

Eckpunktepapier

zur Modernisierung der Verwaltung in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

I. Einführung

Von 2018 bis 2019 wurde in einem breit angelegten und transparenten Beteiligungsprozess und unter Berücksichtigung der bisher geäußerten Vorstellungen von Seiten der Landessynode, der kirchlichen Körperschaften und der betroffenen Berufsgruppen das gemeinsame „Zielbild 2030“ entwickelt.

Von 2020 bis 2021 wurde dieses Zielbild in den Regionen Blaubeuren-Ulm und Rems-Murr pilotiert. Außerdem wurde mit der Gemeinschaftlichen Kirchenpflege Oberndorf ein Alternativmodell in den Blick genommen. Die Erkenntnisse aus allen drei Pilotregionen und die sich darauf anschließenden Beratungen in der Landessynode und dem Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung bilden die Grundlage für das Eckpunktepapier zur Modernisierung der Verwaltung in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

Die Ziele für die neue Struktur sind:

- Erhaltung und Erweiterung der Eigenverantwortung und Entscheidungskompetenzen der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke für ihre Aufgaben.
- Die möglichst weitgehende Unterstützung der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke und ihrer Verbände bei der Umsetzung ihrer jeweiligen Aufgaben im Bereich der Verwaltungstätigkeit.
- Die möglichst weitgehende Unterstützung der Pfarrerschaft in Verwaltungsthemen und damit weitere Stärkung des Pfarrdienstes. Die Schaffung klarer und verlässlicher Perspektiven für die Mitarbeitenden im Verwaltungsbereich auf allen Ebenen hierbei ist besonders an die Mitarbeitenden im Bereich der Sekretariate und Kirchenpflegen in den Verwaltungen vor Ort zu denken.
- Durchgängige und landeskirchenweit einheitliche Verwaltungsprozesse, von den Kirchengemeinden über die regionale Verwaltung bis hin zum Oberkirchenrat.
- Die Verstärkung des Dienstleistungscharakters der kirchlichen Verwaltung.
- Zentrale landeskirchliche Dienste sollen in den Bereichen mit hoher Spezialisierung bestehen und in Anspruch zu nehmen sein (zum Beispiel in den Bereichen des Datenschutzes, der Informationssicherheit, der Informationstechnologie, des Steuerrechts, der Gehaltsabrechnung und in Bauangelegenheiten).

II.

Grundlagen einer modernen Verwaltungsstruktur

Die kirchliche Verwaltung der Zukunft muss alle an sie gestellten Herausforderungen bewältigen.

Allen voran gilt es, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, sodass die Kirchengemeinde als Versammlung der unter Gottes Wort stehenden Gemeinde dem Mittelpunkt ihres Auftrags, das Evangelium zu verkündigen und die Sakramente auszuteilen (CA VII), verlässlich nachkommen kann. Dem soll die neue Verwaltungsstruktur dienen.

Daneben gilt es mit sinkenden Mitgliederzahlen, Kirchensteuermitteln und personellen Ressourcen sowie ständigen neuen gesetzlichen Anforderungen wie zum Beispiel Datenschutz, IT-Sicherheit, Umsatzsteuerpflichten, arbeitsrechtliche Veränderungen des Finanzwesens und des Klimaschutzes etc. umzugehen. Dafür bedarf es miteinander vernetzbarer Systeme und Daten zur Optimierung von Prozessen und Dienstwegen. Im Bereich des Pfarrdienstes liegt durch die PfarrPläne 2024 und voraussichtlich 2030 eine strategische Antwort auf die aktuellen Herausforderungen im Pfarrdienst vor. Im Bereich der Verwaltung wird durch dieses Eckpunktepapier eine strategische Antwort auf die aktuellen Herausforderungen im Bereich der Verwaltung gegeben.

Außerdem muss die kirchliche Verwaltung so gestaltet werden, dass die Stellen attraktiv und somit qualifiziert besetzbar sind. Dies insbesondere vor dem Hintergrund des sich aufgrund der demographischen Entwicklung entstehenden durch die Arbeitnehmer bestimmten Arbeitsmarktes.

