Willkommen am Paulusplatz

Drucksache Nr. 50-2/18

Stellenplanrede zum Haushalt 2019

anlässlich der 6. Tagung der Zwölften Kirchensynode in Frankfurt am Main am

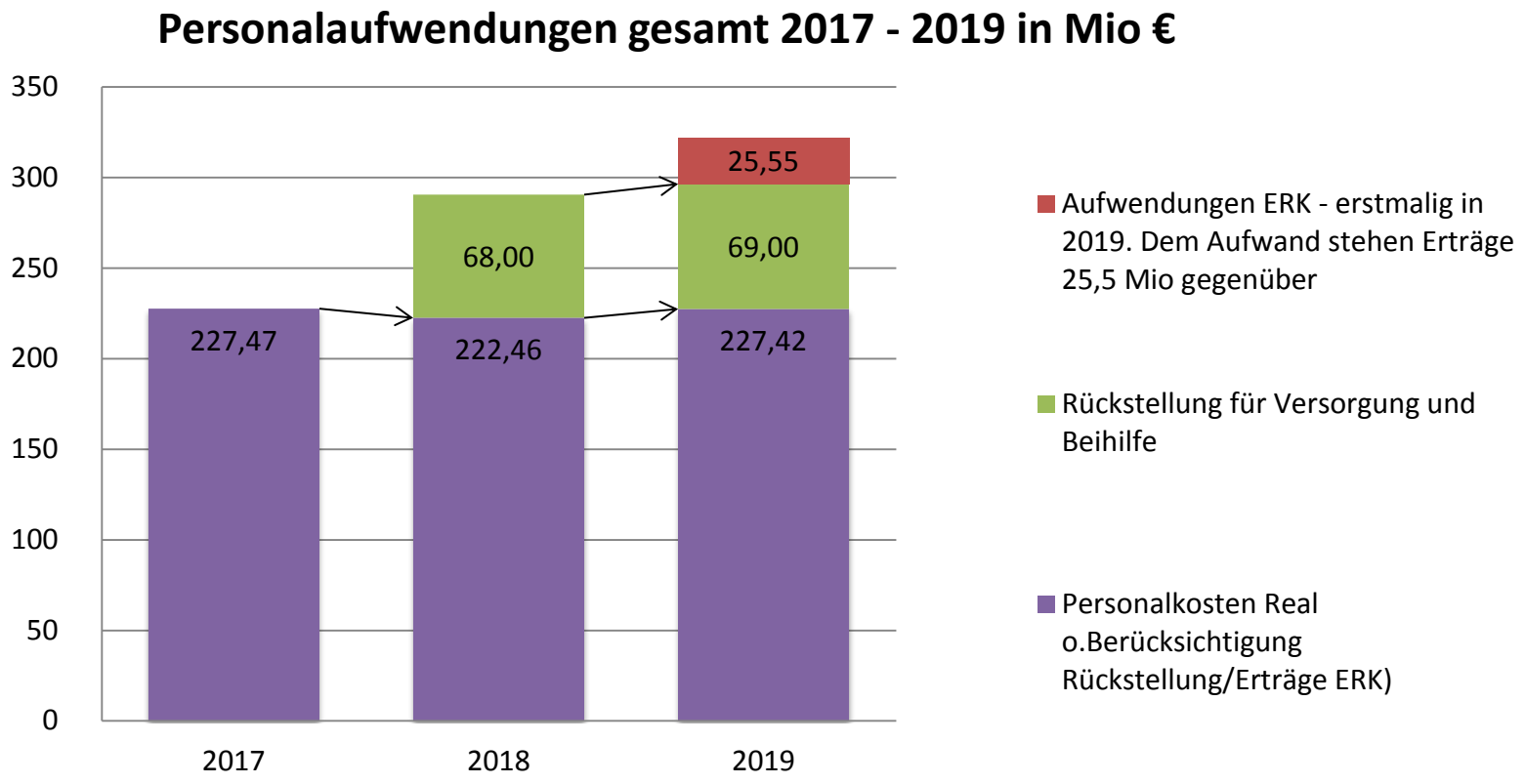
28. November 2018

EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

Oberkirchenrat Jens Böhm –
Leiter des Dezernates Personal

1. Entwicklung der Personalaufwendungen
2. Entwicklung des Stellenplans
3. Demographischer Wandel Kirchenmusiker*innen
4. Demographischer Wandel – Erzieher*innen

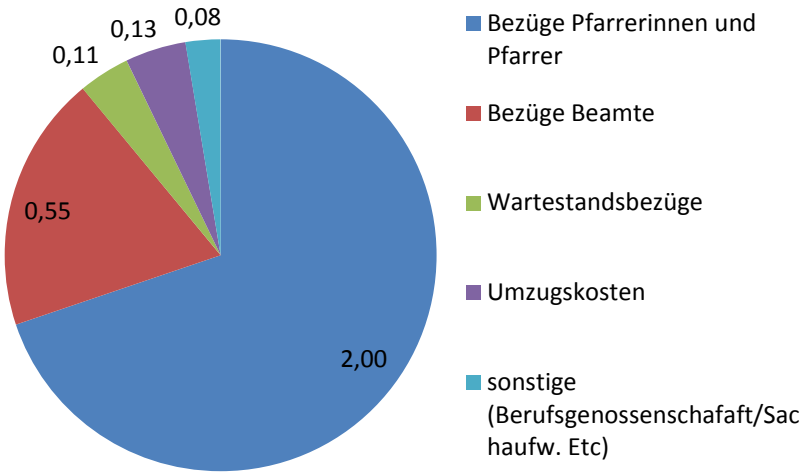
Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen 2017-2019 in Mio €



