

Regionale Personalförderung – eine Arbeitshilfe für die Beantragung

Regionale Personalförderung – eine Arbeitshilfe für die Beantragung

Einführung	3
A. Die rechtlichen Rahmenbedingungen	5
B. Beantragung von Mitteln zur regionalen Personalförderung.....	7
C. Wenn sich bzgl. der Fördervoraussetzungen etwas ändert?.....	12
D. Wo können Sie Unterstützung bekommen	12

Liebe Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher –

einen weiteren Meilenstein im „Zukunftsplan 2015“ hat der Kirchenkreisvorstand des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost am 14.12.2011 beschlossen: die regionale Personalförderung. Damit kann bereits ab Anfang 2012 finanzielle Unterstützung für regionale Stellen in der Kirchenmusik und der diakonischen Arbeit beantragt werden. Was es damit auf sich hat und wie die Anträge zu stellen sind, möchten wir Ihnen hiermit etwas näher bringen.

Grundgedanke des neuen Instruments ist es, auskömmliche, d.h. volle und unbefristete Stellen für Mitarbeitende zu ermöglichen und so die Qualität zentraler gemeindlicher Arbeitsfelder zu sichern. Es soll der zunehmend beobachteten Zersplitterung gemeindlicher Stellen entgegenwirken und die regionale Zusammenarbeit stärken.

Nach mehreren Diskussionsrunden auf Regionenworkshops hat der Kirchenkreisvorstand nun Rahmenbedingungen für anteilige Stellen-Refinanzierungen geschaffen, die schon ab Beginn 2012 bereitstehen. Dazu wurde der bereits bestehende § 13 der Kirchenkreis-Finanzsatzung („Regionale Personalförderung“) um neue Ausführungsbestimmungen ergänzt.

Laut § 13 muss eine zu fördernde Stelle „in regionaler Zusammenarbeit getragen werden oder einen übergemeindlichen Wirkungsgrad haben“. Fördermittel können von einer Region (bzw. von der Mehrheit der Gemeinden einer Region) beantragt werden. Die Ausführungsbestimmungen besagen nun: Grundsätzlich muss eine solche Stelle einen Umfang von 100% aufweisen und in diesem Umfang mit *einer* Person besetzt sein. Dabei muss es sich um ein unbefristetes Anstellungsverhältnis in den Arbeitsfeldern Kirchenmusik oder diakonische Arbeit handeln. Im Falle der Kirchenmusik muss der/die Mitarbeiter/in eine abgelegte A- oder B-Prüfung nachweisen können, im Falle eines diakonischen Arbeitsfelds eine einschlägige fachliche Ausbildung (Diakon/in, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge). Anstellungsträger ist eine Kirchengemeinde oder ein Kirchengemeindefiskus.

meindeverband, und die Tätigkeit muss mindestens mit 25% auf die Region bezogen sein. Für jeweils angefangene 10.000 Gemeindeglieder kann eine Stelle gefördert werden¹. Der Förderbetrag pro Stelle wurde auf 15.000 €/Jahr festgelegt.

Davon können auch schon bestehende Stellen profitieren – etwa die „regionalen Standardstellen“ des ehemaligen Kirchenkreises Althamburg, aber auch gemeindliche Stellen, wenn sie in einem regionalen Rahmen neu konzipiert werden.

Wir möchten Sie ermutigen, in Ihrer Region von Ihrem Antragsrecht rege Gebrauch zu machen!

Für die dazu erforderlichen Klärungen und Beschlüsse stellen wir Ihnen diese Broschüre zur Verfügung. Sie finden sie auch im Netz: <http://www.kirche-hamburg.de/kirchehamburg/kirchenkreise/kk.hamburg-ost/kk.hamburg-ost.11/>

(dort im Download-Bereich unter „Handreichungen und Flyer“)

Sie soll Ihnen helfen bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen:

- Sie erläutert, welche Unterlagen für die Antrags-Genehmigung erwartet werden.
- Sie entfaltet, welche inhaltlichen Vorklärungen und formalen Entscheidungen dazu unter den Gemeinden einer Region nötig sind. (Im Kirchenkreis Hamburg-Ost gibt es einige Gemeinden, die so groß sind, daß sie eine ganze Region darstellen. Natürlich sind auch diese Gemeinden als Region antragsfähig. Die folgenden Ausführungen gelten für sie sinngemäß.)
- Sie nennt Ansprechpartner, die bei konkreten Fragen oder Arbeitsschritten zur Unterstützung bereit stehen.

