und Absolventen der II. Theologischen Prüfung bzw. Übernahmen in den Probendienst pro Jahr aus. Schon diese Zahl wird nur bei hohen werblichen Maßnahmen, der Einführung einer modernisierten Pfarrvikarsausbildung und der Etablierung eines Masterstudienganges zu erreichen sein.

Die Entwicklung der Jahre 2020 bis 2030 wird sich nur bewältigen lassen, wenn die Flexibilität bzw. Wechselbereitschaft der im Dienst befindlichen, älteren Pastorinnen und Pastoren steigt und als erster Reflex greift. Wir wissen, dass in einigen Kirchenkreisen und Hauptbereichen deutlich früher als in anderen eine Unterversorgung einsetzt bzw. die Zahl der Vakanten drastisch ansteigt.²

Es muss zu Umverteilungen kommen. An die Zuweisung von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern als Steuerungsinstrument kann erst gedacht werden, wenn es nicht gelingt, vakante Stellen durch Bewerberinnen und Bewerber aus anderen, noch besser versorgten Regionen und Bereichen zu besetzen. Die Nutzung des Nachwuchses kann immer erst die zweite Maßnahme sein, will die Nordkirche nicht ihre Attraktivität für den Nachwuchs - auch aus anderen Gliedkirchen - einbüßen.

Zu 2.3

Diese Vorgabe verhindert, dass über die Besetzung von halben Stellen die Zahl der in der Planungseinheit tätigen Pastorinnen und Pastoren übermäßig und zum Nachteil anderer steigt.

Zu 2.4

Die Entwicklung wird nur zu bewältigen sein, wenn eine gesetzliche Bestimmung dem Landeskirchenamt oder der Kirchenleitung gegenüber den Planungseinheiten ein Interventionsrecht für den Fall gibt, das die Besetzung von Stellen über das Planungssoll hinaus besetzt werden sollen.

Zu 3.

Die Bewältigung der Entwicklung wird wesentlich davon abhängen, Pastorinnen und Pastoren, die die letzten 10 – 12 Dienstjahre vor sich haben, zu einem Wechsel auf eine Stelle in einer unterversorgten Region zu motivieren. Nach Wahrnehmung etlicher Verantwortlicher ist eine weitere Flexibilisierung von der Dienstwohnungs- und Residenzpflicht ein Element, das Anreizpotential birgt. Wohlwissend, dass in diesem Zusammenhang wie auch in Bezug auf eine Flexibilisierung der Ruhestandsregelungen EKD-Recht berührt wird, sollten die der Nordkirche gegebenen Spielräume ausgelotet werden.

Zu 4.

In den letzten beiden Jahren sind interessante Neustrukturierungskonzepte entwickelt worden (z. B. von der Hamburger Gruppe U45), die alle im Rahmen des „Erprobungsraums“ realisiert werden könnten..

Zu 5.

In den letzten Jahrzehnten war die Zahl der Pastorinnen und Pastoren so hoch, dass die Besetzung von Pfarrstellen numerisch unproblematisch war. Diese Zeit geht zu Ende. Eine

² Die Kirchenkreise Schleswig-Flensburg und Dithmarschen wird es zuerst am härtesten treffen und Mecklenburg eher zuletzt.

Aufgabenkritik in den Hauptbereichen und im Bereich Leitung und Verwaltung könnte dazu führen, dass bestimmte Aufgabenfelder, die bisher von einem Pastor oder einer Pastorin bearbeitet wurden, in Zukunft Fachleuten mit einer anderen Qualifikation zugeordnet werden.

Zu 6.

Es wird verschiedener Qualifikationswege bedürfen, um überhaupt die Zahl von 30 Neuzugängen zu erreichen oder zu überschreiten.

In Nordelbien, Mecklenburg und Pommern gab es in der Vergangenheit, wie in anderen Kirchen der EKD, Ordnungen für eine pastorale Qualifizierung erfahrener Mitarbeitender im Verkündigungsdienst, wie z.B. Diakoninnen und Diakone, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Diese Ausbildungsgänge sind im Bereich der Nordkirche eingestellt worden. Für eine erneute Einrichtung müssen Qualitätsstandard für den Zugang und den zu erreichenden Abschluss festgelegt und Curricula erarbeitet werden. Schließlich muss die Ausbildung durchgeführt und begleitet werden.

Im Bereich der gesamten EKD wird an der Einrichtung eines alternativen akademischen Zugangs zum Pfarramt gearbeitet, der in allen Landeskirchen den Zugang zum kirchlichen Vorbereitungsdienst eröffnet. Bisher gibt es eine solche Ausbildung z.B. an der Theologischen Fakultät in Marburg in Verantwortung der Kurhessischen Kirche. Dieser Studiengang wird nur in dieser Landeskirche uneingeschränkt anerkannt. Personen, die bereits über eine akademische Ausbildung und über Berufserfahrung verfügen, können sich für diesen Studiengang bewerben.

Es gibt erste Gespräche mit den Fakultäten und dem Fachbereich über die Möglichkeit Etablierung eines solchen Studienganges im Bereich der Nordkirche. Dieser sollte den von der EKD zu setzenden Standards entsprechen.

Eine zusätzliche Referentin oder ein zusätzlicher Studienleiter am Predigerseminar wird gemeinsam mit juristischer Kompetenz aus dem Dezernat DAR die Curricula und die weiteren rechtlichen Grundlagen diese Ausbildungsgänge vorbereiten und sie einschließlich eigener Lehrverpflichtungen in Kooperation mit anderen Partnern verantworten.

Zu 7.

In verschiedenen Kirchenkreisen gibt es Initiativen, Stellen für „Gemeindemanager“, „Pfarramtsassistenten“ o.ä. einzurichten, deren Dienst den der Pastorinnen und Pastoren entlasten soll. Zur Finanzierung sind insbesondere die Pfarrvermögenserträge in den Blick zu nehmen. Zu bedenken ist, dass sich durch die Steigerung der Deckungsumlage und die üblichen Besoldungserhöhungen bis 2030 trotz einer kleiner werdenden Zahl an Pastorinnen und Pastoren kaum nennenswerte Finanzspielräume ergeben werden: Die Deckungsumlage liegt in 2018 rd. 75.900 € und wird bis 2030 auf rd. 114.500 € steigen. Das Volumen des PKB entwickelt sich von rd. 117.750.000 € in 2018 auf rd. 118.800.000 € in 2030. Die Planungseinheiten werden in einem gesonderten Informationsgang noch detailliert darauf hingewiesen, dass sich bis 2023 eine Erhöhung der Besoldungskosten ergibt.

gez.

Ulrich Tetzlaff, Dr. Michael Ahme, Kathrin Kühl, Karen Reimer

**Votum des Konvents der Pröpstinnen und Pröpste der Nordkirche (GPK) vom
7. November 2017 zu der Vorlage „Perspektive 2030“ des Dezernats P**

Die Vorlage findet grundsätzlich eine breite Zustimmung. Folgende Punkte sind besonders festzuhalten:

- 1) Der GPK bittet dringend, die Vorlage mit einzelnen Ergänzungen (entsprechend den AGs vom Vortag) in die innerkirchlichen Beratungs- und Beschlussprozesse zu geben. Der Zeitplan (= Entscheidung im Sept. 2018) ist festzuschreiben und unbedingt einzuhalten.
- 2) „Kirchenregionen“ als eine Form der verbindlichen Zusammenarbeit finden grundsätzlich große Zustimmung. Der GPK bittet darum, dafür die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen: sowohl für die Abordnung von Personal vom Kirchenkreis an Kirchenregionen als auch für Kirchenregionen als Anstellungsträger. (Letzteres erfordert eine Änderung der Verfassung.)
- 3) Auch die Zuordnung von Pfarrstellen an Kirchenregionen soll ermöglicht werden. Hier ist das Recht der Kirchengemeinderäte bei der Pfarrstellenbesetzung zu klären sowie die Zugehörigkeit der betreffenden Pastorinnen und Pastoren zu den Kirchengemeinderäten und ihre Rechte dort.
- 4) Der GPK bittet darum, das Finanzgesetz so zu ändern, dass die Verwendung von Mitteln, die für Pfarrbesoldung eingeplant waren, aber aufgrund von Nichtbesetzbarkeit von Pfarrstellen nicht ausgegeben werden konnten, für die Vergütung von Mitarbeitenden ermöglicht wird.
- 5) Für alle Erprobungsräume soll es eine grundsätzliche Fehlerfreundlichkeit geben. Modelle können für überschaubare Zeiträume ermöglicht werden, sind zu evaluieren und ggf. zu verstetigen (vgl. Punkt 9).
- 6) Zwischen den unterschiedlichen Ebenen/Personalplanungseinheiten ist Transparenz über Kriterien und Handlungsstrukturen herzustellen. Es ist nicht nötig, alles einheitlich zu regeln, aber es muss transparent sein.
- 7) Der GPK bittet darum, einen Ermessensspielraum in eigener Verantwortung der Kirchenkreise zur Ausgestaltung der Dienstwohnungs- und Residenzpflicht zu schaffen.
- 8) Der GPK bittet darum, die rechtlichen Voraussetzungen für Geschäftsführer/innen von Kirchengemeinden und Kirchenregionen zu schaffen. Insbesondere deren Kompetenzen sowie das Verhältnis zu den Leitungsorganen sind zu definieren.

- 9) Bereits bestehende Modelle (Erprobungsräume) in den Kirchenkreisen sollen nicht nochmals erhoben, sondern umgesetzt werden. Wichtig ist es, diese Modelle auch juristisch abzusichern.
- 10) Beim Thema Flexibilisierung (der Pastorenschaft für Stellenwechsel) und Anreiz-Systeme (= Pkt. 3 der Vorlage) soll nicht die März-Synode abgewartet werden. Der GPK bittet darum, unverzüglich eine AG einzuberufen, um diesen Punkt zu konkretisieren. Der GPK schlägt als Teilnehmende vor: die Dezernate P und DAR, je zwei Pröpstinnen oder Pröpste pro Sprengel, zwei Vertreter der Hauptbereiche und zwei Mitglieder der Pastorenvertretung.
- 11) Zusätzlich wird festgehalten, dass gleichzeitig auch die Diskussion über Kirchenbild, Amtsverständnis und Aufgabenstellung mit Nachdruck zu führen ist, insbesondere auch in den Pfarrkonventen und Kirchenkreisen.

Pastor Oliver Stabenow

Persönlicher Referent von Landesbischof Ulrich

8. November 2017

Pastor*innenvertretung der Nordkirche

Perspektive 2018 – 36

Vorschläge zum Pfarrdienst in Zeiten des Pastor*innenmangels

Die Pastorenvertretung hat sich eingehend auf ihrer Vollversammlung am 1.11.17 über die Situation des kommenden Pastor*innenmangels beraten. Sie geht kurzfristig von einem starken Mangel an Pastorinnen und Pastoren aus.

