

Vortrag bei der MitarbeiterInnenversammlung der KirchenpflegerInnenvereinigung am 21. Oktober 2019 in Stuttgart

Kirchliche Strukturen 2024Plus. Zwischenbilanz und Ausblick

*Eine leicht gekürzte und redaktionell bearbeitete Fassung des Vortrags von
Direktor Stefan Werner*

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger,

am Freitag wurde dieses Thema „Kirchliche Strukturen 2024Plus“ in der Landessynode beraten. Es freut mich, dass ich Ihnen heute so zeitnah darüber berichten kann. Ich untergliedere meinen Bericht in zwei Teile: In eine Zwischenbilanz und einen Ausblick.

Zur Zwischenbilanz:

Hinter uns liegt ein intensiver Prozess: Ein Team der Beratungsorganisation PricewaterhouseCoopers hatte sich mit rund 270 Beraterinnen- und Beratern in die Entwicklung von Zukunftsszenarien eingebracht und dabei zwölf exemplarisch ausgewählte Kirchengemeinden – darf hatten wir uns im Vorfeld verständigt – und die dazugehörigen Verwaltungen 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.

An dieser Stelle möchte ich Ihnen und der ganzen Kirchenpflegervereinigung ganz herzlich danken, für die Kommunikation und Rückmeldung an die Steuergruppe, an die verschiedenen Arbeitsgruppen, für den kontinuierlichen Austausch den wir pflegen konnten, auch in persönlichen Runden bei mir im Zimmer und auch für die Kommunikation, die Sie wiederum mit den Mitgliedern dann geleistet haben. Ganz herzlichen Dank an dieser Stelle von meiner Seite auch noch einmal.

Die Landessynode hat bei ihrer Herbsttagung vom 16. bis 19. Oktober 2019 drei Beschlüsse gefasst, die für die Weiterführung des Projekts „Kirchliche Strukturen 2024Plus“ von Bedeutung sind:

Beschluss 1: Ein Zielbild

Der erste Beschluss betraf ein Zielbild das verabschiedet wurde. Das hat die Synode mit wirklich sehr großer Mehrheit verabschiedet, mit nur vier Enthaltungen und keinen Gegenstimmen. Das lag sicherlich auch daran, dass es in den synodalen Ausschüssen im Vorfeld ja intensiv diskutiert war, also eine hohe Zustimmung der Synode. Ein Zielbild ist aus unserer Sicht ein Kompass, er verpflichtet niemanden loszugehen, aber er zeigt in die Richtung, in die wir uns als Kirche bewegen wollen.

Einführung:

Das Zielbild besteht aus verschiedenen Elementen, die ich kurz vorstellen möchte. Das Papier hat eine Einführung, dort ist noch einmal der Grundsatz enthalten, dass die Kirchengemeinden grundsätzlich frei entscheiden können, wann sie in die neue Struktur wechseln möchten. Das war ein Ergebnis aus der Anhörung, in der dieser Aspekt intensiv diskutiert wurde und dann in den synodalen Ausschüssen auch unterstrichen wurde, dass wir eine Freiwilligkeit einbauen mögen.

Außerdem enthält die Einführung in das Papier den Grundsatz, dass gleitende Übergänge ermöglicht werden sollen. Das hängt dann ganz konkret mit der Situation zusammen, in der Struktur umgestellt wird und mit der Frage: Wer ist betroffen? Wie sind Zeiten bis hin zum Ruhestand? Also dass solche persönlichen Aspekte auch bei den Umstellungsszenarien berücksichtigt werden sollen. Dies ist ausdrücklich hier noch einmal festgehalten. Und, vor der Umsetzung in der Fläche soll eine Pilotphase eingeplant werden, die eine Nachjustierung, auch hinsichtlich der Dinge, die im Zielbild stehen, ermöglicht. Auch das ist ein Ergebnis der Anhörung.