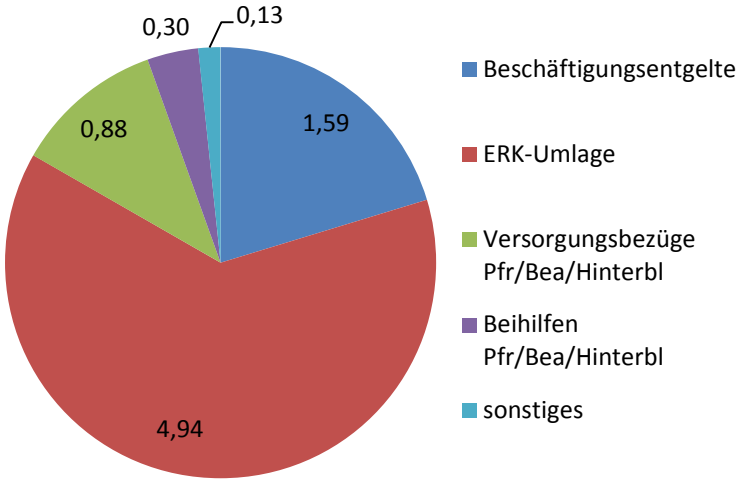
EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

Entwicklung gesamtkirchlicher Personalaufwendungen (PK-Steigerungen / PK-Reduzierungen)

