

# ZUKUNFT „KIRCHLICHE STRUKTUREN“

Gedanken und Vorschläge der  
Kirchenpflegervereinigung

Vorstellung beim Qualitätssicherungsforum  
am 11.07.2017 in Stuttgart

# VORBEMERKUNG

- Es handelt sich um eine sehr komplexe Thematik und es gibt nicht das eine Strukturmodell, das die vielfältigen Formen kirchlicher Verwaltung in unserer Landeskirche erfassen kann.
- Die Kirchenpflegervereinigung versucht Gedanken und Ansätze einzubringen, mit denen die nachfolgend formulierten Ziele erreicht werden können.

# ZIELE EINER ZUKÜNFTIGEN KIRCHLICHEN VERWALTUNGSSTRUKTUR

1. Entlastung des Pfarrdienstes im Rahmen der Umsetzung der Pfarrpläne 2024 und 2030
2. Schaffung zukunftsfähiger Kirchenpflegerstellen
3. Ausbau/Stärkung der mittleren Ebene durch die Möglichkeit der Aufgabenübertragung

# ERSTE GEDANKEN ZU EINER ZUKÜNFTIGEN VERWALTUNGSSTRUKTUR

- ◉ Verwaltungsentlastung braucht regelmäßige Unterstützung durch Mitarbeitende  
z.B. Di - Fr von 8.00 - 12.00, d.h. ca. 16 Stunden in der Woche, besser wären 20 - 25 Stunden.
- ◉ Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten der Mitarbeitenden ist notwendig. Dies erfordert fachliche Kompetenz.
- ◉ Gute Vertretungs- und Krankheitsregelungen sollten angestrebt werden.

# ERSTE GEDANKEN ZU EINER ZUKÜNFTIGEN VERWALTUNGSSTRUKTUR

- Trennung von Pfarramtssekretariat und Kirchenpflege muss nicht zwingend aufrecht erhalten werden. Aufgaben können zusammengefasst werden. Kirchenpflege muss nicht zwingend von Zuhause aus geführt werden.
- Die Zusammenfassung von Verwaltungsaufgaben einzelner Kirchengemeinden ist hilfreich, um die erforderliche Anzahl Wochenstunden für eine optimale Aufgabenerledigung zu erhalten.

# ERSTE GEDANKEN ZU EINER ZUKÜNFTIGEN VERWALTUNGSSTRUKTUR

- Bildung von Bürogemeinschaften von Kirchenpflegen (nicht gemeinschaftliche Kirchenpflegen). Das bedeutet nicht automatisch die Zusammenführung des Haushalts- und Kassenwesens.

# MÖGLICHE ORGANISATIONSMODELLE EINER KIRCHENPFLEGE

## Kleine Kirchenpflege

### ◉ *Feststellung:*

Bei dem heute bestehenden Aufgabenkatalog sind 5 - 10 Wochenstunden zu gering, um „entlastende“ Verwaltungsarbeit zu leisten

### ◉ *Lösungsansatz:*

Aufgaben an **mittlere Ebene** übertragen, um mit gleichem Wochenstundendeputat wie bisher Freiräume für Entlastung des Pfarrers zu erhalten.

# ORGANISATIONSMODELL KLEINE KIRCHENPFLEGE

## ◉ Mögliche Aufgabenfelder

a) Gremienarbeit:

Mitglied im KGR

b) Allgemeine Verwaltung:

Kirchenpfleger ist der „Kümmerer“ der alle Verwaltungsgänge im Blick hat und an mittlere Ebene weitergibt, sofern er sie nicht selber erledigt. Damit entlastet er den Pfarrer/ die Pfarrerin, aber auch den Laienvorsitzenden, z.B. in der Vakatur.

c) Kassen- u. Rechnungswesen

- Prüfung der sachlichen u. rechnerischen Richtigkeit und Weitergabe der angewiesenen Rechnungen zur Zahlung an mittlere Ebene
- HHPlan-Aufstellung mit mittlerer Ebene

d) Personalverwaltung

Bereitet Unterlagen sach- und fachgerecht für mittlere Ebene vor

-> Verlagerung v. Pfarramt an Kipfl.

e) Liegenschaftsverwaltung

- Hat Bewirtschaftungsbefugnis für Unterhaltungsmaßnahmen bis xx €
- Ist Ansprechpartner vor Ort für Baumaßnahmen, die von mittlerer Ebene vorbereitet und abgewickelt werden

f) Kindergartenverwaltung

Trägerschaftsübertragung oder Geschäftsbesorgung sollte angestrebt werden



# ORGANISATIONSMODELL

## KLEINE KIRCHENPFLEGE

- ◉ Die Rolle des Kümmerers (bei kleinen Kirchenpflegen)

Er ist über alle Verwaltungsaufgaben in der Kirchengemeinde informiert und fungiert als Mittelsmann zwischen der Kirchengemeinde vor Ort und der Verwaltungseinheit, die Aufgaben für die Kirchengemeinde erledigt.

# ORGANISATIONSMODELL

## KLEINE KIRCHENPFLEGE

Für die Vorsitzenden in der Kirchengemeinde ist er für alle Verwaltungsvorgänge in der Kirchengemeinde, die nicht direkt vom Pfarramtssekretariat erledigt werden können, Ansprechpartner. Hierbei handelt es sich meist um Finanzfragen, Personalangelegenheiten, Vertragssachen oder die Bauunterhaltung der Gebäude.

# ORGANISATIONSMODELL

## KLEINE KIRCHENPFLEGE

Der Kümmerer entscheidet, ob er die Angelegenheit selber erledigen kann oder ob er die Aufgabe zur Erledigung weitergeben muss. Der Kümmerer ist gegenüber dem KGR auskunftspflichtig und verfügt deshalb auch zwingend über eine kaufmännische oder verwaltungsmäßige Ausbildung.

