

# Abschlussbericht der AG Struktur:

- Regionenbildung und Regionalbeiräte
- Bewertung und Zuordnung von Personalstellen
- Grundsätze der Personalplanung





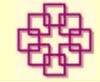
1.4. Das Ziel ist die Verständigung der Synode über einen **Perspektivplan** des Kirchenkreises für die nächsten 10 Jahre, welcher:

- die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und kirchlichen Diensten in **Regionen** ordnet und
- den **Einsatz von Personalstellen** im Verkündigungsdienst regelt
  - Gemeindepädagoginnen und -pädagogen,
  - Kirchenmusikerinnen und -musiker,
  - Theologinnen und Theologen sowie
  - Jugendmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und
  - Öffentlichkeitsarbeit

2.3. **Aufstellung eines Personalplanes** für den Verkündigungsdienst,

- Gemeindepädagoginnen und -pädagogen,
- Kirchenmusikerinnen und -musiker sowie
- Theologinnen und Theologen,

welcher den **Regionen eigene Gestaltungsmöglichkeiten** gibt.



- 1. Gemeindegliederzahlen**
  - 2. Kirchtürme**
  - 3. Friedhöfe**
  - 4. Jugendarbeit**
  - 5. Kitas in Trägerschaft von Kirchgemeinden**
- 

**Perspektivplan des Kirchenkreises  
für die nächsten 10 Jahre ?**



- **Leitgedanken**
- **Stand GGL-Zahlen und Kirchensteuereinnahmen**
- **Verteilungsmodell**
- **Grundsätze zur Personalplanung**



1. **Agieren ist besser als Reagieren – mit den Ergebnissen der AGS ist die Leitung des EKMB auf Veränderungen vorbereitet...**
2. **Der Verteilungsschlüssel ist ein „Verhältnisschlüssel“ und immer daran gekoppelt, wie viele Gesamtstellen im Stellenplan finanzierbar sind.**
3. **Die AGS empfiehlt der Synode, mit der Personalplanung **nicht** unmittelbar der Einsparungsprognose der Landessynode zu folgen!**
4. **Unabhängig vom Stellenplan wird allein durch die sinkenden GGL-Zahlen sowohl von den HA als auch von den EA mehr Flexibilität und Mobilität erwartet werden.**



