

Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende

Überlegungen des Ephoralsekretärs/ der Ephoralsekretärinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen der Ephoralbüros zum Zwischenbericht der AG Kirche im Wandel. (Stellvertretend für alle eingereicht von Manuela Zinke, Ephoralsekretärin im KBZ Annaberg.)

Sehr geehrte Mitarbeitende der AG „Kirche im Wandel“, liebe Schwestern und Brüder,

dass Kirche sich wandeln muss, um auch künftig Menschen Wegweisung und Orientierung in Lebensfragen durch das Evangelium von Jesus Christus geben zu können, wird uns in unserer täglichen Arbeit auf der Ebene der Kirchenbezirke seit Jahren vor Augen geführt. Deshalb freuen wir uns, dass sich unsere Landeskirche auf den Weg macht und möchten uns an den Überlegungen dazu beteiligen.

Um unsere Rückmeldung nicht zu überfrachten, haben wir uns vorrangig auf Überlegungen fokussiert, die unmittelbar im Zusammenhang unserer Arbeit im Ephoralbüro und damit der kirchlichen Verwaltung stehen. Die Perspektive jedes/ jeder Einzelnen von uns als Gemeindeglied in ganz unterschiedlichen Gegenden unserer Landeskirche wird hier nicht berücksichtigt.

Es mag sein, dass unsere Überlegungen bereits in Richtung Umsetzung gehen und damit der Intention des Zwischenberichtes, erstmal die große Vision zu finden, entgegensteht. Jedoch wurde in der Vergangenheit die Umsetzung von Veränderungen in der Verwaltung meist nicht im Vorfeld bedacht, deshalb möchten wir uns dazu äußern und bitten darum, dies künftig anders zu machen.

Entschlackung der kirchlichen Strukturen, Gesetze und Verordnungen

Wir bestätigen Ihre Wahrnehmung, dass die Komplexität unserer kirchlichen Strukturen und insbesondere die Regelungsdichte durch unsere kirchlichen Gesetze und Verordnungen ein effizientes Verwaltungshandeln unmöglich machen.

Hier sind aus unserer Sicht gravierende Veränderungen nötig. Grundlage für diese Veränderungen sollte eine fundierte Analyse der Arbeitsaufgaben, der Abläufe und der Notwendigkeiten der kirchlichen Verwaltung auf allen Ebenen sein. Eine Verschlankung der Verwaltung wird nur praktikabel sein, wenn die kirchenrechtlichen Grundlagen dafür ebenfalls verschlankt und entflochten sind.

Insbesondere VOR der Änderung von Strukturen, sollten die Auswirkungen auf Abläufe und Zuständigkeiten umfassend bedacht werden und die Voraussetzungen zur praktischen Umsetzung geschaffen werden. Bisher stand Verwaltung nach unserem Empfinden immer hinten an oder wurde gar nicht bedacht. Das führt dazu, dass wir in unserer praktischen Arbeit aktuell damit konfrontiert sind, dass bestehende Regelungen, Abläufe, Formulare u.ä. den neuen Strukturen nicht gerecht werden und das Verfahren verkomplizieren. Wir reden über Flexibilität und Ermöglichung und sind gleichzeitig starr und festgefahren in unseren Abläufen und Entscheidungsmöglichkeiten. Teilweise dauert die Bearbeitung von Anträgen Monate, was für Außenstehende nicht nachvollziehbar ist.

Sie verweisen darauf, dass die Berufsbilder im Verkündigungsdienst neu beschrieben werden sollen. Auch die Berufsbilder in der Verwaltung müssen neu (bzw. teilweise überhaupt erst einmal) beschrieben werden. Die Analyse der Verwaltungsaufgaben und daraus resultierend eine konkrete Aufgabenbeschreibung sind essentiell für einen guten Übergang in eine effizientere Verwaltung. Diese kann dann durchaus regional größer gefasst sein, sofern mobiles Arbeiten möglich ist und eine gewisse Präsenz für Servicezeiten in Gemeinden bzw. beim KBZ gewährleistet werden kann. Auch der Aspekt, dass Verwaltungsmitarbeiter in größeren Strukturen sich gegenseitig vertreten können und damit die laufende Bearbeitung gewährleistet ist, trägt zu einer effizienten Verwaltung bei.

Es erscheint uns auch sinnvoll, bei der Professionalisierung der Verwaltung Beratung durch Dritte in Anspruch zu nehmen, um nicht nur mit dem Verwaltungsblick der sächsischen Landeskirche auf unsere Prozesse zu schauen. Wäre es auch denkbar, die Erfahrungen anderer Landeskirchen hier mit einzubeziehen?

