

Kirche mit Hoffnung in Sachsen

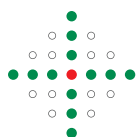


Struktur und Berufsfeld

Grundlagen zur künftigen Struktur- und Stellenplanung
und zur Weiterentwicklung der Berufsfelder im Verkündigungsdienst
innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens

Die hier dokumentierten Grundlagen sind die Ergebnisse der von der Kirchenleitung eingesetzten Arbeitsgruppe zur künftigen Struktur- und Stellenplanung und zur Weiterentwicklung der Berufsfelder im Verkündigungsdienst.

Die Kirchenleitung dankt der Arbeitsgruppe und hat am 17.10.2016 den in diesem Bericht dokumentierten Vorschlägen als künftige Grundlagen zugestimmt.



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

Herausgeber:

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens
Lukasstr. 6, 01069 Dresden

www.evllks.de

Foto: © Hajo Rebers | pixelio.de

Kirche mit Hoffnung in Sachsen

Inhalt

0. Auftrag und Arbeitsgrundlagen.....	2
1. Theologische Grundlegung – Kirche mit Hoffnung in Sachsen.....	2
1.1 Grundsätzliches.....	2
1.2. Der vierfache Auftrag.....	3
2. Ein weiter Blick.....	7
2.1. Planungshorizont bis 2040	7
2.2. Nachhaltigkeit für Berufsbilder / Sicherung der Fachlichkeit / Nachwuchsgewinnung	7
2.3. Auswirkung auf die Kirchenbezirke und Kirchgemeinden	8
3. Grundsätze zur Struktur- und Stellenplanung	9
3.1. Gemeindegliederentwicklung	9
3.2. Auswirkung für künftige Planungen bis 2040	10
3.2.1. Grundsätze	10
3.2.2. Planung 2019.....	12
3.2.3. Planung 2025	12
3.2.4. Planung bis 2040	12
4. Änderungen in den Berufsfeldern des Verkündigungsdienstes.....	13
4.1. Entlastungen – notwendige Abschiede und Neuausrichtungen (Kernaufgaben)	13
4.2. Verschiebungen von Kompetenznotwendigkeiten	15
4.3. Gemeinschaft der Dienste	16
4.4. Missionarische Gemeinwesenorientierung	17
4.5. Berufszufriedenheit	18
5. Änderung in der Verwaltungsorganisation und von Anstellungsstrukturen	18
5.1. Änderung in der Verwaltungsorganisation.....	18
5.2. Änderung von Anstellungsstrukturen in größeren Struktureinheiten	20
6. Angebote der Unterstützung und Begleitung	21
7. Anhang	23
7.1. Materialien	23
7.2. Mitglieder der Arbeitsgruppe	23

0. Auftrag und Arbeitsgrundlagen

Die Kirchenleitung hat am 15. Juni 2015 beschlossen eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die Vorschläge für die Kirchenleitung im Sinne von Eckpunkten und Handlungsschritten zur künftigen Struktur- und Stellenplanung erarbeiten soll und damit korrelierend ebenso konkrete Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Berufsfelder im Verkündigungsdienst innerhalb der Landeskirche erarbeiten soll.

Im Herbst 2016 sollten die Ergebnisse der Kirchenleitung vorgestellt werden.

Die von der Kirchenleitung zugleich beschlossene Zusammensetzung der Arbeitsgruppe (siehe 7.2.) deckt die entsprechenden Bereiche des kirchlichen Lebens ab.

Innerhalb der Arbeitsgruppe wurde ein doppelter Vorsitz gewählt.

Die Arbeitsgruppe hat unter dem genannten Auftrag sich selbst als eine leitende Arbeitsgrundlage gewählt, dass wesentliche bisherige Beschlusslagen und Grundsatzpapiere der Kirchenleitung entsprechend aufgenommen und weitergeführt werden sollten.

Dazu zählt der Abschlussbericht der Steuerungsgruppe bezüglich der Berufsbilder „Notwendige Veränderungen in den Aufgabenfeldern und Berufsbildern der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst“ vom Juli 2014 und das von der Kirchenleitung beschlossene Grundsatzpapier „Damit die Kirche im Dorf bleibt / Strukturelle Überlegungen für den ländlichen Raum“ vom September 2015.

Berücksichtigung fanden außerdem die Ergebnisse und Dokumentationen des Thementages „Berufsbilder“ der Frühjahrstagung der Landessynode 2015 sowie Äußerungen und Zuschriften weiterer Gruppierungen innerhalb der Landeskirche, die sich mit dem Themenfeld der Berufsbildentwicklung auseinandergesetzt haben¹.

Die vielschichtigen, perspektivreichen und häufig in jeweiligen Details differenten bisherigen Äußerungen im Bereich der Berufsbilddebatte innerhalb der Landeskirche sollen mit dem hier vorgelegten Text „Kirche mit Hoffnung in Sachsen“ neben den Vorschlägen zur künftigen Struktur- und Stellenplanung in geeigneter Weise aufeinander bezogen und praktikabel weitergeführt werden.

1. Theologische Grundlegung – Kirche mit Hoffnung in Sachsen

1.1 Grundsätzliches

Dankbar sehen wir, dass Kirchgemeinden, Werke und Einrichtungen der Landeskirche und der sächsischen Diakonie in der Mitte unserer Gesellschaft von der frei machenden Botschaft des Evangeliums zeugen. In Wort und Tat wurden Menschen über Jahrhunderte hindurch bis zum heutigen Tag durch den Dienst unserer Kirche zu einem hoffnungsvollen und vor Gott verantworteten Leben ermutigt.

Dies geschieht nach wie vor auch unter sich stetig wandelnden Bedingungen. Wir erkennen darin ein Wirken des Heiligen Geistes und die Gegenwart Gottes in Jesus Christus. Diese Erfahrung grundiert unseren Glauben und unsere Hoffnung auf den lebendigen Herrn unserer Kirche. Sie verbindet uns zu einer Gemeinschaft im Glauben, die unabhängig von numerischen Wirklichkeiten sich als Freude an der Kraft des Evangeliums zeigt.

¹ z.B. der „GABE“ - Gemeinsame Arbeitsgruppe Berufsbilder in der Ev.- Luth. Landeskirche Sachsens / Juni 2015; verschiedene Zuschriften von Konventen der Pfarrer/innen, der KMDs u.a.

Die sächsische Landeskirche hat in ihrer Geschichte immer wieder erfahren können, dass sie gut gegründet ist, wenn sie darauf vertraut: „Einen andern Grund kann niemand legen als den, der gelegt ist, welcher ist Jesus Christus“ (1. Korinther 3,11). Wir waren und sind als lutherische Christen „Versammlung aller Gläubigen, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden“ (CA VII).

Nüchtern und wach nehmen wir gleichwohl wahr, dass die sächsische Landeskirche nach jahrzehntelangem Mitgliederverlust in einer Kultur der tradierten Konfessionslosigkeit und religiöser Indifferenz lebt. Weite Teile der Bevölkerung haben zur christlichen Kirche kein Verhältnis mehr. Hinzu kommt der Vertrauensverlust der gesellschaftlichen Institutionen, dessen Folgen auch die Kirche zu tragen hat.

Wir stellen aber auch fest, dass trotz Entfremdung und Enttäuschung dennoch nach wie vor nicht geringe Erwartungen an die Kirche bestehen und dass sie zur Bewältigung der vielfältigen Konflikte in der Gesellschaft einen entscheidenden Beitrag zu leisten hat.

Infolge des Mitgliederverlustes und perspektivisch sinkender Einnahmen lebt die Landeskirche weiterhin inmitten eines unausweichlichen Wandels, der nicht nur Kirchgemeinden und Kirchenbezirke, sondern auch den kirchlichen Dienst und die Beruflichkeit innerhalb der Kirche verändert und nicht wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belastet.

Damit die dadurch nötigen Veränderungen nicht in kurzatmigen Programmen und Resignation stecken bleiben, bedarf es immer wieder auch einer theologischen Vergewisserung des Auftrags der Kirche. Mit einem vergewisserten Auftrag über den Dienst der Kirche sind wir Veränderungen nicht nur resignativ ausgeliefert, sondern können Wandel mit der Kraft des Geistes Gottes gestalten.

Denn die Voraussetzung des ganzen Zeugnisdienstes der Kirche und ihrer Diakonie ist die Gewissheit, dass der lebendige Herr nicht aufhören wird, seine Gemeinde zu sammeln. Kirche ist zum Zeugnis von Jesus Christus in die Welt gesandt. Darum ist sie Zeugnisgemeinschaft. Sie hat den Menschen mit dem Wort wie mit der Tat zu dienen. Insofern ist sie Dienstgemeinschaft. In der Vielfalt der verkündigenden und diakonischen Dienste ist die Kirche Kommunikationsgemeinschaft, in der alle aufeinander angewiesen sind. Der tragende Grund dieser Gemeinschaft ist jedoch die Gemeinschaft im Gottesdienst und im Gebet.

Kirche ist dazu da, dass Menschen in städtischen wie in ländlichen Regionen Glauben leben können. Die Kirche hat die Gottesfrage in der Mitte der Gesellschaft wachzuhalten. Deshalb ist sie in jeder Gesellschaft und über die Zeiten unverzichtbar. In der Begegnung mit Distanzierten und Konfessionslosen treffen Christen auf je andere Lebenserfahrungen und andere Lebensentwürfe. Wenn Christen diese achten und sich auf ihre Fragen und Sehnsüchte einlassen, können sie dem Evangelium den Weg bereiten.

Dazu wird eine offene, einladende und gewinnende Kirche gebraucht, damit wir fröhlich evangelisch-lutherische Kirche im Wandel gestalten.

1.2. Der vierfache Auftrag

Vergewissernd binden wir diese Gestaltungsaufgabe erneut an den vierfachen Auftrag der Kirche:

Martyria – Wir geben allen Menschen Zeugnis von der befreienden Kraft des Evangeliums. Jeder Christenmensch, der seinen Alltag aus der Kraft des Glaubens lebt – also auch die Art und Weise, wie ein Mensch seinen „weltlichen“ Beruf ausübt – kann und soll Zeugnis sein. Zeugnis umfasst die gesamte Lebenspraxis des Christen.

Leiturgia – Wir feiern Glauben im Gotteslob. Jeder Christ ist dazu berufen, dem eigenen Glauben einen Ausdruck zu verleihen, im Gebet, in der gottesdienstlichen Feier, in Musik und Kunst, einzeln und in Gemeinschaft, privat und öffentlich, in unterschiedlichen Vollzugsformen.

Diakonia – Unser Glaube wird zur Tat. Der – absichtslose – Einsatz der Christen für andere kann sich in ganz unterschiedlichen Kontexten, sozialem Gestalten und individuellen Erscheinungsformen realisieren als Beruf, als Ehrenamt, im Alltag.

