

Rückmeldungen aus dem Ephoralen Leitungsteam des Kirchenbezirks Vogtland

Die mittlere Ebene soll erhalten bleiben. Im Blick auf die immer größer werdenden Strukturen ist es wichtig, Informationen, Aufgaben und Delegationen zusammenzuführen, um Körpergefühl zu ermöglichen. Neben Vernetzung und Koordinierung ist der KBZ als Ansprechpartner für außerkirchliche Einrichtungen außerordentlich bedeutsam.

Bzgl. Verwaltung unterstützen wir das Votum der Ephoralsekretärinnen, da auch die anderen kirchlichen Arbeitsbereiche am Mangel adäquater Verwaltungsprogramme und -strukturen leiden.

Einsparmaßnahmen sollten u. E. nicht nur bzgl. der Personalkosten bedacht werden, sondern bspw. Verwaltung, Reisekosten, Arbeitsgruppen etc. Fahrkosten können durch Treffen im digitalen Raum reduziert werden.

Umgesetzt werden muss in diesem Zusammenhang eine funktionierende Digitalisierung.

Vorhandene Ressourcen müssen genutzt werden: Ideen und Neuerungen der Landeskirche (Webkalender, dig. Gemeindebrief, KIRIS, Schutzkonzept...) werden eingeführt ohne dass vor Ort Strukturen vorhanden sind. Die Wahrnehmung ist: Es wird der zweite Schritt vor dem ersten getan. Dadurch werden wichtige Anliegen und Themen „verbrannt“.

In der Strukturanpassung 2020 wurden verschiedene Bereiche wenig bedacht, bspw. Verwaltung und techn. Dienste/Friedhöfe – gerade die Verwaltung hatte die Hauptlast der tiefgreifenden Veränderungen zu tragen – das muss dieses Mal definitiv vorher strategisch und praktisch durchdacht, geplant und kommuniziert werden.

Es sind zu viele Ebenen beteiligt, die Zuständigkeiten und die Kommunikation ist zu aufwändig und es entsteht der Eindruck, dass sie zuweilen Partikularinteressen unterliegt.

Die Form des Kirchspiels halten wir in Bezug auf die Beachtung der lokalen und regionalen Ebene für die angemessene und geeignete Rechtsform.

Auf Gemeindeebene ist eine Verwaltungsmüdigkeit zu spüren. Wir regen an: Verwaltung vereinfachen, verschlanken, beschleunigen, Gremien entlasten und für Gemeindearbeit, Profilierung, gegenseitiger Wahrnehmung und Kommunikation des Evangeliums freigeben. Feste Ansprechpartner seitens der Hauptamtlichen für die Ehrenamtlichen schaffen.

Verwaltung an die Ebene ansiedeln, die Professionalisierung erlaubt und dennoch Identifikation ermöglicht (bspw. Kirchenbezirke), die Anstellungsträger für Mitarbeitende ist, so dass die Zahl 4000 im Jahr 2040 als Zwangsvorgabe entfallen kann.

Kirchenbezirke sind Träger verschiedener Dienste: Fachaufsicht, ephorale Jugendarbeit, Veranstalter ephoraler Veranstaltungen, die ein ausgewogenes Maß an Vielfalt und zugleich Identität ermöglichen (Fachtage, Fachkonvente, ephorale Weiterbildungen, Konferenzen, Prädikanten- und Lektorenkonvente, Veranstaltungen für Ehrenamtliche in Leitungsgremien, weitere Fortbildungen für Ehrenamtliche in Zusammenarbeit Ehrenamtsakademie). Kirchenbezirke bieten insofern einen Identifikationsraum, der mehrere Regionen umfasst und lt. Kirche im Wandel mehr auch für Ehrenamtlichenausbildung, -begleitung und -betreuung zu Verfügung stehen kann und soll.

Struktureinheiten sind seit 2020 auf dem Weg als Organisations- und Verwaltungsform. Müssen sie Verwaltungsform/Rechtsform bleiben?. Um die erreichten Erfolge zu sichern, sollen die Struktureinheiten als nichtselbstständige Region bestehen bleiben. – Diese brauchen keine rechtlichen Größen sein, aber eine Organisationsgröße, in der die Dienste aufeinander bezogen sind und Teamarbeit/gabenorientiertes Arbeiten etc. endlich möglich sind und sich gegenseitig ergänzen („Kirche sind wir in der Region“). Die Namen der Struktureinheiten können für die Region erhalten bleiben und die Kontinuität der Identifikation ermöglichen.

Vertrauen in Strukturentscheidungen muss hergestellt werden (die gegenwärtige Struktur z. B. sollte bis 2040 halten), zugleich ist zu bedenken: Ehrenamt bindet sich lokal, lokale Ebene stärken und ermächtigen, Beteiligung an Kirche vor Ort und in der Region ermöglichen.