Im Frühjahr 2019 haben wir ein Diskussionspapier veröffentlicht. Wir haben bei immer wieder gesagt, dass es sich um eine Anhörung handelt, die wir auch ernst nehmen. Aber es ist trotzdem immer wieder gesagt worden „Da ist etwas am grünen Tisch in der Gänsheide formuliert worden, das uns jetzt übergestülpt werden soll. Das hatten wir zu keinem Zeitpunkt vor. Aus der Anhörung heraus, die wir ernstgenommen haben, kommt eben auch der Vorschlag, in einer Pilotphase Dinge zu erproben. Wir wollen eben nicht den Fehler machen, dass Ideen, Vorstellungen am grünen Tisch mit Gutachtern entwickelt wurden, die unter Umständen in der Praxis auf Probleme stoßen. Genau das kann man in Pilotphasen ganz gut eruieren und auswerten, ob solche Potenziale in den Überlegungen drinstecken.“

Dann komme ich zum Ziel 1 von 5 Zielen, die in dem Zielpapier enthalten sind:

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

Das heißt, angedacht sind 15-18 Verwaltungsregionen – also Sie sehen, hier ist eine Spanne drin. Das ist so die Zahl, die diskutiert wurde. Es ist noch nicht festgeklopft worden, wie die Regionen zielsicher aussehen. Da gibt es verschiedene Vorstellungen, die in der Diskussion waren und daraus hat sich einfach diese Zahl 15-18 Verwaltungsregionen entwickelt.

Dann ist festgehalten, dass in diesen Verwaltungsregionen Aufgaben aus den Kirchengemeinden und landeskirchliche Aufgaben übernommen werden sollen. Aus dem Bereich der Aufgaben der Landeskirche soll ein einheitlicher Servicekatalog formuliert werden. Die Aufgaben waren auch schon im Diskussionspapier immer benannt, dieser Teil des Diskussionspapiers ist auf sehr viel Zustimmung gestoßen. Also: ein einheitlicher Servicekatalog soll entstehen.

Ggf. soll überlegt werden, ob Filialen dazukommen. Also einerseits schon die Zentralisierung in Verwaltungszentren nach den Aspekten guter Verwaltung, die der Gutachter so einmal formuliert hat und die ich auch aus anderen Verwaltungsgutachten im Wesentlichen so kenne. Also, dass Vertretungsmöglichkeiten da sind, dass es eine Mindestgröße einer solchen Verwaltung gibt, dass Spezialisierung vorgenommen werden können. Das steht ja hinter dem Gedanken eine stärkere Einheit zu binden. Aber der Aspekt, dass wir in Flächenregionen mitunter dann auch weitere Anfahrtswege bekommen können und dass wir aktuell andere Strukturen haben, soll eben durch diese Filialmöglichkeit berücksichtigt werden.

Das Zielpapier enthält auch keine Festlegung hinsichtlich der Trägerschaft. Die Frage der Trägerschaft war immer wieder diskutiert worden, auch in den synodalen Gremien. Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten: das Eine wäre, diese mittlere Verwaltungsebene in Trägerschaft der Landeskirche vorzusehen – das ist die Empfehlung des Oberkirchenrats. Zum Zweiten gibt es aber auch das andere Modell, eine mittlere Verwaltungsebene in Trägerschaft der beteiligten Kirchenbezirke und Kirchengemeinden vorzusehen, dann müsste man über ein Verbandsmodell nachdenken.

Die Frage, ob man das so oder so macht, ist im Zielpapier noch nicht festgelegt worden. Sie werden nachher bei den Piloten sehen, dass wir zwei Modelle haben, einmal mit dem einen und einmal mit dem anderen Modell. Es soll eben dann auch im Rahmen der Auswertung eine Aussage nach Möglichkeit getroffen werden, welches Modell sich besser bewährt. Grundsätzlich, da ich aus Baden komme, das wissen Sie, und das Modell der

Trägerschaft im Verband dort viele Jahre erlebt habe, kann ich sagen, jedes dieser Modelle hat Vor- und Nachteile. Man muss dann irgendwann einmal abwägen für was man sich entscheidet. Keines ist unvorstellbar und in dieser Offenheit geht es jetzt auch in die Umsetzung des Zielpapieres. An dieser Stelle wurde noch keine Festlegung getroffen.

Ziel 2: In Kirchengemeinden wird ein neues Berufsbild für die Leitung der Gemeindeverwaltung entwickelt.

Der Name des Berufsbildes, das hat sich jetzt in den letzten Wochen noch einmal herauskristallisiert, lautet „Assistenz der Gemeindeleitung“. Sie wissen, in den ersten Papieren stand auch einmal Gemeindeassistent. Das war auch vielleicht etwas missverständlich, weil es falsche Assoziationen hervorrufen. Wir haben das in der Bedeutung insoweit durch die Begrifflichkeit noch etwas herausgehoben: Es ist eine Assistenz der Gemeindeleitung. So ist es jetzt auch im Zielpapier benannt ist.