Koinonia – Wir suchen die Gemeinschaft durch Teilhabe, im gemeinsam gelebten Glauben. In der durch Wort und Sakrament vermittelten Beziehung auf den trinitarischen Gott als Grund der Kirche hat jeder Christ Anteil an der von Gott durch Christus gewährten und durch den Heiligen Geist realisierten Einheit der Kirche.

a) Dem vierfachen Auftrag folgend bleiben wir als Kirche Jesu Christi Volkskirche für alle Menschen

Dem Ruf des Engels des Herrn folgend – „Fürchtet euch nicht! Siehe, ich verkündige euch große Freude, die allem Volk widerfahren wird;“ (Lukas 2,10) – schulden wir „allem Volk“ in seiner kulturellen, sozialen und ethnischen Vielfalt die Botschaft von der freien Gnade Gottes. Für uns ergibt sich daraus die Aufgabe, weiterhin in allen Regionen Sachsens für alle Menschen als einladende Kirche auch künftig sichtbar und hörbar zu sein.

Unterschiedliche kulturelle Ausdrucksformen des Christentums, diakonische Zuwendung, wertebewusste Bildung, Einsatz für eine gerechte und ökologische Weltordnung sind Ausprägungen christlicher Weltverantwortung, die nicht nur Kirchenmitgliedern, sondern allen in der Gesellschaft zugutekommen sollen. In Zeiten der Krise und des Glücks traut auch eine zu großen Teilen entkonfessionalisierte Gesellschaft der Volkskirche zu, die existentielle Betroffenheit stellvertretend auszudrücken und vor Gott zu bringen. Wir nehmen diese Aufgaben theologisch verantwortet an.

b) Dem vierfachen Auftrag folgend bleiben wir als Kirche Jesu Christ im Verkündigungsdienst in einer Gemeinschaft der Dienste.

Für die Erfüllung des Auftrages der Kirche in unserer Zeit des Wandels ist es erforderlich, dass auch bei einer geringeren Anzahl zur Verfügung stehender hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Landeskirche alle drei Berufsbilder im Verkündigungsdienst (Pfarrdienst, Gemeindepädagogik, Kirchenmusik) erhalten bleiben und ihre Zusammenarbeit vor Ort gestärkt wird.²

Dem biblischen Leitbild des Leibes Christi folgend (1. Korinther 12) sind wir überzeugt, dass die Kommunikation des Evangeliums vielfältige Dienste braucht um in unterschiedliche Gesellschafts- und Lebensräume und in verschiedene soziale Kontexte missionarisch hineinzuwirken.

Die drei Berufsfelder – die pastoralen Dienste, die religions- und gemeindepädagogischen Dienste und die kirchenmusikalischen Dienste – sind fruchtbar aufeinander bezogen und bedingen einander. Eine Verkürzung dieser Zeugnisbreite in unserer pluralen und ausdifferenzierten Gesellschaft führt zu einem Rückzug, zur Verkümmern und Verarmung des kirchlichen Zeugnisdienstes. So wie zum Beispiel Bildung seit den ersten Jahrhunderten des Christentums zu einem Wesensmerkmal christlicher Kirche (Taufunterweisung, Kloster- und Domschulen) ebenso gehört wie Kirche ohne Gesang nicht denkbar ist, so bedürfen die pastoralen Dienste der pädagogischen Verantwortung.

² Notwendige Veränderungen in den Aufgabenfeldern und Berufsbildern der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst / Erstellt von der Steuerungsgruppe der Kirchenleitung „Berufsbilder“ Juli 2014 / siehe 4.1.

Als reformatorische Kirche stehen wir in dieser reichen Tradition mit der besonderen Verpflichtung, das Verweisungsverhältnis von Glaube, Bildung und Kirchenmusik nicht aufzulösen.

So wie die Reformatoren bei ihren Visitationen Kirchenordnungen für Schulgründungen vorsahen und der Bildung größten Raum einräumten, so wie sie das Pfarramt neu definierten, so haben sie ebenso dem Gemeindegesang höchste Bedeutung zugemessen.

Auch haupt- und nebenamtliche Arbeit in unserer Kirche bleibt unersetzbar. Von den Anfängen an ist freiwilliger und unentgeltlicher Einsatz eine tragende Ebene kirchlicher Arbeit gewesen.

In einer Gemeinschaft der Dienste wird das Hauptamt sich künftig stärker als bisher fördernd, gewinnend und begleitend auf das Ehrenamt beziehen. Haupt- und nebenamtliche Arbeit stehen dabei nicht in Konkurrenz zueinander, sondern sie sind aufeinander angewiesen.

c) Dem vierfachen Auftrag folgend wachsen wir als Kirche Jesu Christi weiter zu einer Kirche mit verschiedenen Gemeindeformen und vielfältigen Zeugnisdiensten inmitten der Gesellschaft.

Nicht nur durch das zunehmende demographische Gefälle von städtischen und ländlichen Regionen in Sachsen werden wir künftig nebeneinander verschiedene Gemeindeformen von Kirchgemeinde bis zum in seinen strukturellen Möglichkeiten entfaltetem Kirchspiel und der vereinigten Kirchgemeinde entwickeln.³

Um Beziehungsstabilität und deren Qualität⁴ innerhalb von sich weiter ausdifferenzierenden Regionen und der dort lebenden Christen zu wahren, braucht es diese unterschiedlichen Formen der kirchgemeindlichen Organisation.

Es bleibt für uns als Volkskirche in einer pluralen, modernen Gesellschaft ebenso wichtig, dass neben dem Zeugnisdienst der Ortskirchgemeinde und ihrer Glieder auch der Zeugnisdienst in Werken und Einrichtungen der Landeskirche und ihrer Diakonie weiter entwickelt wird. Der uns aufgetragene Zeugnisdienst gegenüber allen Menschen darf sich nicht selbst marginalisieren. Die Präsenz unserer Kirche an Universitäten und Hochschulen etwa, in Krankenhäusern, in Schulen oder in übergemeindlichen Formen des musikalisch-missionarischen Zeugnisses kann nicht wegfallen. Denn der öffentliche, das heißt allen zugängliche Zeugnisdienst der Kirche ist gebunden daran, dass Gott „will, dass allen Menschen geholfen werde und sie zum Erkenntnis der Wahrheit kommen.“ (2.Timotheus1,4)

Da die Pluralisierung der kirchlichen Landschaften weiter zunehmen wird, ist das einheitsstiftende Mandat der Landeskirche heute und künftig von besonderem Gewicht. Denn unverzichtbar bleibt das Bewusstsein, dass unter dem Leitbild der Kirche als Leib Christi die kirchlichen Dienste bei aller Verschiedenheit aufeinander bezogen und angewiesen sind.

d) Dem vierfachen Auftrag folgend bleiben wir Kirche mit Hoffnung auch inmitten von Vergeblichkeitserfahrungen

Kirche ist auch im Wandel Geschenk und Gabe Gottes. Dieser Wandel bedeutet für unsere Landeskirche, wie für alle anderen christlichen Kirchen im europäischen Raum auch, einen stetigen Rückgang an Gemeindegliedern, der vor fast 100 Jahren einsetzte und seitdem ungemindert anhält. Für ehrenamtlich, nebenamtlich wie für hauptamtlich Mitarbeitende unserer Landeskirche ist damit die unausweichliche Erfahrung der

³ Damit Kirche im Dorf bleibt / Strukturelle Überlegungen für den ländlichen Raum / S. 9ff.

⁴ siehe Ergebnisse und Dokumentationen des Thementages „Berufsbilder“ Frühjahrstagung der Landessynode 2015 / S. 3 ff u.a.

Vergeblichkeit des eigenen Bemühens eine prägende und oft auch belastende Erfahrung. Diese Erfahrung überschattet und beschwert häufig berufliche Selbstverständnisse.⁵

In diese geistliche Situation sind wir gestellt. Sie ist wach und nüchtern wahrzunehmen. Im Letzten ist sie nur mit dem Schatz eines geistlichen Lebens inmitten unserer reichen Tradition von lutherischer Spiritualität zu bewältigen⁶. Denn der Geist Gottes hilft unserer Schwachheit auf (Römer 8,26).

Die geistliche Gefährdung liegt vor diesem Hintergrund vor allem in Überforderung, Vereinzelung, Resignation und Entsolidarisierung innerhalb unserer Dienstgemeinschaft.

Diesen Gefährdungen muss sorgsam begegnet werden, denn sie bedingen einander.

Unsere ganze Dienstgemeinschaft ist neu auf- und auszurichten an der Verheißung Gottes - Mein Wort „wird nicht wieder leer zu mir zurückkommen, sondern wird tun, was mir gefällt“ (Jesaja 55,11).

Dass Menschen für die Botschaft des Herrn unerreichbar erscheinen, ist gleichwohl eine Erfahrung, die das biblische Zeugnis auch kennt (siehe Matthäus 13). „Weil aber das Himmelreich Gabe Gottes ist, bleibt nichts außerhalb des Heilswillens Gottes. Kleinheit heißt nicht Bedeutungslosigkeit. Sie gibt keinen Anlass zu bleibender Verzagtheit, Zukunftsangst und Kraftlosigkeit. Vielmehr bedeutet Glauben als geschenkte Einsicht in die Geheimnisse des Reiches Gottes auch heute noch: In der Vielzahl möglicher Weltanschauungen den durch Jesus Christus geöffneten Augen und Ohren trauen zu können. Auch in unserer kleiner werdenden Kirche wirkt Gott in Majestät und Gnade. Diese Erwählung Gottes führt jedoch nicht zu Hochmut, sondern zur fröhlichen Demut, gerade weil sie sich nicht selbst verdankt.“⁷

Ärmer und kleiner zu werden muss nach dem Zeugnis der Bibel keine Strafe sein, sondern kann eine Form der Nachfolge Christi sein, die in der Geschichte Gottes mit seinen Menschen zu allen Zeiten ihren Platz hatte.⁸

Im bleibenden Auftrag, Menschen die Augen zu öffnen für die Wahrheit und die Schönheit der christlichen Botschaft, wollen wir deshalb als Kirche Jesu Menschen gewinnen, dass sie sich in Freiheit an Jesus Christus binden und sich zur Kirche als der Gemeinschaft der Glaubenden halten.⁹

Unser Tun steht unter der Verheißung und Bevollmächtigung Christi, die die Generationen vor uns getragen und geleitet hat: „Und Jesus sprach zu ihnen: Mir ist gegeben alle Gewalt im Himmel und auf Erden. Darum gehet hin und machet zu Jüngern alle Völker: Taufet sie auf den Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes und lehret sie halten alles, was ich euch befohlen habe. Und siehe, ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende.“ (Matthäus 28)

In dieser Vollmacht und mit dieser Verheißung sind wir in Sachsen auch künftig evangelisch-lutherische Kirche mit begründeter Hoffnung.