Dafür spricht:

1. Alle Landeskirchen der EKD treten in Konkurrenz um Personal.
2. Der Mangel in ähnlichen Berufsfeldern (Pädagogik, soziale Arbeit) ist bereits eingetreten und verstärkt den Wettbewerb um den Nachwuchs.
3. Pastorenehepaare (allein in Nordelbien zwischen 1985-91 ca. 50) und andere berufstätige Ehepaare werden trotz eines Altersunterschiedes gleichzeitig oder zeitnah in den Ruhestand treten. Da in der Regel keine Dienstzeitverlängerung möglich ist, kann ein gemeinsamer Lebensabend nur durch einen früheren Ruhestand eines der Partner erreicht werden.
4. Die höheren Belastungen im Pfarrdienst führen zu längeren Fehlzeiten. Diese Tendenz kann sich verstärken.

Die bisher geplanten Maßnahmen der Landeskirche erhöhen nur gering die Zahl der aktiven Pastorinnen und Pastoren. Programme zur Erleichterung von Pfarrstellenwechseln entlasten zwar vor Ort, verschieben aber nur den Mangel in der Nordkirche.

Zwei Vorschläge der Vollversammlung werden hier vorgestellt:

I. Freiwillige Verlängerung der Dienstzeit

Angesichts des kommenden allgemeinen Personalmangels und der Altersstruktur in einigen Kirchenkreisen schlagen wir einen Anreiz zur freiwilligen Verlängerung der Dienstzeit um einen beliebigen Zeitraum bis zum 70. Lebensjahr vor.

1. Bei einer 100-prozentigen Verlängerung wird ein 10 % Zuschlag auf das Grundgehalt gezahlt (dies entspricht dem Bundesbesoldungsgesetz). Die Versorgungsanwartschaft steigt um 5,5 Prozentpunkte pro Jahr.

Die Kosten für die Pfarrstelle in Höhe von 100 % verbleiben wie bisher beim Kostenträger. Der Zuschuss von 10 % wird der Altersversorgung entnommen. Da die Versorgungskosten und zusätzliche Beihilfekosten für den Zeitraum der Weiterbeschäftigung entfallen, verbleibt eine deutliche Einsparung bei der Altersversorgung.

2. Bei einem 75 % oder einem 50 % Dienst werden 25 % bzw. 50 % des bis dahin erworbenen Versorgungsanspruchs der Altersversorgung als Zuschuss entnommen. Die Versorgungsanwartschaft steigt um den entsprechenden Prozentsatz von 5,5 %. (Bei einer 75 % Weiterbeschäftigung ergibt das 4,125 Prozentpunkte, Bei einer 50 % Weiterbeschäftigung 2,75 % Punkte).

Das Sparvolumen für die Altersversorgung würde bei einer durchschnittlichen Dienstzeitverlängerung um 3 Jahre von 10 % der Ruhestandsberechtigten von 2018 bis 2036 (insgesamt 417 Dienstjahre * ca. 50.000 € Versorgungs- und Beihilfekosten) ca. 20 Mill. € betragen;

- bei einer durchschnittlichen Dienstzeitverlängerung um 3 Jahre von 25 % ca. 50 Mill. €.

Beispielberechnungen:

1. 2020 – Erhöhung der VBE um 12 Personen: 2018, 2019 und 2020 verlängern jeweils 10 % der Ruhestandsjahrgänge um durchschnittlich 3 Jahre ihre Dienstzeit. Das bedeutet 3 Personen aus 2018, 4 Personen aus 2019 und 5 Personen aus 2020 sind 2020 weiter im Dienst. Insgesamt können in 2020 12 zusätzliche VBE besetzt werden.
2. 2025 – Erhöhung der VBE um 74 Personen: 2023, 2024 und 2025 verlängern jeweils 25 % der Ruhestandsjahrgänge um durchschnittlich 3 Jahre ihre Dienstzeit. Das bedeutet 27 Personen aus 2023, 24 Personen aus 2024 und 23 Personen aus 2025 sind 2025 weiter im Dienst. Insgesamt können in 2025 74 zusätzliche VBE besetzt werden.

II. **Attraktivität des Theologiestudiums**

Die Pastorenvertretung schlägt vor, die Attraktivität des Theologiestudiums und ländlicher Pfarrstellen für Theologiestudierende durch Unterstützungen und Stipendien zu erhöhen.

1. Eine von der Heimatgemeinde ausgezahlte Unterstützung von 100 € pro Semester kann die Anbindung stärken.
2. Ein Stipendium in Höhe von 250,- € pro Monat mit der Verpflichtung in der Nordkirche den Dienst anzutreten (Förderdauer = Bindefrist)* würde die Attraktivität des Theologiestudiums, das aufgrund der Sprachkurse häufig Bafög-Zeiten überschreitet, erhöhen.
3. Ein zusätzliches Darlehen in Höhe von 250,- € pro Monat könnte für 5 Jahre gewährt werden, bei dem bei der Übernahme einer ländlichen Pfarrstelle auf die Rückzahlung verzichtet wird (Förderdauer = Bindefrist)*.
4. Ein Fonds für Studiendarlehen sollte angelegt werden.
5. Pflichtpraktika dürfen nicht mehr zu zusätzlichen finanziellen Belastungen der Studierenden führen.

*vgl. Stipendienprogramm der EKKW – bis zu 500 €/pro Monat für bis zu 100 Theologiestudierende

Vollversammlung der Pastorenvertretung

gez.: Herbert Jeute (Vors.), Ekkehard Wulf (stellv. Vors.)

**Problemanzeige
zur Pfarrstellenbesetzungs- und Personalentwicklung in der Nordkirche
aus der Perspektive des Hauptbereichs 2**

1) Die Ausgangssituation

Der Hauptbereich 2 erfüllt seinen Auftrag, für seelsorgliche Zuwendung und für öffentliche Relevanz der Kirche zu sorgen, derzeit mit 35 PastorInnen und 31 ReferentInnen anderer Berufe. Sie sind in verschiedenen Seelsorgediensten, im KDA, in der Ev. Akademie und in den evangelischen Studierendengemeinden tätig.

In der Auftrags- und Zielvereinbarung mit der Kirchenleitung ist dargelegt, welche Ziele die Einrichtungen des Hauptbereichs 2 verfolgen und wie die kirchliche Präsenz in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu gewährleisten ist.

2) Die Entwicklung

In den Jahren 2021 – 2031 wird die Wiederbesetzung von Pfarrstellen im Hauptbereich 2 ein massives Problem werden. Denn in diesem Zeitraum passiert Folgendes:

- In der Gefängnisseelsorge gehen 10 von 12 SeelsorgerInnen in den Ruhestand.
- In der Polizei- und in der Notfallseelsorge wird es bei derzeit 5 Stellen 2 Zurruhesetzungen und ggf. 3 Stellenbesetzungsveränderungen geben.
- In der Gehörlosenseelsorge treten 3 von 5 PastorInnen in den Ruhestand.
- In den 5 Studierendengemeinden werden bis 2032 von den 6 PastorInnen 3 in den Ruhestand treten und 3 sich ggf. verändern.
- Und 2022/24 muss die Leitung der Ev. Akademie neu besetzt werden.
- 2027 wird die Leitung des Hauptbereichs neu besetzt werden müssen.

D.h. bei mindestens 27 Pfarrstellen tut sich die Frage der Neubesetzung auf.

3) Mangelverwaltung

Eine Minimierung des zur Verfügung stehenden pastoralen Personals um 35 – 40 Prozent wird zu gravierenden Schwierigkeiten führen, Stellen überhaupt neu besetzen zu können, von adäquater Neubesetzung ganz zu schweigen. Diese Lage wird gesamtkirchlich Veranlassung dazu sein, zunächst gewisse Regelungen für einen Ausgleich der Lasten und Kräfte unter den 13 Kirchenkreisen, den Hauptbereichen und dem Bereich Leitung&Verwaltung herbeizuführen. Auch wenn das noch so schematisch erscheint, wird sich doch kein landeskirchlicher Bereich und kein Kirchenkreis der Verpflichtung zur Solidarität entziehen können. Es ist dann davon auszugehen, dass eine Pfarrstelle beispielsweise in den Hauptbereichen solange einer Besetzungssperre unterliegt und erst wieder besetzt werden darf, wenn zuvor eine Pfarrstelle im Kirchenkreis X besetzt werden konnte – und umgekehrt.

Ich sehe es so, dass die Hauptbereiche – wie die Kirchenkreise – davon ausgehen, dass die in Eckpunkten skizzierten Solidaritäts-Regelungen kommen werden und gemeinsam erforderlich sind. Auf dieser Basis will ich auf einige Folgen aufmerksam machen und zu gemeinsamem Gegensteuern aufrufen.

4) Schwierigkeiten für alle und für einige Dienste&Werke besonders

Selbst wenn auf dem Wege dieses Minimierungsprozesses des zur Verfügung stehenden pastoralen Personals die gegenwärtige Relation von besetzten Gemeindepfarrstellen zu sog. Funktionspfarrstellen von 2,3 zu 1 in etwa gehalten werden sollte, werden die Folgen für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags dramatisch sein. PastorInnen werden in Ortsgemeinden wie in Diensten&Werken gleichermaßen fehlen. In Ortsgemeinden wird der Verlust pastoraler Präsenz vor Ort schmerzlich sein und nur teilweise durch neue Formen ausgeglichen werden können. Auch in Diensten&Werken wird der Verlust pastoraler Präsenz schmerzlich sein und ebenfalls nur teilweise durch andere Formen und Personen ausgeglichen werden können.

Vor allem aber gibt es einige Dienste, durch die die Kirche als "Kirche am anderen Ort" je und je präsent ist; hier besteht die große Gefahr, dass mit dem PastorInnen-Verlust zugleich der ganze Dienst wegfällt. Und einige Stellen gibt es, die unmittelbar mit der Verantwortung für die Aufrechterhaltung eines ganzen Systems (z.B. Notfallseelsorge) verbunden sind; werden sie nicht nahtlos neu besetzt, sind ganze Strukturen gesellschaftlichen Wirkens von Kirche zerstört. Auf diese Weise kann der quantitative Rückgang an PastorInnen in einigen Diensten sehr schnell in einen qualitativen Verlust an öffentlicher Relevanz der Kirche umschlagen.

5) Sich die Folgen vor Augen führen

Bei einer Minimierung des pastoralen Personals um 35 – 40 Prozent besteht die Gefahr, dass in wenigen Jahren wesentliche Bereiche des Hauptbereichs nicht mehr funktionstüchtig sind. Dies betrifft insbesondere den Arbeitsbereich Seelsorge und Beratung sowie den Arbeitsbereich Evangelische Studierendengemeinden.

