



LS.15.04-10-02-01-V01

ANTRAG Nr. 30/19

nach § 19 GeschO

Betr.: **Projekt "Kirchliche Strukturen 2024Plus"**

Eingebracht in die Sitzung der 15. Landessynode am

A. Beschluss vom

Verweisung an

B. Beschluss vom

Annahme:

einstimmig

mit Mehrheit

bei Jastimmen, Neinstimmen, Enthaltungen

Ablehnung

C. Antrag zurückgezogen
am

Die Landessynode möge beschließen:

Der Oberkirchenrat wird gebeten, folgendes Zielbild als Rahmen für die Neustrukturierung der Verwaltung in der Landeskirche bis zum Jahr 2030 zu berücksichtigen.

Einführung:

Im Rahmen des Prozesses „Kirchliche Strukturen 2024Plus“ wurden vielfältige Maßnahmen angeregt, die dazu dienen, die Verwaltung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg besser an die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen anzupassen. Bei der Einführung neuer Strukturen besteht im Grundsatz Freiwilligkeit. Gesetzliche Vorgaben sind hilfreich. Allerdings sollen sie auf das Notwendige beschränkt werden. Eine Notwendigkeit besteht aber, wenn die Leistungsfähigkeit der Verwaltung vor Ort nachweislich nicht mehr gegeben ist. Der Umsetzungszeitraum ist dabei nicht starr. Er kann von Maßnahme zu Maßnahme variieren. Der Übergang soll gleitend sein und von der Basis gestaltet werden können. Die komplexen Veränderungen werden in einer Pilotphase erprobt. Jede Einzelmaßnahme soll dabei auf das Zielbild 2030 ausgerichtet werden, das hier formuliert ist:

Ziel 1: Pro Region gibt es 2030 eine starke Verwaltung.

Die Verwaltung ist zur dauerhaften Sicherstellung der Grundsätze guten Verwaltungshandelns und wegen der notwendigen Zusammenführung von komplexen Verwaltungsvorgängen vorwiegend auf der mittleren Ebene angesiedelt. Dort werden landeskirchliche Aufgaben wahrgenommen und Geschäfte der Kirchengemeinden, der Kirchenbezirke und der sonstigen öffentlich-rechtlichen kirchlichen Körperschaften in deren Auftrag und nach deren sachlicher Weisung erledigt. Die Verwaltungsaufgaben, die lokal verortet bleiben müssen, bleiben vor Ort. Es existiert ein landeskirchenweit einheitlicher Mindestaufgabenkatalog, der einen einheitlichen Service gewährleistet. 2030 bestehen in der Landeskirche 15 bis 18 Verwaltungsregionen; gegebenenfalls je nach Größe mit Filialen.

Ziel 2: In Kirchengemeinden wird ein neues Berufsbild für die Leitung der Gemeindeverwaltung entwickelt. Die Personen, die dieses durch die Änderung der Kirchengemeindeordnung vorgesehene

neue Berufsbild ausüben (Assistenz der Gemeindeleitung), übernehmen in Verantwortung gegenüber den Vorsitzenden des Kirchengemeinderats die Erledigung der örtlichen Verwaltungsaufgaben. Sie sind Anlaufstelle für die Gemeindeglieder und bilden das Bindeglied zwischen der Gemeindeleitung und der regionalen Verwaltung. Bei Bedarf werden Übergangslösungen für die von Umstellungen betroffenen Personen und Kirchengemeinden angeboten.

Ziel 3: Gemeindebüros vernetzen sich.

Um eine gute Erreichbarkeit und Vertretungsregelungen zu gewährleisten, können sich Gemeindebüros vernetzen, z. B. durch Zugriffsberechtigungen auf digitale Akten und Programme und durch Telefonweiterleitungen. Auch die Bildung zentraler Gemeindebüros (z. B. auf Distriktsebene) ist nach den örtlichen Gegebenheiten möglich, wenn dies nicht zu finanziellen oder personellen Mehrbelastungen führt.