⁵ Siehe entsprechend: „Lutherische Spiritualität als Hilfe im Umgang mit den Erfahrungen der Vergeblichkeit Bericht von Landesbischof Jochen Bohl auf der Herbsttagung der 27. Landessynode Sachsens 2014 / Amtsblatt Nr. 24 / B 37

⁶ siehe ebenda – die acht Kennzeichen lutherischer Spiritualität

⁷ Bericht der Kirchenleitung an die 26. Landessynode / November 2013 / OLKR Bauer

⁸ „Lutherische Spiritualität als Hilfe im Umgang mit den Erfahrungen der Vergeblichkeit Bericht von Landesbischof Jochen Bohl auf der Herbsttagung der 27. Landessynode Sachsens 2014 / Amtsblatt Nr. 24 / B 37

⁹ Kundgebung der 9. Synode der EKD auf ihrer 4. Tagung zum Schwerpunktthema „Reden von Gott in der Welt – der missionarische Auftrag der Kirche an der Schwelle zum 3. Jahrtausend“ IV, 1.

2. Ein weiter Blick

2.1. Planungshorizont bis 2040

Sowohl die strukturelle Gestalt unsere Kirche als auch die Sozialgestalt kirchlichen Lebens hat sich über die Jahrhunderte immer wieder gewandelt. Das hohe Tempo des Wandels in den letzten zwei Jahrzehnten war freilich eine besonders schwierige Herausforderung. Aufgrund der Gemeindegliederentwicklung wird diese Herausforderung nicht geringer und die Notwendigkeit zum Wandel bleibt auf Jahrzehnte bestehen. Wir müssen uns dieser Aufgabe nüchtern und vor allem vorausschauend stellen.

In den zurückliegenden zwei Jahrzehnten waren mehrere Anpassungen der Struktur- und Stellenplanung im Verkündigungsdienst an die sich verringernde Gemeindegliederzahl notwendig. Diese immer wiederkehrenden Veränderungen sind nachteilig für eine kontinuierliche Entwicklung der Arbeit in den Gemeinden. Die Aufgabe, sich in den Gemeinden neu zu organisieren, bindet Kräfte. Manchmal erschwert sie auch Gemeindegliedern sich mit „ihrer Kirche“ zu identifizieren.

Die bisherigen Prognosen zur Entwicklung der Gemeindegliederzahlen haben sich als ausgesprochen verlässlich gezeigt. Damit ist es folgerichtig, die heutige Prognose der Entwicklung der Gemeindegliederzahlen mit Datenbasis 31.12.2015 für die notwendigen Planungen aufzunehmen. Daran anknüpfend wird für die kommende Struktur- und Stellenplanung der Zeitraum bis 2040 in den Blick genommen.

Die künftigen Struktur- und Stellenplanungen sind so zu gestalten, dass ab sofort Gemeindestrukturen angestrebt werden und entstehen, die auch 2040 noch mehr als 4000 Gemeindeglieder umfassen. Im großstädtischen Bereich der Schlüssel über 6000 Gemeindeglieder für eine Struktureinheit liegen müssen. Um entsprechend große Struktureinheiten und die damit verbundene Planungssicherheit zu erreichen, muss der Strukturprozess über Zwischenschritte hinaus 2025 abgeschlossen sein. Nur dadurch lassen sich die oben genannten Nachteile verringern. Kirchgemeinden können so in längerfristig bestehenden Struktureinheiten zusammenwachsen und sich in ihrer Arbeit gegenseitig unterstützen und gegebenenfalls verbinden. Im Blick auf die gebildeten Strukturgrößen lassen sich auch Investitionen für die Gemeindegliederarbeit rechtzeitig sachgerecht planen und umsetzen.

Künftige Struktureinheiten können wie bisher auch mit Vereinigungen von Kirchgemeinden und der Bildung von Kirchspielen geschaffen werden. Die Bildung von Schwesterkirchverhältnissen sollte künftig ausgeschlossen werden.

Daneben wird der Rückgang der Gemeindegliederzahlen und der Anzahl der Dreigespanne im Verkündigungsdienst auch zur Reduzierung der Anzahl der Kirchenbezirke führen müssen. Auch nach Maßgabe der Kriterien der Grundsätze für künftige Veränderungen der Kirchenbezirksstruktur von 2000 (Abl. 2000 S. A 55) wird von insgesamt weniger, d.h. nur noch 10 - 13 Kirchenbezirken auszugehen sein.

2.2. Nachhaltigkeit für Berufsbilder / Sicherung der Fachlichkeit / Nachwuchsgewinnung

Ein weiter Blick darauf, welche Gemeinden eine Struktureinheit bilden können, ist auch für Mitarbeitende unserer Kirche notwendig und hilfreich. Die Mitarbeitenden erhalten eine verlässlichere Berufsperspektive. Diese für alle kirchlichen Berufsfelder zu gewährleisten liegt im unmittelbaren Interesse aller Kirchgemeinden.

In einer größeren Struktureinheit mit mehreren Pfarrstellen können für Kirchenmusiker, Gemeindepädagogen und Verwaltungsangestellte Anstellungsmöglichkeiten mit einem attraktiven und damit besetzbaren Stellenumfang entstehen. Neben den Vorteilen in rechtlicher Hinsicht ermöglicht eine größere Mitarbeiterschaft ein kollegiales Miteinander. Dieses Miteinander ist ein gutes und notwendiges Instrument, um die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit fachlich zu unterstützen. Es hilft den Mitarbeitenden auch gegen das Gefühl der Überforderung, der Vereinzelung und Resignation.

Aus der Gabenvielfalt eines Arbeitsteams können leichter neue Impulse für den Gemeindeaufbau entstehen. Auch ob und wie es uns gelingt, Nachwuchs für die kirchlichen Berufe zu gewinnen, hängt zu einem großen Teil von der positiven Ausstrahlung und der Berufszufriedenheit der in der Kirche Mitarbeitenden ab.

Damit eine Dienstgemeinschaft entstehen kann, die eine solche Ausstrahlungskraft besitzt, ist bei der Bildung einer Struktureinheit darauf zu achten, dass es unabhängig vom Wohnort der Mitarbeitenden im Dienstbereich ein gemeinsames Zentrum für Pfarramtsleitung, Mitarbeitende im Verkündigungsdienst und Verwaltung gibt, denn ohne regelmäßig möglichen und verpflichtenden gegenseitigen Austausch von Erfahrungen etc. werden sich die oben beschriebenen negativen Folgen eines Auf-Sich-Allein-Gestellt-Seins nicht vermeiden lassen.

2.3. Auswirkung auf die Kirchenbezirke und Kirchengemeinden

Die Gemeindegliederentwicklung von ca. 420.000 GGL im Jahr 2040 bedeutet, wie oben schon aufgezeigt, dass es zu strukturellen Veränderungen auf Kirchengemeinde- und Kirchenbezirksebene kommen muss. Sinnvoll können diese Veränderungen aber planerisch nur angegangen werden, wenn den Planenden die Zielvorgaben bekannt sind.

Die Gemeindegliederentwicklung in den beiden Großstädten Dresden und Leipzig und zum Teil auch in Chemnitz unterscheidet sich deutlich von der Entwicklung im übrigen Gebiet der Landeskirche. Dem wird Rechnung zu tragen sein.

Ebenso wird die Umsetzung der formulierten Zielvorstellungen zur Bildung großer Struktureinheiten mit 4000 Gemeindegliedern auch Verschiebungen der Grenzen von Kirchenbezirken erforderlich machen. Zwar können Kirchengemeinden in einem entsprechenden Verfahren unter Beteiligung beider Kirchenbezirke einen Wechsel aus einem Kirchenbezirk in einen anderen Kirchenbezirk durch Beschluss der Kirchenleitung bereits jetzt erreichen, aber um die Struktureinheiten praktisch umsetzen zu können, sollte, wo das sinnvoll ist, über bestehende Kirchenbezirksgrenzen hinweg gedacht und geplant werden. Kirchenbezirksgrenzen dürfen der Bildung langfristig tragfähiger Kirchengemeindestrukturen nicht entgegenstehen. Es soll der Weg eröffnet werden, regionale Besonderheiten, auch kommunale Veränderungen, Sozialraumorientierung etc. besser bei der Bildung der Regionen bzw. Struktureinheiten – auch über bestehende Kirchenbezirksgrenzen hinweg – zu berücksichtigen.

Die dafür notwendigen Grundsätze zur Struktur- und Stellenplanung und die damit verbundene Zeitschiene für Kirchenbezirke und Kirchengemeinden werden nachfolgend beschrieben.

3. Grundsätze zur Struktur- und Stellenplanung

3.1. Gemeindegliederentwicklung

Die mittel- und langfristige Finanzplanung ist neben verschiedenen anderen Faktoren wesentlich von der Entwicklung der Gemeindegliederzahlen in der Landeskirche abhängig.

Die Prognose der Gemeindegliederentwicklung auf Basis der Daten des Meldewesens per 31.12.2015 ergibt folgendes Bild:

Jahr	2009	2015	2019	2025	2030	2035	2040
Gesamt Prognose	784 706	713 648	659.680	581 680	521 050	465 620	415 990

Damit liegt diese Prognose deutlich unter der Prognose auf Datenbasis 2009, die für das Jahr 2040 noch von über 460.000 Gemeindegliedern ausging. Nach den ersten Analysen ist dies vor allem darin begründet, dass der konfessionsübergreifende Trend – Kirchenglieder lassen ihre Kinder nicht mehr taufen – auch in der sächsischen Landeskirche mit seinen mittel- und langfristigen Folgen zum Tragen kommt. Weiter kommt dazu, dass wir in den Jahren 2014 und 2015 auf Grund der Missverständnisse um die Abgeltungssteuer ca. 10.000 Gemeindeglieder mehr verloren haben, als durchschnittlich zu erwarten war.