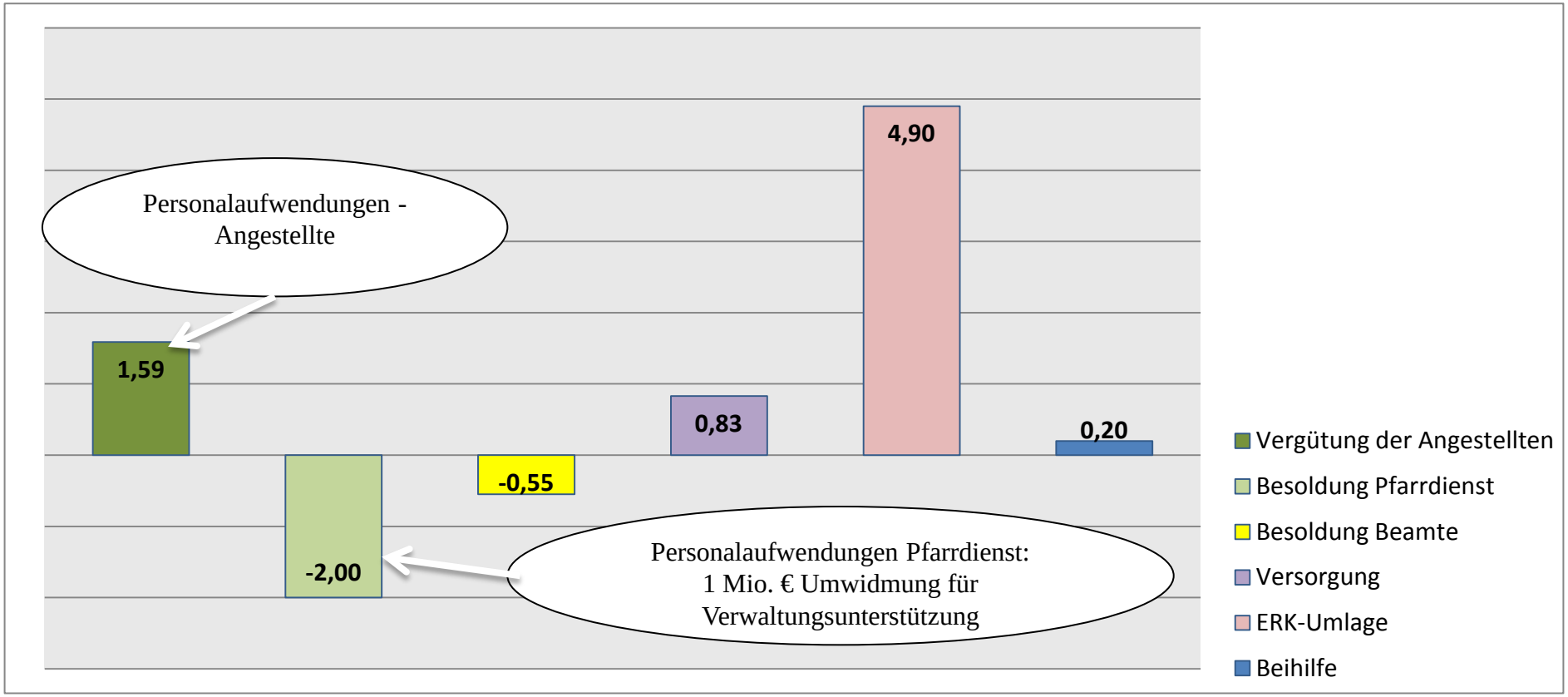
PK-Reduzierung 2,87 Mio €



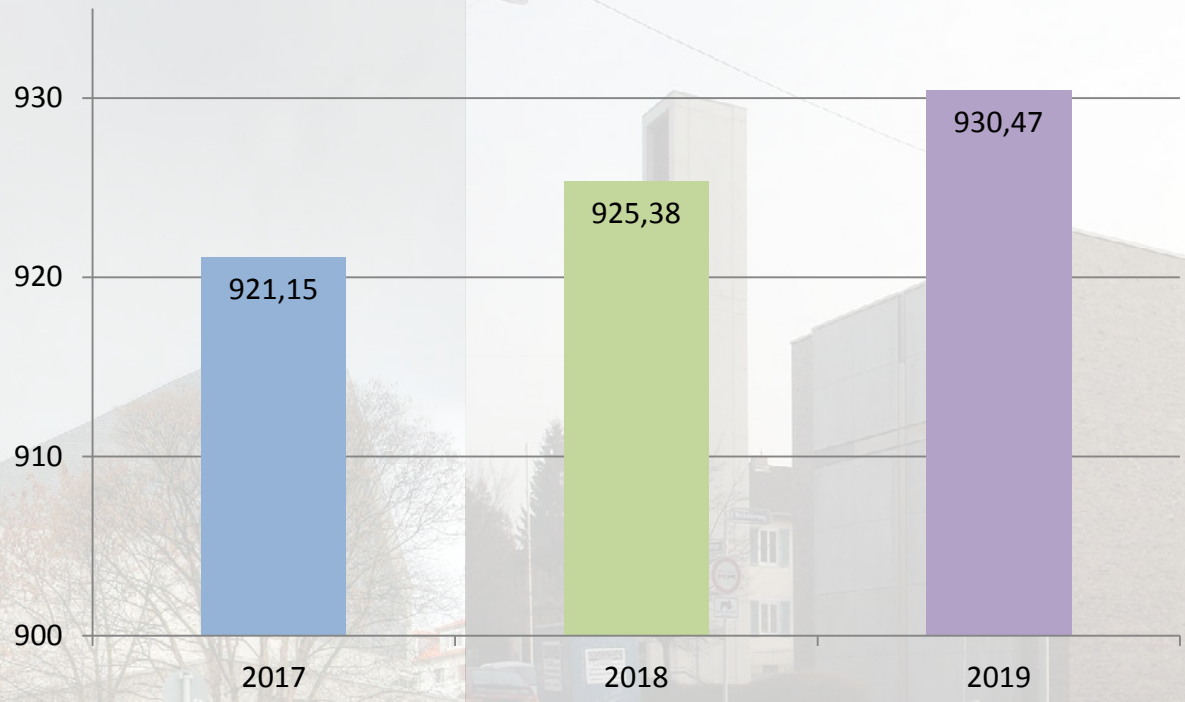
PK-Steigerungen 7,84 Mio €



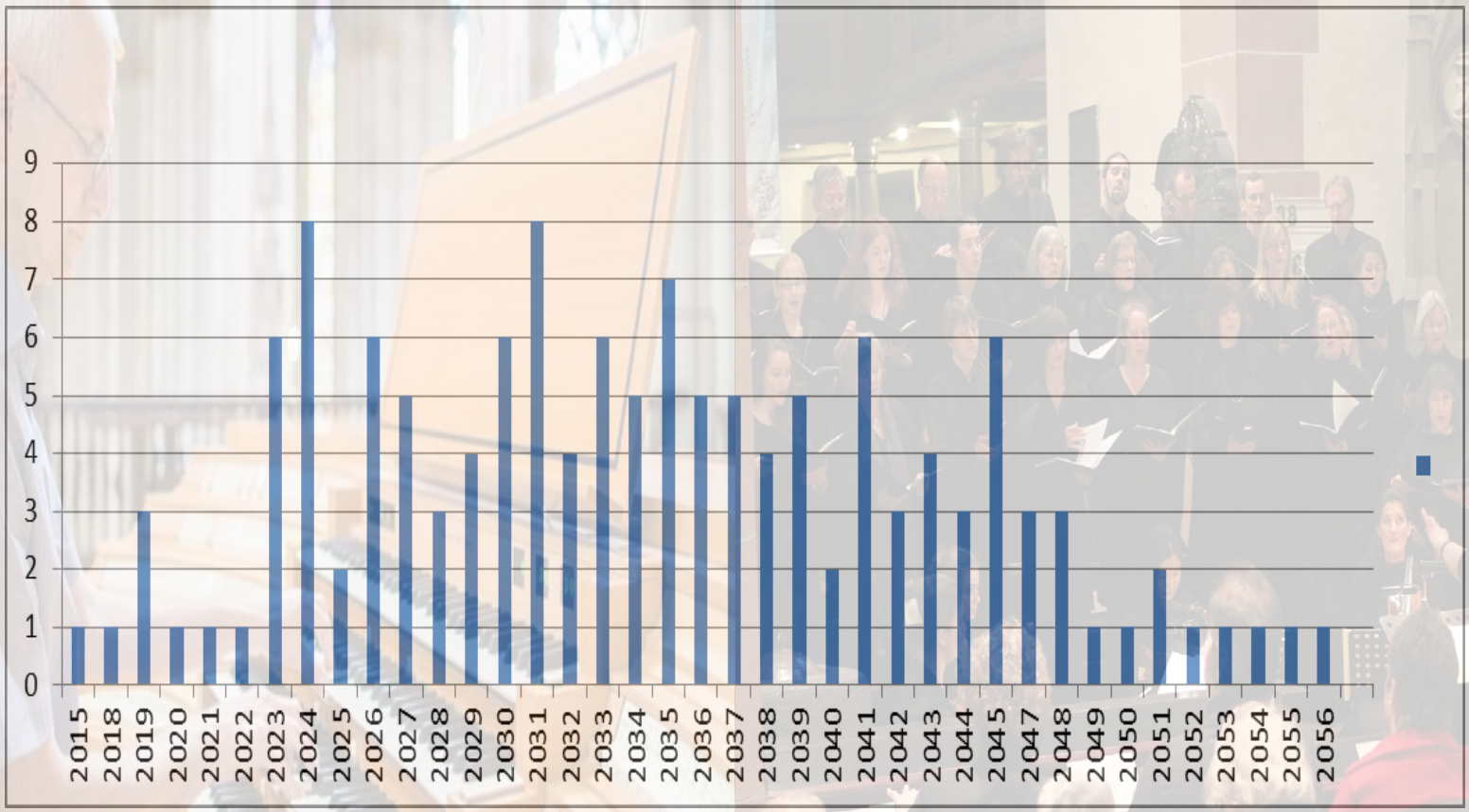
Ursachen für die Veränderungen der Personalaufwendungen (Mio €)