Nimmt man verschiedene Entwicklungen zusammen, ist damit zu rechnen, dass größere Seelsorgedienste wie die Gefängnisseelsorge oder auch die Krankenhausseelsorge, gemessen am jetzigen Stellenbestand, in wenigen Jahren nur noch etwa zur Hälfte mit PastorInnen besetzt werden können.

Der Rückgang an PastorInnen bedeutet nicht nur eine empfindliche Einbuße an seelsorglicher Kompetenz, sondern kann auch zu einem eklatanten gesellschaftlichen Positionsverlust der Nordkirche führen. Mit der zu befürchtenden Reduktion seelsorglicher Präsenz z.B. in der Polizei der drei Bundesländer, z.B. in der Notfallseelsorge in den drei Bundesländern, z.B. in den Gefängnissen der drei Bundesländer würde Menschen eine Gesprächsmöglichkeit unter Schweigepflicht fehlen, die kaum zu ersetzen ist.

Eine Nicht-mehr-Neubesetzung dieser Dienste würde zu deren Wegfall führen und von außen als selbstverschuldeter Rückzug der Nordkirche aus öffentlicher Relevanz verbucht werden.

6) Gibt es überhaupt Handlungsalternativen?

Wie ist dem drohenden Rückzug der Kirche sowohl aus der dezentralen Präsenz in Ortsgemeinden als auch aus der Präsenz in verschiedenen Formen von Kirche am anderen Ort zu begegnen?

Grundsätzlich bestehen zwei Möglichkeiten:

Entweder fallen mit der Nicht-wieder-Neubesetzung auch die Stellen und Dienste weg.

Oder die Stellen lassen sich anders, aber doch mit dazu adäquat Ausgebildeten besetzen.

Eine dritte Möglichkeit, die auch besteht, sollte möglichst nicht eingegangen werden: nämlich verschiedene Formen nicht-adäquater Aufgabenwahrnehmung.

7) Konkrete Folgerungen z.B. für die Seelsorge

Wenn etwa die Hälfte von Krankenhausseelsorgestellen und Gefängnisseelsorgestellen anders, also nicht durch PastorInnen herkömmlicher Ausbildung zu besetzen ist, um dem Bedarf gerecht zu werden bzw. jedenfalls den gegenwärtigen Stand zu halten, dann muss mit höchster Dringlichkeit ganz anders in die Gewinnung und Qualifikation von Menschen, die an seelsorglicher Tätigkeit Interesse haben und dafür geeignet sein könnten, investiert werden.

- Wir brauchen ein Theologiestudium für Quereinsteiger; theologisch fundiert, aber ohne drei Sprachen, mit der Befähigung zu gottesdienstlicher Präsenz und mit pastoralpsychologisch-seelsorglicher Qualifikation.
- Wir brauchen, pastoralpsychologisch fundiert, gottesdienstlich-seelsorgliche Zusatzqualifikationen für DiakonInnen und GemeindepädagogInnen.
- Wir brauchen für PastorInnen andere Übergänge in den Ruhestand, mit attraktiven Formen finanziert Teilzeit-Tätigkeiten.
- Wir brauchen eine handlungsfähige Einrichtung zur Gestaltung von Seelsorge-Ausbildungen für verschiedene Ausbildungsbedarfe unterschiedlich Vorgebildeter.

8) Die höchst reale Gefahr

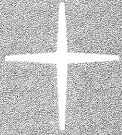
Was hier an Umsteuern, Gewinnen und Qualifizieren von Menschen nicht gelingt, wird zur Nicht-wieder-Neubesetzung von Stellen und damit zum Wegfall von kirchlicher Kompetenz, von Berührungsfächen mit der Kirche, von Diensten & Werken und so zum Abbau von öffentlich relevanter seelsorglicher Präsenz führen.

Es droht eine massive Veränderung des Kirchenbildes im Sinne eines gravierenden Rückzugs aus zahlreichen gesellschaftlichen Bereichen. Diese Gefahr ist sehr real.

9) Der höchstmögliche Gewinn

Gelingt jedoch ein energisches Umsteuern, dann würde mit der Initiative zu verschiedenen Formen der Ausbildung zugleich ein Prozess eingeleitet, der die Kirche für Menschen attraktiv machen kann, die gegenwärtig für ihre Neigungen und Interessen keine rechte Möglichkeit finden.

Anspruchsvolle Qualifikationen für Quereinsteiger, berufsbegleitende Formen, Theologie zu studieren oder Seelsorge zu lernen, auch neue Formen des Miteinanders von haupt- und ehrenamtlicher Arbeit – all das wird Menschen neue Gelegenheiten verschaffen, mit Gewinn für die eigene Person Lebenswichtiges zu lernen, sich in fundierter Zuwendung zu engagieren und auf diese Weise in den Reichtum des christlichen Gottes-, Welt- und Menschenverständnisses hineinzuwachsen.



Die Kirchenleitung der Nordkirche, Münzstraße 8-10, 19055 Schwerin

K O P I E *Perspektive 2030*
Anlage 4

Herrn Oberkirchenrat
Ulrich Tetzlaff
Dänische Straße 21-35
24103 Kiel

Landesbischof Gerhard Ulrich

Durchwahl +49 385 20223-160 und -168
Fax +49 385 20223-162
E-Mail landesbischof@nordkirche.de

Unser Zeichen LB
Datum 13. Oktober 2017

Stellungnahme des Diakonischen Rats

Lieber Bruder Tetzlaff,

vielen Dank für die Möglichkeit, zur geplanten Pfarrstellenplanung des Personaldezernates Stellung zu nehmen. Herr OKR Dr. Ahme hat über diese Planung im Diakonischen Rat am 5. September 2017 informiert. Im Anschluss der Diskussion bin ich vom Diakonischen Rat gebeten worden, die Überlegungen des Rates an Sie weiter zu leiten und um Aufnahme dieser Gesichtspunkte in die weitere Ausgestaltung der Pfarrstellenplanung zu bitten.

Im Hauptbereich 7, dessen Steuerungsorgan der Diakonische Rat darstellt, stehen gegenwärtig 34 Pfarrstellen im Stellenplan. Neben den Landespastoren, den theologischen Leitungsstellen in einigen großen diakonischen Einrichtungen sind die dort tätigen Pastorinnen und Pastoren in der Seelsorge an Menschen in Bedarfs- und Notlagen sowie in der Entwicklung und weiteren Ausgestaltung einer evangelischen Identität in den diakonischen Einrichtungen tätig. Gerade die Profilierung einer evangelischen Identität ist einer der neu gewonnenen Schwerpunkte des soeben von der Landessynode beschlossenen Mitarbeiteranforderungsgesetz, das die Unternehmensverantwortung für dieses Tätigkeitsfeld unterstreicht.

Dem Diakonischen Rat ist deutlich, dass die absehbare Unterversorgung der Landeskirche mit Pastorinnen und Pastoren einer vorausschauenden Planung bedarf. Wir geben allerdings zu bedenken, ob das uns übermittelte Kriterium einer Verhältnisbestimmung von Gemeindepfarrstellen zu übergemeindlichen Pfarrstellen ausschlaggebend sein sollte.

Zunächst weisen wir darauf hin, dass einem langen theologischen und synodalen Prozess im Rahmen der Nordkirchenbildung ein Kirchenbegriff gewonnen wurde, in dem auch die Dienste und Werke als Orte der Verkündigung des Evangeliums verstanden und definiert worden sind. Zwangsläufig bedarf es daher zur Sicherstellung der Formen der Verkündigung an den Orten diakonischer Arbeit Personen, die einer Anforderung des *rite vocatus* genügen.

Uns ist daran gelegen, dass die Nordkirche sich darauf verständigt, nach welchen inhaltlichen Kriterien sie Pfarrstellen in den einzelnen Arbeitsbereichen vorhalten möchte. Dies ist für die Zukunft der Kirche aus unserer Sicht eine strategische Fragestellung. Im Bereich der Diakonischen Werke und ihrer Mitgliedseinrichtungen sind Pastorinnen und Pastoren erkennbare Repräsentantinnen und Repräsentanten der Kirche mit einer wichtigen Brückenfunktion. Sie sind im Besonderen für die vielen Gesprächs- und Vertragspartner der Diakonie in Gesellschaft, Öffentlichkeit und Politik ein wesentlicher Anhalt für die Erkennbarkeit der Kirche in der Diakonie. Da nach allen vorliegenden sozialwissenschaftlichen Untersuchungen eine positive Identifikation mit der Kirche über die Arbeit der Diakonie erfolgt, muss es im Interesse der Nordkirche liegen, über Pastorinnen und Pastoren ihre Erkennbarkeit in der Diakonie zu unterstreichen und zu festigen. Sie geben der Kirche eine Präsenz in denjenigen Schnittstellen zur Gesellschaft, die anders kaum erreicht werden.

Darüber hinaus nehmen Pastorinnen und Pastoren eine wichtige Aufgabe in der Gemeindebildung wahr. Dazu gehören Gottesdienste mit und für kranke Menschen, für Senioren in Pflegeeinrichtungen und Menschen mit Assistenzbedarf, die in der Planung und Sprache eine besondere Fachkompetenz erfordern. Vielfach kommen diese Menschen im Kontext einer Ortsgemeinde nicht vor. Für letztere sind die Pastorinnen und Pastoren ihre Berührungspunkte mit der Kirche. Ferner sind Pastorinnen und Pastoren in der Diakonie in vielen seelsorgerlichen Fragen die ersten Ansprechpartner. Im Sinne einer Prägekraft gehört zu den pfarramtlichen Aufgaben auch die Leitung von Einrichtungen und damit gemeinsam mit anderen, die Verantwortung für Begleitung und Durchführung der Bildung von Mitarbeitenden in evangelischer Identität. In diesem Zusammenhang bitten wir bei Ausgestaltung der Pfarrstellenplanung auch das Verhältnis von Pfarrstellen zu Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Im Hauptbereich 7 ist dies ein Verhältnis von 34 Pfarrstellen zu ca. 60.000 hauptamtlichen Mitarbeitenden in den Mitgliedseinrichtungen der drei Diakonischen Werke der Nordkirche.

Da derzeit nicht einmal bei allen großen diakonischen Trägern in der Nordkirche eine Pfarrstelle verortet ist, wäre auch die Frage zu stellen, ob die strategische Beantwortung der Frage nach der Verteilung der Pfarrstellen nicht dazu führen könnte, hier einen wirklichen Schwerpunkt zu setzen. Zu dieser strategischen Frage gehört es auch, zu beschreiben, wo genau die Ordinierten eingesetzt werden sollten und welche Aufgaben auch von Mitarbeitenden aus anderen Berufsfeldern übernommen werden können. Die Stärkung des Diakonenberufs gehört genauso dazu wie eine Reflexion über die Gliederung des einen Amtes in der Kirche.

