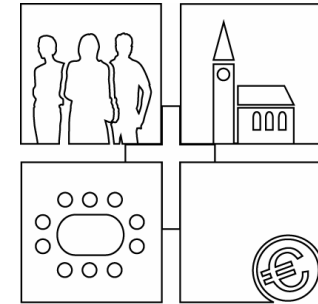


Zukunft „Kirchliche Strukturen“



Vereinigung evangelischer Kirchenpfleger
und Kirchenpflegerinnen in Württemberg e.V.

Zielsetzung:

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

Kernsätze:

- Eine Verwaltung entlastet die Pfarrerschaft dann, wenn sie nicht nur ein- bis zweimal in der Woche vormittags zur Verfügung steht, sondern wenn diese zu den üblichen Geschäftszeiten erreichbar ist. Dies umfasst mindestens die Zeiten Di – Fr. 8.30 Uhr – 12.00 Uhr und 14.00 – 16.30 Uhr. Notwendig wäre ein Wochenstundendeputat von 20 - 25 Stunden.
Darüber hinaus ist es zur Entlastung der Verwaltung erforderlich, dass Dienstaufträge geschaffen werden, die selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten der Mitarbeitenden voraussetzen und ermöglichen. Dies erfordert fachliche Kompetenz der Mitarbeitenden, die ggf. durch Schulungen und Fortbildungen erworben werden muss.
Dienstaufträge müssen so gefasst werden, dass sie der pastoralen Struktur folgen, d.h. es sollen nicht mehrere geschäftsführende Pfarrer auf eine Verwaltungskraft zugreifen müssen.
- Um einen Beschäftigungsumfang von 20 Stunden und mehr zu erreichen, muss geprüft werden, welche Verwaltungsaufgaben der einzelnen Kirchengemeinden zusammengefasst werden können und was nicht in jeder Kirchengemeinde verwaltungsmäßig einzeln bearbeitet werden muss. Je nach örtlichen Gegebenheiten können „Kümmerer“ die Strukturen unterstützen.
- Je nach Standort eines „Verwaltungssitzes“ und Sitz des Pfarramtes muss geprüft werden, in wie weit Kontaktzeiten außerhalb des Verwaltungssitzes notwendig sind. Der Faktor „Nähe“ muss ausgewogen berücksichtigt werden.
- Verwaltungsaufgaben müssen in der Zukunft nicht der Trennung Pfarramtssekretariat und Kirchenpflege unterliegen. Diese Aufgaben können auch vermischt werden. Bereits heute werden in einzelnen Kirchengemeinden die Aufgaben von einer Person wahrgenommen. Unter diesem Gesichtspunkt gilt, dass nebenberufliche Kirchenpflegen nicht zwingend von zuhause aus geführt werden müssen. Die Arbeit von Sekretariat und Kirchenpflege kann in einem neuen „Verwaltungssitz“ zusammengefasst werden. Dies wird vor allem für die Bereiche

vorgeschlagen, in denen anders keine guten Vertretungsregelungen für die Überbrückung von Krankheits- und Urlaubszeiten erreicht werden können.

- Es können durch Vereinbarung Bürogemeinschaften von Kirchenpflegen gebildet werden (≠ gemeinschaftliche Kirchenpflege). Das bedeutet nicht, dass das Haushalts- und Kassenwesen zusammengeführt werden muss. Die Rechnungsführung kann weiterhin getrennt erfolgen.

Mögliche Organisationsmodelle einer Kirchenpflege

Die Organisationsmodelle dienen dazu, die heutige Struktur aufzunehmen und den Bestand an Kirchenpflegen zu Beginn des Strukturprozesses einer Organisationsform zuzuordnen und dabei Lösungsansätze für eine Aufgabenverteilung innerhalb der jeweiligen Einheiten aufzuzeigen.

Sinkende Gemeindegliederzahlen und die Streichung weiterer Pfarrstellen führen in der Zukunft dazu, dass sich im Laufe der Jahre die kleinen und mittleren Kirchenpflegen zu größeren Verwaltungseinheiten bis hin zu Verwaltungszentren entwickeln werden müssen. Dabei spielen räumliche Entfernungen und die Nähe zu den Menschen vor Ort eine wichtige Rolle.

Kleine Kirchenpflege (Kümmerer vor Ort)

Grundannahme:

Wochenstundendeputate zwischen 5 – 10 Stunden sind zu gering, um „entlastende“ Verwaltungsarbeit zu leisten.

Mögliche Ansatzpunkte für zukünftige

Entwicklung:

- viele Aufgaben an **mittlere Ebene** übertragen mit dem Ziel Arbeitszeit zur Entlastung des Pfarrers von Verwaltungsaufgaben frei zu bekommen.
Deputatminimum: 5 WStd.

Mittlere Kirchenpflege (eher im ländlichen Bereich)

Grundannahme:

Es sollten mindestens Wochenstundendeputate ab 20 Stunden möglich sein. Eine mittlere Kirchenpflege besteht aus mindestens zwei Personen

Mögliche Ansatzpunkte für zukünftige

Entwicklung:

- Bildung von Verbundkirchengemeinden oder Bildung von Bürogemeinschaften mehrerer kleiner Kirchengemeinden
- teilweise Aufgaben an **mittlere Ebene** übertragen mit dem Ziel Arbeitszeit zur Entlastung des Pfarrers von Verwaltungsaufgaben frei zu bekommen.

Große Kirchenpflegen (eher im städtischen Bereich)

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 ~~über~~ für mehrere Kirchengemeinden oder auf Bezirksebene Aufgaben übernehmen

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 kann er auch den Laienvorsitzenden in der Vakatur entlasten.
- 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

Mögliche 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

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

Die Bildung von Verbundkirchengemeinden oder Fusionen sollten immer vorrangig verfolgt werden.

Bei allen Modellen kann geprüft werden, ob eine Zusammenlegung der Aufgaben von Pfarramtssekretariat und Kirchenpflege zur Entlastung des Pfarrdienstes und zur Konzentration von Verwaltungsaufgaben vor Ort in der Kirchengemeinde sinnvoll ist.

Die Rolle des „Kümmerers“

Die Aufgaben des Kümmerers sind mit den Aufgaben des früheren Verwaltungsaktuars der Kommunen vergleichbar. Er ist für Kirchengemeinden mit „kleinen Kirchenpflegen“ Mittelsmann zwischen der Kirchengemeinde vor Ort und der Verwaltungseinheit, der bestimmte Verwaltungsaufgaben übertragen wurden. 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, Vertragsachen oder die Bauunterhaltung der Gebäude. 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. Im Idealfall ist der Kümmerer bei der Einrichtung beschäftigt, an die die Kirchengemeinde Aufgaben überträgt. Dem Kümmerer sollten für diese Aufgaben mindestens 5 Wochenstunden als Grundausrüstung zur Verfügung stellen. Der Stundenumfang erhöht sich entsprechend für die Aufgaben, die er selbstständig wahrnimmt.

Mittlere Ebene (Verwaltungszentren)

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.

Es besteht keine Notwendigkeit ein DLZ 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.

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.

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

Im Gegensatz dazu macht der OKR landeskirchliche Vorgaben und ist Dienstleister in Grundsatzfragen und fachlicher Beratung (z.B. Arbeitsrecht) für die Kirchengemeinden und Verwaltungszentren.

Erarbeitet am 29.03.2017 von Klaus-Peter Baur, Stefan Kirchner, Renate Schwaderer, Renate Walter und Sabine Werdehausen
Überarbeitet: 10.07.2017 Bernd Kemmner, Stefan Kirchner /07.08.2017 Stefan Kirchner