¹ Zum Beispiel: Eine Region mit 9.900 Gemeindegliedern kann eine Stelle fördern lassen, eine Region mit 10.100 Gemeindegliedern kann Förderung für zwei Stellen beantragen.

A. Die rechtlichen Rahmenbedingungen:

§ 13 Finanzsatzung mit neuen Ausführungsbestimmungen

§ 13 Finanzsatzung: Regionale Personalförderung

(1) Der Kirchenkreis unterhält insbesondere für den Bedarf der Kirchengemeinden einen Personalförderungs-Fonds zur Förderung von Stellenbesetzungen in der Region mit qualifizierten Arbeitskräften durch die Zuschussung von Personalkosten.

(2) Die jeweilige Stelle muss in regionaler Zusammenarbeit getragen werden oder einen übergemeindlichen Wirkungsgrad haben. Es soll sich bei der eingerichteten und zu besetzenden Stelle um eine unbefristete Vollzeit-Stelle handeln. Personalförderungsmittel können vergeben werden, wenn der oder die Antragssteller einen Eigenanteil von zwei Drittel der Bruttopersonalkosten leistet. Bei der Vergabe sind die geförderten Maßnahmen in der Region zu berücksichtigen. Die geplanten Maßnahmen in der Region sind offen zu legen. Personalförderungsmittel sollen für maximal drei Jahre bewilligt werden.“

Ausführungsbestimmungen zu § 13

(1) Allgemeine Voraussetzungen der Förderung

Für eine Förderung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die Stelle muss einen Stellenumfang von 100% aufweisen und in diesem Umfang mit einer Person besetzt sein. Es muss sich um ein unbefristetes Anstellungsverhältnis handeln.
2. Die Stelle soll in vollem Umfang der Kirchenmusik oder diakonischer Arbeit gewidmet sein.
3. Die bzw. der Stellinhaber/-in verfügt im Falle der Kirchenmusik über eine erfolgreich abgelegte A- oder B-Prüfung, im Falle eines diakonischen Arbeitsfelds über eine einschlägige, fachliche Ausbildung (Diakon/in, Sozialpädagoge/in).
4. Anstellungsträger ist eine Kirchengemeinde oder ein Kirchengemeindeverband.

5. Die Tätigkeit der/des Stelleninhaber/-in ist zu mindestens 25% auf die Region bezogen.
6. Die Gemeinden der Region beteiligen sich finanziell an den Personal- und Sachkosten, die durch die Förderung nicht gedeckt sind.
7. Im Fall der Kirchenmusikstellen können die Stelleninhaber/-innen gleichzeitig Kreiskantor/-innen sein. Der von den Gemeinden der Region aufzubringende Betrag verringert sich entsprechend.
8. Für jeweils angefangene 10.000 Gemeindeglieder kann eine Stelle gefördert werden.

(2) Förderungshöhe und -dauer

Die Förderung beträgt pro Jahr 15.000 €. Die Förderung erfolgt im Rahmen der Gültigkeit der Finanzsatzung unbefristet.

(3) Erforderliche Nachweise

Mit erstmaliger Beantragung sind folgende Unterlagen einzureichen bzw. Nachweise zu erbringen:

1. Beschlossener Stellenplan
2. Arbeitsvertrag
3. Zeugnisse der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers
4. Aufgabenbeschreibung mit Art und Umfang der regionalen Tätigkeiten
5. Finanzierungsplan
6. Beschluss der Regionsgemeinden über Aufgabenbeschreibung und Finanzierung.

(4) Verfahren der Genehmigung

Anträge sind erstmalig spätestens innerhalb von drei Monaten seit Inkrafttreten dieser Bestimmungen zu stellen. Für spätere Haushaltsjahre können Anträge jederzeit gestellt werden. Über die Anträge entscheidet der Geschäftsführende Ausschuss nach Prüfung der formellen Voraussetzungen durch das Kirchliche Verwaltungszentrum und Anhörung des Finanzausschusses sowie des Arbeitskreises Kirchenmusik bzw. des Bereichs Dia-

konie und Bildung. Die beschlossenen Förderbeträge sind im Wirtschaftsplan auszuweisen.