Unser Vorschlag ist daher, die Ortsgemeinden und die diakonischen Handlungsfelder konzeptionell gemeinsam zu behandeln. Wir möchten – z.B. auf dem Hintergrund eines Modells Kirchlicher Orte – mit Ihnen darüber nachdenken, welche Formen kirchlichen Lebens in welcher Weise vor Ort zu gestalten sind – und von wem. Gerade im ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommerns ist doch beispielsweise vorstellbar, dass in Zukunft eine Einrichtung betreuten Wohnens unter dem Dach der Diakonie die Gemeinde vor Ort ist, die auch am Sonntag die Nachbarn zum Gottesdienst lädt und damit die traditionelle kirchliche Infrastruktur ersetzt. Diese und ähnliche Themen lassen sich aber nur im Rahmen eines Gesamtkonzeptes zur Gestaltung kirchlichen Lebens in der Nordkirche bearbeiten.

Dem Diakonischen Rat ist es ein Anliegen, dass diese ekklesiologischen Aspekte bei der Ausgestaltung der Pfarrstellenplanung berücksichtigt werden. Der Diakonische Rat bietet sich dazu gerne als ein Partner für die weitere Diskussion an. Wir bitten, über die weitere Ausgestaltung der Planungen zeitnah informiert und in die Entscheidungsprozesse einbezogen zu werden.

Mit herzlichem Gruß

A handwritten signature in black ink that reads "Gerhard Ulrich". The script is cursive and fluid, with the first letter 'G' being particularly large and stylized.

Gerhard Ulrich, Landesbischof

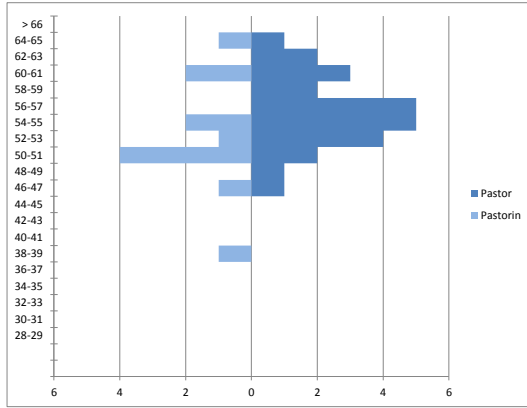
PEP-Statistik Nordkirche																								
1	2	3	3a	4	5	6	6a	6b	7 *	aktuell	7a *	aktuell	8	9	aktuell	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15
Jahr	Absolventinnen und Absolventen des Vikariats (bis 2013 Echtzahlen, dann Planzahlen)	Übernahmen Personen inkl. Übernahme aus anderen LK (bis 2016 Echtzahlen, dann)	Rückkehrer aus Beurlaubungen (nur Echtzahlen)	Entlassungen aus dem aktiven Dienst (bis 2016 Echtzahlen, dann Ø 2005-2016)	Sterbefälle aus dem aktiven Dienst (bis 2016 Echtzahlen, dann Ø 2005-2016)	erwartete Pensionierungen (bis 2016 Echtzahlen, dann Altersstatistik + Ø aus 6a)	nachr. Pensionierungen durch andere als Altersgründe (bis 2016 Echtzahlen, dann Ø 2006-2016)	nachr. Durchschnittsalter bei Pensionierung (bis 2016 Echtzahlen, dann Ø 2006-2016 + Anhebung 67)	Tatsächlich in der NK aktiv im Dienst inkl. Personen aus anderen LK	aktuell	nachr. Gesamtzahl der Personen mit DV zur NK	aktuell	Ø-Dienstumfang p. Person nach 7 (bis 2016 Echtzahlen, dann Fortschreibung)	Besetzungsvolumen (VBE)	aktuell	nachr. Besetzungsvolumen (VBE) nur LK	nachr. Besetzungsvolumen (VBE) nur KK	nachr. Besetzungsvolumen (VBE) nur KG	aktuell	nachr. Anzahl Gemeindeglieder NK (bis 2016 Echtzahlen, dann Ø-Differenz 2005-2016)	nachr. Bevölkerung im Bereich der NK (bis 2016 Echtzahlen, dann Prognose Stat. Landesamt)	nachr. Kirchenmitglieder pro VBE-Gesamt (LK+KK+KG)	nachr. Kirchenmitglieder pro VBE (KK+KG)	nachr. Kirchenmitglieder pro VBE (nur KG)
2005	41	25		6	0	38	77	63,75	1.348		1.420		87,4%	1.178						2.461.976	6.325.456	2.090	2.390	2.967
2006	44	37	-2	4	3	28	7	62,48	1.693		1.737		93,0%	1.574						2.430.813	6.323.738	1.544	1.766	2.193
2007	35	29	4	7	1	30	6	62,27	1.688		1.732		93,5%	1.579						2.414.801	6.330.573	1.530	1.749	2.172
2008	22	30	-3	7	0	30	3	63,36	1.678		1.722		93,3%	1.565						2.387.912	6.315.189	1.526	1.745	2.167
2009	25	37	6	8	1	33	5	63,97	1.679		1.723		94,4%	1.585						2.355.803	6.300.808	1.487	1.700	2.111
2010	25	41	4	7	2	48	5	61,48	1.667		1.711		94,6%	1.576						2.318.481	6.298.101	1.471	1.682	2.089
2011	28	36	10	8	0	28	8	62,49	1.677		1.721		94,5%	1.585						2.282.010	6.233.481	1.439	1.646	2.044
2012	21	34	-3	3	3	39	3	63,69	1.663		1.707		95,8%	1.592	183	282	1.127			2.250.172	6.257.034	1.413	1.597	1.997
2013	27	38	7	5	1	34	6	63,38	1.668		1.712		96,3%	1.606	177	302	1.127			2.220.694	6.271.788	1.383	1.581	1.963
2014	15	36	-1	3	3	25	5	63,70	1.672		1.744		93,3%	1.560	184	301	1.075			2.178.776	6.258.582	1.397	1.597	1.983
2015	20	37	6	1	4	33	3	64,50	1.677		1.749		93,3%	1.565	186	308	1.071			2.131.949	6.266.429	1.363	1.558	1.935
2016	40	34	4	2	3	32	4	63,68	1.678		1.750		93,8%	1.574	186	310	1.078			2.098.742	6.206.175	1.333	1.525	1.894
2017	20	24	5	2	43	5	63,76	1.652	1.678	1.724	1.750	93,8%	1.550	1.573						2.065.535	6.222.053	1.333	1.524	1.893
2018	40	44	5	2	32	5	63,84	1.657		1.729		93,8%	1.554							2.032.328	6.234.414	1.308	1.495	1.857
2019	20	24	5	2	43	5	63,92	1.631		1.703		93,8%	1.530							1.999.121	6.242.868	1.307	1.494	1.856
2020	40	44	5	2	47	5	64,00	1.621		1.693		93,8%	1.520							1.965.913	6.247.385	1.293	1.478	1.836
2021	20	24	5	2	67	5	64,08	1.571		1.643		93,8%	1.474							1.932.706	6.247.711	1.312	1.500	1.862
2022	40	44	5	2	70	5	64,16	1.538		1.610		93,8%	1.443							1.899.499	6.245.538	1.317	1.506	1.870
2023	20	24	5	2	107	5	64,24	1.448		1.520		93,8%	1.358							1.866.292	6.241.774	1.374	1.571	1.951
2024	40	44	5	2	86	5	64,32	1.399		1.471		93,8%	1.312							1.833.085	6.236.942	1.397	1.597	1.984
2025	20	24	5	2	92	5	64,40	1.324		1.396		93,8%	1.242							1.799.878	6.230.838	1.449	1.657	2.058
2026	40	44	5	2	76	5	64,48	1.285		1.357		93,8%	1.205							1.766.671	6.223.775	1.466	1.676	2.081
2027	20	24	5	2	84	5	64,56	1.218		1.290		93,8%	1.142							1.733.464	6.215.398	1.517	1.735	2.155
2028	40	44	5	2	81	5	64,64	1.174		1.246		93,8%	1.101							1.700.257	6.205.762	1.544	1.766	2.193
2029	20	24	5	2	86	5	64,72	1.105		1.177		93,8%	1.036							1.667.049	6.195.120	1.608	1.839	2.284
2030	40	44	5	2	72	5	64,80	1.070		1.142		93,8%	1.004							1.633.842	6.183.392	1.628	1.862	2.312
2031	20	24	5	2	88	5	64,80	999		1.071		93,8%	937							1.600.635		1.708	1.953	2.426
2032	40	44	5	2	95	5	64,80	941		1.013		93,8%	883							1.567.428		1.776	2.031	2.522
2033	20	24	5	2	74	5	64,80	884		956		93,8%	829							1.534.221		1.850	2.116	2.627
2034	40	44	5	2	60	5	64,80	861		933		93,8%	808							1.501.014		1.859	2.125	2.639
2035	20	24	5	2	62	5	64,80	816		888		93,8%	765							1.467.807		1.915	2.190	2.719
2036	40	44	5	2	54	5	64,80	799		871		93,8%	749							1.434.600		1.915	2.190	2.719

Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

Perspektive 2030: Anlage 6

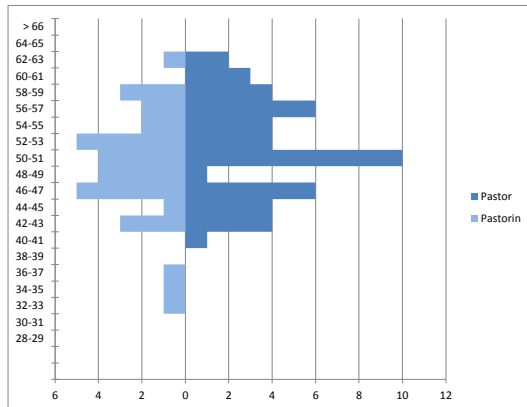
zbV

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	1
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	1	1
48-49	1	0
50-51	2	4
52-53	4	1
54-55	5	2
56-57	5	0
58-59	2	0
60-61	3	2
62-63	2	0
64-65	1	1
>66	0	0
26	12	