Entwicklung der gesamtkirchlichen Stellen (2017-2019)



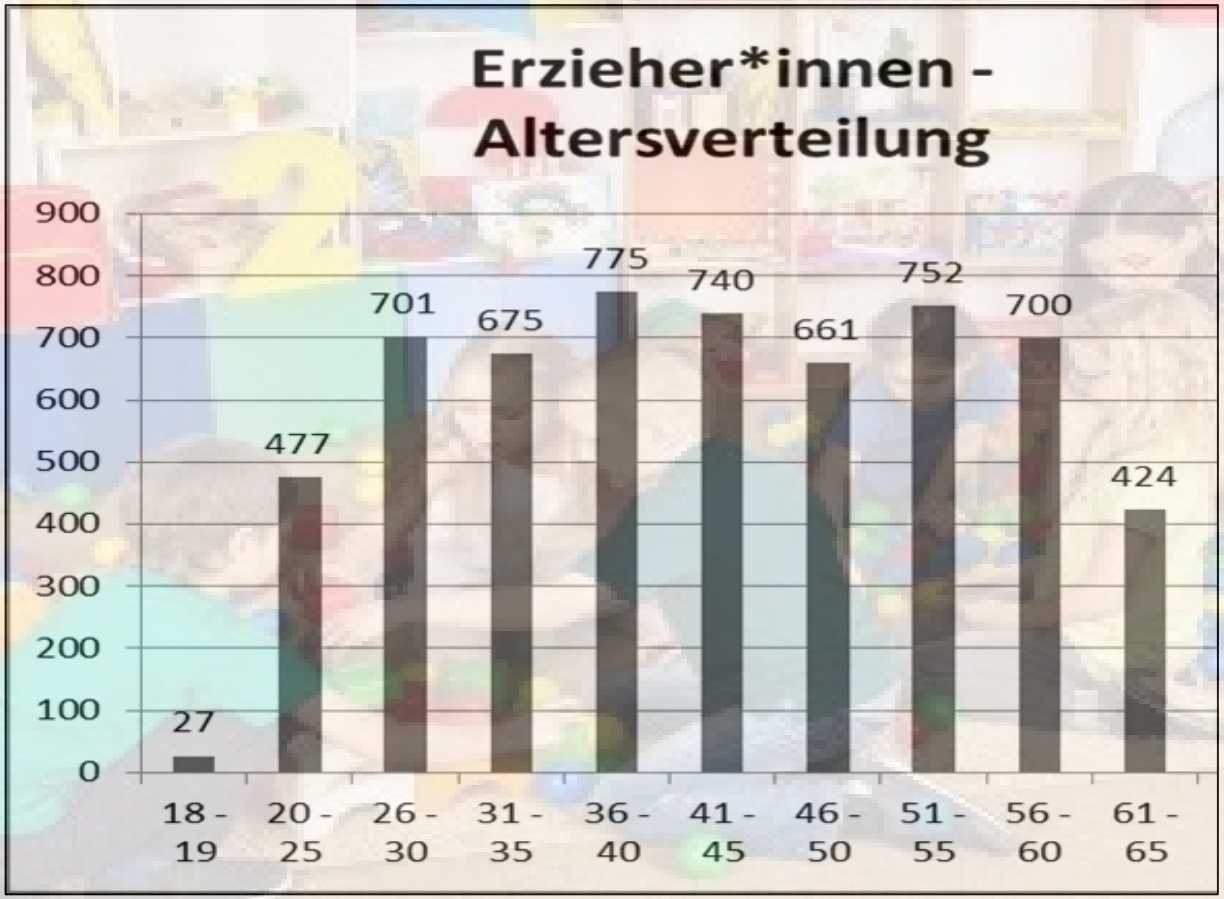
Demographischer Wandel – Ruhestandseintritte – Kirchenmusiker*innen