Für die einzelnen Kirchenbezirke ergibt sich die folgende Entwicklung der Gemeindegliederzahl:

Jahr	2009	2015	2019	2025	2030	2035	2040
Annaberg	54 212	48 850	44 850	38 870	34 070	29 640	25 730
Aue	43 516	38 320	34 720	29 480	25 340	21 650	18 440
Auerbach	24 361	20 966	18 770	15 630	13 250	11 170	9 390
Bautzen-Kamenz	61 583	54 077	48 760	40 960	34 920	29 590	25 150
Chemnitz	40 342	36 412	33 550	29 630	26 640	23 820	21 130
Dresden Mitte	53 963	54 176	54 410	53 850	52 740	51 140	49 600
Dresden Nord	40 474	40 102	39 220	38 330	37 700	36 570	34 570
Freiberg	44 092	39 215	35 640	30 420	26 360	22 720	19 600
Glauchau-Rochlitz	47 385	41 041	36 870	31 040	26 680	22 860	19 570
Leipzig	67 695	72 239	75 880	74 720	71 950	69 130	66 410
Leipziger Land	35 835	31 659	28 690	24 280	20 740	17 650	15 130
Leisnig-Oschatz	25 658	21 246	18 570	14 960	12 390	10 270	8 510
Löbau-Zittau	34 510	29 431	26 090	21 370	17 810	14 750	12 200
Marienberg	47 553	42 259	38 490	32 910	28 510	24 590	21 140
Meißen-Großenhain	49 816	44 277	40 320	34 490	29 910	25 900	22 550
Pirna	24 633	21 333	19 120	15 890	13 400	11 280	9 530
Plauen	43 414	38 350	34 740	29 470	25 340	21 650	18 560
Zwickau	45 664	39 695	35 670	30 020	25 770	22 030	18 850

3.2. Auswirkung für künftige Planungen bis 2040

3.2.1. Grundsätze

Die oben beschriebene Gesamtprognose der Gemeindegliederentwicklung bedeutet, dass sich die Anzahl der finanzierbaren Dreigespanne wie folgt entwickelt:

Jahr	Gemeindeglieder (Prognose)	Gemeindeglieder pro Dreigespann	mögliche Dreigespan- ne	Kürzung
2014	727 880	1 300	550	
2019	660.000	1 300	500	-9,10%
2025	582 000	1 300	450	-10,00%
2030	521 000	1 300	400	-11,10%
2040	416 000	1 300	320	-20,00%
Veränderung 2014 zu 2040	-311 880		-230	-41,82%

Die Anzahl der insgesamt für die Struktur- und Stellenplanung in den Kirchenbezirken zur Verfügung stehenden Stellen im Verkündigungsdienst wird also um mehr als 40 % zurückgehen. Diese aus Zuweisungen finanzierten Stellen für den kirchgemeindlichen Verkündigungsdienst müssen daher bis zum Jahr 2040 um über 40 Prozent reduziert werden.

Dabei wird der Finanzplanung das sogenannte Dreigespann auch künftig zugrunde gelegt. Das Verhältnis im Dreigespann 1 VzÄ Pfarrdienst zu 0,45 VzÄ Gemeindepädagogik zu 0,30 Kirchenmusik wurde im Rahmen der Schaffung des neuen Zuweisungsrechts 1998 festgelegt. Aus dem Verhältnis der Personalkosten der o. g. Berufsgruppen zueinander wurde anhand der Abrechnungsdaten des Jahres 1996 (einschließlich der Honorarkosten im Bereich Kirchenmusik) eine Verhältnisbestimmung ermittelt. Daraus ergab sich das Verhältnis der Verteilung von 1 VzÄ Pfarrdienst zu 0,45 VzÄ Gemeindepädagogik zu 0,30 VzÄ Kirchenmusik.

Die kirchenbezirksbezogene Betrachtung der Gemeindegliederentwicklung macht deutlich, dass sich die unterschiedlichen regionalen Entwicklungen fortsetzen. Die großstädtischen Bereiche bleiben nahezu stabil, während sich in den kleinstädtischen und ländlichen Regionen die Gemeindeglieder gegenüber der Zahl von 2015 in der Regel halbieren. Diese Entwicklung unterstreicht die Notwendigkeit von weiteren und weitergehenden strukturellen Veränderungen sowohl auf der Kirchgemeindeebene als auch der Ebene der Kirchenbezirke.

Wie soll nun dieser regional unterschiedlichen Gemeindegliederentwicklung bei der Struktur- und Stellenplanung 2019ff Rechnung getragen werden?

„Gut zwei Drittel aller Kirchgemeinden unserer Landeskirche sind Gemeinden in Dörfern und Kleinstädten im ländlichen Raum.“¹⁰ Zugleich konzentrieren sich Menschen zunehmend in und um große städtische Ballungsräume.¹¹ Das verändert die Lebens- und Arbeitssituationen der Menschen und unserer Kirchgemeinden. So sind zunehmende Differenzen zwischen Stadt und Land zu beobachten. Dies sind Herausforderungen für Gemeindeaufbau und Mission, für den Bildungsauftrag der Kirche wie für die Kinder- und

¹⁰ Damit die Kirche im Dorf bleibt, S. 1

¹¹ vergleiche „Schwarmverhalten in Sachsen – eine Untersuchung zu Umfang, Ursache, Nachhaltigkeit und Folgen der neuen Wandlungsmuster“ Juni 2016 / empirica – Forschung und Beratung / Prof. Dr. Simons

Jugendarbeit insgesamt, die jeweils getrennt in den Blick zu nehmen sind. Die AG „Damit die Kirche im Dorf bleibt“ setzt sich mit Entwicklungen im ländlichen Raum auseinander. Ein ebensolche konzentrierte inhaltliche Beschäftigung mit der Gemeindesituation in den Großstädten findet zurzeit in der Landeskirche statt.

Immer deutlicher wird, wie verschieden und doch jeweils sehr hoch die Herausforderungen für Gemeinden und Mitarbeitende in den sich ausdifferenzierenden Lebensräumen sind.

Wenn man die jeweils eigene Situation mit der jeweils anderen vergleicht, bleiben die eigenen Probleme und Unaufgebarkeiten meist näher. Im Blick auf den geistlichen Auftrag unserer Kirche muss es uns gelingen der jeweils anderen Gemeindesituation und ihren spezifischen Herausforderungen Achtung entgegen zu bringen und uns solidarisch zu unterstützen.

Aus dieser Haltung heraus haben sich die Grundentscheidungen von 2012 zur Struktur- und Stellenplanung 2014 bewährt.¹² Sie sollen deshalb auch 2019 weitergeführt werden, was zugleich eine Verstärkung der angestrebten Effekte bedeutet.

Der Verteilschlüssel für Gemeindepfarrstellen und Stellen im Verkündigungsdienst auf die Kirchenbezirke wurde damals (2014) nach drei Kategorien geordnet:

Gemeinden im ländlichen Raum (unter 700 GGL) erhalten bei ca. 1000 GGL = 1 Pfarrstelle; 0,225 VzÄ Gemeindepädagogik; 0,2 VzÄ Kirchenmusik

Durchschnittlich große Gemeinden (701-2299 GGL) erhalten bei ca. 1500 GGL = 1 Pfarrstelle; 0,45 VzÄ Gemeindepädagogik; 0,3 VzÄ Kirchenmusik

Gemeinden im städtischen Bereich (2300 und mehr GGL) erhalten bei ca. 2000 GGL = 1 Pfarrstelle; 0,675 VzÄ Gemeindepädagogik; 0,4 VzÄ Kirchenmusik

Damit wurde eine Gleichverteilung der Stellenanteile über die gesamte Landeskirche zugunsten differenzierter Entwicklungen in Stadt und Land modifiziert. Dabei waren folgende Beobachtungen leitend:

1. Die Bedeutung und bindende Kraft der Person einer Pfarrerin/ eines Pfarrers scheint in der Regel im ländlichen Raum höher zu sein als in der Stadt. Deshalb erfolgt im ländlichen Raum eine verminderte Reduzierung der Pfarrstellen.
2. Innerhalb der Großstädte beobachten die Gemeinden eine hohe Konzentration von Kindern, so dass hier verstärkt gemeindepädagogisches Potential notwendig ist.
3. In den städtischen Kontexten ist die Kirchenmusik zu einem wichtigen Missionsfeld geworden, das aufgrund der Konkurrenzsituation hohe Konzentration erfordert, sodass hier in besonderem Maße auf sinnvolle Anstellungsumfänge zu achten ist.

Nach diesen Maßgaben erfolgte die Zuordnung der insgesamt für die Landeskirche finanzierbaren Stellen im Verkündigungsdienst an die Kirchenbezirke. Deshalb entspricht die Summe der einem Kirchenbezirk zugeordneten Stellenanteile nicht mehr dem Verhältnis eines sogenannten Dreigespanns. Die genannten Modifizierungen zugunsten differenzierter Entwicklungen in Stadt und Land wirken sich auf dieses Verhältnis aus.

Jeder Kirchenbezirk ist künftig nachdrücklich gehalten¹³ im Blick auf die eigene Lebens- und Raumstruktur die vorhandenen Stellenanteile nach sinnvollen Kriterien unter Beachtung der weiteren Planungsanforderungen zu verteilen.

Darüber hinaus konnte und kann künftig jeder Kirchenbezirk entscheiden, ob in seinem Kontext die Planung von Stellen und Anstellung von Gemeindepädagogen und Kirchenmusikern beim Kirchenbezirk sinnvoll ist oder diese Anstellungen in den neu entstandenen großen Gemeindeverbindungen erfolgen soll. Des Weiteren wird als förderlich für die konzeptionelle Entwicklung und Unterstützung des kirchlichen Lebens im Kirchenbezirk angesehen, dass im Zuge der Struktur- und Stellenplanung der Kirchenbezirke ab 2019 jeweilige Arbeitsstellen Kinder-Jugend-Bildung errichtet werden sollen, die sich an den bereits erprobten (bisher in sechs Kirchenbezirken seit 2010) Arbeitsstellen orientieren. Die Kirchenbezirke sollen dies bei ihrer Planung der zugewiesenen Stellenanteile berücksichtigen.

Zusammenfassend wird Folgendes für die Struktur- und Stellenplanung 2019ff vorgeschlagen:

3.2.2. Planung 2019

Für den Planungszeitraum ab 2019 wird das Verhältnis des Dreigespanns 1 VzÄ Pfarrdienst zu 0,45 VzÄ Gemeindepädagogik zu 0,3 VzÄ Kirchenmusik beibehalten bzw. für den Bereich der Kirchenmusik wieder hergestellt.

Die Stellen je Kirchenbezirk ermitteln sich, indem die Stellen laut Planungsvorgaben 2014 für den Pfarrdienst und die Gemeindepädagogik um je 9,10 Prozent und für die Kirchenmusik um 12,03 Prozent reduziert werden. Damit wird die modifizierte Aufteilung zwischen Stadt – Land nach den Berechnungen der Struktur- und Stellenplanung 2014 für die Planung ab 2019 beibehalten mit dem Ergebnis, dass sich die Verschiebung von Pfarrstellen zu Gunsten des ländlichen Raumes bzw. der gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Stellen zugunsten des städtischen Bereiches weiter verstärkt.

3.2.3. Planung 2025

Für die zu erwartende Struktur- und Stellenplanung 2025 werden als Prognose die sich für die Kirchenbezirke ergebenden Stellen 2019 um je 10 Prozent gekürzt. Die sich ergebende Stellenverteilung, insbesondere die Aufteilung zwischen städtischen und ländlichen Regionen, ist vorläufig. Sie wird in Abwägung der Grundsätze des Papiers „Damit die Kirche im Dorf bleibt“ und dem in Arbeit befindlichen Papier „Kirche in der Großstadt“ überprüft und ggf. angepasst.

Weiter stehen alle sich ergebenden Zahlen unter dem Vorbehalt der tatsächlichen Entwicklung der Finanzen und der Gemeindegliederzahlen.