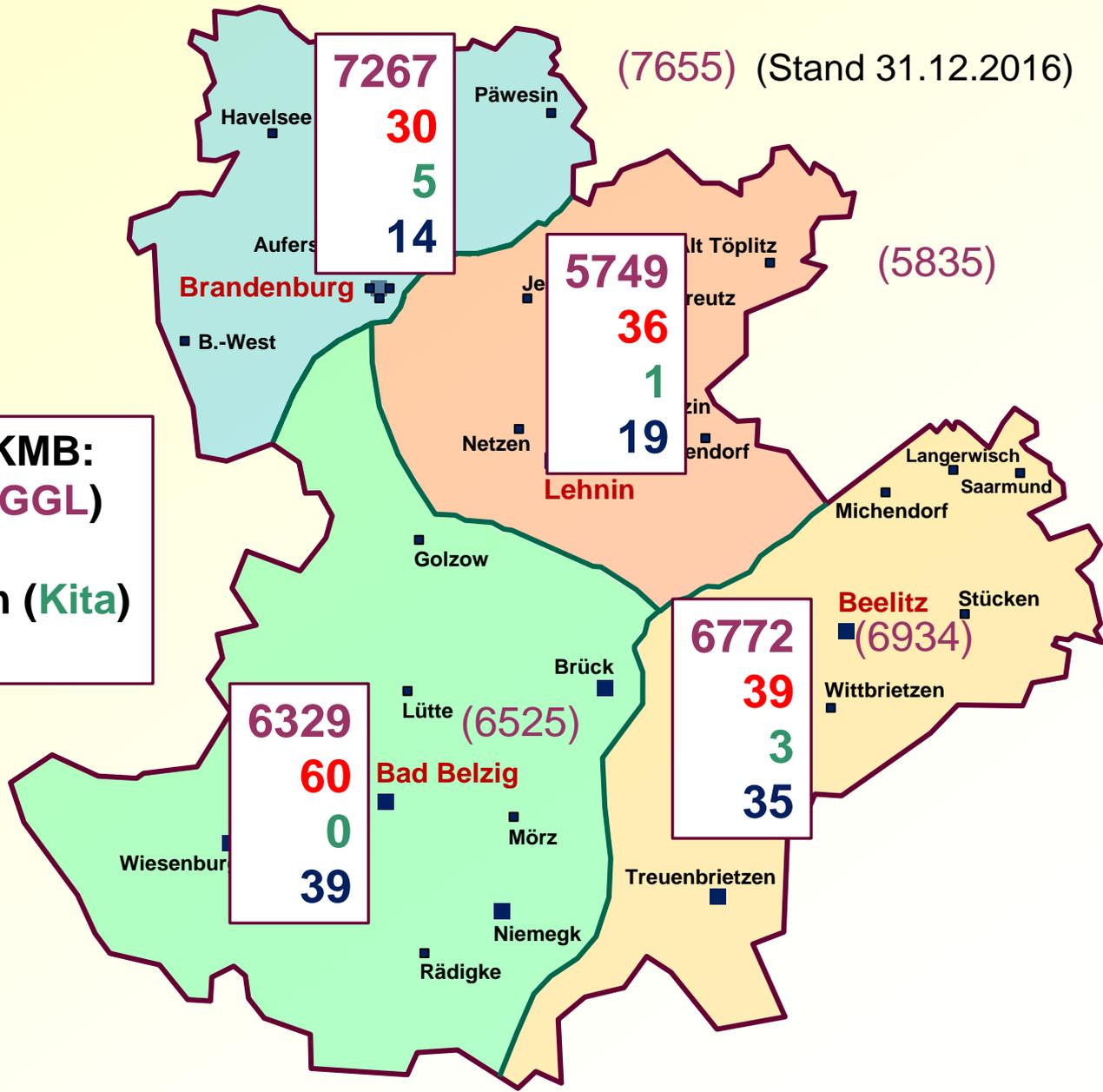
- Leitgedanken
- **Stand GGL-Zahlen und Kirchensteuereinnahmen**
- Verteilungsmodell
- Grundsätze zur Personalplanung



**Strukturdaten im EKMB:**

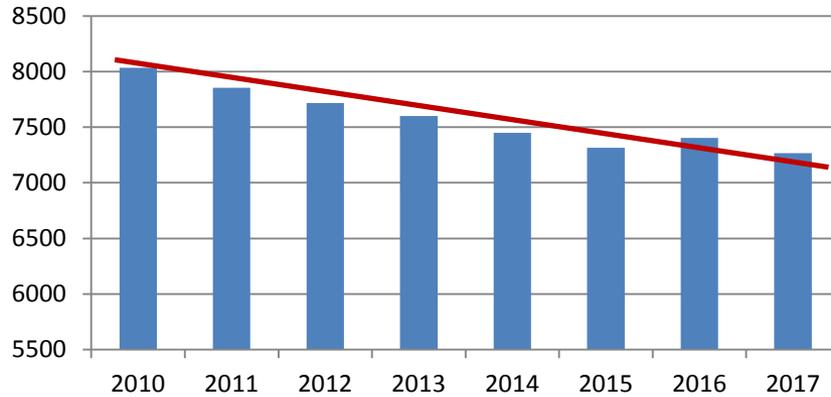
- Gemeindeglieder (GGL)
- Kirchtürme (Kt)
- Kindertagesstätten (Kita)
- Friedhöfe (Fh)