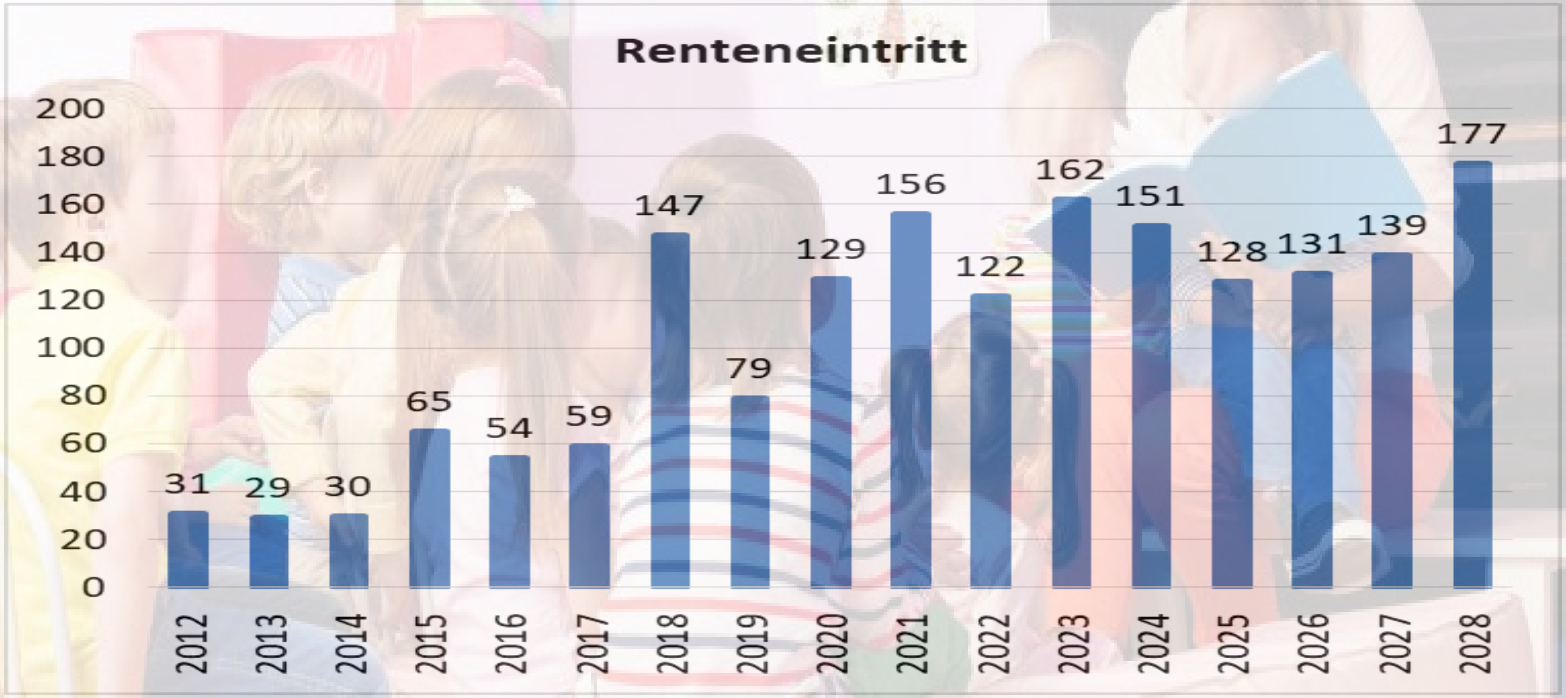
Demographischer Wandel – Studierende - Kirchenmusik

Jahr	Gesamtzahl Studierende ev. Kirchenmusik	Absolventen Bachelor ev. Kirchenmusik	Absolventen Master ev. Kirchenmusik
2007	403	65	42
2009	356	50	20
2011	309	43	26
2013	332	54	31
2015	361	58	31
2017	379	42	21

Demographischer Wandel – Altersverteilung – Erzieher*innen



Demographischer Wandel – Ruhestandseintritte – Erzieher*innen



Wir brauchen Ihre Unterstützung vor Ort: Sprechen Sie geeignete Menschen an!

Pfarrer*innen

Kirchenmusik

Erzieher*innen

Gemeindepädagog*innen

www.**mach***doch***was***Du***glaubst**.de

EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

Drucksache 50-2/18

Oberkirchenrat Jens Böhm
Leiter des Dezernates Personal

Stellenplanrede zum Haushalt 2019 - anlässlich der 6. Tagung der 12. Kirchensynode in Frankfurt am Main am 28. November 2018

Sehr geehrter Herr Präses, hohe Synode,

(Folie 1 Gliederung:): Der Blick auf die Personalaufwendungen und den Stellenplan steht im Vordergrund der Haushaltsdebatte. Sie finden ihn in den ersten beiden Gliederungspunkten. Der Blick auf die Mitarbeitenden in unserer Kirche soll aber nicht fehlen. Hinter den vielen Zahlen des Haushalts stehen Menschen, die unserer Kirche ihr Gesicht geben. Hinter den Zahlen steht auch eine Herausforderung für unsere Gesellschaft und unsere Kirche – der demographische Wandel. Nachdem ich im letzten Jahr die Gelegenheit für einen Einblick in den gemeindepädagogischen Dienst und den Verwaltungsdienst genutzt habe, soll in diesem Jahr der **kirchenmusikalische Dienst** und der **Dienst unserer Erzieherinnen und Erzieher** betrachtet werden.