Folgendes wird vorgesehen:

- Die Ausrichtung der Verwaltung auf Veränderungen in der Mitgliederstruktur und bei der Kirchensteuer durch die Errichtung von Regionalverwaltungen. Die Grundlagen für die Errichtung dieser Regionalverwaltung wurden bereits zum 1. Januar 2021 durch das Kirchliche Gesetz über Verwaltung in der Landeskirche geschaffen.
- Der Zuschnitt der Regionalverwaltung orientiert sich an dem derzeitigen Zuständigkeitsbereich der Kirchlichen Verwaltungsstellen. Zur Wahrung der Gemeindenähe werden jedoch mehrere Standorte pro Regionalverwaltung vorgesehen. Diese Regionalverwaltungen werden gebildet aus den derzeitigen Kirchlichen Verwaltungsstellen und durch weitere kirchliche Verwaltungseinheiten einer Region, in der Regel auf der Ebene der heutigen Kirchenbezirke.
- Die teilweise Verlagerung von Aufgaben der Kirchenpflegen in die Regionalverwaltung, um den zunehmenden Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen Rechnung zu tragen und die Verwaltung weiter zu professionalisieren.
- Die Verschmelzung der lokal verbleibenden Aufgaben der Kirchenpflege mit den Aufgaben des Pfarramtssekretariats in einem neuen Berufsbild: Assistenz der Gemeindeleitung.
- Die Einführung einer einheitlichen digitalen Infrastruktur der Landeskirche, der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke sowie der kirchlichen Verbände.

- Die Ermöglichung von ehrenamtlichem Engagement im Bereich der kirchengemeindlichen Verwaltung und die Förderung der Ehrenamtlichen auch in diesem Bereich durch entsprechende Angebote. So ist es zum Beispiel möglich, dass der Kirchengemeinderat mit der einfachen Mehrheit seiner Stimmen eine/n Beauftragten für Finanzen (Kämmerer) wählt oder zuwählt, die/der seine Rechte aus den Aufgaben der Vorsitzenden des Kirchengemeinderates ableitet und ihre/seine ehrenamtliche Kompetenz in Finanzfragen in die Leitung der Kirchengemeinde einbringt.

III.

Der regionale Zuschnitt der Regionalverwaltungen

Pro Region (derzeit angedacht sind 19 Regionen dies entspricht ungefähr Anzahl der Landkreise in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg) gibt es eine Regionalverwaltung, in der Regel an mehreren Standorten. Die Verwaltungsregionen orientieren sich an dem aktuellen Zuschnitt der KVSt.-Regionen, unter Berücksichtigung von Entfernung, kritischen Mindestgrößen und regionalen Besonderheiten.

Es ist vorgesehen, dass die Verwaltungsregionen dem Zuständigkeitsbereich der bisherigen Kirchlichen Verwaltungsstellen entsprechen. Es bestehen heute folgende Zuständigkeitsbereiche Kirchlicher Verwaltungsstellen (Sitz der KVSt ist *kursiv* gedruckt):

1. die Kirchenbezirke *Aalen* und Schwäbisch Gmünd
2. die Kirchenbezirke *Balingen*, Sulz/Neckar und Tuttlingen
3. der Kirchenbezirk *Biberach*
4. die Kirchenbezirke *Böblingen*, Herrenberg und Leonberg
5. die Kirchenbezirke *Calw*-Nagold und Neuenbürg
6. die Kirchenbezirke *Crailsheim*, Gaildorf, Blaufelden und Schwäbisch Hall
7. die Kirchenbezirke *Esslingen*, Bernhausen, Nürtingen und Kirchheim unter der Teck
8. der Kirchenbezirk *Freudenstadt*
9. die Kirchenbezirke *Göppingen* und Geislingen
10. der Kirchenbezirk *Heidenheim*
11. die Kirchenbezirke *Heilbronn*, Weinsberg-Neuenstadt und Brackenheim
12. die Kirchenbezirke *Ludwigsburg*, Marbach, Besigheim, und Vaihingen-Ditzingen und Mühlacker
13. die Kirchenbezirke *Öhringen*, Weikersheim und Künzelsau
14. der Kirchenbezirk *Ravensburg*
15. die Kirchenbezirke *Reutlingen* und Bad Urach-Münsingen
16. der Kirchenkreis *Stuttgart*
17. der Kirchenbezirk *Tübingen*
18. die Kirchenbezirke *Ulm* und Blaubeuren
19. die Kirchenbezirke Backnang, Schorndorf, *Waiblingen*

IV.

Die Trägerschaft der Regionalverwaltung

Die Trägerschaft der Regionalverwaltung liegt bei der Landeskirche. Vorteile dieser Trägerschaft sind, dass ein hinreichend großer Personalpool auf Ebene der Landeskirche vorhanden ist, um längere Vakanzzeiten zu vermeiden und qualifizierte Stellvertretungen zu ermöglichen. Durch den großen Personalpool gibt es Aufstiegs- und Wechselmöglichkeiten (Karrieremöglichkeiten, wodurch die Stellen in den Regionalverwaltungen deutlich an Attraktivität gewinnen. Die Wahrscheinlichkeit, dass bei einer Zentralanstellung Stellen nicht besetzt werden können, wird daher geringer eingeschätzt als bei einer eher kleinteiligeren Trägerstruktur.

Als Gefahr dieses Trägerschaftsmodells wird genannt, dass es nicht „von den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken“ getragen wird und dass die Nähe zu den Körperschaften, für die diese Verwaltung handelt, bewusst hergestellt werden muss.

Dieser Sorge kann aber gezielt entgegengewirkt werden. So können in der Regionalverwaltung konkrete Ansprechpersonen benannt werden, die in den Kirchengemeinden persönlich bekannt sind und die die ihnen zugeordneten Kirchengemeinden gut kennen. Die aufgrund der Erfahrungen mit der zentralen Anstellung der Pfarrerrinnen und Pfarrer zeigt, dass diese mit diesem Spagat (landeskirchliche Anstellung versus Vertretung der Kirchengemeinden gegenüber dem Dekanatamt und dem Oberkirchenrat) gut zurechtkommen. Die Kontrollrechte und inhaltliche Richtlinienvorgaben der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke, für die diese Verwaltung im Einsatz ist, können definiert werden. So kann für die Besetzung von Leitungsstellen (Regionalverwaltungsleitung/Standortleitung) eine Beteiligung der Gremien (in der Regel mehrheitlich besetzt durch Ehrenamtliche) vor Ort vorgesehen werden. Hier könnte sich, um die Schaffung weiterer Gremien und komplizierter Verfahren (siehe Pfarrstellenbesetzungsgesetz) zu vermeiden, eine Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der vorhandenen Kirchenbezirksausschüsse bei den Besetzungsverfahren ein geeigneter Weg sein. Damit soll auch eine enge Bindung der Regionalverwaltung mit den Kirchengemeinden erreicht werden.

Durch Fort-, Aus- und Weiterbildung, durch Hospitationen sowie durch die Berücksichtigung von Kirchengemeinde-Erfahrung bei Stellenbesetzungen kann eine dauerhafte Kommunikation in die Bezirksgruppen KBA und Bezirkssynode hergestellt werden.

Durch die landeskirchliche Anbindung können die bestehenden und bewährten Strukturen der internen Verwaltung also z. B. der Personal- oder IT-Abteilung genutzt werden, ohne dass es wie bei den anderen Modellen erst eine Schaffung eines Overheads bedarf. Es ist an dieser Stelle jedoch auch festzuhalten, dass die vorhandenen Ressourcen auch beim Evangelischen Oberkirchenrat für die Übernahme dieser Aufgaben heute nicht ausreichend sind.

Auch im Fall des weiteren „Rückbaus“ der Verwaltung aufgrund einer kleiner werdenden Kirche ist eine entsprechende Anstellungsträgerschaft bei der Landeskirche wesentlich zielführender als in kleineren Strukturen, da hier gezielter und sozialverträglicher Stellen abgebaut werden können.

Das erklärte Ziel ist es überdies, zu landeskirchenweit einheitlichen Strukturen zu kommen, dies kann durch eine zentralere Anstellung am besten erreicht werden.

V.

Die Aufgaben der Regionalverwaltung

Es gilt der Grundsatz der Beschlusszuständigkeit vor Ort und des Vollzugs auf der regionalen Ebene für die nachstehenden Aufgaben. Dabei wird unterschieden zwischen Aufgaben, die im Auftrag der Kirchengemeinden erledigt werden (Erledigungsaufgaben) und landeskirchlichen Aufgaben.¹

Unbeschadet der fortbestehenden Beschlusszuständigkeit der bezirklichen Gremien und der Kirchengemeinderäte sind die Regionalverwaltungen in ihrer Region zuständig für:

1. Erledigungsaufgaben für Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und sonstige Stellen in der Verwaltungsregion:
 - a) Unterstützung bei der Aufstellung der Haushaltspläne und der Erstellung der Jahresabschlüsse,
 - b) Erledigung der Kassen- und Rechnungsgeschäfte
 - c) beschränkte geschäftsmäßige Hilfeleistung in Steuersachen
 - d) Unterstützung beim Vollzug der Personalangelegenheiten
 - e) Führung der Personalakten
 - f) Verwaltung der Kindertageseinrichtungen, bei der weiterhin bestehenden Möglichkeit von unterschiedlichen Trägerschaftsmodellen.
 - g) Unterstützung bei der Verwaltung der Liegenschaften und Begleitung in der laufenden Liegenschaftsbetreuung
 - h) Unterstützung bei der Verwaltung der kirchlichen Friedhöfe
 - i) Begleitung in Bauangelegenheiten

Perspektivisch könnte die Zuständigkeiten der Regionalverwaltung bei sichergestelltem Kostenersatz durch die beauftragenden Körperschaften um weitere Aufgaben ergänzt werden.

2. Landeskirchliche Aufgaben im Bereich der Kirchenbezirke, Kirchengemeinde und sonstige kirchliche Stellen:
 - a) Compliance Management²
 - b) Beratung und Begleitung beim Vollzug des Datenschutz- und Informationssicherheitsrechts,³
 - c) Beratung und Begleitung beim Vollzug des Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzrechts in der Verwaltungsregion
 - d) Erstberatung in Rechtsangelegenheiten

¹ Es gilt das Weisungsrecht der Gremien entsprechend § 1 Kirchliches Verwaltungsgesetz.

² Unter Compliance Management versteht man die Maßnahmen, durch die eine Organisation gewährleistet, dass in ihr rechtskonform gehandelt wird.

³ derzeit wahrgenommen durch die Firma Schwinge

Landeskirchlich einheitlich festgelegt wird:

- Zu leistender Service für die Kirchenbezirke, Kirchengemeinden und sonstige kirchliche Stellen
- Einheitliche Vergütungsstruktur
- Finanzierung im Vorwegabzug
- IT-Anbindung und -ausstattung
- Umfang und Inhalt von Fort-, Aus- und Weiterbildungen, um die Verwaltungsmitarbeitenden optimal für ihre Aufgabe als Dienstleisterinnen und Dienstleister für die Kirchengemeinden zu qualifizieren.
- Kirchliche Ausbildungsgänge

Unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Gegebenheiten wird festgelegt:

- Räumliche Aufteilung, die Anzahl der Standorte und innere Arbeitsaufteilung innerhalb der Standorte, unter Mitwirkung der Bezirksgruppen (hier kann und wird es zu entsprechenden Übergangslösungen kommen)
- Die Art, wie der zu leistende Service konkret erbracht wird

VI.

Die Anstellungsverhältnisse und Stellenbesetzungen

Die Landeskirche wird Anstellungsträger für die Mitarbeitenden der Regionalen Verwaltung.⁴ Die Besetzung der Leitung und Stellvertretung der Regionalen Verwaltung und ggf. weiterer herausragender Personalstellen erfolgt unter enger Mitwirkung und unter Mitsprache der Kirchenbezirke.

Auf lokaler Ebene bleibt unverändert die Kirchengemeinde Anstellungsträger für die Personen, die dort im Bereich der lokalen Verwaltung tätig sind.

Die jeweilige Einstufung der Stellen erfolgt nach den Vorgaben der Vergütungsgruppenpläne der Kirchlichen Anstellungsordnung. Die Einstufung der Stellen hängt dabei von der Tätigkeitsbeschreibung ab, die der Stelle zugrunde gelegt wird, so dass auch die Einstufung der jeweiligen Stelle in Anstellungsträgerschaft der jeweiligen lokalen Ebene von den Entscheidungen vor Ort abhängen wird.

VII.

Veränderungen in den Kirchenbezirken und Kirchengemeinden

Durch die gesetzliche Aufgabenbeschreibung fallen auf der Ebene der Kirchenbezirke und Kirchengemeinden insbesondere die Aufgaben weg, die bisher von den Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner und Kirchenpflegerinnen und -pflegern wahrgenommen wurden. Mit

⁴ Das heißt, dass die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeitenden in der Regionalen Verwaltung beim Evangelischen Oberkirchenrat liegen, soweit nicht die Regelungen des Kirchlichen Verwaltungsgesetzes Anwendung finden (vgl. Erledigungsaufgaben), diese Regelungen bleiben unberührt.

diesen Aufgaben werden auch die dazugehörigen Stellenanteile an die Regionalverwaltung übertragen.

Die Aufgaben des Kirchenbezirksrechners, bzw. der Kirchenbezirksrechnerin werden durch die Regionale Verwaltung wahrgenommen. Auch hier werden die Stellenanteile an die Regionalverwaltung übertragen. Bereits heute bestehen im erheblichen Umfang Beauftragungen von KVSt.- Mitarbeitenden mit diesen Aufgaben (sog. verbundene Ämter)

Aus den verbleibenden Aufgaben der Kirchenpflege und aus den Aufgaben aus dem Sekretariatsbereich wird neu das Berufsbild „Assistenz der Gemeindeleitung“ etabliert.

Die Assistenz der Gemeindeleitung übernimmt in Verantwortung gegenüber den Vorsitzenden oder eines anderen Mitglieds des Kirchengemeinderats die Erledigung der lokalen Verwaltungsaufgaben. Sie ist Anlaufstelle für die Gemeindeglieder und bildet das Bindeglied zwischen der Gemeindeleitung (vgl. § 16 der Kirchengemeindeordnung) und der regionalen Verwaltung. Um diese Bindegliedfunktion wahrnehmen zu können, ist eine beratende Teilnahme ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Kirchengemeinderates in der Stellenbeschreibung und in der Deputatsberechnung vorgesehen. Dies bedeutet nicht, dass vorhandene Sekretariatskräfte von Pfarrerinnen und Pfarrer vollständig in diesem neuen Berufsbild „Assistenz der Gemeindeleitung“ aufgehen müssen. Es ist also weiterhin möglich auch Gemeindesekretärinnen und Gemeindesekretäre z. B. für die Pfarrämter vorzusehen, deren Stellen nicht mit dem Vorsitz im Kirchengemeinderat verbunden sind.

Zu den Kernaufgaben der Assistenz der Gemeindeleitung gehören:

1. Gemeindemanagement (z.B. Anlaufstellen für Anfragen, Terminkoordination, Öffentlichkeitsarbeit, Raum- und Ressourcenmanagement, Zuarbeit zur Kasualverwaltung, Sekretariatsaufgaben)
2. Gremienarbeit (Die Assistenz der Gemeindeleitung wird zu den Sitzungen des Kirchengemeinderats und weiteren Gremiensitzungen eingeladen und kann beratend daran teilnehmen.)
3. Finanzwesen: Die Aufgaben, die unabdingbar vor Ort bleiben müssen (z.B. Opfereingang, Barkassen (soweit vorhanden), Fundraising, Abwicklung von Freizeiten etc.)
4. Immobilienmanagement (z.B.: Belegungen, Vermietungen, Energiecontrolling, in Absprache mit der Regionalverwaltung Sicherheitscheck, Bauschau)
5. Eingeschränkte Aufgaben im Personalwesen: die Leitung geschieht durch den Kirchengemeinderat und die Pfarrerinnen und Pfarrer die Umsetzung weitgehend auf der regionalen Ebene. Bei der Assistenz der Gemeindeleitung verbleiben Aufgaben im Zusammenhang mit Personalgewinnung und Zuarbeit bei der Abwicklung nebenberuflicher Tätigkeiten. Ebenfalls kennt die Assistenz der Gemeindeleitung die relevanten Regelungen und Zusammenhänge und ist auch hier Bindeglied zwischen lokaler und regionaler Ebene. Zu diesen Aufgaben gehören aber auch z. B. die Aushändigung von Arbeitspapieren oder die Beschaffung der notwendigen Informationen zur Aufgabenerfüllung auf Seiten der Regionalverwaltung.

Das Zusammenspiel von Assistenz der Gemeindeleitung und Regionalverwaltung erfolgt mit Hilfe aufeinander abgestimmter digitale Prozesse.

Für die Assistenz der Gemeindeleitung werden landeskirchlich einheitlich festgelegt:

1. Mindestdeputate
2. EDV-Anbindung (analog zu „PC im Pfarramt“, unabhängig vom Stellenumfang)
3. Jährlichen Fortbildungstage (unabhängig vom Stellenumfang)

Durch die Kirchengemeinden und den Kirchenbezirk kann festgelegt werden:

1. Eine Aufstockung der Deputate (vorbehaltlich sichergestellter Finanzierung/Genehmigung der Haushalte durch die KBAs).
2. Kooperationen unterschiedlichster Art, z.B. auf Ebene der Kommune oder des Distrikts oder mit kirchlichen Werken und Einrichtungen, um angemessene Stellenumfänge, Erreichbarkeit und Vertretungsregelungen zu ermöglichen, vorbehaltlich der zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen in der Regionalen Verwaltung.

Die Gemeindebüros vernetzen sich. Durch diese Vernetzung werden die Kirchengemeinden besser erreichbar. Die Haupt- und Ehrenamtlichen in den Gemeinden können somit längere Zeit auf eine Verwaltungsunterstützung zugreifen und die Personen in diesen vernetzten Gemeindebüros können sich gegenseitig vertreten.

Ehrenamtliches Engagement im Bereich der Kirchengemeinden wird gefördert, auch bei Verwaltungsthemen. Dafür werden klare Rahmenbedingungen und Verfahrensabläufe zur Verfügung gestellt.⁵

⁵ Im Rahmen des Projekts Kirchliche Strukturen 2024Plus wurden folgende Betätigungsfelder für ehrenamtliches Engagement in der Verwaltung identifiziert.

1. Leitungshandeln: Die Gremien wie Kirchengemeinderat und Kirchenbezirksausschuss sind ehrenamtlich geprägt. Im Kirchengemeinderat ist der erste Vorsitz in der Regel ehrenamtlich zu besetzen (§ 23 Abs. 1 KGO).
2. Im Gemeindebüro: Die Deputate der Assistenz der Gemeindeleitung decken die grundlegenden Tätigkeiten ab, die zum Funktionieren der Körperschaft notwendig sind. Mit den entsprechenden Absprachen können hier Themenfelder durch ehrenamtliches Engagement ausgebaut werden. Gar nicht hauptamtlich abgedeckt sind Themen wie z.B. Ehrenamtskoordination und Sonderaktionen, wie sie zum Beispiel in Pandemiezeiten häufig waren.
3. Im Finanzwesen: Die kontinuierliche Finanzverantwortung (Anordnung der Rechnungen) liegt beim Kirchengemeinderat. Weitere ehrenamtliche Betätigungsfelder sind zum Beispiel Fundraising und Stiftungswesen.
4. Im Personalwesen: Das Leitungshandeln wird durch den Kirchengemeinderats-Vorsitz wahrgenommen. Im operativen Verwaltungshandeln wurden keine Felder für ehrenamtliches Engagement identifiziert.
5. Liegenschaftsverwaltung: Das Deputat der Hauptamtlichen reicht nur für grundlegende Tätigkeiten. In einigen Fällen sind selbst Pflichttätigkeiten, z.B. im Bereich der Sicherheit und des Brandschutzes nicht durch hauptamtliches Deputat abgedeckt. Hier ist ein reiches ehrenamtliches Betätigungsfeld.
6. Kindergartenverwaltung: Hier wurden neben dem Leitungshandeln durch den Kirchengemeinderat (ggf. Kindergartenausschuss) keine Felder für ehrenamtliches Engagement identifiziert (siehe Personalverwaltung).
7. Öffentlichkeitsarbeit. Auch hier können über die hauptamtliche Grundversorgung hinaus vielfältige Initiativen ergriffen werden.

VIII. Aufsicht

Durch die Verwaltungsreform kommt es zu keinen Änderungen bei der Aufsicht über die Kirchengemeinden. Diese Aufsicht verbleibt bei den Dekanatämtern. Damit wird auch sichergestellt, dass die unmittelbare Aufsicht und Verwaltung getrennt bleiben. Die Regionalverwaltung ist gesetzlich zur Erfüllung der ihr zugewiesenen Aufgaben nach den Vorgaben der jeweils zuständigen Gremien gebunden.

IX. Übergänge und Finanzierung

Der Übergang wird so gestaltet, dass bei allen Umbrüchen die beteiligten Personen miteinbezogen werden und dass – soweit möglich – Traditionen berücksichtigt werden.

Ebenfalls werden die verschiedenen Prozesse und Projekte aufeinander abgestimmt. Namentlich genannt sind an dieser Stelle der PfarrPlan 2024/2030, die Digitalisierung und das Projekt Zukunft Finanzwesen.

Bei der Entwicklung der Regionalverwaltungen werden die Kirchlichen Verwaltungsstellen, Dienstleistungszentren und Kirchenpflegen mit mehr als vier Vollzeitäquivalenten als Standard vorgesehen. In begründeten Fällen kann der Oberkirchenrat Abweichungen von diesem Standard zulassen.⁶

Es ist vorgesehen, dass die Regionalverwaltungen die bestehenden Liegenschaften nutzen, die von den unterschiedlichen Partnern in die jeweilige Regionalverwaltung eingebracht werden. Von einer Ausweitung der Bürofläche wird, trotz Übernahme von Aufgaben aus den Kirchengemeinden, voraussichtlich abgesehen. Langfristig ist aufgrund der neueren Entwicklungen (sog. „New Work“) mit einem sinkenden Bedarf an Bürofläche zu rechnen. Das papierlose (papierarme) Büro wird der Standard. Das eröffnet auch die Möglichkeit, aktuell genutzte Büroflächen außerhalb der Standorte zumindest befristet und dort wo die sinnvoll ist als Außenstellen von Standorten weiterzuführen.

⁶ Für die unterschiedlichen Berufsgruppen in der kirchlichen Verwaltung gibt es keine definierte statistische Abgrenzung. Die folgende Auflistung beruht auf eigens für diesen Fall angestellten Berechnungen und muss im Einzelfall validiert werden. Unter Berücksichtigung der Verwaltungsmitarbeitenden ab Entgeltgruppe 8 (ohne explizit ausgewiesene Sekretariatsstellen), haben folgende Verwaltungseinheiten eine Größe von mindestens vier VZÄ: Evangelische Gesamtkirchengemeinde Stuttgart, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Ludwigsburg, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Ulm, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Esslingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Backnang, Evangelischer Kirchenbezirk Ravensburg, Evangelischer Kirchenbezirk Biberach, Evangelischer Kirchenbezirk Reutlingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Heilbronn, Evangelische Kirchengemeinde Vaihingen, Evangelische Kirchengemeinde Ebingen, Evangelische Kirchengemeinde Tuttlingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Nürtingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Schwäbisch Hall, Evangelische Verbundkirchengemeinde Göppingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Kirchheim, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Bad Cannstatt, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Tübingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Friedrichshafen, Evangelische Kirchengemeinde Schwenningen, Ev. Kirchenbezirk Freudenstadt, Evangelische Kirchengemeinde Ingelfingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Schorndorf, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Geislingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Leonberg, Evangelische Kirchengemeinde Schwäbisch Gmünd, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Crailsheim (Stand 01.12.2012, tatsächlich besetzte Stellen in VZÄ). Wenn man darüber hinaus die Verwaltungsmitarbeitenden in niedrigeren Entgeltgruppen berücksichtigt, kommen fünf weitere Verwaltungseinheiten dazu (auch hier ohne explizit ausgewiesene Sekretariatsstellen): Evangelische Gesamtkirchengemeinde Böckingen, Evangelische Kirchengemeinde Dettingen, Evangelische Gesamtkirchengemeinde Stgt.-Himmelsleiter-Zazenhausen, Evangelische Kirchengemeinde Oberndorf, Evangelische Kirchengemeinde Stgt.-Vaihingen (Stand 01.12.2012, tatsächlich besetzte Stellen in VZÄ).

Bei der Einführung des Berufsbildes Assistenz der Gemeindeleitung und der Zusammenführung der Berufsbilder Sekretariat und Kirchenpflege werden Übergangsregelungen vorgesehen und die Belange der betroffenen Personen angemessen berücksichtigt.

- Bei der Anstellungsträgerschaft des vorhandenen Personals gelten Überleitungs- und Übergangsregelungen.
- Bei der Eingruppierung und Besoldung des vorhandenen Personals gilt Besitzstandswahrung.

Wie bei jedem Veränderungsprozess entstehen Kosten, u.a. in den Bereichen Organisationsentwicklung und Beratung. Die dafür benötigten Mittel wurden im Rahmen der Haushaltsplanung 2022 bewilligt.

Dazu kommt, dass im Bereich der Kirchenpflegen und Kirchlichen Verwaltungsstellen akuter Nachholbedarf bei der Digitalisierung besteht. Die Behebung dieser Defizite ist vorgesehen, ein Antrag für die Mittelfristige Finanzplanung ab 2023 wird erarbeitet.

Durch die im Eckpunktepapier vorgesehene Anpassung der Verwaltung unserer Landeskirche kann von Personalmehrkosten in Höhe von voraussichtlich 639.000 €/Jahr ausgegangen werden.⁷

Bei dieser Anpassung der Verwaltung kann andererseits auf Einspareffekte gehofft werden: Durch die Bündelung von Verwaltungsaufgaben und durch die Zusammenführung der zwei Berufsbilder Kirchenpflege und Sekretariat kann z. B. ein höherer Beschäftigungsgrad erreicht werden. Bei gleichbleibendem Stellenumfang sollte sich dadurch die Anzahl der Mitarbeitenden in den hier genannten Verwaltungsbereichen reduzieren. Im Bereich der nebenberuflichen Kirchenpflegen liegt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad unter 30% (oder mit anderen Worten 865 Personen werden auf 244 Vollzeitstellen (VZÄ) verteilt).⁸ Wenn diese Aufgaben durch die Umstrukturierung durch Personen mit einem Beschäftigungsumfang von 50% erledigt wird, könnte sich die Anzahl der Beschäftigten um bis zu 376 Personen reduzieren, bei identischem Beschäftigungsumfang. Diese Beispielrechnung könnte folgende Einsparungen zur Folge haben:

- Wegfall der Sachmittel, die pro Büroarbeitsplatz anfallen. Wenn man die Mittel ansetzt, die kommunal für einen Büroarbeitsplatz angesetzt werden, sind es 3.647.200 €⁹
- Wegfall einer Stelle im Personalwesen (EG 9b) und der dazugehörigen Sachmittel: 58.800 €¹⁰

⁷ Projektbericht Pilotierung Kirchliche Strukturen 2024Plus, S. 82

⁸ Nicht berücksichtigt sind in dieser Statistik die Kirchengemeinden, die sich an der aktuellen Pilotierung des doppelten Rechnungswesens beteiligen. Durch die Umstellung auf ein neues Rechnungswesen werden sie in der hier ausgewerteten Datenbank nicht mehr aufgeführt. Es handelt sich um rund acht weitere VZÄ.