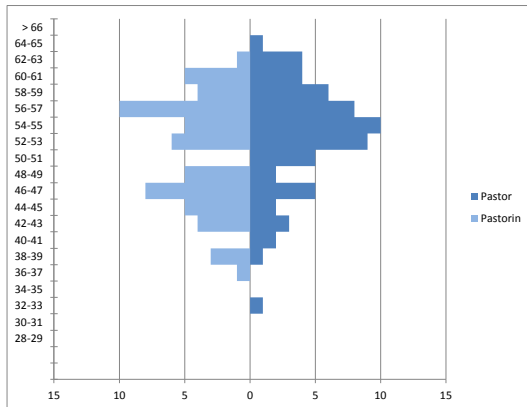
KK Nordfriesland

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	1
34-35	0	1
36-37	0	1
38-39	0	0
40-41	1	0
42-43	4	3
44-45	4	1
46-47	6	5
48-49	1	4
50-51	10	4
52-53	4	5
54-55	4	2
56-57	6	2
58-59	4	3
60-61	3	0
62-63	2	1
64-65	0	0
>66	0	0
49	33	



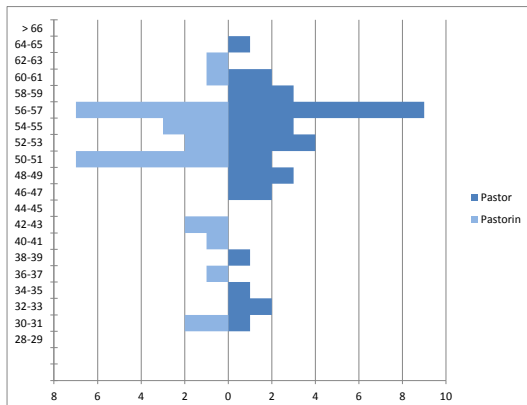
KK Schleswig-Flensburg

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	1	0
34-35	0	0
36-37	0	1
38-39	1	3
40-41	2	0
42-43	3	4
44-45	2	5
46-47	5	8
48-49	2	5
50-51	5	0
52-53	9	6
54-55	10	5
56-57	8	10
58-59	6	4
60-61	4	5
62-63	4	1
64-65	1	0
>66	0	0
63	57	



KK Dithmarschen

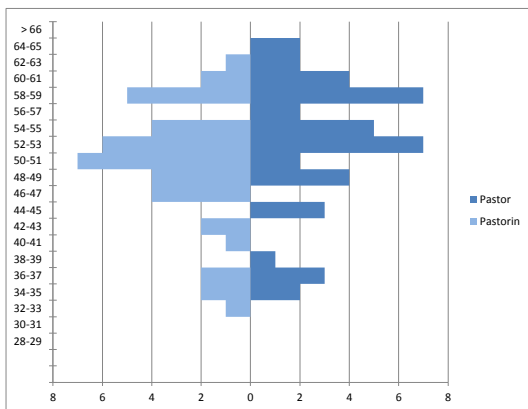
Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	1	2
32-33	2	0
34-35	1	0
36-37	0	1
38-39	1	0
40-41	0	1
42-43	0	2
44-45	0	0
46-47	2	0
48-49	3	0
50-51	2	7
52-53	4	2
54-55	3	3
56-57	9	7
58-59	3	0
60-61	2	1
62-63	0	1
64-65	1	0
>66	0	0
34	27	



Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

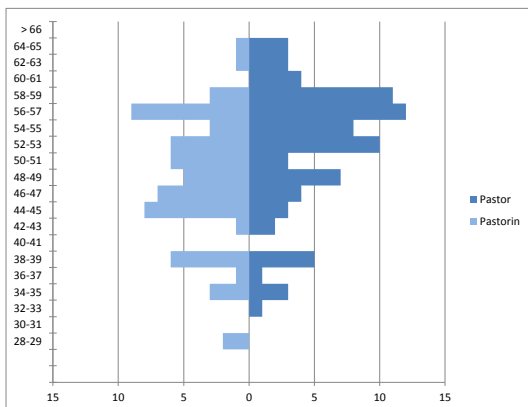
KK Rendsburg-Eckernförde

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	1
34-35	2	2
36-37	3	2
38-39	1	0
40-41	0	1
42-43	0	2
44-45	3	0
46-47	0	4
48-49	4	4
50-51	2	7
52-53	7	6
54-55	5	4
56-57	2	0
58-59	7	5
60-61	4	2
62-63	2	1
64-65	2	0
>66	0	0
44	41	



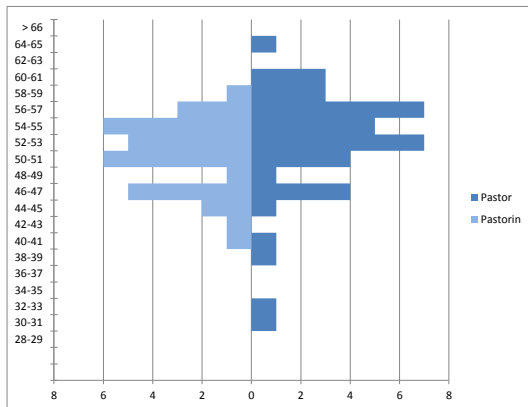
KK Altholstein

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	2
30-31	0	0
32-33	1	0
34-35	3	3
36-37	1	1
38-39	5	6
40-41	0	0
42-43	2	1
44-45	3	8
46-47	4	7
48-49	7	5
50-51	3	6
52-53	10	6
54-55	8	3
56-57	12	9
58-59	11	3
60-61	4	0
62-63	3	1
64-65	3	1
>66	0	0
80	62	



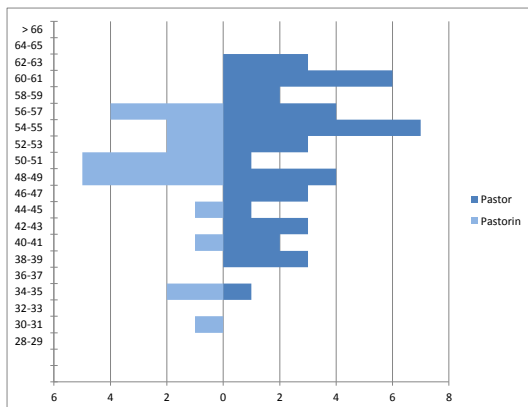
KK Plön-Segeberg

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	1	0
32-33	1	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	1	0
40-41	1	1
42-43	0	1
44-45	1	2
46-47	4	5
48-49	1	1
50-51	4	6
52-53	7	5
54-55	5	6
56-57	7	3
58-59	3	1
60-61	3	0
62-63	0	0
64-65	1	0
>66	0	0
40	31	



KK Rantzeau-Münsterdorf

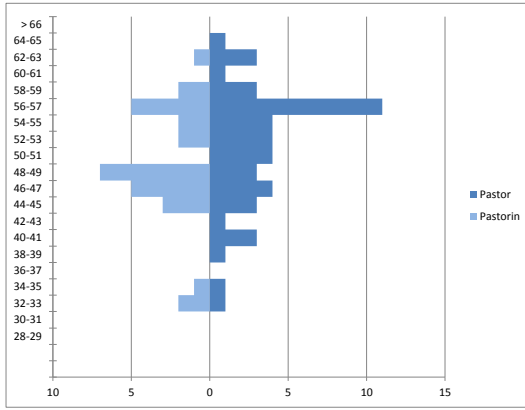
Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	1
32-33	0	0
34-35	1	2
36-37	0	0
38-39	3	0
40-41	2	1
42-43	3	0
44-45	1	1
46-47	3	0
48-49	4	5
50-51	1	5
52-53	3	2
54-55	7	2
56-57	4	4
58-59	2	0
60-61	6	0
62-63	3	0
64-65	0	0
>66	0	0
43	23	



Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

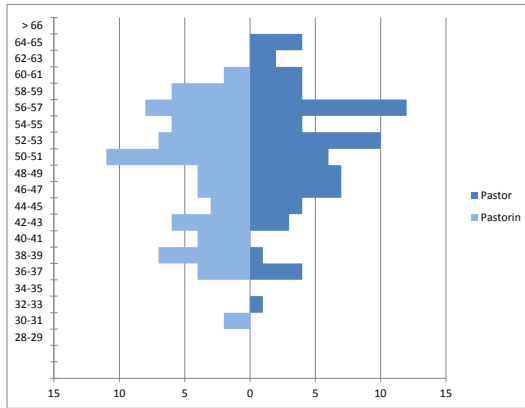
KK Ostholstein

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	1	2
34-35	1	1
36-37	0	0
38-39	1	0
40-41	3	0
42-43	1	0
44-45	3	3
46-47	4	5
48-49	3	7
50-51	4	0
52-53	4	2
54-55	4	2
56-57	11	5
58-59	3	2
60-61	1	0
62-63	3	1
64-65	1	0
>66	0	0
48	30	



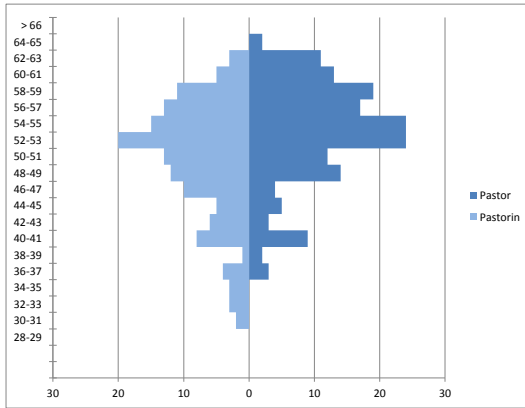
KK HH-West/Südholstein

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	2
32-33	1	0
34-35	0	0
36-37	4	4
38-39	1	7
40-41	0	4
42-43	3	6
44-45	4	3
46-47	7	4
48-49	7	4
50-51	6	11
52-53	10	7
54-55	4	6
56-57	12	8
58-59	4	6
60-61	4	2
62-63	2	0
64-65	4	0
>66	0	0
73	74	



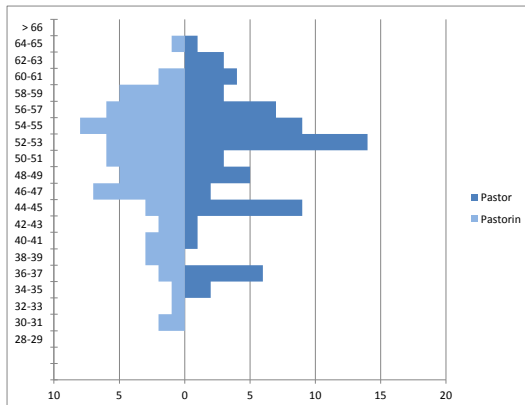
KK HH-Ost

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	2
32-33	0	3
34-35	0	3
36-37	3	4
38-39	2	1
40-41	9	8
42-43	3	6
44-45	5	5
46-47	4	10
48-49	14	12
50-51	12	13
52-53	24	20
54-55	24	15
56-57	17	13
58-59	19	11
60-61	13	5
62-63	11	3
64-65	2	0
>66	0	0
162	134	