Die Aufgaben, die dort abgedeckt werden sollen wären einerseits die Erledigung der örtlichen Verwaltungsaufgaben. Dann soll dort vorgesehen sein: eine Anlaufstelle für die Gemeindeglieder und die Pfarrerrinnen und Pfarrer. Und diese Stelle soll das Bindeglied sein zwischen der Gemeindeleitung und der regionalen Verwaltung, die ich gerade im Zielbild 1 beschrieben habe. Im Zielpapier sind keine Aussagen zum Umfang des Deputats und zur Eingruppierung enthalten, weil eben dieses Berufsbild entwickelt werden soll. Und es soll entwickelt werden unter Einbeziehung der Erfahrungen, die man jetzt in den Pilotbezirken macht.

Ich persönlich glaube, dass es die schwierigste Aufgabe ist, dieses Berufsbild sauber zu entwickeln. Es ist nicht einfach aus meiner Sicht, aber sicherlich der Erfolgsfaktor Nummer Eins. Wir waren uns immer sicher: Das muss stimmen und stimmig sein, sonst ist alles, was wir darauf ansetzen, von vorneherein mit einem Makel versehen. Also: ein ganz wichtiges Ziel ist die Entwicklung dieses Berufsbildes „Assistenz der Gemeindeleitung“.

Ziel 3: Gemeindebüros vernetzen sich.

Da ist vorgesehen: eine Vernetzung von verschiedenen Gemeindebüros. Das hängt auch mit der zunehmenden Digitalisierung und dem dadurch hervorgerufenen Vernetzungsbedürfnis ganz eng zusammen. Es geht um die gute Erreichbarkeit und auch die Gewährleistung von guten Vertretungsregelungen. Deswegen ist es in dieses Zielpapier mit aufgenommen worden, dass die Gemeindebüros vernetzt arbeiten sollen.

Oder als Alternative ist im Zielbild auch festgehalten worden, dass sich zentrale Gemeindebüros bilden können, zum Beispiel auf einer Distriktebene.

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

Das muss ich vermutlich nicht so sehr erläutern. Das ist der Druck, unter dem die ganze Gesellschaft und mithin auch die Verwaltungen und damit auch die kirchliche Verwaltung steht: Dass wir auf diesen gesellschaftlichen Wandel zur Digitalisierung auch in der kirchlichen Verwaltung reagieren müssen. Und deswegen ist vorgesehen, das in der notwendigen Einheitlichkeit in der Landeskirche umzusetzen. Deswegen das Ziel 4: „auf allen Ebenen der Landeskirche werden einheitliche digitale Standards eingeführt.“

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

Das ist sehr stark aus der synodalen Beratung eingebracht worden. Dies zeigt die Unterschiedlichkeit, die wir in der Landeskirche haben. In der einen Kirchengemeinden wird es gehen, in anderen Kirchengemeinden wiederum nicht. Aber der Synode war es wichtig: wenn im Kirchengemeinderat eine kompetente Person ist, die bestimmte Aufgaben abdecken kann und dies tun möchte, dass man das nicht ausschließt. Deswegen ist dieser synodale Wunsch als Möglichkeit mit hereingenommen worden. Nicht als eine Planung, die flächendeckend umgesetzt werden muss, sondern als Möglichkeit, wenn es vor Ort Sinn macht.

Bestimmte Pflichtaufgaben einer Körperschaft sehen wir weiterhin im hauptamtlichen Bereich vor, aber es werden eben Strukturen entwickelt, die Möglichkeit außerhalb dieser Pflichtaufgaben bieten, ehrenamtliche Knowhow einzusetzen.

Da sind sicherlich noch viele offene Fragen aus unserer Sicht zu klären und deswegen lautet die Formulierung auch „es werden Strukturen entwickelt, die das erlauben ...“.

Das so weit zu dem Zielpapier und zu den fünf Zielen, die in dem Prozess entwickelt wurden und nach Berücksichtigung des Anhörungsergebnisses und jetzt eben von der Synode mit dieser großen Mehrheit – vier Enthaltungen, keine Gegenstimme – beschlossen wurden.

Dann gibt es einen **Beschluss 2: Die Pilotierung dieses Zielbildes.**

Es wurde beschlossen, dass wir drei Pilotregionen haben, in denen jetzt diese Überlegungen des Zielpapiers umgesetzt werden sollen:

Es gibt einen Piloten, bei dem es um die Federführung der Kirchlichen Verwaltungsstelle geht. Also mit der Trägerschaft, die bei der Landeskirche vorgesehen ist. Das wird voraussichtlich in den Kirchenbezirken Backnang, Schorndorf und Waiblingen sein. Herr Osiw hat in den letzten Wochen intensive Gespräche geführt um herauszufinden, wer bereit wäre bestimmte Ideen aus dem Zielbild bei sich exemplarisch umzusetzen, auszuprobieren und anschließend auszuwerten.

