



Projekt „Kirchliche Strukturen 2024Plus“
Bericht des Strukturausschusses
in der Sitzung der 15. Landessynode am 18. Oktober 2019

Sehr geehrte Frau Präsidentin, Hohe Synode,

im März 2017 wurde mit dem Antrag Nr. 09/17: Projekt „Kirchliche Strukturen 2024Plus“ ein wichtiger Prozess für die strukturelle Neuorientierung in unserer Landeskirche angestoßen. Die Landessynode sah sich in der Pflicht, die strukturelle Zukunft eben nicht alleine auf Ebene des PfarrPlanes, sondern auch in der Verwaltung weiterzuentwickeln. Die Herausforderungen sind enorm. Einige Beispiele in Kürze: Das zunehmend erforderliche Expertenwissen in Fragen von Personal- und Arbeitsrecht überfordert kleinere Einheiten von Pfarrbüro und Kirchenpflegen zunehmend. Zudem verschärft sich die Situation in Zeiten von Vakanz, ob nun Pfarrstelle oder Kirchenpflege, und Vertretungssituationen. Weiterhin fordert die Umstellung auf das neue Finanzwesen, die Durchführung der Digitalisierungsmaßnahmen, die Verdichtung in Gefährdungsfragen am Arbeitsplatz, das Gebäude- und Liegenschaftsmanagement einen deutlich erhöhten Zeit- und Fachkräfteeinsatz. Hinzu kommt immer wieder, insbesondere im Rahmen des PfarrPlan-Prozesses, die Aufforderung zur Entlastung des Pfarrdienstes.

Der Oberkirchenrat wurde beauftragt, noch in dieser Legislaturperiode einen entsprechenden Beschlussvorschlag ins Plenum einzubringen, welcher den Fragestellungen gerecht wird. Wie umfangreich die Aufgabenstellung ist, entnehmen wir den ersten Zeilen des Antrages:

„Der Oberkirchenrat wird gebeten, ein Projekt „Kirchliche Strukturen 2024Plus“ aufzusetzen, welches unsere landeskirchlichen Verwaltungsstrukturen im Vorausblick auf das Jahr 2030 aus den zu entwerfenden Zielvorgaben heraus analysiert, Prozesse beschreibt, strukturelle Lösungsvorschläge entwickelt, sowie frühzeitig erste Schritte – insbesondere im Hinblick auf das neue Rechnungswesen – geht. Im Fokus liegen hierbei die Zuordnungen von landeskirchlichen zu kirchengemeindlichen (kirchenbezirklichen) Verwaltungsstrukturen, Verhältnisbestimmungen von Kirchenbezirken zu Landkreisen, die Verhältnisbestimmungen von kleinen zu großen Kirchengemeinden, das Zusammenwirken von Kirchenbezirken sowie der zukünftige Umgang von kirchlicher Verwaltung auf all ihren Entscheidungsebenen“.

Das Projekt wurde direkt dem Büro des Direktors zugeordnet und mit entsprechenden Finanz- und Personalmitteln ausgestattet. Ausdrücklich wurde im Antrag erwähnt, dass das zu erarbeitende Zielbild unter breiter Beteiligung von Verbänden, Kirchenbezirken, Verwaltungsstellen und Kirchengemeinden stattfinden soll. Eine externe Beratungsfirma (pwc) führte entsprechend hochwertige Interviews durch, und sowohl ein entsprechender Auftritt in den sozialen Medien, als auch verschiedene Veranstaltungsformate führten zu einem bis dahin beispiellosen Beteiligungsformat in Verwaltungsfragen.

Nach einem zugegeben zeitlich knapp bemessenen Anhörungsverfahren konnte in den entsprechenden Arbeitsgruppen des Oberkirchenrates und des Strukturausschusses nun intensiv an einem Zielbild gearbeitet werden, welches nun heute nicht nur zur Kenntnis, sondern abgestimmt werden soll.

Was sich auf einen ersten Blick eher wachsw weich anmutet, bringt insgesamt ein klar umrissenes Bild zu Tage:

1. Ziel 1: Pro Region eine starke Verwaltung.

Um es gleich deutlich zu sagen: Auch in den Kirchengemeinden gibt es eine starke Verwaltung. Es ist ungeheuer wertvoll und kaum hoch genug einzuschätzen, wie gerade auch in den teilzeitlichen Kirchenverwaltungen (Kirchenpflegen) und Pfarrbüros (Sekretariaten) bisher mit Herzblut gearbeitet wurde. Das ist und kann man mit einer gerechten Arbeitszeiterfassungstabelle niemals erfassen. Hier sind Menschen unterwegs, die im Glauben gegründet, und für ihre Kirche tätig sind. Dies bestätigt auch der Bericht von pwc, und wir sprechen unseren hohen Respekt und tiefe Dankbarkeit aus, was hier Tag für Tag geleistet wird.