KK Lübeck-Lauenburg

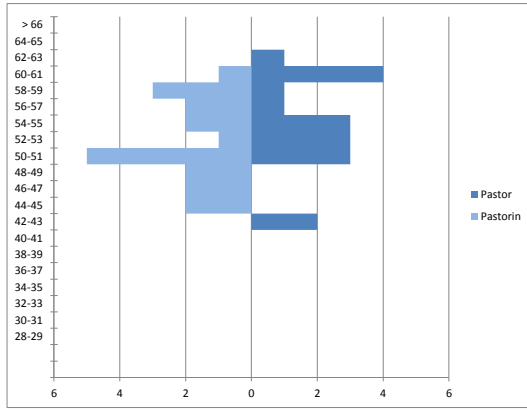
Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	2
32-33	0	1
34-35	2	1
36-37	6	2
38-39	0	3
40-41	1	3
42-43	1	2
44-45	9	3
46-47	2	7
48-49	5	5
50-51	3	6
52-53	14	6
54-55	9	8
56-57	7	6
58-59	3	5
60-61	4	2
62-63	3	0
64-65	1	1
>66	0	0
70	63	



Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

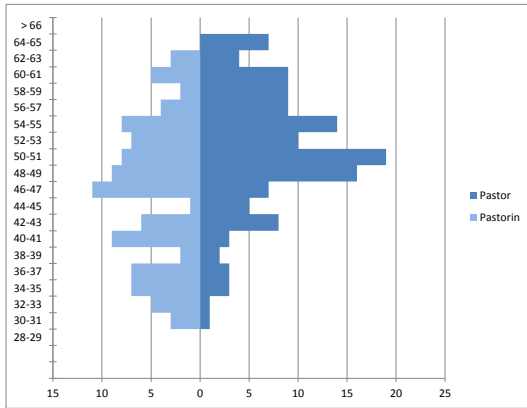
KKVHH

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	2	0
44-45	0	2
46-47	0	2
48-49	0	2
50-51	3	5
52-53	3	1
54-55	3	2
56-57	1	2
58-59	1	3
60-61	4	1
62-63	1	0
64-65	0	0
>66	0	0
Summe	18	20



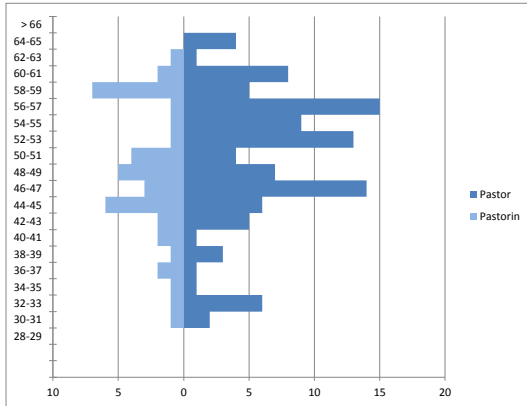
KK Mecklenburg

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	1	3
32-33	1	5
34-35	3	7
36-37	3	7
38-39	2	2
40-41	3	9
42-43	8	6
44-45	5	1
46-47	7	11
48-49	16	9
50-51	19	8
52-53	10	7
54-55	14	8
56-57	9	4
58-59	9	2
60-61	9	5
62-63	4	3
64-65	7	0
>66	0	0
Summe	130	97



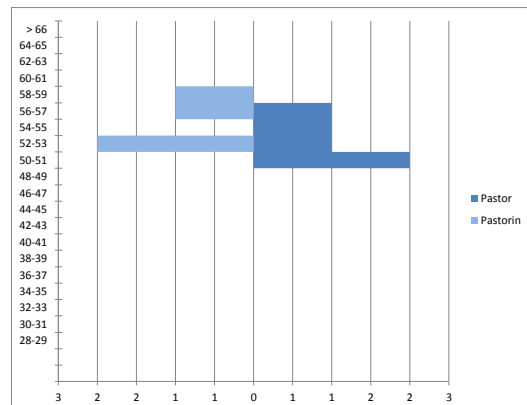
KK Pommern

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	2	1
32-33	6	1
34-35	1	1
36-37	1	2
38-39	3	1
40-41	1	2
42-43	5	2
44-45	6	6
46-47	14	3
48-49	7	5
50-51	4	4
52-53	13	1
54-55	9	1
56-57	15	1
58-59	5	7
60-61	8	2
62-63	1	1
64-65	4	0
>66	0	0
Summe	105	41



HB 1

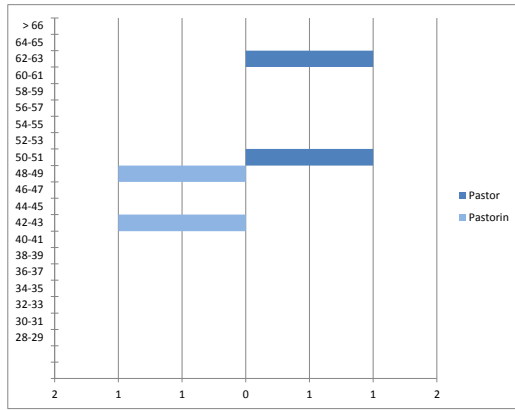
Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	0	0
48-49	0	0
50-51	2	0
52-53	1	2
54-55	1	0
56-57	1	1
58-59	0	1
60-61	0	0
62-63	0	0
64-65	0	0
>66	0	0
Summe	5	4



Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

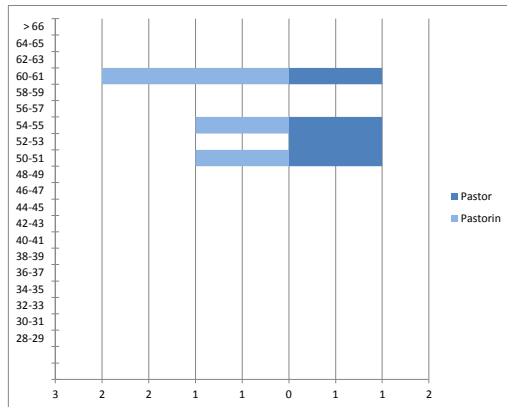
Pastoralkolleg

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	1
44-45	0	0
46-47	0	0
48-49	0	1
50-51	1	0
52-53	0	0
54-55	0	0
56-57	0	0
58-59	0	0
60-61	0	0
62-63	1	0
64-65	0	0
>66	0	0
2	2	



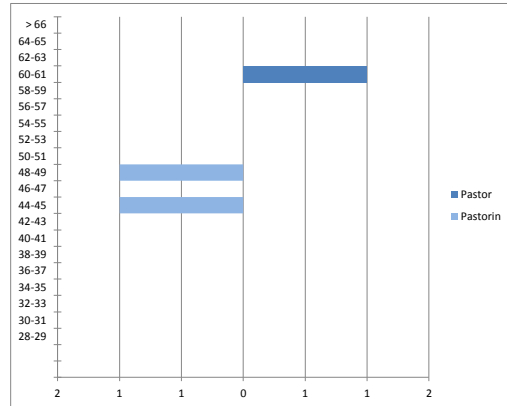
Predigerseminar

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	0	0
48-49	0	0
50-51	1	1
52-53	1	0
54-55	1	1
56-57	0	0
58-59	0	0
60-61	1	2
62-63	0	0
64-65	0	0
>66	0	0
4	4	



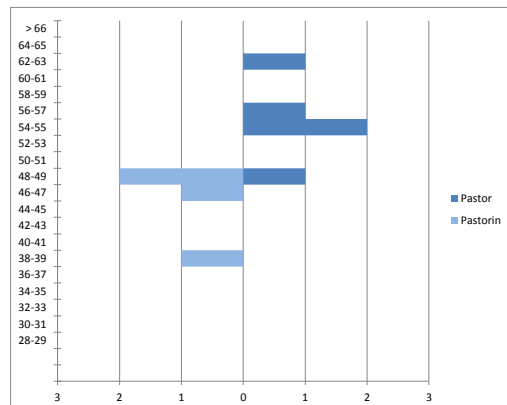
VL

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	1
46-47	0	0
48-49	0	1
50-51	0	0
52-53	0	0
54-55	0	0
56-57	0	0
58-59	0	0
60-61	1	0
62-63	0	0
64-65	0	0
>66	0	0
1	2	



Gesamtkirche

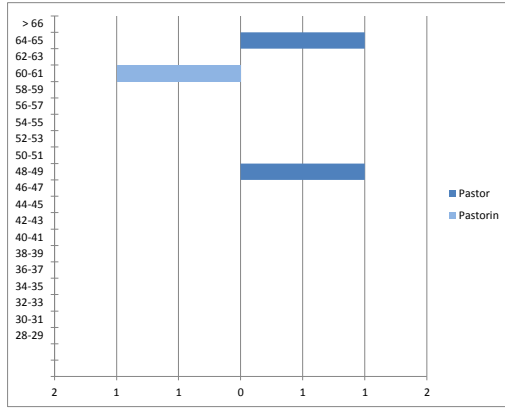
Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	1
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	0	1
48-49	1	2
50-51	0	0
52-53	0	0
54-55	2	0
56-57	1	0
58-59	0	0
60-61	0	0
62-63	1	0
64-65	0	0
>66	0	0
5	4	



Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

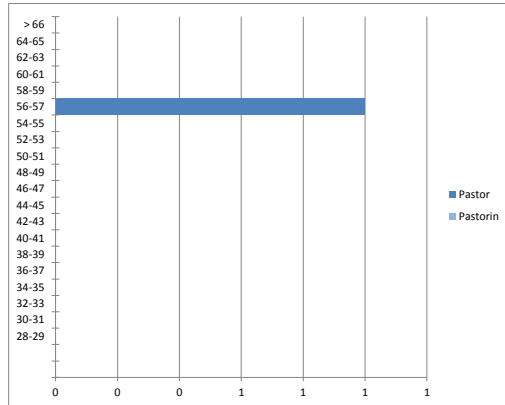
Institutionsberatung

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	0	0
48-49	1	0
50-51	0	0
52-53	0	0
54-55	0	0
56-57	0	0
58-59	0	0
60-61	0	1
62-63	0	0
64-65	1	0
>66	0	0
Summe	2	1



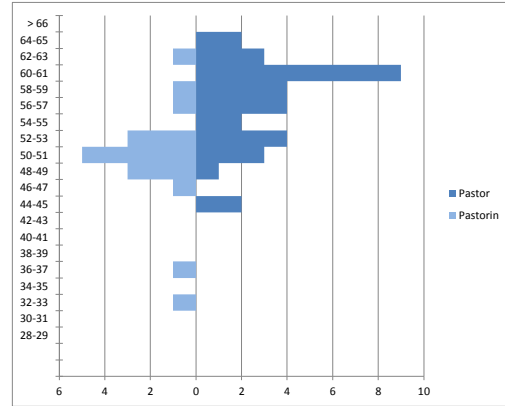
Domkirchengemeinde RZ

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	0	0
48-49	0	0
50-51	0	0
52-53	0	0
54-55	0	0
56-57	1	0
58-59	0	0
60-61	0	0
62-63	0	0
64-65	0	0
>66	0	0
Summe	1	0



