**Stellungnahme der** [**Vereinigung Evangelischer Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen in Württemberg e. V.**](https://www.kirchenpflegervereinigung.de/)

**zum Entwurf des Projekts kirchliche Strukturen 2024Plus – Aufgabenprofile der lokalen und mittleren Ebene“ mit Stand 12.12.2018**

**Darum wurde das Projekt 2024 auf den Weg gebracht:**

**Das Projekt 2024 plus der evangelischen Landeskirche Württemberg soll unsere Kirche für die bevorstehenden Veränderungsprozesse 2030 (wie z.B. die zu erwartenden Ergebnisse aus den Personalstrukturplanungen im Pfarrdienst (PSP)) und die notwendige strukturelle Weiterentwicklung von Verwaltungs- und Kirchenstrukturen vorbereiten.**

Bei den Projektzielen stehen einerseits eine weitergehende Entlastung des Pfarrdienstes, insbesondere im Bereich der Verwaltungsaufgaben im Pfarramt und andererseits die neu entstehenden Herausforderungen mit der Einführung des neuen Rechnungswesens im Vordergrund. Darüber hinaus sollen die weitergehenden Verwaltungsstrukturen, Prozessabläufe und die Aufgabenverteilung kritisch in den Blick genommen werden.

**Die Leitfrage des Projekts 2024 plus der evangelischen Landeskirche Württemberg lautet:**

**Wie kann kirchliche Verwaltung so gestaltet werden, dass sie Kirchengemeinden Freiräume schafft, den Hauptamtlichen attraktive Arbeitsverhältnisse bietet und ehrenamtliches Engagement möglich macht?**

**Heruntergebrochen sieht die Kirchenpflegervereinigung folgende Ziele des Projekts:**

* Das Selbstverwaltungsrecht der Kirchengemeinden bleibt erhalten
* Es gibt weiterhin eine **kompetente lokale Ebene** mit **entsprechender zeitlicher Ausstattung** und attraktiver Ausgestaltung
* Auch die Stellen der mittleren Ebene sind attraktiv ausgestaltet
* Die mittlere Ebene mit ihrem Spezialistenteam unterstützt die lokale Ebene
* Das Ehrenamt wird durch die Entlastung von Verwaltungsangelegenheiten wieder attraktiver und die vorhandenen ehrenamtlichen Kompetenzen werden genutzt

Daraus ergeben sich in Bezug auf die Verwaltung folgende

**Fragen:**

1. Was muss die lokale Ebene künftig können/nicht mehr können?
2. Wie muss die lokale und mittlere Ebene personell ausgestattet sein?
3. Wie können Stellen auf der mittleren und lokalen Ebene so attraktiv gestaltet werden, dass sie besetzt werden können?

**Anregungen zu den oben genannten Fragen**

1. Was muss die lokale Ebene künftig können?
🡺 Kompetenzen entsprechend der Aufgaben:
	* Über Rechtliche Grundkenntnisse (KGO, KAO, HHO) verfügen
	* Fähig sein, Aussagen treffen zu können über die finanzielle Leistungsfähigkeit der Kirchengemeinde
	* Fähig sein, den Haushaltsplan und den Rechnungsabschluss im Kirchengemeinderat präsentieren zu können
	* Vorkontieren, um Haushaltsplan zu kennen
	* Bewirtschaftungs- und Anordnungsbefugnis übernehmen
	* Protokollführung
	* Auskunft über Verträge geben (Zugriff auf Vortragsbuch)
2. Wie muss die lokale und mittlere Ebene personell ausgestattet sein?
Stellendeputate können nicht 1:1 von der lokalen Ebene auf die mittlere Ebene verschoben werden. Verantwortliche der lokalen Ebene brauchen ausreichend Zeit, um die Aufgabe des Bindeglieds zwischen Kirchengemeinde und mittlerer Ebene gut ausfüllen zu können.

Kirchenpflege und Pfarramtssekretariat darf zusammengedacht werden.

Es entsteht ein Mehrbedarf an Stellenanteilen für die Verwaltung. Die Grundlage der Arbeitszeitermittlung für die Verwaltung muss neu festgelegt werden.

Eine Vertretungsregelung ggf. mit Nachbargemeinden muss gefunden werden.

Durch die neuen Strukturen wird ein finanzieller Mehraufwand entstehen. Dieser darf nicht zu Lasten der Kirchengemeinden gehen.