1. Entwicklung der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen

(Folie 2: Personalaufwendungen). Die **Personalaufwendungen steigen um 31 Mio. €:** von 290 Mio. € im Jahr 2018 auf 321 Mio. € im Jahr 2019. Ein zweiter Blick relativiert den Anstieg. Die doppische Betrachtung verändert die Darstellung der Personalkosten an zwei Positionen. Zum einen werden seit dem Haushaltsjahr 2018 die **Rückstellungen für die Versorgung und Beihilfen** abgebildet. Hierfür werden **69 Mio. €** im Haushalt 2019 vorgesehen. Zum anderen werden mit dem Haushaltsjahr 2019 auch noch der **Aufwand und die Erträge bei der Versorgung** getrennt ausgewiesen. Dem Aufwand von **25,5 Mio. €** stehen dann Erträge, also Kassenleistungen, in Höhe von rund 25,2 Mio. € gegenüber, so dass er fast ausgeglichen ist.

In der Gesamtschau steigen die Personalaufwendungen um 31 Mio. Werden aber die Personalkosten mit dem kameralen Haushalt 2017 verglichen, steigt der **Personalkostenaufwand** deutlich geringer **von 222,4 Mio. € auf 227,4 Mio**. €. – damit um **5 Mio. €.**

(Folie 3: PK-Reduzierung / PK-Steigerungen): Die beiden Diagramme stellen Kostensteigerungen den Kostenreduzierungen gegenüber.

Die **Einsparung im Bereich der Personalkosten beträgt rund 2,87 Mio. €.**

- Der Personalaufwand im **Pfarrdienst** geht um knapp 2 Mio. € zurück. Die Anzahl der Gemeindepfarrstellen und der Schulpfarrstellen gehen jeweils um fünf Stellen zurück. Die Anzahl der Pfarrerinnen und Pfarrer, die den Pröpstinnen und Pröpsten beigegebenen sind, reduziert sich um zehn Stellen.

- Die weiteren Reduzierungen in Höhe von rund **0,8 Mio. €** resultieren aus dem leichten **Rückgang der Stellen für Beamte und der Stellen im Wartestand.**

Der Einsparung der Personalkosten steht die **Steigerung des Personalkostenaufwandes** gegenüber. Hier werden **7,84 Mio. € veranschlagt**:

- Die Umlage für die **Evangelische Ruhegehaltskasse** steigt von **38 % auf 42** %- perspektivisch im Jahr 2021 auf 50 %. Im Haushalt 2019 sind hierfür zusätzliche Aufwendungen von **4,9 Mio. €** eingeplant.
- Die weiteren Steigerungseffekte ergeben sich unter anderem aus der Erhöhung der **Entgelte für die Beschäftigten und der Erhöhung der Versorgungsbezüge**.

(Folie 4: Ursachen für die Veränderungen der PK): Diese Graphik beschreibt noch einmal die Ursachen für die Veränderung der Personalaufwendungen. Ich will sie nutzen um drei Themen zu vertiefen:

- **Das Entgelt für Angestellte steigt um 1,59 Mio. €.** In dieser Summe ist eine geplante Erhöhung der Personalkosten von **3,5 %** vorgesehen. Die Realität sieht anders aus. Nach dem Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission steigt das Entgelt um **4,2 %.** Es orientiert sich an dem Abschluss im öffentlichen Dienst – bleibt im Jahr 2019 sogar unter ihm. Im Haushalt 2020 muss nachgesteuert werden, um die Differenz zwischen Planung und Realität aufzufangen. Zwei Bemerkungen zu dieser Entwicklung. Zum einen: Perspektivisch werden **Kirchensteuereinnahmen zurückgehen**. Dann wird es uns schwer fallen, dieser öffentlichen Entwicklung zu folgen. Zum anderen: Wenn wir weiterhin Personal gewinnen und binden wollen, werden wir uns **an öffentlichen Abschlüssen orientieren** müssen. Ein Widerspruch, der sich perspektivisch nur lösen lässt, wenn wir **Aufgaben konzentrieren**.

- **Die Besoldung für Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamte steigt ebenfalls deutlich.** Bis **März 2019 um knapp 2,9 %** und ab **April 2019 noch einmal um 3,1 %.** Im Haushalt sehen Sie es zunächst nicht. **Die Besoldungsanpassung wird aufgefangen, indem die Planzahl für den Familienzuschlag reduziert wird**. Statt mit durchschnittlich zwei Kindern pro Pfarrerin oder Pfarrer planen wir jetzt mit 0,75 Kindern – auch wenn es diese Zahl zum Glück nur statistisch gibt. Auch hier wirkt sich der demographische Wandel aus. Die große Zahl aus der Generation der Babyboomer, die im Pfarrdienst ist, hat weiterhin Kinder. Sie fallen aber zunehmend aus dem Familienzuschlag heraus, weil auch Kinder älter werden.

- **Zum ersten Mal werden Einsparungen im Pfarrdienst jetzt zur Unterstützung in der Verwaltung genutzt.** Der Personalkostenaufwand im gesamten Pfarrdienst geht um 2 Mio. € zurück. Wie bereits im letzten Jahr angekündigt wird 1 Mio. € als Einsparung geltend gemacht und **1 Mio. € zur Unterstützung der kirchengemeindlichen Verwaltung in Kooperationsräumen** zur Verfügung gestellt werden. Dadurch wird eine Aufstockung von Sekretariatskapazitäten in Kooperationsräumen möglich. 1 Mio. € entsprechen 650 Wochenstunden im Gemeindesekretariat, die mit E 6 vergütet werden. Wenn der Haushalt durch die Synode beschlossen ist, wird die Kirchenleitung im Dezember Kriterien zur Bewirtschaftung festlegen und veröffentlichen.