Kirchenbezirke sind geeignete, erprobte Größen für Fachberatungen, Kirchenmusik-, KJB-, Jugendarbeit – Arbeitsstellen, Verbandsarbeit arbeitet in den jetzigen Kirchenbezirken erprobt und effektiv, fruchtbringend für Kirchgemeinden und regionale Strukturen, zudem für kommunale Strukturen.

Wir regen die Angleichung der Kirchenbezirke an sächsische Landkreise an. Kooperationsmöglichkeiten mit Einrichtungen innerhalb Landkreisgrenzen, Kirche wird durch Mitarbeitende und klare Zuordnung im Gemeinwesen sichtbar und ist ein persönliches und arbeitstechnisches Gegenüber. Die Ausstrahlungskraft sowie Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten von Kirche sind diesbezüglich nicht zu unterschätzen!

Für die Zukunft wird als dringend notwendig erachtet: eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Ebenen sowie Vertrauen in die Fachexpertise vor Ort bei strukturellen, personellen und fachspezifischen Entscheidungen.

Grundsätzlich möchten wir anmerken, dass der Verwaltungsaufwand für dritte Orte mit bedacht werden muss (adäquat zu M25-Stellen).

Leitung KJB

Beteiligung

Zwischenbericht „Kirche im Wandel“ lädt ausdrücklich zu Rückmeldungen ein; betont die Beteiligung der verschiedenen Akteurinnen und Akteure innerhalb der Landeskirche.

kommunikativer Prozess; breite Vielfalt von Stimmen: haupt- und ehrenamtlich Engagierte, Pfarrpersonen, Verwaltungsmitarbeitende und interessierte Gemeindeglieder leistet Beitrag zur Transparenz und Akzeptanz der anstehenden Veränderungen
> inwiefern wird dies juristisch begleitet?

Notwendigkeit, die Perspektiven verschiedener Gruppen zu berücksichtigen
Chance, innovative Ideen aus der Breite der Landeskirche aufzunehmen
> Wie geschieht Sichtung der ganzen Stimmen; Zusammenklang und Verständnis und Umsetzung der Vielzahl der Stimmen?
> Wie kann echte Beteiligung wirken, wenn Entscheidungen stark durch strukturelle und finanzielle Zwänge geprägt sind?

Spielräume und Schrittfolgen

beschriebene Handlungsschritte bedürfen gemeinsamer Haltung: Vertrauen ineinander und in Gott
à Handlungsspielräume

- finanzielle Spielräume stark begrenzt
- klare Prioritäten und mehr Transparenz darüber, à welche Handlungsspielräume tatsächlich bestehen
- Entscheidungsspielräume im Blick auf Investitionen prüfen und zeitnah und mutig angehen

Ressourcensteuerung

finanzielle Rahmenbedingungen sind einschüchternd: jährlich notwendige Sparmaßnahmen in Millionenhöhe und ein hoher Anteil der Personalkosten (ca. 70 %)

- vage, wie Ressourcensteuerung konkret mit Kirchenentwicklung verbunden werden soll
Eindruck entsteht, dass finanzielle Zwänge die Entwicklungsmöglichkeiten überlagern
à hilfreich, nachvollziehbare Kriterien für die Priorisierung von Projekten, Gebäuden und Personalstellen zu benennen

> Beitrag „Regiolokale Kirchenentwicklung“
Haltungen

- Ressourcensteuerung muss transparenter gestaltet werden, um Vertrauen aufzubauen.
- Es braucht ein gemeinsames Verständnis, dass Sparmaßnahmen notwendig, aber auch gestaltbar sind.
- Ressourcen umfassen nicht nur Finanzen, sondern auch Mitarbeitende und Gebäude.
- Gleichgewicht zwischen ökonomischen Zwängen und gemeindlicher Lebendigkeit ist zentral.

Handlungsschritte

- Klare Priorisierung der Aufgaben: Welche Projekte und Bereiche werden langfristig gesichert?
- Entwicklung regionaler Konzepte, um Ressourcen im Verbund zu nutzen (z. B. geteilte Gebäude, Personalpools, Kooperationen).
- Stärkere Einbindung von Mitarbeitenden in Verwaltung und Verkündigungsdienst in Steuerungsprozesse
- Nutzung von Projektgruppen und regionaler Vernetzung, um Entscheidungen fundiert vorzubereiten.

Aber

- Gefahr, dass Finanzlogiken andere Entwicklungsziele überlagern
- solidarisch und kooperative Haltung überhaupt möglich? Interessenlage?
- Ressourcensteuerung muss kontinuierlich überprüft und angepasst werden. Wer kann das?
- Kompetente Verwaltung ist zentral, da sie Abläufe koordiniert und Gemeinden verbindet

Kirchenentwicklung

Kirchenentwicklung wird klar hervorgehoben

Allerdings wird nicht klar, was unter Kirchenentwicklung konkret verstanden wird und wie sich dieses Ziel mit den vorhandenen Ressourcen vereinbaren lässt.

