



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

**Rundverfügung K 1/2018**

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6  
30169 Hannover  
Telefon/ Telefax 0511 1241-0/163  
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de  
Auskunft Herr Ossenkop  
Durchwahl 0511 1241-202  
E-Mail Hansjoerg.Ossenkop@evlka.de

Datum 23. Januar 2018  
Aktenzeichen N-565-4.1/15 R 4923

**Orientierungswerte zur Ermittlung des Personalbedarfs von Kirchenämtern bei Wahrnehmung von Pflichtaufgaben im Sinne des neuen Aufgabenverzeichnisses für Kirchenämter**

- Veröffentlichung der Orientierungswerte zur Ermittlung des Personalbedarfs für Kirchenämter
- Bitte um Erfahrungsberichte und ggf. Änderungsvorschläge

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Inkrafttreten des Finanzausgleichsrechtes wurde die regelmäßige zentrale Ermittlung sogenannter „Arbeitseinheiten“ als Grundlage für die Bemessung von Zuweisungsmitteln zur Finanzierung der Personalkosten der Kirchenkreisämter eingestellt. Unsere letzte flächendeckende Erhebung und Festsetzung des Personalbedarfs der Kirchenkreisämter erfolgte im Februar 2002 für den ab dem 1.1.2003 beginnenden Planungszeitraum. Seither wurden auch die Faktoren (Kennzahlen) zur Ermittlung des Personalbedarfs nicht mehr fortgeschrieben.

In Übereinstimmung mit Kirchenkreisvorständen, dem Fachausschuss der Kirchenkreisämter und der Landessynode sahen wir den Bedarf für ein neues Bemessungssystem für eine transparente und fortschreibungsfähige Ermittlung des Personalbedarfs der Kirchenämter. Im Rahmen eines entsprechenden Projekts bildeten wir im September 2015 eine Steuerungsgruppe, die aus Vertretern der Sprechergruppe der Superintendenten und Superintendentinnen, des Fachausschusses, des synodalen Ausschusses für Schwerpunkte und Planungen kirchlicher Arbeit, des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen und des Landeskirchenamtes zusammengesetzt ist. Für die fachliche Begleitung des komplexen Projektes wurde die

Firma Kienbaum Management Consultants GmbH ausgewählt, die vergleichbare Projekte, auch in anderen Landeskirchen, durchgeführt hat.

.../2

Als landeskirchenweites System sollte es sich auf die Pflichtaufgaben der Kirchen(kreis)ämter beziehen, die in der gesamten Landeskirche in einem vorgegebenem Umfang und Standard ausgeführt werden. Hierfür ist erforderlich, dass festgelegt ist, welche Pflichtaufgaben die Kirchenämter wahrzunehmen haben. Auch zu diesem Zweck musste das bisherige Aufgabenverzeichnis aktualisiert werden. In dem vorliegenden, neuen Aufgabenverzeichnis sind die Aufgaben detaillierter beschrieben sowie in Pflichtaufgaben und Wahlaufgaben kategorisiert worden (vgl. Rundverfügung G 1/2018).

Das Stellenbemessungssystem liegt nunmehr vor. Auf der Grundlage von Kennzahlen als Orientierungswerte können die Verantwortlichen auf Kirchenkreis- oder Kirchenkreisverbandsebene durch einen Abgleich mit den konkreten Verhältnissen des jeweiligen Kirchen(kreis)amtes den Stellenbedarf bemessen.

Zum Abschluss des o.g. Projektes wurde den Vertretungen der Rechtsträger der Kirchen(kreis)ämter, den Amtsleitungen sowie Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen auf Sprengelenebene das Stellenbemessungssystem auf einer Informationsveranstaltung am 14. November 2017 ausführlich vorgestellt.