Wenn wir nun von „starker“ Verwaltung reden, dann meinen wir eine Verwaltung, die eine entsprechende Professionalisierung voraussetzt, Menschen mit entsprechender Ausbildung oder Studium als Fachpersonen im Blick hat. Um eine entsprechende Fachaufteilung und Vertretungssicherheit zu garantieren, braucht es Verwaltungszentren. Dies ist zudem in Zeiten der Digitalisierung für die Kirchengemeinden nicht einmal ein Steinwurf weit entfernt. Ein wichtiger Aspekt sind auch die Möglichkeiten für eine Personalentwicklung. Wir werden in Zukunft sehr darauf achten müssen, dass wir a) Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich anbieten und b) entsprechende Veränderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anbieten können. Wie wesentlich Arbeitsplatzbedingungen für die Mitarbeitergewinnung sind, kann Ihnen jeder Anstellungsträger bezeugen. Hierzu gehört auch ein Mindestmaß an Vertretungsregelungen, damit nach Krankheit nicht der völlig überlaufende Schreibtisch auf den Mitarbeiter wartet, und wütende Anrufe zu besänftigen sind. Gut ist, dass eine Filialstruktur bedacht wird. Mittelgroße Filialverwaltungen sind in vielen Fällen lokaler anzusiedeln, um näher beim Menschen zu sein.

2. Ziel 2: Das neue Berufsbild auf Ebenen der Kirchengemeinde

Uns ist es wichtig, dass wir auf kirchengemeindlicher Ebene flexibel agieren können. In Zukunft kann alles beim Alten bleiben: Sie haben eine Sekretärin und eine Kirchenpflegestelle. Zu fragen ist allerdings ehrlich, ob dies Zukunftsweisend ist. Wir möchten durch das neue Berufsbild der „Assistenz einer Gemeindeleitung“ die Möglichkeit schärfen, dass Verwaltungshandeln und Organisationsaufgaben des Gemeindebüros noch stärker in einer Person gebündelt werden dürfen und können. Diese Flexibilisierung schlägt sich auch in der Umgestaltung der Gemeindebüros (3. Ziel) und den Möglichkeiten der digitalen Weiterentwicklung (4. Ziel) nieder.

Spannend bleibt die Frage nach dem Ehrenamt. Sind jetzt die Ehrenamtlichen die Lückenfüller? Nein, so wollen wir es nicht verstanden wissen. Aber umgekehrt erreichen uns immer wieder Anfragen und auch Willensbekundungen, dass Ehrenamtliche sich gerade hier verstärkt einbringen wollen. Vielleicht haben wir diese Ebene ehrenamtlichen Engagements bisher unterschätzt. Nicht jeder ist ein Chorsänger, nicht jeder ein Jugendcaféleiter. Es gibt immer wieder Menschen, die sich gerne am Schreibtisch, mit Zahlen und Plänen, mit Protokollen und Telefondiensten einbringen würden. Das muss in guter Weise geordnet werden, bis hin zu der Möglichkeit als ehrenamtliche Person eine Art Schatzmeisteramt im Kirchengemeinderat zu übernehmen, wenn es keinen Kirchenpfleger vor Ort geben sollte.

Nun bittet Sie der Strukturausschuss zur Zustimmung des Antrages Nr. 30/19, welcher durch den Oberkirchenrat eingebracht wird. Ihre Zustimmung erfolgt auf drei Ebenen:

- a) Sie stimmen dem Zielbild einer künftigen Verwaltung zu.
- b) Sie bewilligen eine Erprobung, also eine Pilotierung dieses Zielbildes auf drei Feldern, und unter drei unterschiedlichen Blickwinkeln:
 1. Der Verwaltungsorganisation auf mittlerer Ebene über Verwaltungsstellen,
 2. Der Verwaltungsorganisation auf mittlerer Ebene über eine verbandliche Lösung und
 3. der Verwaltungsorganisation auf mittlerer Ebene über kleinere, distriktsorientierte Verbände.

Der Landessynode sollen im Jahr 2022 die Ergebnisse der Pilotierung für die Landeskirche vorgestellt werden, welche aus den Erprobungsräumen hervorgehen.

- c) Um diese Pilotierung durchführen zu können, bitten wir zudem dem Antrag im Rahmen der Haushaltsbeschlüsse zuzustimmen, dass zusätzliche 650 000 € aus Kirchensteuermitteln vorzusehen sind (Maßnahme Nr. 1491-1: Pilotierung 2024plus).

Bleibt an dieser Stelle ein aufrichtiger und respektvoller Dank an die hervorragende Durchführung des Projektes 2024Plus an die Projektleitung im Oberkirchenrat, insbesondere Herrn Direktor Werner und dem Projektleiter Herrn Osiw, sowie allen Mitarbeitenden im Haus.

Vorsitzender des Strukturausschusses, Matthias Hanßmann