2. **Entwicklung des gesamtkirchlichen Stellenplans**

(Folie 5: „Entwicklung gesamtkirchlicher Stellen“): Die Zahl der Stellen steigt von **925 auf 930 Stellen**. Über alle Budgetbereiche hinweg werden fünf zusätzliche Stellen ausgewiesen. Ein Schwerpunkt ist deutlich auszumachen: im **Budgetbereich der Gesamtkirchlichen Dienste - und hier im Bereich Bauen -** sollen **perspektivisch** insgesamt zehn zusätzliche Stellen vorgesehen werden, die durch Ruhestandsversetzungen in zehn Jahren wieder abgebaut werden.

Die Kirchenleitung reagiert mit dem Ausbau der Stellen auf **zahlreiche Problemanzeigen** aus den Kirchengemeinden und Dekanaten. Unsere Gebäude sind in die Jahre gekommen. **Die Generation vor uns hat gebaut** – das spüren wir jetzt. Der Gebäudebestand hat sich in den 50er - 80er Jahren erheblich erweitert. Gemeindezentren sind entstanden – in der Regel als Ausgründung aus größeren Kirchengemeinden. Gemeindehäuser wurden flächendeckend eingeführt – häufig in Beton gegossen. Diese Gebäude sind im wahrsten Sinne des Wortes rissig geworden und bröckeln. Die **Aufgabe unserer Generation** ist es jetzt, den Gebäudebestand zu **konzentrieren und nachhaltig zu sanieren**. Dafür brauchen wir für einen Zeitraum von zehn Jahren mehr Ressourcen. Im Haushalt 2019 sind zunächst sechs Stellen geplant. Es hat sich gezeigt, dass sich die **beiden Stellen der Fachingenieure für Haustechnik** durch eingesparte Honorare als selbst refinanzieren. Daher sollen diese bislang befristeten Projektstellen verstetigt werden. **Zwei Stellen für regionale Kirchenarchitektinnen und -architekten und zwei Assistenzkräfte** werden zur allgemeinen Verstärkung der regionalen Baubetreuung zusätzlich vorgesehen. Die Zuständigkeit für Baumaßnahmen an Kindertagesstätten soll wieder durch die regionale Baubetreuung wahrgenommen werden. **Vier weitere regionale Kirchenarchitektinnen und -architekten werden** vorgesehen, wenn die Synode das Gesetz zur Sicherung der Pfarrhäuser beschließt. Zwei dieser Stellen dienen dazu, die Pfarrhausbedarfs- und -entwicklungspläne gemeinsam mit den Dekanaten und Kirchengemeinden zu erstellen. Zwei weitere Stellen dienen dazu, die Zuständigkeit für Baumaßnahmen an Pfarrhäusern wieder gesamtkirchlich und über die regionalen Kirchenarchitektinnen und -architekten wahrzunehmen.

3. Demographischer Wandel – Kirchenmusik

„**Evangelischer Glaube ist gesungener Glaube**“ sagt Martin Luther. Mehr noch. Musik trägt den Glauben über die Kirchenmauer hinaus. Die Kirchenmusik überwindet Milieus – bei den Aktiven, aber auch bei den Zuhörenden.

Der kirchenmusikalische Dienst in der EKHN wird von **4000 nebenamtlichen Mitarbeitenden** als Organisten oder Chorleiter*innen getragen. Dieses Engagement bringt unseren Glauben zum Schwingen. Die Zahl von **116 hauptamtlich Mitarbeitenden**, die jetzt im Rahmen eines Stellenplans im Fokus stehen, wirkt dagegen sehr klein. Und doch sind sie es, die jüngere und ältere Menschen motivieren für die Ausbildung – für den nebenberuflichen Dienst als auch das Studium.

(Folie 7: Ruhestand Kirchenmusik): Ein Blick auf die **Statistik der Ruhestandseintritte beruhigt**. **Wir haben hier kein Ruhestandsproblem**. In den nächsten Jahren steigt die Zahl

der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen an, die in den Ruhestand gehen. Diese Ruhestandseintritte erfolgen aber kontinuierlich - über 20 Jahren hinweg.

(Folie 8: Studierende in der Kirchenmusik): Der Blick auf die Studierenden beschreibt **das Problem**. Markant ist der **Rückgang der Absolventen des Masterstudiengangs.** Dieser Abschluss befähigt für unsere hauptamtlichen A Stellen. Die Zahl der Studierenden hat sich innerhalb von zehn Jahren halbiert. Von 42 auf 21 Absolventen. Die Gründe können benannt werden. Zum einen ist ein **Bachelor Abschuss** nach vier Jahren attraktiver, weil er schneller zum Ziel führt. Zum anderen nimmt die **Zahl der Ausbildungsstätten für den Masterstudiengang ab**. **Acht staatliche Hochschulen** wurden bereits geschlossen. Kirchliche Hochschulen stehen zur Disposition. Das hat Auswirkungen auf die Studierenden im Masterstudiengang.