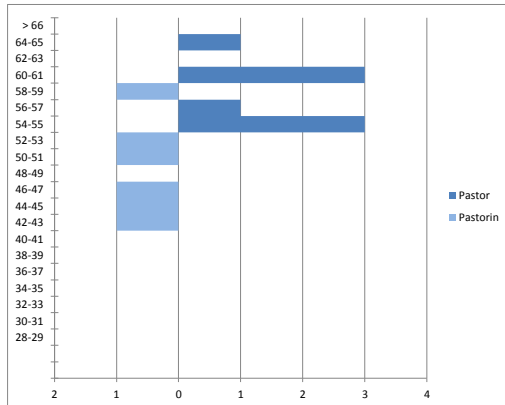
HB 2

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	1
34-35	0	0
36-37	0	1
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	2	0
46-47	0	1
48-49	1	3
50-51	3	5
52-53	4	3
54-55	2	0
56-57	4	1
58-59	4	1
60-61	9	0
62-63	3	1
64-65	2	0
>66	0	0
Summe	34	17



HB 3

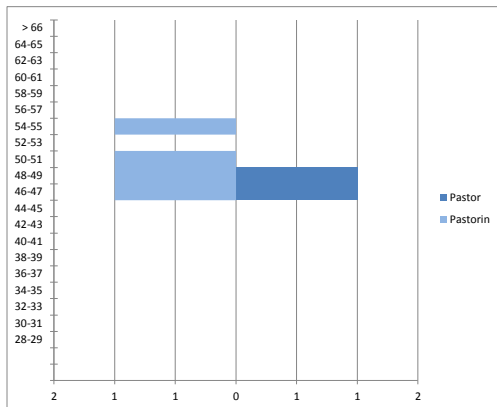
Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	1
44-45	0	1
46-47	0	1
48-49	0	0
50-51	0	1
52-53	0	1
54-55	3	0
56-57	1	0
58-59	0	1
60-61	3	0
62-63	0	0
64-65	1	0
>66	0	0
Summe	8	6



Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

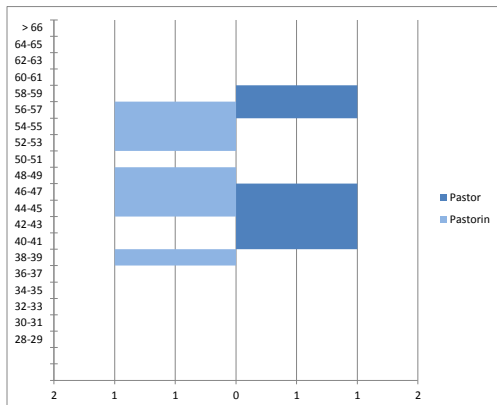
HB 4

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	0	0
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	1	1
48-49	1	1
50-51	0	1
52-53	0	0
54-55	0	1
56-57	0	0
58-59	0	0
60-61	0	0
62-63	0	0
64-65	0	0
>66	0	0
	2	4



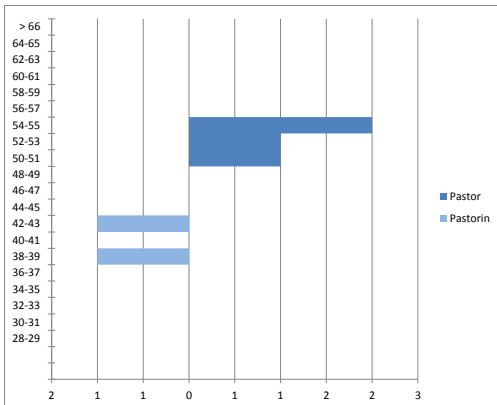
HB 5

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	1
40-41	1	0
42-43	1	0
44-45	1	1
46-47	1	1
48-49	0	1
50-51	0	0
52-53	0	1
54-55	0	1
56-57	1	1
58-59	1	0
60-61	0	0
62-63	0	0
64-65	0	0
>66	0	0
	6	7



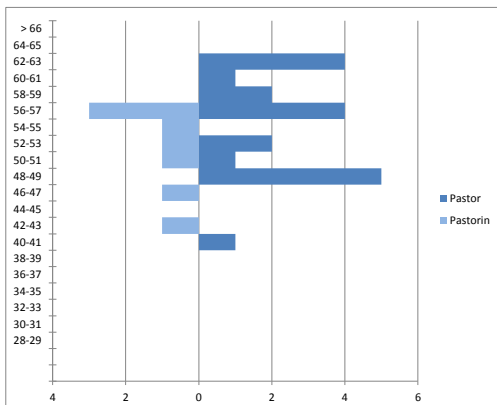
HB 6

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	1
40-41	0	0
42-43	0	1
44-45	0	0
46-47	0	0
48-49	0	0
50-51	1	0
52-53	1	0
54-55	2	0
56-57	0	0
58-59	0	0
60-61	0	0
62-63	0	0
64-65	0	0
>66	0	0
	4	2



HB 7

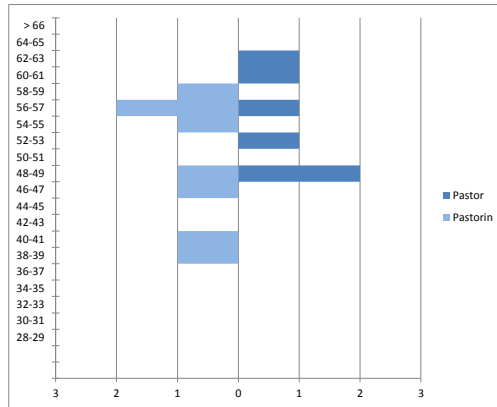
Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	0
40-41	1	0
42-43	0	1
44-45	0	0
46-47	0	1
48-49	5	0
50-51	1	1
52-53	2	1
54-55	0	1
56-57	4	3
58-59	2	0
60-61	1	0
62-63	4	0
64-65	0	0
>66	0	0
	20	8



Altersstatistik der Pastorinnen und Pastoren in den einzelnen Planungseinheiten

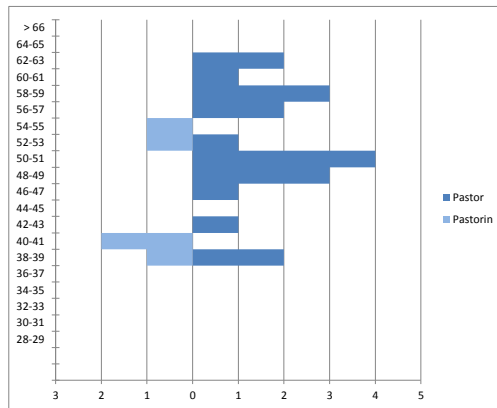
ZMÖ

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	0	1
40-41	0	1
42-43	0	0
44-45	0	0
46-47	0	1
48-49	2	1
50-51	0	0
52-53	1	0
54-55	0	1
56-57	1	2
58-59	0	1
60-61	1	0
62-63	1	0
64-65	0	0
>66	0	0
Summe	6	8



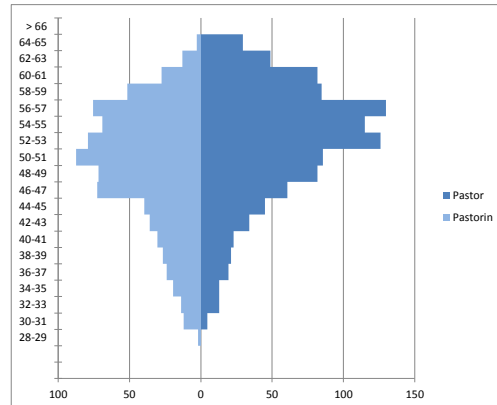
Leitung und Verwaltung

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	0
30-31	0	0
32-33	0	0
34-35	0	0
36-37	0	0
38-39	2	1
40-41	0	2
42-43	1	0
44-45	0	0
46-47	1	0
48-49	3	0
50-51	4	0
52-53	1	1
54-55	0	1
56-57	2	0
58-59	3	0
60-61	1	0
62-63	2	0
64-65	0	0
>66	0	0
Summe	20	5



Gesamt

Alter	Pastor	Pastorin
28-29	0	2
30-31	5	12
32-33	13	14
34-35	13	19
36-37	19	24
38-39	21	27
40-41	23	30
42-43	34	36
44-45	45	40
46-47	61	73
48-49	82	72
50-51	86	87
52-53	126	79
54-55	115	69
56-57	130	75
58-59	85	52
60-61	82	28
62-63	49	13
64-65	29	3
>66	0	0
Summe	1017	753



HB1 TPI	Personen	VBE
Leitung	1	0,5
Referat	6	5,4
Leitung Rauhes Haus	1	1
Pfarrstelle	1	0,75
	9	7,65

PK	Personen	VBE
Leitung	1	1
Studienleitung	3	2,5
	4	3,5

PS	Personen	VBE
Leitung	1	1
Studienleitung	3	3
Nachwuchs/Studium	2	1,75
Regionalment.	4	4
	10	9,75

HB2	Personen	VBE
Leitung	1	0,5
Bereichsleitung		0,5
Gefängnis	10	6,5
Hörgeschädigte	5	4
KDA	2	2
Arbeitsstelle Gemeinwesen	1	1
Notfall/Feuwehr	2	1,75
Polizeiseelsorge	3	3
Flughafen HH	1	0,75
Studierende	7	5
TSBW Husum	1	1
Akademie	3	2,5
Bikers Helpline	1	0,5
Kultursensible Seelsorge	1	0,5
Krankenhaus	13	9
	51	38,5

HB3	Personen	VBE
Leitung	1	0,5
Bereichsleitung		0,5
Gemeindedienst	5	4
Gottesdienstinstitut	2	1,25
Geistliches Leben Spritual.	2	1,5
Kindergottesdienst	1	0,5
Bibelzentren	3	3
Kirche im Dialog	1	0,5
Prädikantenausbildung	1	0,5
Bachwoche Greifswald	1	0,2
	17	12,45

HB4	Personen	VBE
Umweltbeauftragter	1	1
Flüchtlingsbeauftragte	1	1
Leitung Chr.- Jensen-Kolleg	1	1
Direktor ZMÖ	1	1
Referenten u.ä.	12	12
Ökumenebeauftragte	1	1
Seemannspfarrramt	1	1
Ev. Auslandsberatung	1	0,5
Nordschleswig	6	5
	25	23,5