3.2.4. Planung bis 2040

Für die Anzahl der finanzierbaren Stellen im Verkündigungsdienst bis 2040 wird als Trend eine Reduzierung der prognostizierten finanzierbaren Stellen für 2025 um 28,9 Prozent angenommen. Eine Aufteilung der sich so ergebenden Stellen auf die einzelnen Kirchenbezirke erfolgt nicht, da von einer sich verändernden Anzahl von Kirchenbezirken ausgegangen werden muss. Um im Bereich der Pfarrstellen den künftigen Bedarf an Pfarrdienstwohnungen abschätzen zu können, können die Kirchenbezirke die um 30 Prozent reduzierte Anzahl der Pfarrstellen der Prognose für das Jahr 2025 zu Grunde legen.

¹³ wie bei der Struktur- und Stellenplanung 2014

Die Tabelle zeigt die o. g. aufgeführten Verteilungen.

Kirchenbezirk	Pfarrer			Gemeindepädagogik			Kirchenmusik			
	VzÄ			VzÄ B-Basis			VzÄ B-Basis			
	2014	2019	2025	2014	2019	2025	2014	2019	2025	
	Plan	Vorgabe	Prognose	Plan	Vorgabe	Prognose	Plan	Vorgabe	Prognose	
Annaberg	37,25	33,75	30,50	16,25	14,50	13,00	12,65	11,00	10,00	
Aue	30,00	27,25	24,50	13,25	12,00	11,00	9,45	8,50	7,50	
Auerbach	16,75	15,25	13,75	7,50	7,00	6,00	5,15	4,50	4,00	
Bautzen-Kamenz	42,75	38,75	35,00	18,30	16,50	15,00	12,35	11,00	10,00	
Chemnitz	28,00	25,50	23,00	13,00	12,00	10,50	9,70	8,50	7,50	
Dresden Mitte	27,00	24,50	22,00	18,25	16,50	15,00	10,80	9,50	8,50	
Dresden Nord	22,00	20,00	18,00	13,25	12,00	11,00	8,10	7,00	6,50	
Freiberg	34,50	31,50	28,25	13,30	12,00	11,00	8,85	8,00	7,00	
Glauchau-Rochlitz	34,75	31,50	28,50	14,70	13,50	12,00	10,65	9,50	8,50	
Leipzig	39,75	36,25	32,50	22,50	20,50	18,50	14,50	13,00	11,50	
Leipziger Land	32,00	29,00	26,25	10,90	10,00	9,00	8,75	7,50	7,00	
Leisnig-Oschatz	22,00	20,00	18,00	8,10	7,50	6,50	7,00	6,00	5,50	
Löbau-Zittau	25,75	23,50	21,00	10,65	9,50	8,50	7,80	7,00	6,00	
Marienberg	34,25	31,25	28,00	14,50	13,00	11,50	10,20	9,00	8,00	
Meißen-Großenhain	41,00	37,25	33,50	15,10	13,50	12,00	11,05	9,50	9,00	
Pirna	19,00	17,25	15,50	7,65	7,00	6,00	5,60	5,00	4,50	
Plauen	30,50	27,75	25,00	13,25	12,00	11,00	8,75	7,50	7,00	
Zwickau	32,75	29,75	26,75	13,55	12,00	11,00	9,15	8,00	7,00	
Praktikanten	0,00	0,00	0,00	4,00	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00	
Summe:	550,00	500,00	450,00	248,00	225,00	202,50	170,50	150,00	135,00	
	langfristiger Trend 2040			320	langfristiger Trend 2040			144,00	langfristiger Trend 2040	
									96,00	

4. Änderungen in den Berufsfeldern des Verkündigungsdienstes

4.1. Entlastungen – notwendige Abschiede und Neuausrichtungen (Kernaufgaben)¹⁴

Das kirchliche Leben in größeren Struktureinheiten bedingt eine neue Kultur des gemeinsamen Arbeitens der hauptamtlichen Mitarbeiter in Verkündigungsdienst und Verwaltung. Um diesen Änderungen Raum zu geben, sind die konsequente Ausrichtung auf Kernaufgaben und Abschiede von bisher Gewohntem notwendig:

- Es ist nötig Abschied zu nehmen von der Erwartung, dass alle Tätigkeitsfelder in ihrem vollem Umfang in jeder Gemeinde von Hauptamtlichen mit landeskirchlichen Planstellen abgedeckt werden.¹⁵ Dafür wird das lutherische Denken des „Allgemeinen Priestertums“ erneuert und die Kirchenglieder gestalten aktiv das kirchliche Leben. Die hauptamtlichen Mitarbeiter beziehen ihren Dienst fördernd, gewinnend und begleitend auf das Ehrenamt.
- Es bedeutet Abschied zu nehmen von historisch gewachsenen, territorialen und traditionellen Grenzen in unseren Kirchengemeinden, wo sie den heutigen Sozialräumen nicht mehr entsprechen. Stattdessen werden der Sozialraum und die Lebenswirklichkeiten der Gemeindeglieder und des nichtkirchlichen Umfeldes in den Blick genommen. Kirchenvorstände nehmen nüchtern und wach wahr, welche vorfindlichen Gemeindestrukturen so künftig nicht bleiben können. Sie blicken damit auch über ihre eigene Kirchengemeinde hinaus und sehen das Ganze der Landeskirche.

¹⁴ Vergleiche: „Notwendige Veränderungen in den Aufgabenfeldern und Berufsbildern der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst“ / insbesondere ab Punkt 5 / Juli 2014

¹⁵ ähnlich hat dies z.B. die sogenannte GABe-Gruppe formuliert (Schreiben vom 17.06.2015 / S. 3)

- Dazu gehört ebenfalls der Abschied von der Erwartung, die vollständige Bandbreite kirchlicher Angebote in der Gemeinde unmittelbar vor Ort haben zu wollen. Stattdessen werden Gaben und Aufgaben mit den Nachbargemeinden in der Region geteilt, wird eine Bereicherung durch das ergänzende Miteinander erfahren. Gemeinsam werden Ressourcen genutzt und Kräfte gebündelt, um die Struktureinheit und damit auch die Gemeinde vor Ort zu stärken.

Im Miteinander von Kirchenvorständen, Pfarrer/innen sowie Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen werden Konzepte entwickelt für die Gemeinde vor Ort. Abgeleitet aus diesen Konzepten sind durch die Anstellungsträger konkrete Stellenbeschreibungen für die hauptamtlichen Mitarbeiter zu formulieren, die das Arbeiten in größeren Struktureinheiten ermöglichen, ohne die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überfordern.¹⁶ Auch für nebenamtlich Beschäftigte sind Dienstbeschreibungen notwendig.

In diesen Stellenbeschreibungen finden Kernaufgaben ebenso Beachtung wie eine missionarische Ausrichtung der Stellen auf das Gemeinwesen (siehe Punkt 4.4).

Pfarrer/innen und hauptamtlichen Mitarbeiter übernehmen nicht alle Dienste selbst. Sie verfügen über entsprechende Kompetenz für ein theologisch und pädagogisch reflektiertes Handeln und verantworten damit die fachliche Begleitung (Mentoring). Um diese Verantwortung in größeren Regionen und Strukturen übernehmen zu können, sind Entlastungen für die Mitarbeiter erforderlich.

Dazu gehört insbesondere auch eine entsprechende Entlastung von Verwaltungsaufgaben.

Die landeskirchlichen Dienstordnungen der Mitarbeiter sind insgesamt vor dem Hintergrund dieser benannten Kontexte entsprechend zu prüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

Besonders hervorzuheben ist die Schlüsselrolle der Kirchenvorstände.

Zu wiederholen ist an dieser Stelle, was schon im Juli 2014 im Papier „Notwendige Veränderungen in den Aufgabenfeldern und Berufsbildern der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst“ festgestellt wurde.

Es bleibt wichtig, dass der Kirchenvorstand eine konstruktive Dienstgemeinschaft der Mitarbeitenden und deren missionarisches und diakonisches Wirken unterstützt.

Der Kirchenvorstand trägt gemeinsam mit den Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst Verantwortung für die Gewinnung von ehrenamtlich Mitarbeitenden. Er ist sich dessen bewusst, dass das Gemeindeleben selbst verantwortet und organisiert werden muss. Der Kirchenvorstand ermöglicht den Mitarbeitenden, zukunftsfähige Formen der Gemeindegemeinschaft zu entwickeln. Der Kirchenvorstand unterstützt, dass sich alle drei Berufsgruppen in ihrer Tätigkeit zunehmend darauf konzentrieren, Ehrenamtliche zu gewinnen und zu fördern.

Kirchenvorstände dürfen nicht erwarten, dass durch Strukturveränderung wegfallende Beschäftigungsumfänge durch ehrenamtliches Engagement der Angestellten ausgeglichen werden.

¹⁶ Bei Stellenbeschreibungen der Kirchgemeinden ist grundsätzlich zu beachten, dass Pfarrerinnen und Pfarrer nicht bei einer Kirchgemeinde oder im Kirchenbezirk angestellt sind, sondern als Ordinierte mit ihnen ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit als ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zur Landeskirche besteht. Die oberste Dienstaufsicht führt das Landeskirchenamt. Die in der Ordination begründeten Rechte und Pflichten sind für Ordinierte, die in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen, auch Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis. Die konkreten Aufgabenzuschreibungen und Arbeitsfelder des kirchlichen Dienstes vor Ort sind geschwisterlich mit dem Kirchenvorstand und allen Mitarbeitern zu entwickeln. Präzise Absprachen mit allen Mitarbeitern, konkrete Aufgabenzuschreibungen und eine angemessene Aufgabenteilung auch mit Amtsschwestern und -brüdern sind gleichwohl auch von Pfarrerinnen und Pfarrern zu erwarten.

4.2. Verschiebungen von Kompetenznotwendigkeiten

Das Aufgabenspektrum innerhalb des Verkündigungsdienstes hat sich in den letzten Jahren stetig gewandelt. Zu beachten ist allerdings, dass dem Aufgabenspektrum kirchlicher Verkündigungsberufe entsprechend dem kirchlichen Verkündigungsauftrag eine stetige Änderung und Neuausrichtung immanent ist. Neuausrichtung und Änderung ist damit Teil der Profession. Denn Aufgabenfelder und Verkündigungssituationen orientieren sich per se an den sich immer wieder ändernden Lebenswelten von Menschen. Damit sind der Wandel und die Verschiebung von Kompetenznotwendigkeiten nichts Ungewöhnliches.

Seine biblische Letztbegründung findet dies darin, dass alle Selbstverständnisse von kirchlichen Berufen im Verkündigungsdienst grundsätzlich auf der biblischen Überlieferung der Berufung und Sendung durch Jesus Christus in der Tradition der Jünger und Apostel basieren. Berufungs- und Sendungsbewegungen und die daran geknüpften Aufgabenfelder in einer Kirchgemeinde oder einem Kirchenbezirk lassen sich nur sehr bedingt schematisch bewältigen. Vielmehr ist Bestandteil des beruflichen Selbstverständnisses innerhalb der Kirche, mit derart fließenden Verkündigungsherausforderungen kompetent umzugehen.