Zum Bemessungssystem für die Ermittlung des Personalbedarfs in den Kirchenämtern und zu seiner Anwendung geben wir Ihnen folgende Hinweise:

#### 1. Kennzahlen als Orientierungswerte

Die Zuständigkeit für die personelle und sächliche Ausstattung der Kirchen(kreis)ämter liegt bei den jeweiligen Rechtsträgern. Die in diesem Projekt entwickelten Kennzahlen sind als Unterstützungsangebot für örtliche Beratungen konzipiert und haben daher lediglich empfehlenden Charakter im Sinne von **Orientierungswerten**. Deren Anwendung geht davon aus, dass die von der Steuerungsgruppe zugrunde gelegten Grundannahmen über die Rahmenbedingungen („Standards“) bei der Erbringung der Verwaltungsdienstleistungen erfüllt sind. Die jeweils **zugrunde gelegten Standards** sind den einzelnen Arbeitsbereichen vorangestellt. Abweichungen von diesen Standards führen zu Personalmehr- oder Personalminderbedarf in Relation zu den Referenzwerten.

#### 2. Grundsätze für die Personalbedarfsbemessung

a) Berechnungen auf Grundlage des Bemessungssystems ergeben lediglich Aussagen zum quantitativen Stellenbedarf und nicht zur Bewertung der mit der Ausführung der einzelnen Aufgaben verbundenen Stellen.

b) Der Stellenbedarf ergibt sich in der Regel aus der Summe der Zeitbedarfe für die Bearbeitung der Fachaufgaben geteilt durch die definierte „Netto-Arbeitszeit“ einer oder eines vollbeschäftigten Mitarbeitenden. Bei der deutlichen Mehrzahl der Mitarbeitenden in den Kirchen(kreis)ämtern handelt es sich um tariflich Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden von Vollbeschäftigten. Deshalb wurde insgesamt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 h zu Grunde gelegt. Für Urlaub, krankheitsbedingten Ausfall und Fortbildung wurden insgesamt 47 Arbeitstage in Ansatz gebracht (nähere Erläuterungen siehe Seiten 7 und 8 der beigefügten Präsentation).

c) Bei der Anwendung ist wichtig zu wissen, dass die Ermittlung des durchschnittlichen Zeitbedarfs für Tätigkeiten außerhalb der Sachbearbeitung selbst abstrakt und für alle Mitarbeitergruppen einheitlich durchgeführt worden ist. Die „Verteilzeiten“ und der Zeitaufwand für „Leitung“ wurden nicht nach Funktionen (Zuarbeit, Sachbearbeitung, Abteilungsleitung) oder nach Art der Tätigkeit (Routinearbeit, Einzelfallbearbeitung, Wahrnehmen von Entscheidungskompetenz) unterschieden. Beides wird nur jeweils als Pauschalsumme berücksichtigt. Wir empfehlen für die Umsetzung der Ergebnisse in den Kirchenämtern erforderlichenfalls eine differenziertere Aufteilung unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten zu prüfen.

Bei den „**Verteilzeiten**“ wird zwischen persönlichen Verteilzeiten (z. B. persönliche Belange, wie Rück- und Absprachen zu Krankheit, Urlaub, MAV-Angelegenheiten oder persönliche Verrichtungen) und sächlichen Verteilzeiten (Teilnahme an Dienst- und Personalversammlungen, Lesen von Dienstvorschriften und Hausmitteilungen, Fachliteratur sowie allgemeine Rüstzeiten) unterschieden. Entsprechend den allgemein anerkannten Empfehlungen des Handbuchs für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfs-ermittlungen des Bundesministeriums des Innern haben wir nach dem einhelligen Votum der Steuerungsgruppe 8 % als durchschnittlichen Wert für Verteilzeiten für alle Mitarbeitenden berücksichtigt. Bei den üblichen Bemessungen nach dem hier angewandten „Analytischen Schätzverfahren“, also ohne zeitliche Erfassungen aller Tätigkeiten im Einzelnen und unter Berücksichtigung der Besonderheit einer kirchlichen Dienstgemeinschaft ist dieser Ansatz als zutreffender Durchschnittswert zugrunde gelegt worden.

Mit Ausnahme der „Verwaltungsleitung“ selbst wurde in allen Arbeitsbereichen für die Wahrnehmung der Aufgaben der Abteilungsleitung ein Zeitpotential berücksichtigt. Dabei wurde eine für alle Abteilungen einheitlich geltende **Leitungsspanne** von 1 zu 15 (Mitarbeitenden) zugrunde gelegt. Damit soll der Zeitbedarf sowohl für die fachliche Führung der Abteilung als auch für die im Einzelfall erforderliche Bearbeitung besonders schwieriger Angelegenheiten abgedeckt werden.