- > Strategie? Wo wollen wir hin? Können wir das sagen? machen?
- > Investitionen gegenüber Einsparungen?
- > Inwiefern aktiv, statt reaktiv?

Körpergefühl

„Körpergefühl“ als Ausdruck des Selbstverständnisses der Kirche?

Pole „Verlust“ und „Weitung“ – Spannungsbreite zwischen Unsicherheit und Öffnung

Wahrnehmung von Nähe, Verbundenheit und Zugehörigkeit

- Weitung des Körpergefühls: Öffnung, Kooperation und Integration neuer Formen, Rollenverständnissen, Leitbildern
- Verlust des Körpergefühls signalisiert Verunsicherung, Machtverlust und Identitätskrisen
- Einerseits steht der Verlust dieses Körpergefühls durch größere Strukturen und wachsende Distanzen
- Andererseits braucht es eine Weitung des Körpergefühls, um die Vielfalt kirchlicher Orte anzuerkennen
- > Wertlegung auf Gestaltungsspielräume, um Kirche vor Ort sichtbar, einladend und lebendig zu halten?
- > Kirchgebäude mittelbar von Bedeutung; entscheidend sind Menschen vor Ort: Sie sind die „lebendigen Steine“

„Körpergefühl“ und „Kirchenentwicklung“ verlangt Handlungsschritte, denen wiederum die Frage nach der Haltung vorausgeht

Beitrag „regiolokale Kirchenentwicklung“: Profilbildung, Kooperation, Solidarität und Ergänzung

- Betonung der festen Etablierung des „Dreigespanns“ mit enger Einbeziehung und Wertlegung auf Verwaltung
- „es geht nur miteinander“
- Rolle der Verwaltung wird im Bericht als zentral beschrieben: Kompetente Verwaltungsmitarbeitende gestalten den Erstkontakt, koordinieren Abläufe, fördern Vernetzung - gut ausgestattete, digital versierte Verwaltung ist ein entscheidender Partner neben dem Verkündigungsdienst
- Fachaufsichten und Superintendenturen wichtige beratende Instanzen, die sich als komplementäre Partner (theologisch-pädagogisch) verstehen sollten – im Hinblick auf Wertlegung auf Qualität
- > Stärkung des „Körpergefühls“ als leitendes Ziel
- > Zielbeschreibung SMART formulieren
- > „Körpergefühl“ als Ausdruck der bewussten Zugehörigkeit?

Vertrauen – Qualifikation - Ehrenamt

Wird betont. Vertrauen ineinander als zentrale Grundhaltung.

Meine konkrete Erwartung diesbezüglich ist, dass es auch ein gelebtes Vertrauen im Blick auf die Einschätzung von Eignung von ea und ha Mitarbeitender geben muss.

Qualifikation wird ausschließlich am Ausbildungsabschluss festgemacht.

Das hat seine Grenzen, wenn man auf das Ehrenamt schaut. Auch bei Fachschulabschlüssen bzw.

„unzureichenden Abschlüssen“ sollten Dienstzeiten, Bewährungszeiten, Beständigkeit,

Weiterbildungsmaßnahmen – in erster Linie aber die Einschätzung der Dienst- und Fachaufsichten Relevanz für einen Qualifikationsaufstieg haben.

Das Zusammenspiel zwischen Dienst- und Fachaufsicht hat sich durch die Einrichtung des „Ephoralen Leitungsteams“ und der Fachaufsichtsordnung, abgebildet in der Arbeitsstelle Kinder- Jugend –Bildung, in den zurückliegenden 5 Jahren stabilisiert und etabliert.

Arbeitsstellen Kinder-Jugend-Bildung

Relevant für Qualifikation von ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden

Etablierung und Stärkung der multiprofessionellen Teams

Kommunikationsbrücke zwischen Kirche und Gemeinwesen

Vernetzung mit Kooperationspartnern

- Fachaufsichten sind im Blick auf einen Arbeitsbereich kirchlichen Lebens beratend aktiv
- Superintendent:innen sind theologisch und organisationsleitend versiert
- beide ergänzen sich, um der Sache willen, um in überschaubaren Territorien konstruktiv beraten zu können
- Arbeitsstellen Kinder-Jugend-Bildung sind zunehmend etablierte Fachstellen auf Bezirksebene, die Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien konzeptionell bündeln, vernetzen und begleiten
- sie unterstützen haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende durch fachliche Beratung, Fort- und Weiterbildung, Projektbegleitung und pädagogisch-religiöse Konzeptionen – etwa in Gemeindepädagogik, Religionsunterricht, Jugend- und Elementarbildung, Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, Kinder- und Jugendmusik sowie sozialdiakonischer Jugendarbeit
- in evangelischen Kitas übernehmen sie gesellschaftspolitische Verantwortung durch hochwertige religiöse Bildung

> Hinweis auf Beitrag des Konventes BK und SB