Es stehen noch die Beschlüsse der KBAs und der Bezirkssynode aus. Das heißt, die Gespräche verlaufen sehr positiv, sowohl mit Menschen in der Verwaltungsebene als auch mit den Dekanen, aber die formellen Beschlüsse der regionalen Gremien stehen noch aus.

Wir werden dazu Mut machen und sind sehr dankbar, dass es Regionen gibt die sagen: Ja, wir gehen in diese Erprobungsphase. Wir haben vor, sobald diese Beschlüsse vorliegen, dann einen Startworkshop zu machen, in dem alle Beteiligten miteinander ausführlich diskutieren können in welche Richtung es gehen soll. Was soll in diesen Piloten ausprobiert, erreicht und entwickelt werden, damit wir hier wirklich einen Schulterchluss haben und wissen, wohin es gehen soll.

Wir haben einen zweiten Piloten, da geht es um das vorhin schon beschriebene Verbandsmodell, also Trägerschaft nicht bei der Landeskirche, sondern bei einem Verband. Das wird voraussichtlich erprobt in den Kirchenbezirken Blaubeuren und Ulm. Auch aus dem Grund, weil wir dort schon einen Diakonieverband haben, den wir dann als Träger in der Pilotphase einfach heranziehen können. Also, wir müssen keine neue Verbandsstruktur entwickeln, sondern wir würden das an die dortige Struktur

des Diakonieverbandes anschließen, um dieses Modell dort erproben zu können.

Wir haben noch einen dritten Piloten, wo es um die sogenannte Distriktkirchenpflege geht. Also um Kirchenpflegen von 3-4 Personen im Wesentlichen, wo diese Struktur ausprobiert werden soll. Was wir in einer Dreier- oder Vierereinheit natürlich nicht haben, ist das, was der Gutachter uns für die Zukunft empfohlen hat. Grundsätze des guten Verwaltungshandelns mit einer Mindestgröße einer Verwaltung. Ob eine solche Distriktlösung zugelassen kann, kann noch nicht gesagt werden, aber es wurde uns eben auch zurückgemeldet, dass wir nicht mit einem theoretischen Ansatz funktionierende Strukturen zerlegen sollten. Deswegen hat sich in der Diskussion herauskristallisiert, dass eine Erprobung einer Distriktkirchenpflege ausdrücklich auch mit aufgenommen wird und dann noch einmal sehr genau hinschauen, ob das ein Modell ist, das für die Zukunft auch weiterempfohlen werden kann. Vielleicht nicht flächendeckend, aber punktuell. Das sind jetzt die drei Piloten, die jetzt ausprobiert werden und diese Distriktkirchenpflege wird vermutlich im Bereich Oberndorf erprobt werden.

Wichtig ist beim Stichwort des Piloten noch, dass wir auch Kirchengemeinden finden wollen, die freiwillig mitmachen. Das sind jetzt noch Diskussionen, die vor Ort stattfinden im Bereich dieser Pilotbezirke.

Zur Finanzierung dieser Piloten: Dafür hat die Synode 650.000 Euro (incl. Personalstellen) bewilligt, um das Projekt weiterzuführen. Die Erprobung soll bis ins Jahr 2022 reichen. Herr Osiw wird es weiter begleiten. Insoweit war seine Projektstelle zu verlängern. Aber bei diesen Mitteln geht es vor allem auch um Sachmittel, damit wir in den Pilotkirchenbezirken auch Dinge finanziell unterstützen können. Ein solches Ausprobieren von Pilotstrukturen erzeugt natürlich auch einen erhöhten Aufwand. Wir sind natürlich auch denen dankbar, die sich gemeldet haben und sich bereiterklärt haben, für alle anderen exemplarisch die Sache auszuprobieren. Dafür hat die Synode Mittel eingestellt, die wir einsetzen können um dort auch unterstützen zu können.

Die Evaluation dieser Piloten soll der Landessynode im Jahr 2022 vorgelegt werden. Das beinhaltet: wenn sich im Rahmen der Evaluation herausstellen sollte, dass bestimmte Teile des Zielbildes nicht zielführend sind, dass dann das Zielbild auch angepasst werden kann.