Unter Einbeziehung des zusätzlichen Leitungsanteils von 3 %, der im Arbeitsbereich „Führung und Leitung“ für die Amtsleitung berücksichtigt ist, entspricht dies dem Aufschlag für Leitungsaufgaben von insgesamt ca. 10 %, wie er bis 2002 im Rahmen der Ermittlung des Personalbedarfs nach dem Arbeitseinheiten-System bemessen wurde.

### 3. Abgrenzung zur Empfehlung aus der Rundverfügung G 5/2017

Mit der Rundverfügung G 5/2017 „Stundenbemessung für die Pädagogischen und Betriebswirtschaftlichen Leitungen von Kindertagesstätten“ vom 18. Juli 2017 haben wir Arbeitshilfen zur Aufgabenverteilung und Stundenbemessung für die Pädagogischen Leitungen (PL) und Betriebswirtschaftlichen Leitungen (BL) von Kindertagesstätten veröffentlicht. Dabei haben wir vorerst die Bekanntgabe der Zeitwerte für die Stundenbemessung der BL im Hinblick auf die Orientierungswerte für den Personalbedarf der Kirchenämter insgesamt ausgenommen.

Eine intensive Abstimmung zwischen den beiden Bemessungsprojekten führte zu dem Ergebnis, dass eine umfassende Kompatibilität der beiden Bemessungsmodelle nicht hergestellt werden kann. Ursächlich dafür sind die je unterschiedlichen Grundannahmen der beiden Projekte. So wird in der Rundverfügung G5/2017 davon ausgegangen, dass einzelne Trägeraufgaben sowohl auf BL als auch auf PL übertragen werden und eine weitreichende, professionelle Begleitung durch beide Geschäftsführungen erforderlich ist. Der Träger der Kindertagesstätten wird insoweit im Sinne eines „Kunden“ und im Hinblick auf abgeschlossene vertragliche Regelungen mit den Kommunen wahrgenommen. Er erwartet vollumfängliche Verwaltungsdienstleistungen, unabhängig davon, welche Abteilung sie im Kirchenamt konkret erbringt und ob sie als Pflichtaufgaben des Kirchenamtes anzusehen sind oder nicht. Manche Trägeraufgaben, die nunmehr auch von der BL oder PL zu organisieren und zu verantworten sind, sind klassische Träger- oder Managementaufgaben.

Das Stellenbemessungssystem für Kirchenämter nimmt dagegen den Blickwinkel des Dienstleisters ein, der standardisierte, also nach Umfang und Intensität vergleichbare Dienstleistungen zu erbringen hat. Für dieses Bemessungssystem ist von großer Bedeutung, ob und ggf. welcher Abteilung im Kirchenamt anteilige Dienstleistungen aus der Funktion der „BL“ zuzuordnen sind. Einige der Aufgaben der BL sind zudem als Wahlaufgaben einzustufen. Dies bedeutet nicht, dass das Kirchenamt die Verwaltungsdienstleistung nicht zu erbringen hat, sondern nur, dass der dafür erforderliche Aufwand nicht in den Orientierungswerten enthalten ist (nähere Erläuterungen in Abschnitt III. Nr. 3 der Vorbemerkungen zum Aufgabenverzeichnis). Die Berechnungsergebnisse unter Zugrundelegung der beiden Bemessungssysteme können von daher nicht deckungsgleich sein.

Der o.g. Ansatz für Verteilzeiten von 8 % unterschreitet den in unserer Rundverfügung G 5/2017 genannten Wert von 15 %. Bei dieser Empfehlung setzten wir voraus, dass die zu den Verteilzeiten zu rechnenden Tätigkeiten nicht schon bei den einzelnen Arbeitsvorgängen berücksichtigt sind.

Diese Prämisse wird im Stellenbemessungssystem für die Kirchenämter insgesamt nicht erfüllt. Deshalb musste der deutlich geringere Ansatz gewählt werden. Bei der praktischen Stundenbemessung ist zu berücksichtigen, dass sich insbesondere die Geschäftsführung von Kindertagesstätten in erheblichen Umfang mit Fachinformationen und Fachliteratur auseinandersetzen muss und insoweit der pauschalisierte Ansatz der Verteilzeiten im Einzelfall auch zu überprüfen ist.