HB5	Personen	VBE
Leitung	1	1
Männerforum	2	1,25
Frauenwerk	3	3
Fachstelle Alter	1	0,25
Pfadfinderarbeit	1	0,5
Jugendwerk	3	3
Projekt Fachst. Familien	1	0,5
	11	8,5

HB6	Personen	VBE
Fundraising	1	1
Leitung AfÖ	1	1
Rundfunk	2	2
Internetbeauftragter	1	1
Theol. Redakteur	1	1
MoGo	1	0,5
	7	6,5

HB7	Personen	VBE
Landespastoren	3	3
Referenten	7	5,5
Leitungen diak. Einricht.	10	9,75

Nordfriesland	Personen	VBE
Berufliche Schulen	1	1
Fundraising	1	0,5
Krankenhauseels.	1	0,5
Pröpstl. Amt	2	2
Pröpstl.Referenten	1	1
	6	5

Schleswig - Flensburg	Personen	VBE
Leitung Regionalzentrum	1	1
Notfallseelsorge	1	0,5
PE GE	1	1
Schule	1	0,5
Berufsschule	2	1,5
Konfirmanden	1	0,75
Krankenhauseelsorge	3	3
Diakonie	1	1
Ökumene	1	1
Pröpstl. Amt	3	3
	15	13,25

Dithmarschen	Personen	VBE
Ökumen. Arbeitsstelle	1	1
Ältere PastorInnen	1	1
Öffentlichkeitsarbeit	1	0,7
Notfalleseelsorge	1	0,25
Fachhochsch. Westk.	1	0,5
Pröpstl. Amt	1	1
	6	4,45

Rendsburg - Eckernf.	Personen	VBE
Jugendarbeit	1	1
PE/GE	2	1,75
Krankenhauseelsorge	3	3
Tourismus	1	1
Berufsschule	1	1
Schule	1	0,5
Ndt. Ges. f. Diakonie	1	1
Ökumene	1	1
Pröpstl. Amt	2	2
	13	12,25

Altholstein	Personen	VBE
Leitung Regionalzentrum	1	1
Jugend	1	1
Hospiz	1	0,25
Frauen	1	0,5
Beratung/Telefonseels.	1	1
Kirche und Schule	1	0,5
Krankenhauseelsorge	5	3,5
Berufsschulen	4	2,84
PE/OE	1	0,9
Pröpstl.Amt	3	3
	19	14,49

Plön-Segeberg	Personen	VBE
Ökumene	1	1
Krankenhauseelsorge	3	2
Urlauberseelsorge Tourismus	1	1
Pröpstl. Amt	2	2
	7	6

Rantzau-Münsterdorf	Personen	VBE
OE/PE	1	1
Diakonie	2	1,5
Frauen	1	0,5
Krankenhauseelsorge	2	1,5
Notfallseelsorge	1	0,75
Pröpstl. Stellvertretung	1	1
Pröpstl.Amt	1	1
	9	7,25

Ostholstein	Personen	VBE
Altenheimseelsorge	1	1
Frauen	1	0,75
Kinder/Jugend	1	1
Notfallseelsorge	1	1
Krankenhauseelsorge	4	3,25
PE/OE	1	1
Mission/Ökumene	1	1
Männer/Familien	1	1
Berufsschule	1	1
Pröpstl. Amt	2	2
	14	13

KrankenhausHospiz	VBE
NF	0,5
SFL	3
Dith	3
R-E	3
AH	3,5
PI-Se	2
R-M	1,5
OH	3,25
KKV HH	22,5
Lü-Lau	1,25
Meck	6,55
Pom	3,5
HB2	9
	62,55

Aidsseels.	VBE
KKVHH	1

Gefängnis	VBE
HB2	6,5
	6,5

Telefon	VBE
AH	1
Lü-Lau	1
	2

Studierende	VBE
HB2	5
	5

Berufsschule	VBE
NF	1
R-E	1
AH	2,84
OH	1
Lü-Lau	1,5
SF	1,5
	8,84

Jugend	VBE
HB5	3
AH	1
OH	1
HHWSH	2
LüLau	1
RE	1
Pom	1,5
	10,5

Schule	VBE
SF	0,5
RE	0,5
AH	0,5
Meck	2
Pom	3
TPI	4,4
	11,9

Ökumene	VBE
RE	1
PL Se	1
OH	1
HHW SH	1
LüLau	2
Pom	1
HB4	17,5
	24,5

Konfirmanden	VBE
TPI	1
SF	0,75
Pom	1
	2,75

Frauen	VBE
AH	0,5
RM	0,5
OH	0,75
HHWSH	0,75
HB5	3
	5,5

SKD HGW	1	1
Past. In diak. Einrichtngen	12	11,68
	33	30,93

Bischofskanzleien/KL	Personen	VBE
Bischöfl. Amt	5	5
Referenten	8	8,5
Gender	1	1
	14	14,5

KoKo SH	Personen	VBE
Referent	1	0,25
	1	0,25

LKA	Personen	VBE
Refer.	9	7,8
LKB SH	1	1
	9	8,5

Reformation	Personen	VBE
Refer.	3	3
	3	3

IB	Personen	VBE
Leitung	1	1
Refer.	2	1,5
	3	2,5

HH-West/Südholstein	Personen	VBE
Frauen	1	0,75
Jugend	2	2
Notfallseelsorge	1	0,75
Heimseelsorge (Alter)	1	0,5
Stille/Spiritualität	1	0,5
Beratung/Diakonie	3	3
Ökumene	1	1
Pröpstl. Amt	3	3
	13	11,5

KK HH-Ost	Personen	VBE
Diakonie und Bildung	15	12,37
OE/PE	11	10,25
Seelsorge im Alter	11	8,55
Pilgerarbeit (Spritualität)	1	1
Presse/Öffentlichkeit	1	1
Pröpstl. Ref.	4	2,5
Pröpstl./Hauptp. Amt	7	7
	49	42,67

Lübeck-Lauenburg	Personen	VBE
Gemeindediakonie	1	1
Hospiz-, Seniorenheims.	2	1
Krankenhausseelsorge (Alter)	3	1,25
Telefonseelsorge	1	1
Berufsschule	2	1,5
Ökumene	2	2
Geschäftsf. Dienste/Werk (Leitung)	1	0,5
Jugend	1	1
Pröpstl. Ref.	1	1
Pröpstl. Amt	2	2
	16	12,25

KKV HH	Personen	VBE
Leitung	1	1
Aids-Seelsorge	1	1
Krankenhausseelsorge	27	22,5
Prädikanten	1	0,25
	30	24,75

Mecklenburg	Personen	VBE
Leitung Regionalzentrum	1	1
Referenten	2	2
Krankenhausseelsorge	11	6,55
Schule	2	2
Alten/Behindertenseels.	1	1
Flüchtlinge	1	0,5
Tourismus	1	0,75
Pröpstl. Amt	4	4
	23	17,8

Pommern	Personen	VBE
Leitung Regionalzentrum	1	1
Kinder/Jugend	2	1,5
Konfirmanden	1	1
Schule	4	3
Krankenhaus/Hospiz	9	3,5
Ehrenamt	1	0,35
Ökumene	1	1
Gemeindeberatung	1	0,5
Pröpstl. Amt	3	3
	23	14,85

Männer	VBE
OH	1
HB5	1,25
	2,3

Notfall	VBE
SH	0,5
Dith	0,25
RM	0,75
OH	1
HHWSH	0,75
HB2	1,75
	5,0

Diakonie	VBE
SF	1
RE	1
RM	1,5
HHWSH	3
HHOst (+Bildung)	12,37
LüLau	1
HB7	30,93
	50,8

Seelsorge im Alter	VBE
OH	1
HHWSH	0,5
HHO	8,55
LüLau	1,25
Meck	1
HB5	0,25
	12,6

OE	VBE
SF	1
RE	1,75
AH	0,9
RM	1
OH	1
HHO	10,25
IB	2,5
	18,4

Leitung Rg Zentren	VBE
KKVHH	1
SF	1
AH	1
LüLau	1
KKVHH	1
Meck	1
Pom	1
	7,0

Tourismus	VBE
RE	1
PS	1
Meck	1
	3,0

Perspektive 2030
Anlage 8

Modellrechnung der jährlichen Personalkosten PKB - PEP Statistik 2016 (Anlage 5)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Prognost. Kosten /VBE	75.924,00 €	79.694,00 €	82.216,00 €	84.425,00 €	87.151,00 €	89.801,00 €	92.905,00 €	95.813,00 €	99.269,00 €	102.504,00 €	106.478,00 €	110.297,00 €	114.670,00 €
Prognost. VBE gemäß Statistik	1554	1530	1520	1474	1443	1358	1312	1242	1205	1142	1101	1036	1004
Prognost. Gesamtkosten PKB	117.985.896,00 €	121.931.820,00 €	124.968.320,00 €	124.442.450,00 €	125.758.893,00 €	121.949.758,00 €	121.891.360,00 €	118.999.746,00 €	119.619.145,00 €	117.059.568,00 €	117.232.278,00 €	114.261.476,00 €	115.128.680,00 €

Modellrechnung der jährlichen Personalkosten PKB - Modellrechnung "Lineare Absenkung" (Vorlage , Seite 7)

	2015	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Prognost. Kosten /VBE	67.000,00 €		82.216,00 €					95.813,00 €					114.670,00 €
Prognost. VBE gemäß Statistik	1580		1517					1233					996
Prognost. Gesamtkosten PKB	105.860.000,00 €	0,00 €	124.721.672,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	118.137.429,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	114.711.320,00 €

Die Ausgangszahlen für diese Modellrechnungen sind Prognosen und keine Planzahlen. Darum sind Abweichungen je nach Veränderung des Zahlenmaterials möglich. Die Gesamtkosten PKB können jeweils auf die Personalplanungseinheiten heruntergebrochen werden. Würde die Absenkung des Personalbestandes in den Personalplanungseinheiten in entsprechenden Prozentschritten erfolgen, wäre die Kostenentwicklung identisch. Dieser idealtypische Verlauf wird aller Wahrscheinlichkeit nach nicht erfolgen, weil der Altersaufbau des Personals sich in den Einheiten unterscheidet. Somit wird es in über Soll besetzten Einheiten zeitweilig zu höheren Kosten und in unter Soll besetzten Einheiten zu niedrigeren Kosten kommen.

P Te, 20.11.2017

Die in Anlage 8 aufgezeigte, prognostizierte, Steigerung der Personalkosten im Personalkostenbudget beruht im Wesentlichen auf den zu erwartenden Besoldungs- und Tarifierhöhungen und der zunehmenden Vergrößerung des Versorgungskollektives II (alle Pastorinnen und Pastoren die ab dem 01.01.2006 in den Dienst der Nordkirche genommen wurden).