⁹ Laut KGSt Bericht "Kosten eines Arbeitsplatzes" 13/2019, Stand: 2019/2020 (Sachkosten eines Büroarbeitsplatzes: 9.700 € pro Person, S. 11). Im Kirchlichen Kontext kann nicht von dieser ganzen Summe ausgegangen werden, da Kirchengemeinden Stand heute die Arbeitsplätze in Sekretariat und Kirchenpflege nicht entsprechend ausstatten.

¹⁰ Je nach Komplexität der Fälle bearbeiten PersonalsachbearbeiterInnen zwischen 200 und 400 Personalfälle. Rechnerisch wird also ungefähr eine Person weniger benötigt, um die anderen Personen zu verwalten. Das bringt folgende Kostenersparnis mit sich: 47.100 € Bruttopersonalkosten für eine Stelle in EG 9b laut Mittelfristplanung 2021, zuzüglich 9.700 € Sachkosten. Anzahl der wegfallenden Stellen: Eigene Schätzung.

- Nicht monetär beziffert werden kann darüber hinaus die Einsparung, die bei der personalführenden Person entstehen, da diese Aufgabe haupt- oder ehrenamtlich erbracht wird (KGR-Vorsitz). Allerdings liegt auf der Hand, dass der Wegfall von 376 PE-Gesprächen, Urlaubs- und Krankmeldungen und sonstigem Aufwand, der mit Personalführung zu tun hat, zu erheblicher Entlastung führen würde.
- Im Bereich der Schulungen gibt es einen doppelten Einspareffekt: Auf Seiten der Kirchengemeinden müssen weniger Arbeitsstunden aufgewandt werden. Und die Landeskirche mit dem Verband der Verwaltungsmitarbeitenden und der Kirchenpflegervereinigung kann ihre Schulungskonzepte auf weniger Personen ausrichten.

Damit kann die Umsetzung des Eckpunktepapiers rechnerisch zu einer dauerhaften jährlichen Einsparung von rund drei Millionen Euro führen. Real betrachtet wird diese Einsparung niedriger sein. Aber das Einsparpotential durch die Reduktion der Beschäftigtenzahl (durch eine höhere Beschäftigungsquote) ist auch im kirchlichen Kontext gegeben.

Durch diese Einsparung wäre es zum Beispiel möglich, bestehende Defizite bei der Liegenschaftsverwaltung in den Kirchengemeinden anzugehen.¹¹

Auch wenn es zum jetzigen Zeitpunkt schwerlich exakt zu beziffern ist, wird durch oben aufgeführte Beispielrechnung deutlich, dass durch die Umstrukturierung bei gleichbleibender Arbeitszeit deutliche Einsparungen erbracht werden können.

Durch die Veränderungen, die in diesem Eckpunktepapier beschrieben sind, entsteht eine Verwaltung, die besser vernetzt und damit zukunftsfähiger ist. Die hier beschriebenen Veränderungen führen dazu, dass jede Kirchengemeinde dauerhaft durch stabile und rechtssicher agierende Finanz- und Personalverwaltung (und bei Bedarf Kindergartenverwaltung) unterstützt wird. Für Pfarrerinnen und Pfarrer reduziert sich der Aufwand in der Personalverantwortung erheblich.

Nach einer notwendigen Übergangsphase kann diese Verwaltung skaliert und angepasst werden, abhängig von den zukünftigen Entwicklungen der Gemeindegliederzahlen und der Kirchensteuereinnahmen.

Oberkirchenrat/8. März 2022

¹¹ Die Unterstützung der Kirchengemeinden durch regionale Liegenschaftsverwaltungen würde mit 3.080.000 €/Jahr ziemlich exakt den Betrag kosten, der durch die Strukturreform eingespart wird. (Projektbericht Pilotierung Kirchliche Strukturen 2024Plus, Seite 84). Dazu kämen allerdings ca. 10. Mio. Einführungskosten.