

Kirche im Wandel - Gedanken

Der Mensch im Blick der Mitarbeitenden

- Da ist zunächst die Frage: Was brauchen die Menschen vor Ort? (und was brauchen sie nicht)
Was erwarten sie von Kirche?

Mir fällt dazu ein: Gemeinschaft, Treffpunkte, menschliches Miteinander, Empathie

- Es sind oft gar nicht die großen Gesten und Verlautbarungen, die Menschen anziehen, sondern die konkrete Zuwendung. Personal vor Ort braucht dafür Freiraum oder die klare Vorgabe, wieviel Zeit ihrer Arbeit in den direkten Kontakt mit Menschen investiert werden soll.

- Und es ist wohl auch nicht die soundsovielte Referentenstelle oder überregionale Pfarrstelle.

Es lohnt sich einmal zu betrachten, warum landeskirchliche Pfarrstellen so viel schneller besetzt werden können, als die Stellen vor Ort - im täglichen Leben der Menschen. Was macht die übergeordnete Arbeit interessant? Was sind die Problemstellen der Arbeit vor Ort? Woran resignieren Mitarbeitende vor Ort?

Fokus: Mensch statt Stein

- Der Gebäudeleitfaden gehört auf den Prüfstand und braucht mehr Flexibilität.

(Wenn Kirchenvorstände groß angelegte Spendensammlungen starten, um den jährlichen Pflichtanteil der Substanzerhaltungsrücklage aufbringen zu können, läuft was schief)

- Der innerkirchliche Konflikt im Landeskirchen- und Grundstücksamt zwischen dem erklärten Ziel, einerseits die Gebäudelast zu verringern und andererseits Besitzstand zu wahren, muss aufgelöst werden. Wohin wollen wir gemeinsam? Muss Verwertung erleichtert werden? Was wollen, was brauchen wir dauerhaft?

- provokante Gedankensplitter:

- nutzt man einen Baufond zum Bauen von Gebäuden oder von Gemeinden?
- können wir „gut genug“ aushalten und unser Umfeld trotzdem anziehend gestalten?

Verwaltungsaufwand eindämmen - Vertrauen wagen

- Überbordender Bürokratismus der letzten Jahre und Jahrzehnte muss abgeschafft werden.

Dass wir aus staatlichen Vorschriften nicht rauskommen ist klar. Aber unsere eigenen Regeln können wir an vielen Stellen vereinfachen. Das ist für die Juristen anfangs evtl. ungewohntes Terrain, gleichzeitig hilft das Fachwissen der Juristen, Bürokratie effektiv und gleichzeitig geordnet auch in Größenordnung abbauen zu können.

- Misstrauen ist der Nährboden für Bürokratismus - das steht uns als Kirche nicht gut zu Gesicht.

Ich frage: Können wir diesem gesellschaftlichen Trend etwas entgegensetzen? Stehen wir auch zu unserem (gesprochenen) Wort? Muss sich jeder gegen alles absichern?

Es lohnt sich, in eine neue Kultur des Vertrauens zu investieren.

- Strukturen brauchen Sicherheit und Perspektiven - pausenlose Strukturveränderungen schaffen den Mitarbeitenden Stress und Unsicherheit, lähmen die Arbeit, nehmen Lust und Kreativität.

- Idee: die Synode könnte die Mitarbeitenden des Landeskirchenamtes, der Regionalkirchenämter und der Zentralstellen einmal fragen, welche Arbeiten oder Aufgaben jeder Einzelne weglassen würde, wenn er 1/3 der Aufgaben einsparen muss.

Perspektive für das Personal

Problem: Mit der Veröffentlichung der Fakten und Daten einer besorgniserregenden Zukunft geht unweigerlich eine große Verunsicherung einher. In diesem Zusammenhang braucht es (wiederholend) klare Worte an die Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden müssen wissen, ob sie noch eine Perspektive bei einem Arbeitgeber haben, der um ein Drittel schrumpfen wird. Und der paradox erscheinende Bedarf an Nachwuchs angesichts der vor Augen stehenden Finanzentwicklung muss ebenso gut erklärt werden. Vorschlag: Die Verantwortlichen im Landeskirchenamt sollten prüfen, an welcher Stelle ein mit den Gehaltsunterlagen zu versendendes Wort der Landeskirche an die Mitarbeitenden angebracht ist. (was muss man sagen, was kann man sagen, haben wir etwas zu sagen?)

Beispiel: Bereits jetzt führt die notwendige Prioritätensetzung der täglichen Arbeit dazu, dass längst nicht alles getan wird, was notwendig und gesetzlich vorgeschrieben ist. Ich frage mich in meinem Zuständigkeitsbereich, wer all die Aufgaben in der Verwaltung, die unabhängig von der Anzahl der Gemeindeglieder bestehen, erledigen soll, wenn wir hier mindestens ein Drittel der Stellen einkürzen müssen. Daraus wird deutlich, wie intensiv die Fülle der Aufgaben verringert werden muss, und welcher Druck, nicht erst seit der Ankündigung der notwendigen Kürzungen, auf den Menschen lastet.

Martin Johannes Lange

Verwaltungsleiter in der Kirchgemeindeverwaltung
Annaberg-Buchholz, Neundorf und Wiesa mit Wiesenbad