(5) Vertretungsstellen

Der Kirchenkreis ist verpflichtet, qualifiziertes Personal zur Wahrnehmung von Vertretungsaufgaben in den Bereichen Jugendsozialarbeit, kirchengemeindliche Jugendarbeit und regionale Arbeit im Bereich Leben im Alter vorzuhalten. Die Stellen sind zum Aufbau und zur Absicherung regionaler Arbeit im Stellenplan des Kirchenkreises nachzuweisen. Die Inhaber und Inhaberinnen dieser Stellen sind in den Gemeinden und Regionen ausschließlich tätig, um Ausfälle und Vakanzen zu überbrücken. Die Steuerung der Einsätze erfolgt durch den Bereich Diakonie und Bildung. Die Stellen werden jährlich mit einem Betrag von bis zu 300.000 € aus dem Gemeinschaftsanteil finanziert.

B. Beantragung von Mitteln zur regionalen Personalförderung

Die einzureichenden Unterlagen und Nachweise

Bei erstmaliger Beantragung von regionaler Personalförderung müssen eine Reihe von Unterlagen und Nachweisen eingereicht werden. Die Anträge werden entgegengenommen unter folgender Adresse:

*Ev.-luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost
Kirchliches Verwaltungszentrum, Abteilung Aufsicht & Recht
Steindamm 55, 20099 Hamburg
Postanschrift: Postfach 103280, 20022 Hamburg*

→ **Aufgabenbeschreibung mit Art und Umfang der regionalen Tätigkeiten²**

Die einzureichende Aufgabenbeschreibung erfordert konzeptionelle Entscheidungen unter den Kooperationspartnern. In ihr sollen die Ziele der betreffenden Arbeit in der Region sowie die wesentlichen Aufgabenfelder des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin (und deren Gewichtung) für die beteiligten Gemeinden skizziert werden.

Für die Entwicklung einer konzeptionellen Aufgabenbeschreibung können folgende Überlegungen hilfreich sein:

- Welches inhaltliche Profil könnte den Bedarfen im Wohngebiet der Region sinnvoll entsprechen?
- Worin soll die regionale Zusammenarbeit im Arbeitsfeld bestehen? Worin soll sich der übergemeindliche Wirkungsgrad der Stelle zeigen (z.B. durch Angebote an mehreren Standorten – oder in besonderer Arbeit an einem Standort, der einen Profilschwerpunkt mit Ausstrahlung für die ganze Region übernimmt)?

Im Vorfeld ist außerdem zu bedenken:

- Welche Stellen (Auftrag, Umfang) und welches haupt- und ehrenamtliche Personal gibt es im fraglichen Arbeitsfeld bereits in der Region? Soll / wird sich in diesem Gefüge etwas verändern?
- Soll eine schon vorhandene Stelle in die Förderung überführt werden, oder soll jemand neues eingestellt werden?
- Sollen vorhandene Arbeitsverträge oder Aufgabenbeschreibungen für eine oder mehrere der ggf. bereits vorhandenen Stellen im Arbeitsfeld verändert werden?
- Welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen/KV-Beschlüsse sind dafür ggf. erforderlich? Ist die MAV zu beteiligen?

² Die folgenden Hinweise zur Beantragung orientieren sich an möglichen Schritten im regionalen Verständigungsprozess; sie weichen damit ab von der Reihenfolge, in der die geforderten Nachweise in Abschnitt (3) der Ausführungsbestimmungen aufgelistet sind.

- Sowohl die Kooperationspartner in der Region untereinander wie die befaßten Abteilungen im Kirchenkreis brauchen eine klare Adresse mit einer verlässlichen Ansprechperson. – Welche regionale Struktur gibt es dafür bzw. welche sollte nun dafür geschaffen werden (z.B.: ein dazu autorisierter Regionalvorstand, ein dazu autorisierter regionaler Fachausschuß o.ä.)?