# ORGANISATIONSMODELL MITTLERE KIRCHENPFLEGE

## ◉ *Grundannahme*

Mindestens 20 Wochenstunden, die sich auf 2 Personen (Vertretung) verteilen

## ◉ *Lösungsansatz*

- entsteht durch Bildung von VBK oder Fusionen
- Aufgaben können an mittlere Ebene übertragen werden, mit dem Ziel Arbeitszeit zur Entlastung des Pfarrers frei zu bekommen.

# ORGANISATIONSMODELL

## MITTLERE KIRCHENPFLEGE

### ◉ *Aufgabenfelder*

- a) Gremienarbeit:  
Mitglied im KGR
- b) Allgemeine Verwaltung:  
Erledigung aller Verwaltungsaufgaben vor Ort. Aufgabenübertragung an mittlere Ebene dort, wo dies aus fachlichen oder sachlichen Gründen sinnvoll ist
- c) Kassen- u. Rechnungswesen
  - Alle Kassengeschäfte werden vor Ort erledigt
  - HHPlan-Aufstellung mit mittlerer Ebene
- d) Personalverwaltung  
Bereitet Unterlagen sach- und fachgerecht für mittlere Ebene vor  
-> Verlagerung v. Pfarramt an Kipfl.
- e) Liegenschaftsverwaltung
  - Hat Bewirtschaftungsbefugnis für Unterhaltungsmaßnahmen bis xx €
  - Ist zuständig für die gesamte Abwicklung von Baumaßnahmen, wenn nicht auf mittlere Ebene übertragen wurde
- f) Kindergartenverwaltung  
Trägerschaftsübertragung oder Geschäftsbesorgung kann angestrebt werden

# ORGANISATIONSMODELL

## GROÙE KIRCHENPFLEGE

- ◉ *Grundannahme*

Die bestehende Struktur der hauptamtlichen Kirchenpflegen ist bereits heute zukunftsfähig. Voraussetzung sind ausreichende Deputate, die eine gegenseitige fachliche Vertretung ermöglichen.

- ◉ *Mögliche Ansatzpunkte für zukünftige Entwicklung:*

Idealerweise sind große Kirchenpflegen mit mindestens 400 %, besetzt. Dies kann durch Bildung von Bürogemeinschaften oder teilweiser Aufgabenübernahme von mittleren Kirchenpflegen erreicht werden.

Sie können sich zu Verwaltungszentren entwickeln, die für mehrere Kirchengemeinden oder auf Bezirksebene Aufgaben übernehmen.

# ORGANISATIONSMODELL

## GROßE KIRCHENPFLEGE

### ◉ *Mögliche Aufgabenfelder*

Allumfassende Erledigung von Verwaltungsaufgaben.  
Aufgabenübertragung an „Mittlere Ebene“ dort, wo dies aus fachlichen oder sachlichen Gründen sinnvoll ist, aber immer unter dem Gesichtspunkt, dass 400% Deputat nicht unterschritten wird.

Denkbar sind

- bestimmte wiederkehrende Aufgaben auf Bautechniker/-fachmann zu übertragen
- Übertragung von Meldestellen
- Übertragung von Kindergartenträgerschaften
- Übertragung Geschäftsführung Diakoniestationen

# MITTLERE EBENE / VERWALTUNGSZENTRUM

- Der Begriff der mittleren Ebene bzw. des Verwaltungszentrums umfasst die heutigen kirchlichen Verwaltungsstellen und Dienstleistungszentren. Der begonnene Weg der Bildung von Verwaltungszentren geht in die richtige Richtung. Große Kirchenpflegen, wie z.B. Stuttgart, Ludwigsburg, Heilbronn, Kirchheim... können sich dabei selber zu Verwaltungszentren entwickeln, die für kleine oder mittlere Kirchenpflegen oder für einen ganzen Kirchenbezirk Verwaltungsaufgaben übernehmen.



## MITTLERE EBENE / VERWALTUNGSZENTRUM

Es besteht keine Notwendigkeit ein VZ auf einen Kirchenbezirk zu beschränken.

Entscheidend für die Bildung eines Verwaltungszentrums sind die Anzahl von Gemeindegliedern und Einrichtungen eines Kirchenbezirks sowie dessen flächenmäßige Ausdehnung.

Es ist jeweils eine Einzelfallbetrachtung notwendig.

# MITTLERE EBENE / VERWALTUNGSZENTRUM

Das Verwaltungszentrum ersetzt mittelfristig die Verwaltungsstelle, die Kirchenbezirkskasse und mittlere bzw. große Kirchenpflegen.

In den VZ werden sämtliche wichtigen Aufgaben (Personalverwaltung mit Meldestelle, HKR mit Zahlungsverfahren und Geldverwaltung, Bau und weitere Querschnittsaufgaben (z.B. Kitas, Diakoniestationen)) konzentriert und fachlich eigenständig für mehrere Kirchengemeinden abgewickelt.

Eine entsprechende Personalausstattung ist Voraussetzung. Das VZ ist dem Bezirk bzw. den beauftragenden Strukturen verantwortlich zuzuordnen.

Es steht in direkter Verbindung mit den „Kümmerern“ vor Ort, die dauerhaft erhalten werden müssen.

# MITTLERE EBENE / VERWALTUNGSZENTRUM

Den VZ sollen größere Kompetenzen eingeräumt werden. Dies kann z.B. durch die Erhöhung von Freibetragsgrenzen bei Genehmigungsverfahren erreicht werden.

# Rückfragen / Verständnisfragen

