

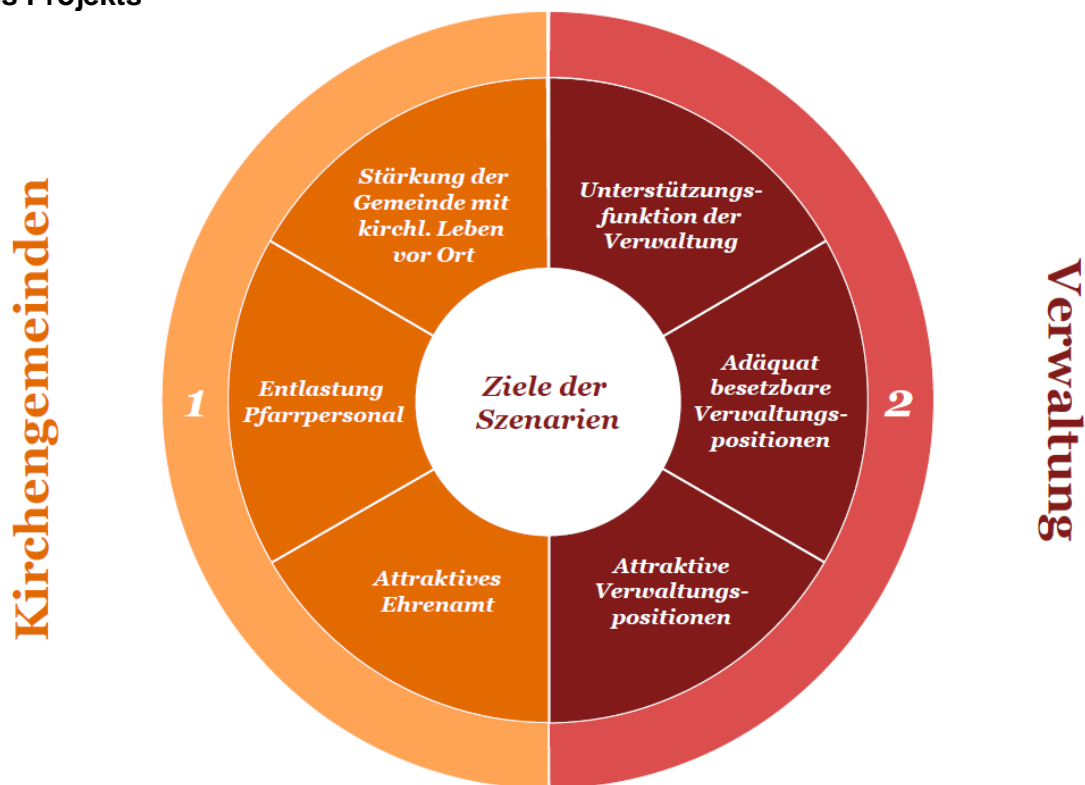
Projekt Strukturen 24 + Ein aktueller Einblick

Im März 2020, Benedikt Osiw

Die Projektjahre 2018-2019 kurz zusammengefasst:

- Januar bis Juli 2018: Bestandsaufnahme, Ideensammlung, Festlegung von Prämissen
- Sommerferien 2018: Entwicklung von Zukunftsszenarien
- Herbst 2018: Festlegung, welches Szenario weiterverfolgt werden soll
- Winter 2018/2019: Nacharbeit an der Fragestellung „lokale Verwaltung – regionale Verwaltung“
- Frühjahr 2019: Anhörungsphase
- Frühjahr, Sommer, Herbst 2019: Beschlussvorbereitung und Beschlüsse

Auftrag des Projekts¹



Wichtige Begriffsklärungen und Prämissen:

Verwaltung wird als Sammelbegriff verwendet. Er lässt sich untergliedern in Leitungshandeln und in operatives Verwaltungshandeln. Und der Begriff deckt ein breites Themenspektrum ab, z.B. Organisation des Gemeindelebens, Finanzen, Personal, Liegenschaften und Bau, Kindergarten.

Fest steht, dass das Leitungshandeln in den zuständigen Gremien (KBA/KGR) und bei den Vorsitzenden dieser Gremien verbleiben soll. Operatives Verwaltungshandeln soll aber weitgehend von entsprechend qualifizierten Verwaltungspersonen durchgeführt werden (vollständige Delegation).

Bei jedem einzelnen Thema wurde die Frage gestellt, was sinnvollerweise auf lokaler, regionaler und zentraler Ebene bearbeitet werden sollte.

¹ https://www.2024-plus.de/fileadmin/mediapool/gemeinden/E_2024plus/PwC_Gutachten_ELKW_2024plus.pdf, Seite 25

Grundlagen guten Verwaltungshandelns²



Funktionaler Aufbau:

Der Aufbau einer Organisation orientiert sich an den Aufgaben sowie Prozessen und nicht an Personen.