Beschluss 3: Änderung der KGO § 37

Da wurde festgelegt, dass Kirchengemeinden auf die Wahl einer Kirchenpflegerin/eines Kirchenpflegers verzichten können. Die Betonung liegt auf können, wenn die Aufgabe andernorts (z. B. andere Kirchengemeinde oder Dienstleistungszentrum) oder durch eine eigene Verwaltung übernommen werden kann und ein stimmberechtigtes Mitglied des Kirchengemeinderats die Aufgaben des Kirchenpflegers im Kirchengemeinderat übernimmt (vgl. § 37 Absatz 5 gültig ab dem 1. Januar 2020). Das ist also eine weitere Möglichkeit, die an dieser Stelle geschaffen wurde, aber keine zwingende Sache ist.

Gerne lese ich Ihnen die Bestimmung dieser Verordnung nochmals vor:
„(5) Von der Bestellung einer Kirchenpflegerin oder eines Kirchenpflegers kann abgesehen werden, wenn die Besorgung der Haushalts-, Kassen- und Rechnungsgeschäfte und der laufenden Vermögensverwaltung wesentlich auf andere Stellen übertragen ist und die verbliebenen Aufgaben gemäß § 24 Absatz 7 auf ein Mitglied des Kirchengemeinderats übertragen sind; dasselbe gilt, wenn die Aufgaben von einem Mitglied des Kirchengemeinderats mit Unterstützung durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Kirchengemeinde (Assistenz der Gemeindeleitung) wahrgenommen werden. [...]“

Das ist der genaue Wortlaut und dies beinhaltet auch diese Bitte aus den synodalen Gremien, eine ehrenamtliche Übernahme von Aufgaben nicht von vornherein auszuschließen, sondern zuzulassen.

Viel ist in der Tat noch nicht festgezurr. Wir haben es im Vorfeld tatsächlich auch versucht, ob wir manches nicht enger einkreisen können, aber wir sind zu dem Schluss gekommen, dass es Sinn macht, genau diese Frage in dem Piloten, unter Einbeziehung der Realität, zu diskutieren, um da eine größere Sicherheit zu bekommen.

Die Hauptaufgabe liegt, glaube ich, darin: Wir haben die zwei Berufsbilder Kirchenpflege und Sekretariat. Lässt sich daraus tatsächlich etwas bilden, wie eine Assistenz der Gemeindeleitung? Wenn ja, in welcher Konstellation und für wie viel Gemeinden? Das sind alles noch Fragen, die sinnvoller Weise noch ausprobiert werden müssen.

Abschließend der **Versuch eines Ausblicks – Was bedeuten die Änderungen für Sie?**

In den Jahren 2021 und 2022 wird das Zielbild pilotiert, das die Synode am Freitag beschlossen hat. Wir wollen erproben, ob das Zielbild praxistauglich ist. Wenn diese Pilotphase zeigt, dass wir in die richtige Richtung unterwegs

sind, geht es an die Umsetzung in der Fläche. Es ist vorgesehen, dass die Kirchengemeinden dann anschließend bis 2030 in die neue Struktur wechseln – immer dann, wenn es in die Abläufe der Kirchengemeinde passt. Die Kirchengemeinden und Kirchenbezirke werden bei diesem Prozess durch die Landeskirche unterstützt.

Das heißt, es muss sich für Sie in den nächsten Jahren nichts ändern. Aber es kann. Dabei kann die Überlegung, etwas zu ändern natürlich sowohl von Ihnen selbst als auch von Ihrer Kirchengemeinde ausgehen. Bitte sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten und fragen Sie, welche Überlegungen sie für Ihre Kirchengemeinde haben. Zur Erinnerung: Die Landeskirche plant bis Ende 2021 ausschließlich eine Pilotierung mit Kirchengemeinden in ausgewählten Regionen, die sich dazu bereit erklärt haben. An diese Pilotierung wird sich ggf. eine Übergangsphase bis 2030 anschließen. Das heißt, Sie können diese Gespräche und Überlegungen in aller Ruhe durchführen. Ein guter Platz für die grundsätzlichen Fragen, wohin Sie sich berufsbiographisch entwickeln möchten und können, sind die Personalentwicklungsgespräche, die ja genau dafür da sind. Nutzen Sie diese Gelegenheit.