Beide Bemessungssysteme bieten sehr gute Grundlagen für die künftige Bemessung des Personalbedarfs. Beide Systeme bedingen aber in jedem Falle einen genauen Abgleich der konkret übertragenen Aufgaben und der zu erfüllenden Standards mit den jeweiligen Annahmen der Bemessungssysteme.

#### 4. Geplante Evaluation und Fortschreibung

Die Rahmenbedingungen, die die Kirchenämter bei der Erbringung ihrer Verwaltungsdienstleistungen beachten müssen, verändern sich fortlaufend. In den Vorbemerkungen zum Aufgabenverzeichnis haben wir darauf hingewiesen, dass in den Bereichen „Gebäudemanagement“, „Energie- management“ und im Bereich „Qualitätsentwicklung“ des Arbeitsbereichs „Leitung und Verwaltung“ sowie in dem Arbeitsbereich „IT und Systembetreuung“ derzeit konzeptionelle Beratungen durchgeführt werden. Außerdem ist zu prüfen, ob die Änderungen des Umsatzsteuergesetzes (UStG) von 2016 Auswirkungen auf die Erbringung von Verwaltungsdienstleistungen haben. Insoweit ist von einem schon jetzt absehbaren, weiteren Änderungsbedarf am Aufgabenverzeichnis in den nächsten Jahren auszugehen.

Außerdem sind die Möglichkeiten für eine differenzierte Erhebung der Fallzahl „Buchungen“ im Arbeitsbereich „Finanzwesen“ sowie einige Vorschläge zur Verwaltungsvereinfachung zu prüfen.

Sowohl das Aufgabenverzeichnis als auch das Stellenbemessungssystem werden daher nach ca. einem Jahr auf Änderungs- oder Ergänzungsbedarf hin zu überprüfen sein.

Wir bitten die Kirchenkreisvorstände und die Vorstände der Kirchenkreisverbände deshalb ausdrücklich darum, uns bis zum **31.10.2018** über ihre Erfahrungen mit den Kennzahlen als Orientierungswerte aus dem neuen

Stellenbemessungssystem zu berichten und uns ggf. Anregungen oder konkrete Vorschläge für eine Prüfung des Änderungsbedarfs zu unterbreiten.

#### 5. Rückfragen zur Anwendung des Stellenbemessungssystems

Das neue, komplexe Stellenbemessungssystem ist das Ergebnis eines Abwägungsprozesses. Der Idee der Entwicklung eines einfachen Bemessungssystems, das auf wenigen Kennzahlen und leicht zu erhebenden Fallzahlen basiert, stand der verständliche Wunsch nach Transparenz, Nachvollziehbarkeit, ausreichender Differenziertheit und Fortschreibungsfähigkeit gegenüber.

Wir gehen davon aus, dass auch nach der Informationsveranstaltung die eine oder andere Rückfrage zum Bemessungssystem offen geblieben ist bzw. sich bei der näheren Befassung mit den Unterlagen ergeben wird.

Sofern Sie Rückfragen zum neuen Stellenbemessungssystem haben sollten, stehen Ihnen dazu Herr Kirchenrat Ossenkop (E-Mail: [Hansjoerg.Ossenkop@evlka.de](mailto:Hansjoerg.Ossenkop@evlka.de); Telefon 0511/1241-202) und Herr Oberkirchenrat Sander (E-Mail [Karsten.Sander@evlka.de](mailto:Karsten.Sander@evlka.de); Telefon 0511/1241-268) gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Springer)

#### Anlagen

Dokumentation des Stellenbemessungssystems

#### Verteiler:

Kirchenkreisvorstände und Vorstände der Kirchenkreisverbände

(mit Abdruck für die Kirchenämter und Kirchenkreisämter)

Vorsitzende der Kirchenkreistage

Landessuperintendenturen

Rechnungsprüfungsamt (mit Abdrucken für seine Regionalstellen)

Ämter für Bau- und Kunstpflege (mit Abdrucken für die Regionalstellen)

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen