

# AG Struktur des EKMB

## Bericht für die Herbstsynode am 18. November 2018

Pfarrerin J.-Martina Rief - Vorsitzende

Hohe Synode,

mit dem heutigen Bericht der AG Struktur kommen wir zu einem vorläufigen Abschluss der uns aufgetragenen Arbeit.

Ich möchte diesem Bericht ein Bibelwort voranstellen, das als Tageslosung heute zu lesen ist.

Das möge deutlich machen, dass die AGS nicht ein Rechenclub ist, der Gemeinden und Mitarbeitende nach bestimmten Zahlenverhältnissen hin und her schiebt. Vielmehr stehen wir auch dann, wenn es um Zahlen und um Geld geht, im Dienst der Kirche Jesu Christi und damit unter Gottes Wort und Verheißung.

So hören wir heute gemeinsam das Wort aus dem Buch des Propheten Jesaja:

*Das Volk, das im Finstern wandelt, sieht ein großes Licht,  
und über denen, die da wohnen im finstern Lande, scheint es hell. (Jesaja 9,1)*

Mit diesen Worten eröffne ich jeden Heiligabendgottesdienst.

Nun ist das, was wir Ihnen zu berichten haben, sicher kein Weihnachtsgeschenk.

Aber wir hoffen, dass es erhellend ist und die Angst davor vertreibt, dass hier „von oben“ Entscheidungen getroffen werden, über die Köpfe der Menschen hinweg, die in den Städten und Dörfern unserer Kirchengemeinden leben und arbeiten.

Das „Oben“ - wenn es das in unserer Kirche überhaupt gibt, sind dabei Sie, verehrte Synodale, als leitendes und entscheidendes Organ des Kirchenkreises.

Die uralten Verheißungen, wie wir sie heute als Tageslosung hören, können uns dabei helfen, das Wesentliche im Blick zu behalten:

*Das Volk, das im Finstern wandelt, sieht ein großes Licht,  
und über denen, die da wohnen im finstern Lande, scheint es hell.*

Die vielfältigen und vielleicht sehr konkreten Assoziationen dazu will ich nicht ausbreiten, sondern daran erinnern, wie der Text weiter geht:

*Denn uns ist ein Kind geboren, ein Sohn ist uns gegeben,  
und die Herrschaft ruht auf seiner Schulter. Und er heißt: Wunder-Rat, Gott-Held,  
Ewig-Vater, Friede-Fürst... (Jes. 9,5)*

An ihm wollen wir uns ausrichten, und ihn bitten, dass er uns leite und führe.

### **Damit nun zum diesjährigen Bericht der AGS:**

Die Synode unseres Kirchenkreises hatte im November vor 4 Jahren (2013) beschlossen, eine „Strukturkommission“ einzusetzen. Diese wurde dann als Arbeitsgruppe installiert auf der Grundlage des *Fünf-Punkte-Papiers*. Dabei gab es folgende Zielsetzung:

#### **1.4. Das Ziel ist die Verständigung der Synode über einen Perspektivplan des Kirchenkreises für die nächsten 10 Jahre, welcher:**

- die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und kirchlichen Diensten in **Regionen** ordnet und
- den Einsatz von **Personalstellen im Verkündigungsdienst** regelt - Gemeindepädagogen und -pädagoginnen, Kirchenmusiker und -musikerinnen sowie Theologinnen und Theologen, Jugendmitarbeiter-innen und Öffentlichkeitsarbeit ...

Am 28. Mai 2014 traf sich die AGS zu ihrer konstituierenden Sitzung.

Am 6. November dieses Jahres hat sie bei ihrer 20. Sitzung Bilanz gezogen. Nun sei zusammengefasst, was die Ergebnisse der Arbeit der AGS aus diesem Zeitraum sind.