Vor allem in den letzten 10 Jahren hat innerhalb unserer wie anderer Landeskirchen die Pluralisierung und Ausdifferenzierung von kirchlichen Strukturen und die Ausdünnung der Personalsituation zu einer Erweiterung und Änderung der Arbeitsradien geführt. Zugleich sind viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine erhöhte Komplexität von gesellschaftlichen, lebensweltlichen und innerkirchlichen Kontexten herausgefordert.

Diese Verschiebungen erzeugen neue Kompetenznotwendigkeiten. Diese neuen Kompetenznotwendigkeiten sind in Aus-, Fort- und Weiterbildung künftig verstärkt zu fördern und zu bilden.

Dazu zählt insbesondere:

- Die Fähigkeit, konstruktiv und lösungsorientiert in einem Team zu arbeiten, wird stärker denn je eine Grundkompetenz für den kirchlichen Dienst. Aus einem unverbundenen Nebeneinanderher mit zielgruppenspezifischen „Angeboten“ heraus muss nun gemeinsam lebenswelt- und auftragsorientiert, konzeptionell und reflektiert gearbeitet werden. Eine neue Kultur der gemeinsamen Arbeit ist zu befördern: vom parochialen und funktionalen Einzelkämpfertum zur konzeptgesteuerten Zusammenarbeit, von der Versäulung zur Vernetzung. Teamfähigkeit und Vernetzungskompetenz sind künftig Schlüsselkompetenzen des kirchlichen Dienstes.
- Die der Teamfähigkeit immanenten notwendigen Fähigkeiten wie Konflikt- und Kritikfähigkeit kommen damit verstärkt in den Blick. Auch diese sind in Aus-, Fort- und Weiterbildung zu fördern und zu stärken.
- Wie in vergleichbaren komplexen Berufsfeldern gilt auch für die kirchlichen Verkündigungsberufe, dass eine erhöhte Steuerungsfähigkeit innerhalb größerer Arbeitsradien notwendig ist. Auch die wichtigen Aufgaben- und Stellenbeschreibungen können nicht ersetzen, dass ein hohes Maß an Überblicksvermögen, Selbstorganisation und eigene Steuerungsfähigkeit gebraucht werden. Die kirchlichen Ausbildungsinstitutionen für kirchliche Berufe sollten dies künftig verstärkt in den Blick nehmen.¹⁷

¹⁷ Alle hier genannten Kompetenznotwendigkeiten können auf der Ebene des Kirchenbezirkes in den Arbeitsstellen Kinder-Jugend-Bildung exemplarisch und mit multiplikativer Effizienz eingeübt werden.

4.3. Gemeinschaft der Dienste

Unverändert gilt: Der Leitgedanke der Gemeinschaft in Zeugnis und Dienst verbindet die Haupt- und Nebenamtlichen im Verkündigungsdienst wie in der Verwaltung in der Kirche untereinander und mit den Ehrenamtlichen in dem einen gemeinsamen Auftrag. Im Zentrum steht dabei die Verbundenheit aller Mitarbeitenden, ja aller Getauften, in der Gestaltung der Welt im Licht des Evangeliums.

Von daher qualifiziert dieser theologische Leitgedanke auch die Bedingungen beruflichen Handelns in Kirche und Diakonie.

Der gemeinsame Dienst am Evangelium von Jesus Christus verbindet die kirchlichen Berufe im Verkündigungsdienst miteinander. Sie stehen so gemeinsam in einer verbindlichen „Gemeinschaft der Dienste“. In der sächsischen Landeskirche findet diese Gemeinschaft ihren besonderen Ausdruck im sogenannten „Dreigespann“¹⁸.

Diese Gemeinschaft der Dienste ist sowohl bezogen auf die konkrete Kirchgemeinde oder das Kirchspiel, als auch auf den gemeinsamen Dienst innerhalb eines Kirchenbezirkes und der ganzen Landeskirche.

Diese Gemeinschaft der Dienste braucht besondere Stärkung, die sich in die lutherische Tradition von wechselseitigem Gespräch und Tröstung stellt.¹⁹

Die bestehenden Formen dieses wechselseitigen Gespräches und der Tröstung sind auszubauen und zu stärken. Dies gilt insbesondere für berufsgruppenspezifische, wie vor allem für gemeinsame, berufsgruppenübergreifende Konventsarbeit, als auch die gestaltete und gepflegte Frömmigkeit im eigenen beruflichen Alltag im Sinne einer *praxis pietatis*²⁰.

Für den Verkündigungsdienst signifikant und in einer Minderheitensituation umso markanter ist, dass kirchliche Arbeitsfelder sich zudem zwingend überschneiden mit solchen anderer sozialer Bezugssysteme (zum Beispiel von Schule oder kommunaler Seniorenarbeit), aus denen sich weitere differenzierte Mandate für das berufliche Handeln ergeben. Daraus ergibt sich eine spezifische und differenzierte Kompetenz und Leistung für je verschiedene Zielgruppen und Aufgabenfelder. Diese Kompetenz ist in der sich weiterentwickelnden und an Bedarfen orientierten Berufslandschaft der Kirche für eine menschnahe Verkündigung, ein lebensrelevantes religiöses Leben und Lernen und die Erfahrung gelebter Nächstenliebe unverzichtbar und braucht gerade darin seine Rückbindung an eine verbindlich gestaltete Gemeinschaft der Dienste untereinander.

Deutlicher als bisher muss gesehen werden, dass den steigenden Erwartungen, den immer vielfältigeren Herausforderungen die Kirche dann nachkommen kann, wenn die Beruflichkeiten im Verkündigungsdienst mit unterschiedlicher Kompetenz einander ergänzen und bereichern. Dies gilt auch über den unmittelbaren Verkündigungsdienst hinaus im Blick auf die Verbindungen mit Erfahrungen insbesondere der diakonischen Berufe wie etwa der Sozialarbeiter.

Gemeinschaft der Dienste ermöglicht daher einen Weg von der Versäulung zur Vernetzung, von der Alleinständigkeit zur arbeitsteiligen Kooperation. In unserer Landeskirche ist Zusammenarbeit eine unausgeschöpfte Ressource.

¹⁸ siehe unter 4.1. in „Notwendige Veränderungen in den Aufgabenfeldern und Berufsbildern der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst“, Juli 2014

¹⁹ „per mutuam colloquium et consolationem fratrum et sororum“ / Schmalkaldischen Artikel Luthers 1537

²⁰ siehe 9.1. / Berufsbildpapier / Juli 2014

Dabei ist Zusammenarbeit noch kein Wert an sich. Sie ist attraktiv, wenn sie Erfahrungsaustausch und Wissenstransfers ermöglicht, Einzelaufgaben des Dienstes effizienter regelt, Doppelungen vermeidet und auch entlastende Funktion hat („entlastende Zusammenarbeit“). Dies geschieht durch Arbeitsteilung. Arbeitsteilung und Kooperation gehören zusammen. Arbeitsteilige Kooperation, zum Beispiel auch zwischen Kirchenbezirken, bietet die Möglichkeit, klare Zuständigkeit mit Arbeitsteilung und der Bildung von Schwerpunkten zu verbinden.

4.4. Missionarische Gemeinwesenorientierung

Unverändert gilt: Kirchliche Beruflichkeit steht in einem Spannungsverhältnis von Identität und Relevanz. Jesus Christus ist nicht der Gründer, sondern der Grund der Kirche. Seine Worte, sein Leben, Sterben und Auferstehen, wie es uns in der Heiligen Schrift überliefert ist, ist Maß und Mitte seiner Kirche.

Kirche ist nur Kirche, wenn sie Kirche Jesus Christi ist. Kirche ist nur Kirche Jesu Christi, wenn sie mit Menschen und für Menschen lebt – und gegen Tendenzen, die der Liebe Gottes zu den Menschen und zur Welt widersprechen.

Nur in Bezogenheit auf Christus, der ihr Grund ist, wahrt Kirche ihre Identität; nur in Bezogenheit auf die Welt, für die Christus gelebt hat und gestorben ist, gewinnt Kirche Relevanz. Welt und Menschen mit den Augen Christi wahrzunehmen und das Evangelium von der Welt und den Erfahrungen der Menschen aus zu befragen, ist der Weg für eine Kirche zu Identität und Relevanz. So sind wir zugleich missionarische Kirche.

Diese doppelte Bezogenheit – auf Christus und auf die (sich immer wieder verändernde und je unterschiedliche) Lebenswelt der Menschen – muss in den Konzepten kirchlichen Handelns zum Ausdruck kommen. Die Grundhaltung der kirchlichen Mitarbeitenden besteht deshalb in der Bereitschaft, gewachsene kirchliche Lebens- und Denkformen unserer lutherischen Tradition sorgsam zu pflegen wie ebenso nach neuen, veränderten Wegen zu suchen, um die Bedeutung Christi in der jeweiligen Lebenswelt zum Ausdruck bringen zu können.

Denn Kirche versteht sich in ihrem Handeln im Gesellschaftsbezug und damit als Akteur mit spezifischen Ressourcen und Möglichkeiten unter anderen Akteuren innerhalb eines Gemeinwesens und auf dieses Gemeinwesen bezogen. Darin kommt ihr missionarisches Anliegen zum Ausdruck, das Heil allen Menschen zu verkünden.

Für kirchliche Beruflichkeit im Verkündigungsdienst verbindet sich damit die Aufgabe, gesellschaftliche Lebensbedingungen und Kontexte genau wahrzunehmen und darauf entsprechend zu reagieren.

Die Handlungsfelder des kirchlichen Verkündigungsdienstes sind damit eingewoben in ein komplexes Netzwerk von zivilgesellschaftlichen, diakonischen, sozialen und politischen Kräften, die – zumindest in Schnittbereichen – gemeinsame Interessen verfolgen und deshalb kooperativ zusammenarbeiten.

Vor den Herausforderungen von weitgehend entkonfessionalisierten Lebenswelten kommt der missionarischen Gemeinwesenorientierung eine zentrale Bedeutung zu.

Basierend auf methodischem Können wie theologischer Kompetenz muss daher innerhalb der beruflichen Aus-, Fort – und Weiterbildung in den Berufsfeldern des Verkündigungsdienstes ausdrücklich auch Wahrnehmungskompetenz, wie eine entsprechende „Mehrsprachigkeit“ in unterschiedliche soziale Milieus hinein, geschult werden.

4.5. Berufszufriedenheit

Unverändert gilt, dass viele Mitarbeitende ihren Dienst mit Freude und hoher Einsatzbereitschaft erfüllen. Zugleich trifft auch zu, dass kleinteilige Gemeindestrukturen und zergliederte Anstellungsverhältnisse die Erfüllung ihres Auftrages behindern. Dies wird von vielen Mitarbeitenden beklagt und als demotivierend erlebt.

Aus diesem Grund und um die Gemeindegemeinschaft mit weniger Kräften lebendig gestalten zu können ist es notwendig, die Gemeindestrukturen so zu entwickeln, dass alle Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst in eindeutigen Strukturen und in einer Dienstgemeinschaft arbeiten. So kann Gemeindegemeinschaft orientiert an den „Grundvollzügen kirchlichen Lebens“ und fachlich fundiert in der Gemeinschaft von haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden entwickelt, geplant und durchgeführt werden.