Ziel 4: Auf allen Ebenen der Landeskirche werden einheitliche digitale Standards eingeführt.

Es bestehen einheitliche digitale Standards, die von allen genutzt werden, als Grundvoraussetzung für schnelles und effizientes Verwaltungshandeln, insbesondere für die innerkirchliche Kommunikation.

Ziel 5: Ehrenamtliches Engagement im Bereich der kirchlichen Verwaltung wird gefördert.

Auch im Bereich der Verwaltung ist ehrenamtliches Engagement ausdrücklich gewünscht. Es werden Strukturen entwickelt, die ehrenamtliches Engagement fördern. Bei der Entwicklung von Rahmenbedingungen gilt der Grundsatz: Bestimmte Pflichtaufgaben einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sollen hauptamtlich wahrgenommen werden. Die verbliebenen Aufgaben können von einem Mitglied des Kirchengemeinderates wahrgenommen werden, das dabei von hauptamtlich Mitarbeitenden unterstützt wird.

Die Landessynode wird gebeten, die im Zielbild vorgestellten Maßnahmen zu beschließen. Diese sollen in unterschiedlichen Regionen und Formen pilotiert werden: Eine Verwaltungsstruktur mit einer Kirchlichen Verwaltungsstelle als mittlerer Ebene, eine Verwaltungsstruktur mit einer mittleren Ebene nach einem Verbandsmodell und eine Verwaltungsstruktur mit Distriktkirchenpflege.

Die Landessynode wird gebeten, im Plan für die kirchliche Arbeit 2020 zusätzlich 650 000 € aus Kirchensteuermitteln vorzusehen (Maßnahme Nr. 1491-1: Pilotierung 2024plus).

Die Ergebnisse dieser Pilotierung sollen der 16. Landessynode im Jahr 2022 vorgelegt werden. Evaluert werden sollen die Fragestellungen, die für das Projekt 2024Plus handlungsleitend sind, u. a.:

- Wie wird die Pfarrerschaft durch die Strukturveränderung entlastet? Wie beeinflussen die Strukturveränderungen die Arbeit des Kirchengemeinderates? Und wie wird das Zusammenspiel von Ehren- und Hauptamt gewährleistet?
- Werden die Grundsätze guten Verwaltungshandelns umgesetzt? Und wie attraktiv sind die entstehenden Stellen in der kirchlichen Verwaltung?

Auch die Übertragbarkeit der Pilotprojekte und mögliche Synergien sind in den Blick zu nehmen.



Projekt "Kirchliche Strukturen 2024Plus"

Bericht in der Sitzung der 15. Landessynode am **18. Oktober 2019**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie sieht die Verwaltung unserer Landeskirche im Jahr 2030 aus? Im November 2017 haben Sie den Oberkirchenrat beauftragt, bis zum Ende der synodalen Amtszeit – also bis heute – eine breit abgestimmte und umsetzbare Roadmap vorzulegen.

Hinter uns liegt ein intensiver Prozess: Ein Team der Beratungsorganisation PricewaterhouseCoopers hat sich mit rund 270 Beraterinnen- und Beratertagen in die Entwicklung von Zukunftsszenarien eingebracht und dabei zwölf exemplarisch ausgewählte Kirchengemeinden und die dazugehörige Verwaltung intensiv betrachtet. In über dreißig eigenen Veranstaltungen und bei unzähligen Gremien und Tagungen wurden die Projektziele vorgestellt und diskutiert. Monatlich haben wir über den Projektfortgang in kurzen Blogbeiträgen berichtet. Im Frühjahr haben wir ein Diskussionspapier öffentlich zur Anhörung gegeben und die Rückmeldungen sorgfältig ausgewertet und einbezogen.