Für die nebenberuflichen Kirchenpflegen möchte ich gerne noch folgende Anregungen geben:

- Falls Sie nach dem Ende Ihrer Wahlperiode nur wenige Jahre bis zum Ruhestand haben, kommt möglicherweise eine Wahl bis zum Eintritt in den Ruhestand in Frage (§ 37 Abs. 1 KGO). Das muss vom zuständigen Dekanatamt geprüft werden und ist immer eine Einzelfallentscheidung. Aber diese Möglichkeit ist genau dafür gedacht, dass sich Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger keine Gedanken darüber machen müssen, ob sie nicht drei Jahre vor dem Ruhestand plötzlich ohne Beschäftigung dastehen.
- Ebenfalls möglich ist es, dass Sie von dem Wahlamt in ein reguläres Anstellungsverhältnis wechseln. Die beschlossene Gesetzesänderung von letztem Freitag macht das ab dem 01.01.2020 möglich. Dann wären Sie unbefristet angestellt, verzichten damit aber auf Ihre Stimme im Kirchengemeinderat und auf die Berufsbezeichnung Kirchenpflegerin oder Kirchenpfleger, sie würden damit zur „Assistenz der Gemeindeleitung“ werden. Wie dieser Wechsel von Kirchenpflegen in Angestelltenverhältnisse ausgestaltet werden kann, wollen wir unter anderem in den Pilotregionen erproben. Hier geht es auch um die Fragen, welche Aufgaben in der regionalen Verwaltung und von der lokalen Assistenz der Gemeindeleitung (das gerne ein Team sein kann), gemacht werden. Aber Sie können diese Entwicklung auch selbst anregen, wenn Sie zu der Überzeugung gelangen, dass für Sie die Vorteile überwiegen, auf das Wahlamt zu verzichten.

Großen hauptberufliche Kirchenpflegen empfehlen wir: nehmen Sie Kontakt auf zu den anderen großen Verwaltungen, einschließlich der Kirchlichen Verwaltungsstellen in der Region. Überlegen Sie, wie es aussehen könnte, langfristig eine gemeinsame Verwaltung zu bilden. Veränderungsprozesse sind für alle Beteiligten, also ausdrücklich auch für uns im Oberkirchenrat, deutlich angenehmer, wenn sie von den handelnden Akteuren selbst gestaltet werden!

Und wenn Ihre Kirchenpflege weder nebenberuflich noch eindeutig groß ist, was dann? In diesem Fall ist es besonders wichtig, dass Sie sich aktiv Gedanken machen, wie die Verwaltung in Ihrer Region aussehen kann. Denn in diesem Fall liegen zeichnen sich keine eindeutigen Lösungen ab, sondern eine Vielfalt an Optionen:

- Sie können sich zum Beispiel mit anderen mittelgroßen Kirchenpflegen zusammenschließen, um gemeinsam eine schlagkräftige Einheit einer regionalen Verwaltung zu bilden.
- Sie können auch Ihre Kirchenpflege in ein Verwaltungszentrum übertragen. Bereits jetzt haben wir Kirchengemeinden mit über 6.000 Gemeindegliedern, die ihre Verwaltung zu weiten Teilen an ein Dienstleistungszentrum übertragen haben und damit sehr zufrieden sind. Das hieße für Sie persönlich vermutlich, dass Sie dann auch in dieses Dienstleistungszentrum wechseln würden. Ihr Dienstsitz wäre dann nicht mehr direkt in Ihrem Ort. An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass wir auch im Bereich unserer kirchlichen Verwaltung neue Arbeitsmodelle entwickeln, mit der Möglichkeit, Arbeitszeit und Arbeitsorte flexibel zu gestalten.

Sie merken hoffentlich: Es ist uns wichtig, diese Strukturveränderung gemeinsam mit Ihnen zu gestalten. Wir setzen auf Sie. Sie kennen die Gegebenheiten in Ihrer Region am besten. Und Sie wissen auch besser als jeder andere, welche Ideen Sie für sich selbst haben.

Wenn Sie Gesprächsbedarf haben, dann können Sie sich sehr gerne an uns wenden. Herr Osiw wird Ihre Anliegen aufnehmen und zeitnah reagieren. Und selbstverständlich steht Ihnen ja mit der Kirchenpflegervereinigung ein starker Verband zur Seite, mit dem wir auch in den nächsten Jahren gerne weiter konstruktiv diskutieren und gemeinsam nach einer guten Lösung suchen – für unsere Kirchengemeinden und für Sie. Sie sind uns wichtig!
Vielen Dank, für Ihre Aufmerksamkeit