**26117**  
 (26949)  
 ((-832))

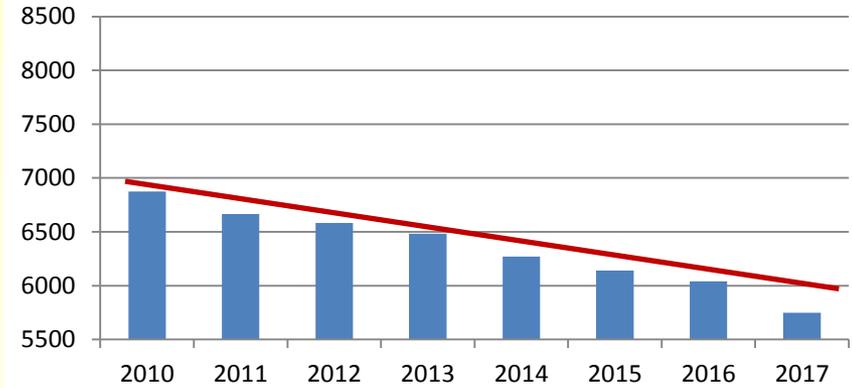




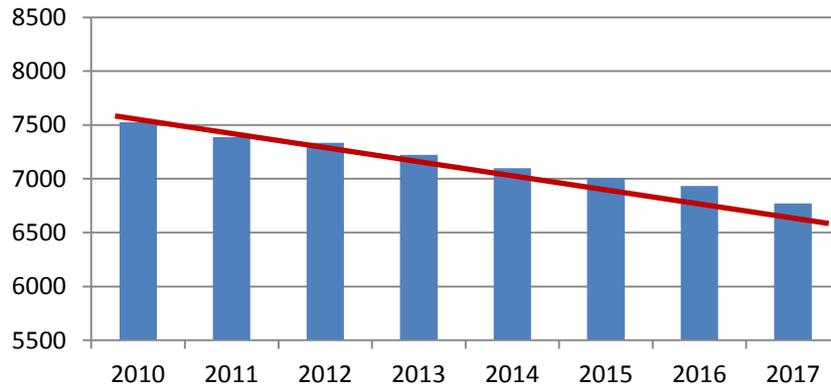
### Entwicklung GGL Zahlen Region I



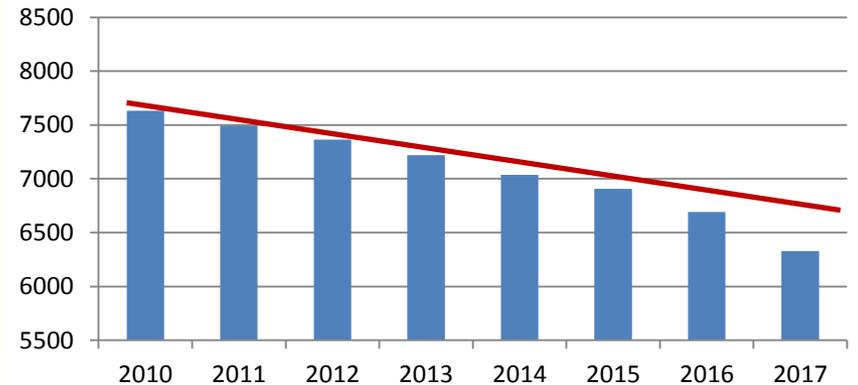