Wir bitten auch zu bedenken, wie die bisherigen Verwaltungsstrukturen sinnvoll abgewickelt werden können. Es braucht Lösungen für einen geordneten Übergang. Verwaltung kann es nicht leisten, in Personalunion Bestehendes abzuwickeln und Neues aufzubauen. Auch die Überführung der Papierablage / Altregistratur von alten Strukturen bis in das Archiv ist zu bedenken und der Arbeitsaufwand dafür personell zu untersetzen.

Schaffung technischer Voraussetzungen für effizientes Verwaltungshandeln

Der Aufbau einer effizienten Verwaltung steht und fällt mit den dafür nötigen technischen Voraussetzungen in Form von Computertechnik, Planungs- und Dokumentenmanagementsystemen und Programmen, die mobiles Arbeiten von verschiedenen Orten aus in einer guten Arbeitsgeschwindigkeit möglich machen. Bisher versuchen wir, Papier digital zu verwalten, wobei der Fokus auf dem Papier liegt. Von einer echten praktikablen digitalen Verwaltung sind wir Jahre entfernt.

Hier sollte es aus unserer Sicht künftig zentrale Lösungen für die Landeskirche geben, die auch von dieser gehostet/ gewartet werden. Die IT-Abteilung der Landeskirche sollte finanziell und personell einen größeren Stellenwert bekommen, da sie die technischen Grundlagen für ein effizientes Verwaltungshandeln legt.

Die aktuelle IT-Richtlinie der Landeskirche erschwert effektive Prozesse und sollte auf den Prüfstand. IT-Sicherheit braucht unbestritten höchste Priorität. Wenn allerdings nicht einmal ein neuer Drucker vor Ort installiert werden kann, weil wir keine Administratorrechte auf den Geräten haben und damit aus 5 Minuten Arbeit ein Projekt der Hotline wird, das sich über Tage hinzieht, dann stehen wir uns selbst im Weg. Eine Lösung könnte ein abgestuftes Rechtemanagement mit lokaler Administrator-Kompetenz sein. Dies setzt allerdings Vertrauen in zumindest eine autorisierte Person vor Ort voraus, die solche Dinge erledigen kann.

Freigabeprozesse (z.B. bei Ranking-Anträgen für Bauvorhaben) sollten weg vom Papier hin zu einer elektronischen Prozessfreigabe entwickelt werden. Damit könnte viel Zeit und Papier gespart werden.

Ohne eine professionelle zentrale IT-Struktur der Landeskirche wird es nicht möglich sein, die Verwaltungsorganisation zu professionalisieren und zentral zu bündeln.

Verdichtung auf drei Kirchenbezirke

Eine Verdichtung unserer Strukturen auf drei Kirchenbezirke hat uns erstaunt. Wir haben uns gefragt, ob damit wirklich effektiv Einsparungen möglich sind. Große Gebiete machen persönliche Nähe auch in der Fachberatung und Begleitung der Haupt- und Ehrenamtlichen schwieriger. Es entstehen weite Fahrstrecken, die Zeit und Geld kosten. Für Veranstaltungen werden größere Räume benötigt, es hat eher Eventcharakter, wenn ephorale Veranstaltungen stattfinden. Eine zentrale Verwaltung an einem Ort bedarf größerer Räume, ob die derzeitigen Mitarbeitenden bereit sind, den Dienstort zu wechseln, bleibt abzuwarten. Alternativ könnte man auf mobiles Arbeiten aus dem Homeoffice setzen. Regional angesiedelte Büros könnten evtl. trotzdem sinnvoll sein.

Falls also wieder Unterstrukturen nötig sind, um diese drei Kirchenbezirke führen zu können, stellt sich die Frage, ob damit wirklich Kosten gespart werden können.

Auch die Verschmelzung mehrerer Kirchenbezirke zu einem KBZ kostet Ressourcen, die in die Kosten-Nutzen-Bilanz mit einzubeziehen sind.

Bei Ehrenamtlichen bleibt abzuwarten, ob diese bereit sind, sich in so großen Strukturen, z.B. in einer Kirchenbezirkssynode zu engagieren, sofern diese großen Gebilde überhaupt noch von einer Kirchenbezirkssynode geleitet werden können. In einigen Kirchenbezirken wurde bereits jetzt beobachtet, dass Ehrenamtliche sich auf die Arbeit vor Ort (am Wohnort) konzentrieren und nicht für die Mitarbeit auf regionaler Ebene zur Verfügung stehen.

