

Annett Gocht, Ltd. Verwaltungsmitarbeiterin

Ev.-Luth. Kirchspiel Oberes Spreetal

Zittauer Str. 13

02742 Neusalza-Spremberg

Neusalza-Spremberg, den 21.08.2025

Sehr geehrte Frau Ehrler,

vorab ein herzliches Dankeschön für die heutige online-Veranstaltung „Kirche im Wandel“. Ich begrüße die Schritte hin zu mehr Transparenz in unserer Landeskirche sehr und hoffe, dass sie weiterhin und auf allen Ebenen gegangen werden.

Hier noch ein paar Überlegungen nach der Veranstaltung:

Obwohl die letzte Strukturveränderung sicher noch nicht abgeschlossen ist, wäre wichtig zu wissen: hat sie Einsparungen gebracht und wenn tatsächlich, wie hoch sind sie und in welchen Bereichen?

Die (ehem.) Kirchenvorstände hatten für die Umsetzung der letzten Strukturreform einen großen Gestaltungsspielraum, abgesehen davon, dass sich die Kirchengemeinden zu einer gewissen Größe zusammenschließen mussten - in unserem Fall zum Kirchspiel. Wie die Arbeit in allen Bereichen zu strukturieren ist, blieb weitestgehend offen. Auch der Stellenplan blieb der bisherige – mit den ganzen Kleinanteilen an Verwaltung, Hausmeister und Reinigung. Das hat unsere Pfarrer und Mitarbeiter viel Kraft und Zeit gekostet und zu manchen Schritten fehlte dem Kirchenvorstand die Konsequenz (und auch manchmal einfach eine Vorgabe). Wir haben eine kosten- und personalintensive Doppelstruktur beibehalten: Die Verwaltungsmitarbeiterinnen sind teilweise weiterhin Ansprechpartnerinnen in den einzelnen Kirchengemeinden, dort ehrenamtlich auch engagiert und arbeiten gleichzeitig in der Zentralverwaltung selbständig in ihrem Arbeitsgebiet.

Trotzdem wünschen sich die Kirchengemeindevertretungen und andere Ehrenamtliche vor Ort weiterhin mehr Präsenz von Hauptamtlichen – wenn schon der Pfarrer nur kurz zum Gottesdienst vorbeikommt, dann wenigstens wieder eine Verwaltungsmitarbeiterin. Das führt zu spürbarer Unzufriedenheit der Kirchengemeindevertretungen bei gleichzeitig qualitativ guter Verwaltungsarbeit. Was nützt aber gute Verwaltungsarbeit, wenn das Empfinden ist: Bei uns ist ja nichts mehr los – selten Gottesdienst, keine Seelsorge, keine sonstigen Angebote außer dem ehrenamtlich geleiteten Seniorenkreis?

Positiv ist auf jeden Fall, dass die Verwaltungsmitarbeiterinnen in Arbeitsschwerpunkten tätig sind und sich speziell dafür weiterbilden. Ich wünsche mir aber auch dort eine flachere Hierarchie – nicht eine Verwaltungsleiterin – unter der Pfarramtsleiterin – sondern jeder trägt Verantwortung für sein Arbeitsgebiet und darf (im Rahmen) Entscheidungen treffen und seine Arbeit sinnvoll strukturieren. Der Austausch untereinander und die Unterstützung bei Problemen sowie die gegenseitige Vertretung sind ein Gewinn. Größere Aufgaben, die von außen an uns herangetragen werden – wie z. B. die Grundsteuerreform – sind meines Erachtens nur durch diese Professionalisierung im Verwaltungsbereich zu bewältigen. Allerdings nutzt eine gute Verwaltungsarbeit in der Zentrale nichts, wenn keine termingerechte und ordentliche Zuarbeit aus den angeschlossenen Kirchengemeinden erfolgt. Die wird bis heute durch teils unzufriedene, aber immer noch willige Ehrenamtliche nicht unbedingt niedrigen Alters gewährleistet. Gott sei Dank!

Eine weitere, tiefgreifende Strukturveränderung sollte im Blick auf den Verwaltungsbereich unbedingt vorbereitet werden durch:

- (weiterhin) Transparenz der jeweiligen Schritte und Kommunikation der tatsächlich (weniger) zur Verfügung stehenden Mittel – bis in die Kirchgemeindevertretungen hinein
- wenn es neue Gebilde (Kirchgemeinden etc.) geben wird, die Haushaltpläne aufstellen und Mitarbeiter anstellen:
- Neue Stellenpläne mit Stellenumfängen für dieses Gebilde und Arbeitsbeschreibungen der Stellen innerhalb dieser Gebilde
- Vorschläge für Schlüssel, wie finanzielle Mittel z. B. für Gemeindegliederarbeit in den einzelnen Ortsgemeinden verteilt werden könnten.
- einen Haushaltplan, der das auch abbildet (eine Kirchgemeinde, viele kleine Ortsgemeinden bzw. Institutionen)
- Konkrete Überlegungen zu Schnittstellen zwischen Ortsgemeinden und Kirchgemeinde als K.d.ö.R.
- evtl. Vorgaben, was eine Ortsgemeinde mitbringen muss, um als solche selbständig K.d.k.R. zu sein: Zum Beispiel genügend wählbare Kandidaten für einen Vorstand, Ehrenamtliche (mit Vertretung), die für die Finanzen oder die Gebäude verantwortlich sind, soweit es vor Ort nötig ist bzw. Zuarbeit für die Verwaltung gewährleisten.
- Wenn Ehrenamtliche in Ortsgemeinden aktiv werden sollen, benötigen Sie Weiterbildung, Mentoring, digitale Technik und erwarten evtl. auch Aufwandsentschädigungen – Finanzen dafür sollten eingeplant sein.
- Gemeindeglieder und Außenstehende sollten nicht länger den Eindruck haben, dass sich Kirche nur um sich selber dreht, z. B. sollten Pfarrer*innen wirklich von Verwaltung aber auch von Verantwortung für Verwaltungshandeln entlastet werden und das einbringen können, was sie studiert haben.
- Die Durchführung der Reform, was den Verwaltungsbereich betrifft, sollte auf der Ebene der Kirchgemeinde als K.d.ö.R. bei Mitarbeitern mit Ausbildung/Studium in Verwaltungs-, Betriebsorganisation liegen.
- Die grundsätzliche Frage muss ebenso erlaubt sein:
Wie viel Verwaltung (und wie viele Gebäude) brauchen wir wirklich für die theologisch-missionarisch-diakonische Arbeit, die wir tatsächlich noch in den K.d.k.R. leisten (können)?
- Zuletzt: Ist es einer wahrhaftigen Kirche noch angemessen, ihre Mitarbeiter so unterschiedlich zu entlohnen – vom Beamtentum bis zur (nicht mehr finanzierbaren) Aufwandsentschädigung für Ehrenamtliche und können wir uns das leisten?

Für alle weiteren Überlegungen und anschließenden Beschlüsse Gottes guten Geist!

Viele Grüße A. Gocht