**Zu der Tabelle „Entwurf Projekt kirchliche Strukturen 2024Plus – Aufgabenprofile der lokalen und mittleren Ebene“ mit Stand 12.12.2018 schlägt die Kirchenpflegervereinigung folgende Ergänzungen vor:**

Personalwesen

Lokale Ebene

* + Beantwortung von einfacheren arbeitsrechtliche Fragen und Klärung und Informationsweitergabe bei komplexeren Fragestellungen mit Unterstützung der mittleren Ebene
	+ Vertretungs-/Honorarkräfte suchen

Mittlere Ebene:

* + Dienstaufsicht über Mitarbeiter\*innen wenn dies von der lokalen Ebene gewünscht wird.
	+ Abwicklung von Einsätzen der Vertretungs-/Honorarkräfte
1. Es muss ein neues Berufsbild im Sinne einer Gemeindeassistenz entstehen. Dies beinhaltet auf Lokaler Ebene die berufsspezifische Fortbildung von neuen Mitarbeitenden. Die mittlere Ebene soll Verwaltungskräfte im kirchlichen Rahmen ausbilden. Die spezifischen Inhalte betreffend kirchliche Gesetze und Finanzwesen… müssen in schriftlicher Form in Standardwerken zusammengefasst werden. Es ist neuen Mitarbeitenden nicht zuzumuten, sich über Rundschreiben … sich das nötige Wissen anzueignen.

Es sind schnelle Entscheidungswege zwischen mittlerer und lokaler Ebene anzustreben.

Es ist eine einheitliche technische Ausstattung anzustreben. Nur so sind Projekte wie Digitalisierung, Zugriff auf gemeinsame Daten … zu erreichen.

Es sind unterschiedliche Beschäftigungsmodelle zu bedenken. Einrichtung von Außenstellen, Homeoffice …, können die Strukturveränderungen in Flächenbezirken erleichtern.

Um überhaupt ausreichend neue Mitarbeitende zu gewinnen ist es wichtig sowohl auf der lokalen wie auch auf der mittleren Ebene attraktive Stellen zu schaffen. Ein ausreichendes Stellendeputat und eine den Tätigkeiten entsprechende Eingruppierung sind anzustreben.

Finanzwesen

Lokale Ebene

* + Vorschlag der Zwecke für den Gemeindebeitrag und Werbung dafür
	+ Vorschlag des Opfer- und des Opferzählplans
	+ Vorkontieren
	+ Einbringung des Haushaltsplans und des Rechnungsabschlusses in den KGR
	+ Bewirtschaftungsbefugnis und Anordnungsbefugnis
	+ Dankesbriefe

Mittlere Ebene:

* + Spendenbescheinigungen
	+ Abwicklung Umsatzsteuer
	+ Kassengeschäfte für Dritte
	+ Vortragsbuch mit Pflege
	+ Buchhaltung/Kassengeschäfte
	+ Rechnungsabschluss
	+ Haushaltsplan

Friedhofsverwaltung

Lokale Ebene

* + Entscheidung über Grabbelegung

Bauwesen, Vermögensverwaltung, Liegenschaftswesen

Bauwesen

Lokale Ebene

* + Koordination/Unterstützung von Ehrenamtlichen
	+ Jährliche Bauschau

Mittlere Ebene:

* Bauschau nach Bedarf

Gebäudeverwaltung

Lokale Ebene

* + Beauftragung und Überwachung von kleineren Reparaturen
	+ Entscheidung über Vermietung von Gemeinderäumen und Verpachtung landwirtschaftlicher Flächen
	+ Erhebung von Energiedaten

Mittlere Ebene:

* Mietpreise in Verbindung mit lokaler Ebene entsprechend eines Mietspiegels plausibilisieren
* Anträge (Ausgleichstock, Denkmalamt)
* Finanzierungspläne
* Bauverträge
* Beauftragungen bei größeren Bauvorhaben
* Energiecontrolling

Vermögensverwaltung

Lokale Ebene

* + Rahmendaten für Geldanlagen festlegen.

Mittlere Ebene

* Geldanlagen
* Risikomanagement

Kindertagesstätten

Lokale Ebene

* + Beteiligung der Gremien nur bei Leitungsstellen

Mittlere Ebene

* + Verwaltung Kindertagesstätten auf mittlerer Ebene sinnvoll
	+ Personalentscheidungen (müssen schnell getroffen werden – Bewerbermangel) mit Beteiligung der Gremien nur bei Leitungsstellen

Diakoniestationen/Kirchliche Verbände

 Sind im Einzelfall zu betrachten

Erwähnen möchten wir noch, dass in den Kirchengemeinden derzeit verschiedene Prozesse im Hinblick auf Strukturen laufen wie Fusionen, Übertragung von Kita-Trägerschaften, Verbundgemeinden etc., die sich jetzt schon auf die Verwaltung auswirken. Dies sollte beim Projekt 2024plus berücksichtigt werden.

Maßgeblich für die lokale Ebene ist es, inwieweit sich Pfarrer/-innen bereit sind, sich von Verwaltung zu entlasten. Strukturveränderungen und neues Finanzwesen gehören miteinander vernetzt.

In die Beratungen zur Verortung, Ausstattung und Struktur der mittleren und lokalen Ebene möchten wir als Kirchenpflegervereinigung mit einbezogen werden. ---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Göppingen, 13.02.2019