Differenzierung zwischen geistlicher und kaufmännischer Arbeit

Es wäre aus unserer Sicht Überlegungen wert, ob die geistliche Leitung von der kaufmännischen Leitung von Kirchgemeinden und Kirchenbezirken abgekoppelt werden kann. Bereits bei den bestehenden großen Strukturen nimmt die kaufmännische Leitung/ Pfarramtsleitung durch die Pfarrerinnen und Pfarrer viel Zeit in Anspruch, die für geistliche Aufgaben fehlt.

Durch die Übertragung der vollumfänglichen Handlungsvollmacht in kaufmännischen Angelegenheiten auf einen kaufmännischen Leiter, könnten die Pfarrerinnen und Pfarrer entlastet werden und entsprechend ihrer eigentlichen Profession theologisch und seelsorgerlich arbeiten.

Auch die Arbeit des KV/ KBV, die ja zu großen Teilen von administrativen Dingen geprägt ist, könnte vorrangig durch den kaufmännischen Leiter vorbereitet und verantwortet werden.

Insgesamt braucht es auch in der kirchlichen Verwaltung professionelles Personal, das den Anforderungen einer modernen Verwaltung gewachsen ist und den Mitarbeitern im Verkündigungsdienst für ihre Aufgaben den Rücken freihält. Für diese Verwaltungsfachleute ist eine leistungsgerechte Vergütung unabdingbar.

Ehrenamtliche

Es ist erfreulich, dass dem Ehrenamt künftig neben den weltlichen Aufgaben auch verstärkt die Übernahme geistlicher Aufgaben zugetraut wird. Entsprechende Ehrenamtliche dafür zu gewinnen, wird weiterhin Aufgabe der Hauptamtlichen sein, die für das Gebiet zuständig sind. Wie realistisch es ist, dass diese die Ehrenamtlichen dann auch fundiert begleiten können, bleibt abzuwarten. Zu bedenken wäre, ob wir eine Struktur zur Begleitung der Ehrenamtlichen schaffen können, die nicht nur an der Person eines/ mehrerer Hauptamtlicher vor Ort hängt, sondern die auch im Vakanz-Fall tragfähig ist. Es erscheint uns jedenfalls wichtig, dass dem Bedürfnis von Ehrenamtlichen auf Begleitung auch entsprochen werden kann.

Etwas skeptisch sehen wir die Fülle an Aufgaben, die durch das Ehrenamt abgedeckt werden soll. Bürgerliches Engagement wird in unserer Gesellschaft an vielen Stellen erwartet. Wir stehen hier in Konkurrenz zu Kommunen, Bürgerinitiativen und Sport-, Musik- oder anderen Vereinen. Viele unserer Ehrenamtlichen sind voll berufstätig, wir erwarten von Eltern/Großeltern, dass sie ihre Kinder/Enkel zu Gruppen und Kreisen auch an andere Orte fahren und selbst mobil sind, um kirchliche Veranstaltungen zu besuchen. Die Zeit, die tatsächlich für Ehrenamt zur Verfügung steht, ist begrenzt und hart umworben. Gleichzeitig sehen wir einen gesellschaftlichen Trend, sich nicht langfristig auf irgendeine Mitarbeit festnageln zu lassen. Projektbezogenes Arbeiten mit einem definierten Ende ist mittlerweile eher die Regel.

Eine zu hohe Erwartung an das Ehrenamt scheint uns daher eher unrealistisch.

Dritte Orte

Die Idee der Öffnung unserer Strukturen hin zu sog. „Dritten Orten“ erscheint sinnvoll und sollte weiter bedacht werden. Teilweise gibt es solche „Dritten Orte“ in den Kirchenbezirken bereits. Aus dem Text lesen wir die Erwartung heraus, dass sich diese „Dritten Orte“ weitestgehend selbst verwalten. Das ist wünschenswert. Es bleibt die Frage, wie realistisch es ist, da auch die „Dritten Orte“ den gesetzlichen Anforderungen an Abrechnungen, Fördermittelanträge o.ä. gerecht werden müssen.

Unser Fazit zur Verwaltung: Kirchliche Verwaltung kann man größer fassen, wenn die kirchenrechtlichen, organisatorischen und technischen Voraussetzungen dafür stimmen. Der Aufwand, die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen, sollte gut bedacht und mit einkalkuliert werden. Für die Zukunft ist dies aber eine lohnende Investition.

Die Weiterentwicklung unserer Kirche sehen wir als einen geistlichen Prozess, bei dem die Verwaltung und unsere Strukturfragen nur einen Teil ausmachen.