### Entwicklung GGL Zahlen Region II



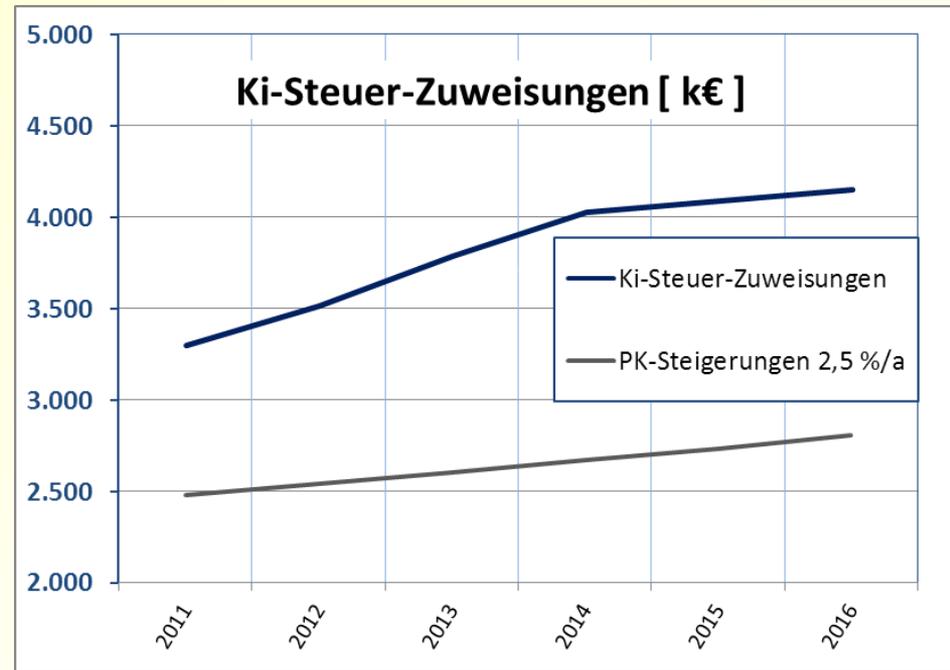
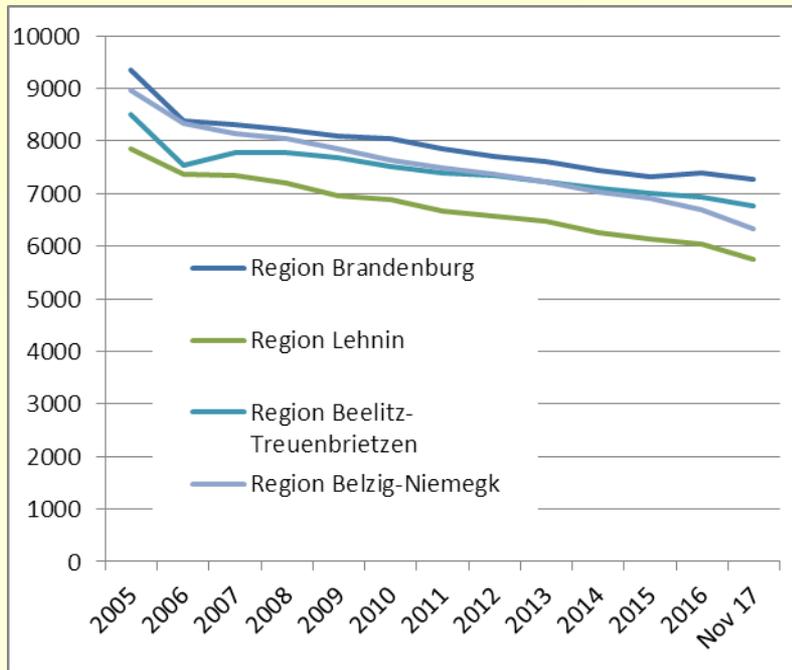
### Entwicklung GGL Zahlen Region III



### Entwicklung GGL Zahlen Region IV

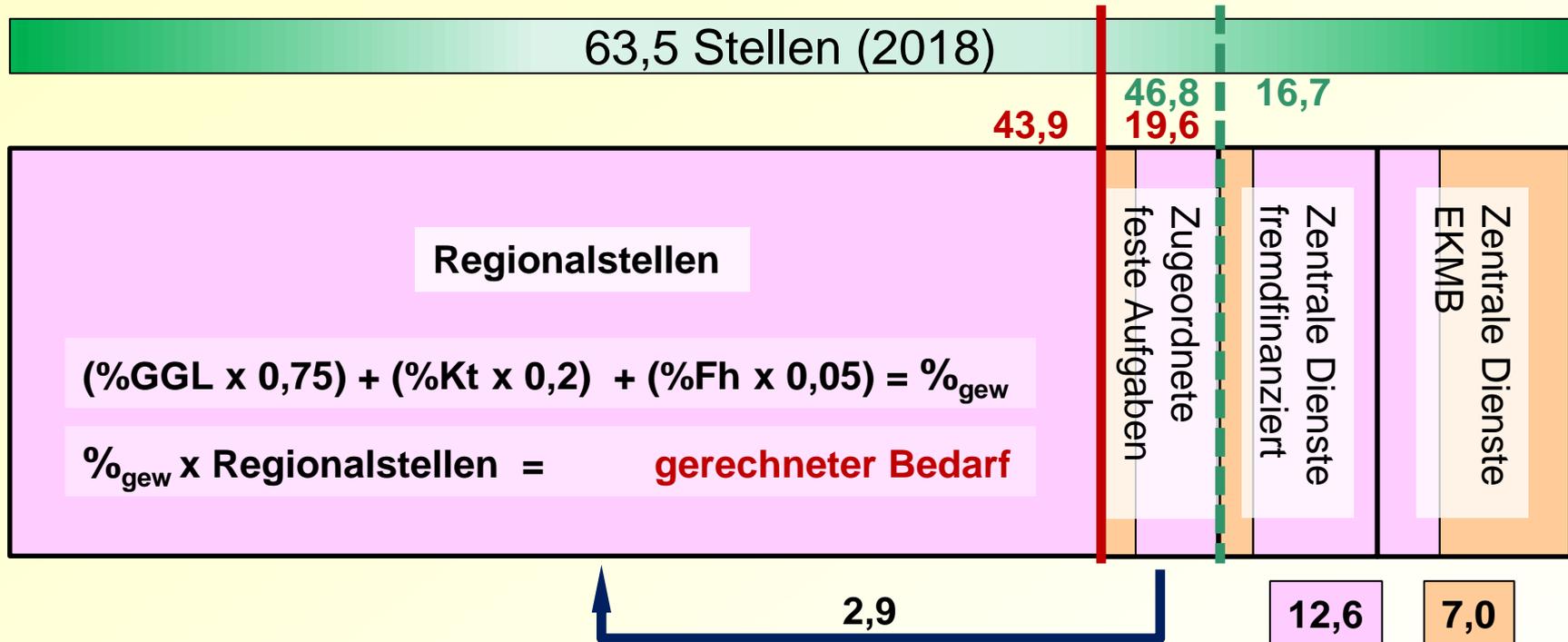


...alle Linearen mit gleichem Gefälle





- Leitgedanken
- Stand GGL-Zahlen und Kirchensteuereinnahmen
- **Verteilungsmodell**
- Grundsätze zur Personalplanung



Zentrale Dienste EKMB:	9,45
Superintendent	1,00
Stellv. Sup.            2 x 0,25	0,50
Ephoralsekretärinnen	1,70
Kreiskantor	0,30
Leitung Gp	0,50
Leitung Ja	0,50
Öffentlichkeitsarbeit / IT 0,4 + 0,5	0,90
MAV	0,50
KHS im EKMB	1,70
Leitung CC	1,00
Religionsunterricht	0,20
Pfr. KK-Aufgaben zzt. NN	0,50
Klostermusik	0,15

Zentrale Dienste fremdfinanziert:	7,25
Cafe Kontakt            3,5 MA	3,50
Krankenhausseelsorge (KHS)	1,00
Domkantor	0,50
Orgelausbildung	0,25
Dompfarrstelle (ÖA)	0,30
Religionsunterricht	1,25
Erwachsenbildung	0,25
Ephoralsekretärin	0,20

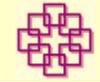
Zugeordnete feste Aufgaben:	2,90
Jugendarbeit            4 x 0,5	2,00
Kita-Entlastung        Region I	0,50
Region II	0,10
Region III	0,30
Region IV	0,00
Bau-Entlastung	0,00
Pfarrbereichsverwaltung	0,00



Region	Ist-Stellen					gerechnete Verteilung (Plan)									Ist-Differenz			
	Summe	Pf	Gp	Km	Ja	S: %-gew.	Soll	Pf %	Pf	Gp	Km	Ja	Kita	Summe	Pf	Gp	Km	
I - Brandenburg	12,00	7,45	2,05	2,00	0,50	11,05	12,05	7,18	7,68	2,32	1,55	0,50	0,50	-0,05	-0,23	-0,27	0,45	
II - Lehnin	9,65	6,50	1,45	1,20	0,50	9,61	10,21	6,25	6,35	2,02	1,35	0,50	0,10	-0,56	0,15	-0,57	-0,15	
III - Beelitz	12,95	7,50	3,10	1,85	0,50	11,30	12,10	7,34	7,64	2,37	1,58	0,50	0,30	0,85	-0,14	0,73	0,27	
IV - Bad Belzig	12,20	7,30	2,90	1,50	0,50	11,94	12,44	7,76	7,76	2,51	1,67	0,50	0,00	-0,24	-0,46	0,39	-0,17	
<b>Summen</b>	<b>46,80</b>	<b>28,75</b>	<b>9,50</b>	<b>6,55</b>	<b>2,00</b>	<b>43,90</b>	<b>46,80</b>	<b>28,54</b>	<b>29,44</b>	<b>9,22</b>	<b>6,15</b>	<b>2,00</b>	<b>0,90</b>	<b>0,00</b>	<b>-0,69</b>	<b>0,28</b>	<b>0,40</b>	
	Ist ges.	64,2 %	21,2 %	14,6 %		+2,9=	Soll	65%		21%	14%				Bedarf	Überhang		