Etwa **200 Studierende sind an den sechs kirchlichen Hochschulen für Kirchenmusik** eingeschrieben - in Dresden und Halle, in Bayreuth, Heidelberg, Tübingen und Herford. Diese Hochschulen werden jeweils von ihren Landeskirchen getragen. Die Finanzierung ist innerhalb der einzelnen Landessynoden umstritten. Die Argumentation ist einfach. Die Ausbildung kommt allen EKD Gliedkirchen zugute, so dass eine größere **Unterstützung durch die EKD gefordert** wird. Diese Argumentation ist aber nicht nur einfach – sie findet auch weitere Nachahmer. Auch die **Kirchlichen Hochschulen für Theologie in Wuppertal/Bethel und in Neuendettelsau** fordern jetzt eine höhere Beteiligung aller EKD Gliedkirchen. Möglich ist, dass auch die **Evangelischen Hochschulen**, sich dieser Argumentation anschließen werden.

Deutlich an dieser Entwicklung ist, dass **Ausbildungsfragen über die Grenzen von einzelnen Gliedkirchen hinausgehen.** Das gilt auch für andere Fragen im Personalbereich. Wenn der EKD aber neue Aufgaben zuwachsen, wird sie dafür auch neue Mittel brauchen. Der Ruf nach einer EKD Lösung wird keine Kosten sparen. Er wird die Kosten nur an anderer Stelle abbilden, so dass sich die **EKD Umlage erhöht, die von den Gliedkirchen finanziert wird**. Der skizzierte Weg muss aber diskutiert werden. Für die Zukunft der Ausbildung in der Kirchenmusik ist er dringend zu klären.

4. Demographischer Wandel – Erzieher*innen

Folie 9 (Erzieher*innen – Altersverteilung): Unsere größte Berufgruppe sind die Erzieherinnen und Erzieher. Jede dritte Mitarbeitende im kirchlichen Dienst ist in einer Kindertagesstätte beschäftigt. In der EKHN gibt es **3852 Vollzeitstellen**, die von **6000 Mitarbeitenden besetzt** sind. Erste **Anzeichen für einen Fachkräftemangel** sind spürbar – 217 Stellen sind zurzeit unbesetzt. Die Träger müssen einen hohen Aufwand betreiben, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber für freie Stellen zu finden. Die **Haltung in den Bewerbungsgesprächen hat sich verändert**. Inzwischen bewerben sich beide Seiten. Es geht nicht nur um das Profil der Bewerberin/des Bewerbers, sondern auch um das Profil der Kindertagesstätte und den Ruf des Trägers als Arbeitgeber. Die **Langzeitweiterbildung für Leitungskräfte** ist und bleibt ein wichtiger Baustein, um vor Ort die Kirche als Arbeitgeber zu profilieren. Inzwischen haben 200 Personen diese Leitungsqualifikation durchlaufen und werden auch weiterhin durch regelmäßige Konferenzen unterstützt.

Folie 10 (Ruhestandeintritte Erzieher*innen): Das durchschnittliche Rentenantrittsalter liegt aktuell bei den Erzieherinnen und Erziehern bei 63 Jahren**. In den nächsten zehn Jahren**

werden somit ca. 1.400 von ihnen in den Ruhestand gehen. In dieser Situation ist es notwendig, dass unsere Kindertagesstätten sich als **Ausbildungsbetriebe verstehen** und Praktikumsplätze wie auch Ausbildungsplätze anbieten. Eine **hohe Qualität der Praktikums- und Ausbildungsanleitun**g wird Praktikanten und Auszubildenden langfristig binden. Für diese Ausbildungsinitiative gibt es auch **konkrete Ideen**, mit der sich die von der Synode eingesetzte Kitakommission befassen wird. Natürlich werden hier Ressourcen benötigt. Aber, die sind überschaubar. Es wäre viel erreicht, wenn die Kindertagesstätten **zusätzlich vier Stunden monatlich erhielten**, um die qualitätsvolle Begleitung von Auszubildenden verbindlich umsetzen zu können. Dort, wo Stellen unbesetzt sind, sollten verstärkt **Hauswirtschaftskräfte** oder **Verwaltungskräfte** zur Entlastung im Alltag eingestellt werden. Und für alle Arbeitsbereiche gilt, dass der Aufbau von **Gesundheitsförderung** eine deutlich größere Rolle einnehmen sollte.

Zum Schluss… Den demographischen Wandel habe ich an dieser Stelle jetzt mehrfach aufgegriffen. Immer wieder haben Sie **Balkendiagramme** gesehen. Hinter diesen Zahlen stehen Menschen – sie sind die **Gesichter unserer Kirche. „Mach doch, was du glaubst“** heißt das Projekt unserer Kirche, um Menschen für kirchliche Berufe zu gewinnen. Aber auch im digitalen Zeitalter, gibt es eine einfache Einsicht: **Auf die persönliche Ansprache kommt es an**. Flyer, Homepage und Facebook können das persönliche Gespräch unterstützen – sie ersetzen es nicht. Im Gegenteil. **Statistisch wird ein Mensch 5-mal** auf einen Beruf angesprochen, bis er sich dafür interessiert. Darum meine Bitte, werden Sie zu **Menschenfischern, die zu anderen sagen: „Mach doch, was du glaubst.“**

Am Ende steht der Dank. Herzlichen Dank an Herrn Ebert, Frau Hoyer, Herrn Schum für die Aufarbeitung der Daten zu den Personalkosten und dem Stellenplan. Herzlichen Dank an Frau Kirschbaum und Frau Herrenbrück für den demographischen Überblick zur Kirchenmusik und zu den Kindertagesstätten. Und Ihnen vielen Dank für das Zuhören.