Die Vorschläge, die im Rahmen dieses Prozesses entwickelt wurden, kann man folgendermaßen zusammenfassen: **Aus 2 mach 1:**

Vielerorts arbeiten hauptberufliche Kirchenpflegen und die Kirchlichen Verwaltungsstellen unabhängig voneinander und weitestgehend parallel zueinander. Der Oberkirchenrat schlägt vor, dass die größeren Verwaltungen in einer Region sich zusammenschließen und eine gemeinsame schlagkräftige Verwaltung bilden, die gegebenenfalls mit Filialen arbeitet. Die mittlere Verwaltungsebene soll also gestärkt werden. Diese Verwaltung erweitert ihr Serviceangebot für die Kirchengemeinden und wird so in die Lage versetzt, die Pfarrerschaft und die Gremien vor Ort noch besser zu unterstützen und gleichzeitig zu entlasten.

Auch für die Verwaltung in den Kirchengemeinden schlägt der Oberkirchenrat vor, die zwei derzeitigen Berufsgruppen Kirchenpflege und Sekretariat zu einer neuen gemeinsamen Berufsgruppe weiterzuentwickeln, der Assistenz der Gemeindeleitung.

Zum einen bittet der Oberkirchenrat daher die Landessynode, ein Zielbild 2030 zu beschließen. Dieses Zielbild dient – in seiner Kürze, aber auch in seiner Offenheit – als Kompass für nächste Wegstrecke.

Zum anderen bittet der Oberkirchenrat die Landessynode um eine Pilotierung des Zielbildes. In einer zweijährigen Pilotphase soll das Zielbild 2030 auf Praxistauglichkeit getestet werden, unter starker Einbeziehung des Know Hows derjenigen Menschen, die unsere Kirche vor Ort heute verwalten. Wir freuen uns, dass wir bereits Kirchenpflegen und Kirchliche Verwaltungsstellen gewinnen konnten, die diesen Praxisversuch mit uns unternehmen möchten und danken zugleich für die Offenheit und den Mut, sich auf einen solchen Veränderungsprozess einzulassen, denn wir wissen, dass anstehende Veränderung auch immer mit Ängsten einhergeht.

In dieser Pilotphase weichen wir den bislang kontrovers diskutierten Fragen bewusst nicht aus. Gemeinsam mit den Praktikern vor Ort, mit Kirchenbezirksausschüssen und

Kirchengemeinderäten wollen wir unterschiedliche Trägerschaftsmodelle für die regionale Verwaltung pilotieren und auf ihre Umsetzbarkeit hin erproben. Der verfolgte Ansatz soll nicht dem Bild einer von oben herab verordneten Verwaltungsstrukturreform folgen, wir möchten dafür werben, sich gemeinsam auf den Weg zu machen. Auch die Frage, wie Distriktkirchenpflegen und kommunale Grenzen berücksichtigt werden können, werden wir in der Pilotphase berücksichtigen.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei allen, die mit überlegt haben, die uns kritisch begleitet haben, im Rahmen der Anhörungsphase, aber auch in den vielen Sitzungen der synodalen Begleitgremien, insbesondere im Strukturausschuss.

Ich bedanke mich ausdrücklich bei allen Verwaltungsmitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Sekretärinnen und Sekretären sowie Kirchenpflegerinnen und Kirchenpflegern für ihr Engagement bei der Verwaltung unserer Kirche. Ich sichere Ihnen zu, dass wir die nächsten Schritte mit Ihnen gemeinsam gehen möchten. Sie sind uns wichtig! Wir möchten mit Ihnen unsere kirchliche Verwaltung auf die kommenden Herausforderungen gut vorbereiten, denn wir sind der festen Überzeugung, dass Änderungsdruck da ist, und sich noch weiter verstärken wird. Die beste Antwort darauf ist, diese Veränderung zu gestalten. Dazu dient dieses Projekt und die nun vorgeschlagenen Beschlüsse.

Ich verlese nun den Antrag Nr. 30/19 des Oberkirchenrates im Wortlaut.



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