In der Aufgabenbeschreibung sind neben inhaltlichen Schwerpunkten auch die strukturellen Rahmenbedingungen für die Arbeit des Mitarbeiters zu skizzieren. Die Kooperationspartner müssen sich verständigen über eine Reihe von (z.T. auch Kosten-relevanten) Punkten – beispielsweise:

- Wo erhält der/die Mitarbeiter/in einen festen Arbeitsplatz? Welche Ausstattung ist angemessen für die beschriebenen Aufgabengebiete? Welche Raum- und Sachkosten sind dafür im Finanzierungsplan einzukalkulieren?
- Welche Arbeits- und Präsenzzeiten können gemäß der Aufgabengewichtung an welchen Standorten realistisch erwartet werden?
- Sind Wegezeiten und Fahrtkosten für Wege zwischen verschiedenen Standorten einzukalkulieren?
- Welches – im Finanzierungsplan zu berücksichtigende – Budget braucht es für die beschriebenen Aufgaben (Sachmittel, Fortbildungskosten, Fahrtkosten, ...)?
- Die Dienstaufsicht liegt bei der Gemeinde, die die Anstellungsträgerschaft übernimmt; sie könnte ggf. an einen Regionalvorstand delegiert werden. Die Fachaufsicht für Kirchenmusiker/innen hat immer der/die zuständige Kreiskantor/in oder der Landeskirchenmusikdirektor. Für diakonische Stellen ist das im Einzelfall zu klären: Gibt es eine dafür kompetente Person in einem KV der Region, oder soll die Fachaufsicht delegiert werden an den/die fachlich Zuständige/n aus dem Bereich „Diakonie + Bildung“?

→ Finanzierungsplan

Mit dem festen Förderbetrag aus dem Gemeinschaftsanteil (z.Zt. 15.000 €/Stelle) können je nach Eingruppierung von Stelle und Mitarbeiter/in ca. 25-30% der Personalkosten refinanziert werden. Die weiteren Personal- und Sachkosten werden von den kooperierenden Gemeinden gemeinsam aufgebracht.

Sie können unter sich festlegen, ob die Kosten unter ihnen zu gleichen Anteilen umgelegt werden sollen, oder ob sie unterschiedlich hohe Anteile übernehmen. Dies kann formal nach Größe der Gemeinden oder z.B. entsprechend dem beabsichtigten regionalen Wirkungsgrad und Auftrag der konkreten Stelle festgelegt werden.

Einnahmen:	
reg. Personalförderung	15.000,- €
Anteil Gemeinde A	
Anteil Gemeinde B	
Anteil Gemeinde C	
Anteil Gemeinde D	
...	
Summe Einnahmen:	
Ausgaben:	
kalkulierte Personalkosten für den/die Mitarbeiter/in gemäß Eingruppierung der Stelle	
Budget Sachmittel (den Aufgaben entsprechend)	
Budget Verbrauchsmittel u.ä. (Bürobedarf, Fernmeldekosten...)	
Fahrtkosten (für Dienstfahrten entsprechend dem Inhalt des regionalen Auftrags)	
ggf. einmalige Anschaffungen für Ausstattung des Arbeitsplatzes	
...	
Summe Ausgaben:	

→ **Formal beschlossener Stellenplan der Gemeinde, die Anstellungsträgerin ist**

Die Entscheidung, wer sinnvollerweise die Anstellungsträgerschaft übernimmt, gehört zu dem, was die Kooperationspartner verhandeln müssen.

→ **Beschluss der Regionsgemeinden über Aufgabenbeschreibung und Finanzierung**

Über die inhaltliche Aufgabenbeschreibung und den Finanzierungsplan braucht es eine verlässliche, auch im Konfliktfall belastbare Einigung.

Untereinander sollten die kooperierenden Gemeinden dazu eine vertragliche Vereinbarung schließen, die Rechte und Pflichten der Partner und auch Regelungen für den Fall der Beendigung der Zusammenarbeit festhält. Wegen der großen Variationsbreite der Stellen- und Finanzierungsstrukturen empfehlen wir, diese Vereinbarung mit Unterstützung der Abteilung „Aufsicht & Recht“ aufzusetzen.

Für die Beantragung gegenüber dem Kirchenkreis kann entweder die vertragliche Vereinbarung vorgelegt werden oder gleichlautende Kirchenvorstandsbeschlüsse (bzw. der Beschluß eines dazu befugten Regionalvorstands) über Auftragsbeschreibung und Finanzierungsplan.

→ **Arbeitsvertrag**

Zusammen mit dem Beschluß über den Stellenplan dient der Arbeitsvertrag als Nachweis, dass die Stelle vollen Umfang hat und unbefristet ist und damit formal die Förder-Kriterien erfüllt.

