

Arbeitsgruppe 3: Ralf Vullriede Hilmar Ernst

Erfahrungsaustausch über die Beteiligung der MAV'en an der Stellenplanung des Kirchenkreises und die Arbeit in den Stellenplanungsausschüssen

1

Stellenplanung am Beispiel Göttingen

- Haushaltsabschluss zeigt die aktuellen Personalkosten für die verschiedenen Berufsgruppen der Stellenplanung ohne Pastoren 2,9 Mio. €
- Pauschale Zuweisung 1,7 Mio. €
- Für die Pastoren (bisher nicht in der Zuweisung) wurden 2,6 Mio. €
- Zuweisungssumme bisher: 7,2 Mio. €
- Zuweisungssumme zukünftig: 5,6 Mio. €
- Einsparsumme (17,3 %) 1,6 Mio. €
- **Einsparsumme gedeckelt 1,3 Mio. €**
- **Chance Lohnsumme fremdfinanziert 12,8 Mio. €**

2

Geändertes Zuweisungsrecht

- Bisher hat Südniedersachsen pro Kirchenglied weit mehr Geld bekommen, als der Norden (Predigtstättenzuschlag)
- **Zuweisung nur nach Gemeindeglieder wäre für den Süden ein Katastrophe gewesen**
- Kompromiss: 70 % für die Gemeindeglieder
20 % für die Gemeinden
10 % für Zentrumszuschläge

3

Perspektivaausschuss und Zuweisungsrecht

- Einsparziele des Perspektivaausschusses geben Durchschnittswerte für die Landeskirche an
- Durch das Zuweisungsrecht werden manche Kirchenkreise kaum Einsparungen vornehmen müssen (Norden), andere bisher privilegierte Kirchenkreise müssen dramatisch einsparen (wir im Süden)

4

Wie kann die Einsparsumme erreicht werden (1,3 Mio. €)?

- In der Zeit von 2009 bis 2012 wird die Anzahl der Pastorenstellen um 10 % sinken
- Durch das neue Zuweisungsrecht wird der Norden mehr Pastorenstellen finanzieren können als bisher, der Süden weniger
- Weil im Süden Predigtstätten nicht mehr wie bisher genutzt werden (können), werden von den 42,5 Pastoren etwa 10 zukünftig im Norden der Landeskirche predigen oder in den Ruhestand gehen (677.000 €)
- Das heißt: Mindestens 630.000 € müssen von der Mitarbeiterschaft erbracht werden: Rente, Altersteilzeit, Versetzungen, Abfindungen, **Kündigungen?**

5

Fazit

- **Wenn es uns gelingt, den Gedanken der „Nordwanderung“ von 10 Pastoren zu vermitteln, könnte mit Hilfe von Personalentwicklungsplanung und verschiedenen sozialverträglichen Instrumenten wie Versetzungen, Rente, Altersteilzeit, freiwilligen Abfindungen der Kündigungsdruck erheblich vermindert werden!**
- **Wir bleiben bei der Forderung: Es darf keine betriebsbedingten Kündigungen geben!!!**

6