Klar strukturierte Rahmen- und Arbeitsbedingungen fördern die Motivation und die Berufszufriedenheit der Mitarbeitenden. Zugleich sollten die Möglichkeiten eines verstärkt gabenorientierten Einsatzes von Mitarbeitenden in den Blick genommen werden, um so die Identifikation mit der Arbeit zu befördern.

Daneben bleibt es Aufgabe der Mitarbeitenden selbst, sich im Beruf und im eigenen Verhältnis zum Dienst weiterzuentwickeln. Dafür hält die Landeskirche geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote bereit. Angebote wie Supervision, Gemeindeberatung und geistliche Begleitung stehen zur Verfügung.

Die Kirchenvorstände sind gehalten, Mitarbeitende im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auch in diesem Bereich wirkungsvoll und nachhaltig zu unterstützen.²¹

5. Änderung in der Verwaltungsorganisation und von Anstellungsstrukturen

5.1. Änderung in der Verwaltungsorganisation

Das Verständnis von Verwaltung wird unterschiedlich weit gefasst. Oft werden sämtliche, nicht unmittelbar den Verkündigungsdienst selbst betreffende Vorgänge darunter verstanden. Eine stärkere Differenzierung erleichtert die Unterscheidung zwischen ortsnahe zu erfüllenden Verwaltungsaufgaben und nicht bzw. weniger ortsgebundenen. Daher sind die Verwaltungsaufgaben im engeren Sinne – also die aufgrund von Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften von einer Kirchgemeinde bzw. einem Kirchspiel als Körperschaft öffentlichen Rechts zu erfüllenden Anforderungen – in den Blick zu nehmen.

Die Bedeutung einzelner Aufgabenbereiche innerhalb des Pflichtenkatalogs hat sich in den zurückliegenden Jahren spürbar gewandelt, die Ausdifferenzierung und Spezialisierung einzelner Bereiche ebenso. Das hat bereits dazu geführt, dass Verwaltungsaufgaben zentralisiert wurden und in den Kassenverwaltungen sowie den weiteren landeskirchlichen Zentralstellen in hoher Qualität erfüllt werden. Die in den Kirchgemeinden verbliebenen Verwaltungsaufgaben unterscheiden sich nach Art und Umfang vor allem durch die Anzahl von Gebäuden, Liegenschaften und Friedhöfen sowie weiteren angeschlossenen Einrichtungen, wie Kindertagesstätten.

In kleinen Verwaltungsstellen „vor Ort“ liegt die Aufgabe und Bedeutung vor allem in der nicht zu unterschätzenden Funktion als „Ansprechpartner vor Ort“ im Sinne einer „Kontaktfläche Kirchgemeinde“. Gerade diese letztere Aufgabe ist sicher wichtig, aber muss nicht zwingend von einer Verwaltungsmitarbeiterin oder einem Verwaltungsmitarbeiter geleistet werden. Im Vordergrund steht die Wahrnehmbarkeit einer Person, die der Kirchgemeinde über den Pfarrer oder die Pfarrerin hinaus ein Gesicht gibt. Sie soll Anliegen

²¹ Vgl. dazu „Notwendige Veränderungen in den Aufgabenfeldern und Berufsbildern der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst“, Kapitel 8

weitergeben an den Pfarrer oder den Kirchenvorstand oder umgekehrt Informationen zur kirchgemeindlichen Arbeit an die Gemeindeglieder geben. Es ist damit eine Person beschrieben, die zuhören und die Bedürfnisse und Anliegen aufnehmen kann. Die Einzahlung des Kirchgeldes oder auch Fragen zur Taufanmeldung u.ä. sind in aller Regel nur der Anlass für eine Kontaktaufnahme und könnten oft auch durch eine zentrale Kirchgemeindeverwaltung gewährleistet werden. Eine solche Ansprechperson „vor Ort“ könnte daher beispielsweise auch ein Mitglied des Kirchenvorstandes oder der Gemeindevertretung sein. Aufgegliederte Sprechzeiten an verschiedenen Orten können aber nicht durch Verwaltungsmitarbeiter gewährleistet werden, ohne die mit der zentralen Kirchgemeindeverwaltung an einem Ort verbundenen Vorteile, wie insbesondere die hohe und zeitlich umfangreiche Erreichbarkeit, deutlich zu verringern. Daher sind für die Gewährleistung der Funktion als „Kontaktfläche“ andere Konzepte erforderlich, die auf eine ehrenamtliche Tätigkeit abstellen.

Wie überall gilt auch für Kirchgemeinden: Je mehr „Dinge“ vorhanden und zu pflegen, zu nutzen, zu betreiben sind, umso mehr Aufwand entsteht, umso mehr Verwaltungsvorgänge sind zu bewältigen. Auch die vielfältige Erfahrung, dass eine Vielzahl gleichartiger Verwaltungsvorgänge effektiver erledigt werden kann, ist übertragbar. Die Bündelung aller Verwaltungsvorgänge in einer zentralen Kirchgemeindeverwaltung in großen Struktureinheiten ist aus diesem Grund anzustreben. Dazu sind alle Verwaltungsangelegenheiten, einschließlich Friedhofsverwaltung oder Verwaltung einer Kindertagesstätte an einem Ort zusammenzuführen. Ein solcher zentraler Standort sollte verkehrsgünstig sein, „am Wege liegen“ (Einkaufswege, Schulstandorte, Ärztehäuser etc.). Die gute Erreichbarkeit ist ein wesentlicher Aspekt für die Akzeptanz der zentralen Kirchgemeindeverwaltung. Eine weitere wichtige Rolle spielt die Nähe zur Pfarramtsleitung. Beide, Pfarramtsleitung und Verwaltung, sind eng verbunden und auf verzahnte Zusammenarbeit angewiesen. Daher sollte die zentrale Kirchgemeindeverwaltung am Ort der Pfarramtsleitung eingerichtet werden.

In der Folge sollen Anstellungsanteile zusammengeführt und auf wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen übertragen werden. Sie sollen alle in der zentralen Kirchgemeindeverwaltung „an einem Ort“ arbeiten. Dadurch können höhere Anstellungsumfänge für Mitarbeitende erreicht werden. Die Anstellungen wären attraktiver. Zugleich könnte die fortlaufende Qualitätssicherung des Verwaltungshandelns durch Fort- und Weiterbildung stärker gefördert werden. Die oft von Mitarbeitenden gewünschte Arbeit im Team und damit auch die Ermöglichung von Aspekten gelebter Dienstgemeinschaft ließen sich so umsetzen. Eine wünschenswerte Folge wäre die Vereinheitlichung der Aufgabenwahrnehmung und der tatsächlichen Aufgabenaufteilung (zwischen Pfarramtsleiter bzw. Kirchenvorstand und Verwaltungsmitarbeitern). Dadurch kann die angestrebte Entlastung der Pfarrer und Pfarrerinnen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verkündigungsdienst auch mit den vorhandenen und geringer werdenden finanziellen Mitteln umgesetzt werden.

Bürozeiten können erweitert und umfangreichere Sprechzeiten ermöglicht werden. Dadurch kann eine hohe Erreichbarkeit der „Verwaltung“ gewährleistet werden. Die enge Zusammenarbeit in der zentralen Kirchgemeindeverwaltung sichert die schnelle Weitergabe und Bearbeitung sowie den Austausch der Mitarbeiter untereinander zur Erweiterung der Auskunftsfähigkeit. Im Ergebnis kann damit eine hohe Verlässlichkeit des Verwaltungshandelns erreicht werden. Vertretungsregelungen sind zu gewährleisten. Dadurch können Anliegen, Rückfragen oder Informationen zeitnah erfolgen. Die Erweiterung von Sprechzeiten ist in besonderer Weise für viele Ehrenamtliche, aber auch Gemeindeglieder wichtig, die aufgrund eigener Berufstätigkeit oder anderer Verpflichtungen mehr Flexibilität benötigen.

Damit entstehen umgekehrt größere räumliche Entfernungen zur zentralen Kirchgemeindeverwaltung. Auf örtliche Präsenz von Verwaltungsmitarbeitern muss verzichtet werden. Die Erfahrungen einiger Kirch-

gemeinden mit zentralen Kirchgemeindeverwaltungen zeigen aber, dass eine sehr hohe Akzeptanz dafür besteht, weil die zuverlässig hohe Erreichbarkeit sehr geschätzt wird. Damit geht nicht zwangsläufig die Ortskenntnis verloren. Sie ist nicht zwingend an die Präsenz gebunden. Die Weitergabe ortsbezogener Informationen, vor allem zu Terminen und Veranstaltungen, zu Gruppen und Hilfestellungen oder auch zu Gebäuden und Liegenschaften muss organisiert und informationstechnisch unterstützt werden. Hierzu wird im Landeskirchenamt bereits an der Errichtung einer entsprechenden Plattform zur Vernetzung Haupt- und Ehrenamtlicher gearbeitet. Die Arbeitsweise in den Kirchgemeinden ist so anzupassen – auch von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Seelsorgebezirken – dass Verwaltungsaufgaben in der zentralen Kirchgemeindeverwaltung wahrgenommen werden können. Parallelstrukturen müssen vermieden werden.

Die Einrichtung zentraler Kirchgemeindeverwaltungen wird durch die Bildung größerer Struktureinheiten gefördert, weil der übergreifenden Aufgabenwahrnehmung für andere Rechtspersonen, wie es auch Kirchgemeinden sind, rechtliche Grenzen gesetzt sind. Die Einrichtung zentraler Kirchgemeindeverwaltungen soll daher zügig umgesetzt werden.

5.2. Änderung von Anstellungsstrukturen in größere Struktureinheiten

Auch im Zusammenhang mit der Planung von Stellen und Anstellungen im Verkündigungsdienst sind die bereits für den Bereich der Verwaltung genannten Aspekte aufzugreifen. Im Vordergrund sollte die Attraktivität und Besetzbarkeit von Stellen stehen, die sich nach Stellen- und Anstellungsumfang sowie nach der Aufgabenbeschreibung richtet. Als besonders wichtig wurden die Zusammenarbeit im Team und die Möglichkeit der Schwerpunktsetzung benannt. Dabei ist hinsichtlich der Teamarbeit an die Zusammenarbeit in der gleichen Fachrichtung, aber eben auch an das Zusammenwirken aller in einer Kirchgemeinde bzw. Struktureinheit beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu denken. Daraus abgeleitet ergibt sich die Frage, ob eine Stellenanbindung und Anstellung in der Struktureinheit erfolgen soll oder beim Kirchenbezirk.

Insbesondere zur Konzentration von Stellen beim Kirchenbezirk zeigte sich bereits im Rahmen der Planungen für die Zeit ab 2014 Bedarf zur Erörterung der Folgewirkungen.