Soll die geförderte Stelle neu eingerichtet und erst nach Antrags-Genehmigung besetzt werden, kann der Arbeitsvertrag natürlich nachgereicht werden.

→ Zeugnisse des/der Stelleninhabers/-in

Die Nachweise der erforderlichen Qualifikation des/der Mitarbeiter/in können nachgereicht werden, falls die Stelle erst nach Beantragung der Fördermittel besetzt werden soll.

C. Was passiert, wenn sich bzgl. der Förder- voraussetzungen etwas ändert?

Vielleicht möchte der/die Stelleninhaber/in einer geförderten Stelle aus privaten Gründen die Arbeitszeit reduzieren – oder verläßt die Gemeinde, so dass die Stelle vakant wird. Vielleicht möchte eine Gemeinde sich nach einigen Jahren aus der Kooperation zurückziehen. – Formal gilt: Sobald eine der Fördervoraussetzungen wegfällt, können keine Mittel mehr ausgezahlt werden.

Sollte sich so eine Situation in Ihrer Region abzeichnen, wenden Sie sich bitte frühzeitig an die Abteilung „Aufsicht & Recht“ oder an die „Organisationsentwicklung“, damit gemeinsam nach einer guten Lösung gesucht werden kann.

D. Wo können Sie Unterstützung bekommen für fachliche und formale Vorklärun- gen und für Ihre Kooperationsverhandlungen?

- Wenn es um fachlich-inhaltlich Fragen zu Konzept oder Aufgabendefinitionen des/der Mitarbeiter/in für die Region gehen soll, sind die Fachleute des Bereichs „Diakonie + Bildung“ oder die Kreiskantor/inn/en die richtigen Ansprechpartner.

„Diakonie + Bildung“

Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost

Theo Christiansen (Bereichsleitung Bildung)

Danziger Str. 15-17

Tel. 040-519 000-700, t.christiansen@kirche-hamburg-ost.de

Kreiskantorinnen und -kantoren für die Bezirke des Kirchenkreises

*Bezirk Alster-Ost: Diemut Kraatz-Lütke, Hamm
Tel. 040-21 90 12 16, kra-lue@gmx.de*

*Bezirk Alster-West: Julia Götting, Ansgar Langenhorn
Tel. 040-61 16 35 74, kirche@juliagoetting.de*

*Bezirk Mitte-Bergedorf: Klaus Singer, Bergedorf
Tel. 040-555 64 278, singer.hamburg@gmx.de*

*Bezirk Harburg: Rainer Schmitz, St. Trinitatis Harburg
Tel. 040-765 49 59, rainer.schmitz@hamburg.de*

*Bezirke Bramfeld-Volksdorf und Wandsbek-Billetal:
KMD Volkmar Zehner, Volksdorf
Tel. 04102-2018907, mobil 0172-545 17 16,
volkmar_zehner@hotmail.com*

*Bezirk Rahlstedt-Ahrensburg: Barbara Fischer, Trittau
Tel.: 04154-7749, kirchenmusik@kirche-trittau.de*

- Für alle formalen und rechtlichen Klärungen steht die **Abteilung „Aufsicht & Recht“ als zentrale Anlaufstelle im KVZ** für Ihre Fragen bereit. Sie vermittelt bei Bedarf kompetente Auskunft aus anderen Fachabteilungen (Personalabteilung, Finanzabteilung).

*Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost
Kirchliches Verwaltungszentrum, „Aufsicht & Recht“, Jan Collmann
Steindamm 55, 20099 Hamburg
Tel.: 040-519 000 227, j.collmann@kirche-hamburg-ost.de*

- Wenn für Verhandlungen zum Interessenausgleich der Kooperationspartner Moderation gebraucht wird, wenden Sie sich an die **„Organisationsentwicklung“**.

*Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost
„Organisationsentwicklung“, Hans-Jürgen Buhl (Ltg.)
Danziger Str. 15-17, 20099 Hamburg
Tel.: 040-519 000 151, hj.buhl@kirche-hamburg-ost.de*

Zusammenstellung der Arbeitshilfe:

Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, Organisationsentwicklung

Ilisabe Stolt, Günther Steinky

Januar 2012