## 1. Zielsetzung - Bildung von Regionen

Im November 2015 hat die AGS der Synode einen Vorschlag zur **Bildung von 4 Regionen** vorgelegt. Dazu wurde der entsprechende Beschluss gefasst. Doch damit ist es ja nicht getan. Wenn die Zusammenarbeit in den Regionen gestärkt, der Gemeinschaftssinn belebt werden soll, braucht es Menschen, die darin eine Chance sehen, gemeinsam mit anderen zu planen und zu gestalten, die einzelnen Pfarrbereiche durch Zusammenarbeit zu stärken und zu entlasten. Nach dem Vorbild anderer Kirchenkreise wurde darum die Einsetzung von Regionalbeiräten angeregt. Die Synode hat dazu im April 2016 „**Leitlinien für die Regionalbeiräte**“ herausgegeben. In deren Präambel heißt es:

*„Die Regionenbildung dient dazu, die vielfältigen Formen des christlichen Gemeindelebens in jeweils kleineren Flächeneinheiten zu organisieren und die Zusammenarbeit der haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden abzustimmen. Mit den Regionen werden keine zusätzlichen Verwaltungsstrukturen geschaffen, sondern Gestaltungsräume.“*

Damit komme ich schließlich zu den Punkten, die zwar von Anfang an mit im Gespräch waren, teils kontrovers diskutiert wurden, und noch nicht beschlussmäßig festgestellt wurden:  
*die Verständigung der Synode über einen Perspektivplan des Kirchenkreises für die nächsten 10 Jahre, welcher: 2. den Einsatz von **Personalstellen im Verkündigungsdienst** regelt. (vgl. Zielsetzung AGS)*

## 2. Zielsetzung / Aufgabenstellung - Einsatz der Personalstellen des EKMB

Im Fünf-Punkte-Papier der AGS heißt es:

### 2.3. **Aufstellung eines Personalplanes für den Verkündigungsdienst (Gemeindepädagogen und -pädagoginnen, Kirchenmusiker und -musikerinnen sowie Theologinnen und Theologen), welcher den Regionen eigene Gestaltungsmöglichkeiten gibt.**

Nach einer umfassenden Bestandsaufnahme, Prüfung und Abwägung der verschiedensten Anforderungen an die Mitarbeitenden hat die AGS schließlich folgende Kriterien als Berechnungsgrundlage zur Bewertung der Personalstellen ausgewählt:

1. Gemeindegliederzahlen – sie werden mit 75% gewichtet
2. Kirchtürme – sie werden mit 20% gewichtet
3. Friedhöfe in gemeindlicher Trägerschaft – sie werden mit 5 % gewichtet.

Hinzu kommen mit festen Größen die Jugendarbeit – mit derzeit 50% Stellenumfang je Region und die KiTas in Trägerschaft von Kirchengemeinden mit je-Trärgemeinde 10% Stellenumfang.

Die Berechnungstabelle - bereits bekannt aus den vorangegangenen Synoden - wird Dr. Thomas Götze gleich mit aktuellem Stand präsentieren und erläutern.

Ich möchte zuvor darstellen bzw. in Erinnerung rufen, was die AGS zu diesen Bewertungen veranlasst hat:

### 1. **Gemeindegliederzahlen.**

Es muss deutlich erkennbar sein, dass die Arbeit mit den Menschen für uns als Gemeinde und Kirche an allererster Stelle steht. Die überwiegende Zeit und Kraft der Mitarbeitenden muss für Verkündigung und Seelsorge zur Verfügung stehen: für Gottesdienste, Amtshandlungen, Gruppen und Kreise, für besondere Feste und Feiern, Workshops und Projekte, die alle Menschen zusammen führen und einladen zur Begegnung mit dem lebendigen Gott. Dass wir es dabei häufig auch mit Menschen zu tun haben, die keiner Kirche angehören, hebt noch die Bedeutung dieses Bewertungskriteriums. Vorschlag: 75%

## **2. Kirchtürme**

Unsere Kirchengebäude landauf landab und in den Städten sind Zeugnisse christlichen Glaubens und Lebens. Sie nehmen uns hinein in die Geschichte der Kirche, die lange vor uns begonnen hat und auf deren Zukunft wir vertrauen, mit Gottes Hilfe.

Hier gilt es abzuwägen, wieviel Zeit, Kraft und Vermögen wir in Gebäude investieren für immer kleiner werdende Kirchengemeinden (die kleinste 13 GGL). Doch die Tatsache, dass die „Kirchtürme“ da sind, sollte uns aufmerksam machen für den Wert, den sie haben in einer Gesellschaft, die sich immer weiter vom Christentum entfernt.

Auf der Tagung „Kirche(n) im Wandel“ am 3. November im Konsistorium hat der Theologe Dr. Clemens Bethge die Formulierung geprägt: die Kirchen, auch ungenutzte Kirchen in unseren Dörfern, sind „Platzhalter der Hoffnung“. Darum sollten sie unsererseits nicht unbeachtet bleiben. Nach heutigem evangelischem Verständnis sind diese Gebäude die Orte zur Feier des Gottesdienstes und zugleich mehr als dies: auch außerhalb der Gottesdienstzeit Orte zum Schauen, zum Innehalten, zur Begegnung mit sich selbst und mit Gott, zur Begegnung mit Geschichte und Gegenwart. Platzhalter der Hoffnung! Darum sollten sie geöffnet sein. Dagegen eine Kirche, die nicht nur verschlossen ist, sondern dem Verfall überlassen, die sagt: dies ist ein von Christen verlassener Ort. Dagegen gibt es vielerorts die Initiative von Fördervereinen, die sich des Gebäudes annehmen, sich um den Wiederaufbau und Erhalt kümmern und mit der Kirchengemeinde kooperieren und so ihre Wertschätzung zeigen.

Wenn wir das als Herausforderung auf unseren Kirchenkreis übertragen mit seinen insgesamt 165 Kirchtürmen, sehen wir große Unterschiede zwischen städtischen, stadtnahen und ländlichen Bereichen. Es gibt Pfarrbereiche mit 10 Kirchtürmen, einen mit 11, und andere mit nur einem oder zweien. Das muss bei den Bewertungskriterien berücksichtigt werden. Damit folgen wir dem Grundsatz der Solidarität der Starken mit den strukturschwachen Bereichen, die sonst in absehbarer Zeit völlig verkümmern würden, wo die Kirchtürme nur als leere Hülle blieben.

Darum die Berücksichtigung der Kirchtürme - unser Vorschlag: 20%.

## **3. Friedhöfe**

Müssen wir uns damit herumschlagen? Ein Friedhof macht viel Arbeit, und die meisten Beerdigungen machen längst die Bestatter ohne uns. Wir haben die Arbeit mit der Verwaltung und der Pflege und müssen uns ständig Klagen anhören über Unordnung, defekte Wasseranschlüsse und Gebühren.

Dennoch! sagen die meisten Kirchengemeinden, die Friedhofsträger sind: Mit den Beerdigungen auf unseren Friedhöfen wollen wir die Menschen in ihrer Trauer begleiten, egal ob Christ oder nicht. Hier engagieren sich Menschen ehrenamtlich, die ihren Dienst in der Gemeinde nicht mit dem Wort, sondern mit der Tat einbringen wollen. Hier sehen wir uns vor die Aufgabe gestellt, Erinnerung und Gedenken dem christlichen Glauben gemäß zu gestalten. Das kostet natürlich auch Zeit und Kraft auch der hauptamtlichen Arbeit, zumindest als kleinen Teil.

Darum zu berücksichtigen in der Bewertung, unser Vorschlag: 5%

Hinzu kommen zwei wichtige Aufgabenbereiche, die wir mit festem Stellenumfang bewerten:

## **4. Jugendarbeit**

Dazu haben wir eine klare Regelung gefunden. Das hat die Synode im November 2015 beschossen. Jede Region verfügt derzeit über 0,5 Stellen für Jugendarbeit - unabhängig von Gemeindegliederzahl und anderen Gewichtungen. Die Perspektive einer Verdoppelung ist den Regionen aufgegeben, um Ideen und Vorschläge zu erarbeiten.

## **5. Kitas in Trägerschaft der Kirchengemeinden.**

Da mögen wir zuerst an die inhaltliche Arbeit denken: Religionspädagogik im Elementarbereich. Die Gemeindepädagogin, die Kirchenmusikerin, der Pfarrer geht regelmäßig in die KiTa, erzählt Geschichten aus der Bibel, erklärt, was die christlichen Feiertage bedeuten, singt und betet mit den Kindern, bereitet mit dem Team Gottesdienste vor ... Dafür muss man aber nicht selbst Träger der KiTa sein. Da gibt es Beispiele guter Zusammenarbeit auch mit kommunalen KiTas.

Was den kirchlichen Träger zusätzlich fordert, ist die Organisation und Verwaltung, Personalführung und Haushaltshoheit, welche zuweilen enorme Kräfte binden, obwohl das KVA umfänglich an der Verwaltung beteiligt ist.

Seit Beginn letzten Jahres wird an einer Konstruktion für eine gemeinsame Geschäftsführung gearbeitet. Das ist aber eine langwierige Geschichte, zu der es noch keine Übereinkunft zwischen den KiTa-Trägern in unserem Kirchenkreis gibt. Zudem wird nach einem Weg gesucht, der die Finanzierung außerhalb unseres Stellenplanes realisierbar macht, also nicht auf Kosten der bestehenden Personalstellen geht.

Derzeit halten wir es für geboten, den Aufwand an Organisation und Verwaltung für die betreffenden 9 KiTas in unserem Kirchenkreis in der Bewertung zu berücksichtigen: 10% Stellenanteil je KiTa, die den betreffenden Pfarrbereichen zugeordnet werden.

Diese Zahlen sind alle schon bekannt.

Bei der Synodaltagung im Frühjahr 2017 gab es die Möglichkeit des Austausches darüber. In den Wochen danach wurden die Pfarrbereiche und Regionalbeiräte ermuntert, dazu Stellung zu nehmen. Das ist geschehen. Die AGS hat die Rückmeldungen ausgewertet und konnte feststellen, dass ihre Vorschläge von der breiten Mehrheit mitgetragen werden.

Daraufhin sind die Beschlussvorschläge an den Kreiskirchenrat gegangen, welche heute vorliegen, teils in leicht korrigierter Form.

Bleibe schließlich noch etwas zu sagen zum *Perspektivplan des Kirchenkreises für die nächsten 10 Jahre*, welchen Sie vermutlich noch vermissen. Das stand ja so in der Aufgabenstellung für die AGS.

### ***Perspektivplan des Kirchenkreises für die nächsten 10 Jahre ?***

Hier haben wir im Laufe des Beratungsprozesses eine Perspektive entwickelt, die sich nicht auf 10 Jahre berechnen oder schätzen lässt.

Das Einzige, was sich „hochrechnen“ lässt, sind die Gemeindegliederzahlen. Und diese sinken weiterhin – da kann man mit einer prozentualen Minderung von 2 (bis 3) % /Jahr rechnen.

Dagegen bleiben die anderen Orientierungsgrößen wie Kirchtürme, Friedhöfe, KiTas voraussichtlich unverändert.

Und wir haben festgestellt: Die Kirchensteuerzuweisungen zur Finanzierung der Personalstellen sind immer noch steigend. Darum können wir die Personalstellen auch jetzt auf dem derzeitigen Niveau halten.

Wir können natürlich nichts darüber sagen und wollen auch nicht versuchen, zu berechnen, wie das in 10 Jahren aussieht. Die Strukturkommission der Landeskirche rechnet mit einem Einbruch von 25 % bis 2025.

Wir wagen es, der Kreissynode aufgrund der Entwicklungen und Fehlprognosen der zurückliegenden Jahrzehnte den Vorschlag zu unterbreiten, auf eine Hochrechnung zu verzichten.

Dann bedarf es aber als Alternative der kontinuierlichen Beobachtung und Bereitschaft zum Handeln, wenn die Lage sich tatsächlich ändert.

***Folgt: Präsentation der Ergebnisse anhand der Tabellen - Dr. Thomas Götze***

## Grundsätze zur Personalplanung (keine Berechnung für die nächsten 10 Jahre)

1. Die Personalplanung orientiert sich an der von der AGS erarbeiteten Tabelle für den Personaleinsatz vorrangig in den 4 Regionen und in einem Teil kreiskirchlicher Personalstellen.
2. Der Stellenumfang wird gehalten, solange das Kirchensteueraufkommen stabil ist (d.h. etwa synchron steigend mit den Personalkosten), unabhängig vom Rückgang der Gemeindegliederzahlen.
3. Punkt 2. bedingt eine jährliche Überprüfung, ob zu erwarten ist, dass die Kirchensteuerzuweisungen die Personalkosten decken werden. Ist dieses Kriterium nicht mehr erfüllt, sind Korrekturen am Stellenumfang zu planen.
4. Aktuell (Personalplan 2018) besteht kein Bedarf, den Gesamtstellenumfang des Kirchenkreises zu kürzen.
5. Für die Anpassung der Personalplanung sollen ggf. durch Ruhestand freiwerdende Stellen herangezogen werden. Im Umfeld bedarf es dann der Flexibilität aller beteiligten HA in der Region, um die Arbeit insgesamt neu zu ordnen.
6. Sollte in einer Region höherer Bedarf entstehen, ist auch ein Ausgleich mit den anderen Regionen ins Auge zu fassen.
7. Grundlage bleibt die von der AGS erarbeitete Personalverteilungstabelle.

So greift an dieser Stelle auch wieder das Solidaritätsprinzip:

Falls der Kirchenkreis die Menge der Personalstellen nicht mehr finanzieren kann, wird die Reduzierung von allen mitgetragen, ausgehend von der Region, unterstützt vom übrigen Kirchenkreis. Dabei bleibt eines zu berücksichtigen:

Für das Zusammenwirken der unterschiedlichen Dienste, in den Regionen im Pfarrdienst, Gemeindepädagogik und Kirchenmusik hat sich ein Verhältnis von 65 : 21 : 14 bewährt. Das soll auch weiterhin als Orientierung dienen, wenn eine Stelle frei wird und die Frage nach einer Wiederbesetzung steht. Hier hat der Regionalbeirat die Aufgabe, d.h. die Möglichkeit, zum Beispiel besondere Schwerpunktsetzungen ins Spiel zu bringen, welche sich aus den Anforderungen der Region ergeben.

Ich bin davon überzeugt, dass wir mit dem Berechnungsmodell der AGS eine Planungsgrundlage haben, welche eine gute Orientierung gibt für Beratungen in den Regionen und im KKR. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, Veränderungen vorausschauend „durchzuspielen“ und Lösungsansätze zu entwickeln für den Fall personeller Veränderungen. Das sollte uns davor bewahren, kurzfristige Entscheidungen zu treffen, welche es in der Vergangenheit mangels klarer Vorgaben zuweilen gegeben hat.

So könnte heute tatsächlich in ganz banal und weltlich erscheinenden Dingen etwas durchscheinen von der Verheißung für diesen Tag:

*Das Volk, das im Finstern wandelt, sieht ein großes Licht,  
und über denen, die da wohnen im finstern Lande, scheint es hell. (Jesaja 9,1)*

## **Abschließende Bemerkungen**

Die AGS kann die ihr aufgetragenen Aufgaben als erfüllt betrachten.

Es haben sich bereits verschiedene Aufgabenstellungen angesammelt, wo Erwartungen an die weitere Arbeit der AGS bestehen:

- **Regelungen von Besetzungsverfahren unter Beteiligung des betreffenden Regionalbeirates: Leitfaden für Pfarrstellenbesetzung und Grundregeln für Besetzung von GP-, KM- und JM-Stellen in den Regionen**
- **Frage nach der Attraktivität der MA-Stellen im Kirchenkreis**
- **Dienstvereinbarungen mit Darstellung des Beschäftigungsumfanges und dessen Inhalt**
- **Strukturen suchen, mit denen man lebendig sein und arbeiten kann (bisher ging es vorrangig um Zahlen)**
- **Beratung von Gemeinden, Entwicklung von Konzeptionen, auch mit Hilfe von außen (evtl. wären dies auch Aufgaben für zwei verschiedene AG)**

Die AGS wird sich zu Beginn des neuen Jahres treffen, um Vorschläge zum Umgang mit diesen Aufgabenstellungen und Fragen zu erarbeiten.