Vertretungsregelungen:

Die Stellen sind so ausgestattet, dass Vertretungen möglich sind.



Routine durch Mindestgröße:

Die Aufgaben fallen in regelmäßiger Häufigkeit an, sodass ein routinierter Ablauf ermöglicht wird. Routine und Spezialisierung werden durch eine entsprechende Mindestgröße der Organisation geschaffen.



Wissensmanagement:

Die Organisation der Verwaltung muss so organisiert sein, dass ein angemessenes Wissensmanagement möglich ist.



Angemessene IT-Unterstützung:

Die Organisation und ihre prozessualen Abläufe werden ausreichend digital unterstützt und ermöglichen verschiedene Formen digitaler Zusammenarbeit.



Ausbildung und Qualifikation der Mitarbeitenden:

Die MitarbeiterInnen sind in ihren Aufgabenbereichen geschult und bilden sich regelmäßig fort.

Schwachstellen unseres derzeitigen Systems

- Vielfalt. Keine einheitlichen Standards, keine Vergleichbarkeit
- Doppelstrukturen
- Kleingliedrigkeit

Beschluss der Landessynode vom 18. Oktober 2019

Das Zielbild 2030 für unsere Strukturen wird beschlossen. Dieses Zielbild wird zwei Jahre lang erprobt. 2022 wird der Landessynode ein präzisierter und ggf. korrigierter Vorschlag vorgelegt. Bis 2030 werden die Strukturen voraussichtlich entsprechend umgestellt, immer dann, wenn es passt.

Ressourcen für die Pilotphase: 650.000 €, aufgeteilt in Sachmittel und Personalkosten.

Zielbild 2030
Neue Strukturen für unsere Verwaltung

- Ziel 1:** Pro Region gibt es 2030 eine starke Verwaltung
- Ziel 2:** Ein neues Berufsbild wird entwickelt: Assistenz der Gemeindeleitung
- Ziel 3:** Gemeindebüros vernetzen sich
- Ziel 4:** Auf allen Ebenen der Landeskirche werden einheitliche digitale Standards eingeführt
- Ziel 5:** Ehrenamtliches Engagement im Bereich der kirchlichen Verwaltung wird gefördert

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

² [https://www.2024-](https://www.2024-plus.de/fileadmin/mediapool/gemeinden/E_2024plus/181012_ELKW_2024PLUS_Abschlusspraesentation_final.pdf)

[plus.de/fileadmin/mediapool/gemeinden/E_2024plus/181012_ELKW_2024PLUS_Abschlusspraesentation_final.pdf](https://www.2024-plus.de/fileadmin/mediapool/gemeinden/E_2024plus/181012_ELKW_2024PLUS_Abschlusspraesentation_final.pdf), Folie 5

Einblick ins aktuelle Tagesgeschehen in den regionalen Piloten:

Pilot 2024Plus				
Prozessbegleitung	Regionale Piloten		Schwerpunkt-Themen	Evaluation
	Kirchenbezirke in Rems-Murr	Kirchenbezirke Ulm / Blaubeuren	Gemeinschaftliche Kirchenpflege Oberndorf	
	Prozessbegleitung	Prozessbegleitung	Prozessbegleitung	Vorschlag für Umsetzung in der Fläche
	KONZEPTIONIERUNG Trägerschaft	KONZEPTIONIERUNG Trägerschaft	KONZEPTIONIERUNG Trägerschaft	Vorschlag für ein Gesetz
	ERPROBUNG Filiale	Filiale	Filiale	
	Thema Finanzen	ERPROBUNG Thema Finanzen	Thema Finanzen	Berufsgruppen Sekretariat / Kirchenpflege
	ERPROBUNG Thema Personal	Thema Personal	Thema Personal	Ehrenamt (u. a. Schatzmeister)
	Thema Liegenschaften	Thema Liegenschaften	Thema Liegenschaften	Neue Strukturen außerhalb der Piloten
	Thema KiGa	Thema KiGa	Thema KiGa	
	Thema Recht	Thema Recht	Thema Recht	
	Thema Digitalisierung	Thema Digitalisierung	Thema Digitalisierung	
	ERPROBUNG Gemeinde: Gemeindeassistenten	ERPROBUNG Gemeinde: Gemeindeassistenten	ERPROBUNG Gemeinde: Gemeindeassistenten	
	Gemeinde: Gemeindebüro vernetzen	Gemeinde: Gemeindebüro vernetzen	Gemeinde: Gemeindebüro vernetzen	
	Gemeinde Schatzmeister	Gemeinde Schatzmeister	Gemeinde Schatzmeister	
	Gemeinde Ehrenamt	Gemeinde Ehrenamt	Gemeinde Ehrenamt	



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. Evaluieren 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.

Stuttgart, 1. Oktober 2019