- Leitgedanken
- Stand GGL-Zahlen und Kirchensteuereinnahmen
- Verteilungsmodell
- Grundsätze zur Personalplanung



- 1. Die Personalplanung orientiert sich an der von der AGS erarbeiteten Tabelle für den Personaleinsatz vorrangig in den 4 Regionen und in einem Teil kreiskirchlicher Personalstellen (Beschlussantrag 1).**
- 2. Der Stellenumfang wird gehalten, solange das Kirchensteueraufkommen stabil ist (d.h. etwa synchron steigend mit den Personalkosten), unabhängig vom Rückgang der Gemeindegliederzahlen.**
- 3. Punkt 2. bedingt eine jährliche Überprüfung, ob zu erwarten ist, dass die Kirchensteuerzuweisungen die Personalkosten decken werden. Ist dieses Kriterium nicht mehr erfüllt, sind Korrekturen am Stellenumfang zu planen.**
- 4. Aktuell (Personalplan 2018) besteht kein Bedarf, den Gesamtstellenumfang des Kirchenkreises zu kürzen.**
- 5. Für die Anpassung der Personalplanung sollen ggf. durch Ruhestand freiwerdende Stellen herangezogen werden. Im Umfeld bedarf es dann der Flexibilität aller beteiligten HA in der Region, um die Arbeit insgesamt neu zu ordnen.**
- 6. Sollte in einer Region höherer Bedarf entstehen, ist auch ein Ausgleich mit den anderen Regionen ins Auge zu fassen.**
- 7. Grundlage bleibt die von der AGS erarbeitete Personalverteilungstabelle (Beschlussantrag 2;3).**



- **Regelungen von Besetzungsverfahren unter Beteiligung des betreffenden Regionalbeirates: Leitfaden für Pfarrstellenbesetzung und Grundregeln für Besetzung von GP-, KM- und JM-Stellen in den Regionen.**
- **Frage nach der Attraktivität der MA-Stellen im Kirchenkreis?**
- **Dienstvereinbarungen mit Darstellung des Beschäftigungsumfangs und dessen Inhalt.**
- **Strukturen suchen, mit denen man lebendig sein und arbeiten kann (bisher ging es vorrangig um Zahlen) ...**
- **Beratung von Gemeinden, Entwicklung von Konzeptionen, auch mit Hilfe von außen (evtl. wären dies auch Aufgaben für zwei verschiedene AG)**



**Die Synode beschließt die Zuordnung der vom Kirchenkreis finanzierten Personalstellen in zentrale (selbst- und fremdfinanzierte), regionale (gemeindliche) und den Regionen fest zugeordnete Stellen (Jugend und KiTa) zu gliedern.**

**Das derzeitige Verhältnis von regionalen : zentralen Stellen mit gerundet 44 : 19 Vollzeit-Personalstellen soll auch künftig als Orientierung dienen.**

**Dabei ist die Menge der Zentralstellen auch von deren Refinanzierung abhängig.**

**Die regionalen Stellen dürfen nicht unter 66% der Gesamtstellen fallen.**



Die Synode beschließt, für die Bewertung der Personalstellen **in den Regionen des Kirchkreises** den folgenden Gewichtungsschlüssel anzuwenden:

- Gemeindegliederzahl fällt mit 75% ins Gewicht
- Anzahl der „Kirchtürme“, also der Standorte mit kirchlich genutztem Kirchengebäude, fällt mit 20% ins Gewicht
- Anzahl der zu verwaltenden kirchlichen Friedhöfe fällt mit 5% ins Gewicht

Aus diesen 3 Kriterien ergibt sich rechnerisch die Zuordnung aller HA der Berufsgruppen Pfarrer\*innen, Gemeindepädagoginnen und Kirchenmusiker\*innen **zu den Regionen.**

- Kitas werden gesondert bewertet und mit 0,1 Personalstellen für Geschäftsführung je KiTa der betreffenden Kirchengemeinde zugerechnet.
- Jugendarbeit wird derzeit mit 0,5 Personalstellen je Region eingeplant, perspektivisch mit 1 Personalstelle je Region.



**Die Synode beschließt, den Personaleinsatz der Berufsgruppen in den Regionen von Pfarrerinnen und Pfarrern, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auch künftig am derzeitigen Verhältnis von**

**65% zu 21% zu 14% zu orientieren.**