Die verschiedenen Fragestellungen dazu greift die im CN verfügbare Zusammenstellung vom Mai 2012 auf und fasst sie zu einer Argumentations- und Entscheidungshilfe zusammen.²² Diese Gesichtspunkte haben an Relevanz nicht verloren und sind noch immer bei Veränderungen von Stellen und Anstellungen zu berücksichtigen.

Die Anbindung von gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Stellen kann in Struktureinheiten und auch beim Kirchenbezirk erfolgen²³. Maßgeblich ist immer die konkrete Zielstellung und Umsetzung. Die Konzentration von Stellen beim Kirchenbezirk erlaubt die Tätigkeit über Kirchgemeindegrenzen hinaus und fördert den Blick für eine entsprechende Zusammenarbeit in diesem Gebiet, dieser Region. Sie bewirkt aber nur dann eine günstigere Arbeitsstruktur, wenn inhaltlich die Stelle nicht auf eine Vielzahl von Kirchgemeinden bzw. Struktureinheiten innerhalb des Gebietes wieder aufgegliedert wird. Die Mitarbeitenden müssen sich sonst mit den jeweiligen Vorstellungen und Erwartungen gesondert auseinandersetzen und können gerade nicht entsprechend ihrer einheitlichen Anstellung auch insgesamt einheitlich in einem Gebiet arbeiten.

²² (CN Downloads/ Personalverwaltung/ Struktur- und Stellenplanung/ Anbindung von Stellen im Verkündigungsdienst/ Argumentations- und Entscheidungshilfe zur Anbindung von Stellen im Verkündigungsdienst)

²³ Dies kann auch für sozialpädagogische Stellen, z.B. innerhalb der Arbeitsstellen KJB zutreffen.

Der fachliche Austausch kann unmittelbar mit den weiteren beim Kirchenbezirk angestellten Mitarbeitenden erfolgen. Grundsätzlich besteht dadurch auch die Möglichkeit, fachspezifisch zu arbeiten und entsprechend profilierte Stellen einzurichten. Zum Teil erfolgt der Einsatz von beim Kirchenbezirk angestellten Mitarbeitenden aber vor allem orts- bzw. gebietsbezogen mit der Zuständigkeit für alle Bereiche des Berufsfeldes innerhalb eines Gebietes oder einer Region.

In der Regel können durch die Anbindung der Stellen beim Kirchenbezirk größere Anstellungsumfänge erreicht werden. Soweit Struktureinheiten eine entsprechende Größe erreichen, lassen sich auch dort attraktive Stellenumfänge bilden. Für alle Anstellungen gleich welcher Anbindung gilt, dass sich Stellenumfang und Anstellungsumfang entsprechen sollen.

Die Anstellung innerhalb einer Struktureinheit fördert die Dienstgemeinschaft aller dort Beschäftigten stärker und führt zur direkten Dienstaufsicht. Dies bedingt eine hohe Identifikation mit den Interessen dieser Struktureinheit und konzentriert den Blick auf deren Belange. Dies kann in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich bewertet werden – bei erforderlichem Zusammenwachsen großer Struktureinheiten anders als beim erforderlichen Weiten des Blickes auf die Situation der Nachbarkirchengemeinden zur Bildung tragfähiger Strukturen.

Aufgrund dieser verschiedenen Aspekte und Auswirkungen wird die Erhaltung beider Anstellungsformen und damit eine gewisse Vielfalt empfohlen. Bei der Entscheidung der Anbindung und Bildung von Stellen ist die Perspektive der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Kleinteilige Anstellungsstrukturen sind zu vermeiden.

6. Angebote der Unterstützung und Begleitung

Die vorgeschlagenen Veränderungen in der Struktur- und Stellenplanung und den Berufsbildern in unserer Landeskirche stellen die Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen vor große Herausforderungen. Angestammte Modelle und Entwürfe müssen verlassen, neue Arbeitsformen gefunden und gelebt werden. In dieser Situation hat die Landeskirche die Verpflichtung die Arbeit der Menschen in der Kirche professionell zu begleiten, zu unterstützen und zu entwickeln.

Ziel muss sein, dass Gemeinden und Mitarbeitende diese Prozesse gewinnend bewältigen und Stärkung durch reflektiertes Leitungshandeln, durch Aus- und Weiterbildung, durch Beratungsangebote und durch Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung erfahren.

Damit einhergehend kann mitgestalteter Wandel das Bewusstsein für die Chancen dieser Veränderungen öffnen und somit von Gemeinden und Mitarbeitenden leichter angenommen und getragen werden.

Dafür sind vorhandene Unterstützungsangebote inhaltlich und methodisch an den Bedarf anzupassen sowie neue Angebote für bis jetzt nicht abgedeckte Felder zu entwickeln.

Ein großes Arbeitsfeld bei der Begleitung der anstehenden Veränderungsprozesse ist die Unterstützung und der weitere Ausbau der Kommunikation und Kooperation zur professionellen Zusammenarbeit der Haupt- und Nebenamtlichen und zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Das Spannungsfeld für die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst, nicht jeden Dienst selbst übernehmen zu können, vielmehr Ehrenamtliche für diesen zu gewinnen und die Aufgabe der Kirchenvorstände, mehr im Gemeindeleben selbst zu verantworten, bedarf einer intensiven Begleitung und Unterstützung.

In der täglichen Berufspraxis der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst braucht es weiterhin Unterstützung bei der Kooperation und Kommunikation in der jeweiligen Dienstgemeinschaft, in Konventen (auch berufsgruppenübergreifend) und in selbstorganisierten, oft zeitlich begrenzten Netzwerken.

Weiterhin wachsen die Anforderungen an das Leitungshandeln auf allen Ebenen der Kirche. Notwendig ist ein geklärtes und transparentes Verhältnis von Fachaufsicht und Fachberatung.

Bisherige Qualifizierungsbemühungen in diesem Bereich sollten fortgesetzt und weiterentwickelt werden. Verpflichtende Fortbildungen der Hauptamtlichen sind zu prüfen und die dafür nötigen finanziellen Mittel bei den Anstellungsträgern bereitzustellen.

Im Interesse der Qualitätsentwicklung, der Erschließung personeller Ressourcen und der Berufszufriedenheit sollen für alle Berufsfelder Angebote für die geistliche Entwicklung, Zeiten und Räume für Spiritualität, die Beratung in Belastungs- und Entscheidungssituationen (Supervision und Coaching), den Schutz der Arbeitsgesundheit und die Förderung von Resilienz entwickelt und die Zugänge zu diesen erleichtert werden.

Der Umgang mit (unvermeidlich auftretenden) Konflikten ist alltägliche Arbeit aller, die in der Kirche tätig sind. Deshalb ist eine Fortsetzung und Erweiterung der bisherigen Fortbildungsangebote für alle Mitarbeitenden nötig. Die vorhandenen Möglichkeiten der Konfliktklärung in Leitungshandeln, Supervision und Gemeindeberatung sollen genutzt und ausgebaut werden.

Neben den Haupt- und Nebenamtlichen sind insbesondere die Kirchenvorstände Adressaten der Unterstützungsangebote. Bei den anstehenden Strukturveränderungen, bei Stellenreduzierungen und beim Entwickeln neuer Formen kann externe Prozessbegleitung wie Gemeindeberatung helfen, in kurzer Zeit gute Ergebnisse zu erzielen, unnötige Probleme und Verletzungen zu vermeiden und damit die Arbeit der Kirchenvorstände zu erleichtern. Die Inanspruchnahme von Gemeindeberatung für Strukturprozesse mehrerer Kirchgemeinden miteinander soll besonders unterstützt werden.

Die Gewinnung und Ausbildung zusätzlicher Gemeindeberater für unsere Landeskirche ist dabei verstärkt in den Blick zu nehmen und finanziell zu unterstützen.

Parallel dazu bieten die Regionalkirchenämter und weitere jeweils zuständige Dienststellen ihre fachliche Begleitung an. Für Kirchenvorstände soll eine unterstützende Handreichung erstellt werden, die hilfreiche Handlungsschritte einer strukturellen Regionalisierung darstellt und auf gelungene Beispiele verweist.

Es ist zu prüfen, inwiefern Beratungsangebote für Gemeinden in einer Phase des Übergangs finanziell unterstützt werden können.

Im Blick auf die zu vollziehenden Entwicklungen ist es notwendig, die gemeinsame Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst durch Angebote mit vergleichbaren Teilnahmevoraussetzungen zu fördern.

Die jeweiligen Anstellungsträger werden angehalten, kontinuierliche finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst und in der Verwaltung zu Weiter- und Fortbildungen vorzusehen. Dafür sind ausreichend Mittel in den jeweiligen Haushalten einzustellen. Analog dazu werden auch die Ehrenamtlichen durch ihre Kirchgemeinden oder Kirchenbezirke bei den Weiterbildungen finanziell unterstützt.

7. Anhang

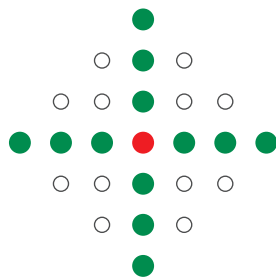
7.1. Materialien

Es wurden folgende Ausarbeitungen, Texte und weitere Papiere verwendet:

- „Notwendige Veränderungen in den Aufgabenfeldern und Berufsbildern der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst“
http://www.evks.de/doc/Notwendige_Veraenderungen_in_den_Aufgabenfeldern_25.07.2014-Endfassung.pdf
- „Damit Kirche im Dorf bleibt“
http://www.evks.de/doc/Damit_Kirche_im_Dorf_bleibt_Stand_09.09_FINAL.pdf
- Ergebnisse und Dokumentationen des Thementages „Berufsbilder“ Frühjahrstagung der Landessynode 2015.
- „Lutherische Spiritualität als Hilfe im Umgang mit den Erfahrungen der Vergeblichkeit“ von Landesbischof Bohl Herbstsynode 2014
http://www.evks.de/doc/Amtsblatt_2014_24.pdf
- Bericht der Kirchenleitung zur Herbsttagung 2013 an die 26. Landessynode
http://www.evks.de/doc/VL_60_KL-Bericht.pdf
- Kundgebung der 9. Synode der EKD auf ihrer 4. Tagung zum Schwerpunktthema „Reden von Gott in der Welt – der missionarische Auftrag der Kirche an der Schwelle zum 3. Jahrtausend“
https://www.ekd.de/synode99/beschluesse_kundgebung.html
- Hinweise zur Anbindung von Stellen im Verkündigungsdienst
http://cn.evks.de/portal/modules.php?name=Downloads&d_op=getit&lid=943
- <https://www.vdw-sachsen.de/schwarmverhalten-in-sachsen-wie-sieht-die-zukunft-der-saechsischen-kommunen-aus/>
„Schwarmverhalten in Sachsen – eine Untersuchung zu Umfang, Ursache, Nachhaltigkeit und Folgen der neuen Wandlungsmuster“ Juni 2016 / empirica – Forschung und Beratung / Prof. Dr. Simons

7.2. Mitglieder der Arbeitsgruppe

OLKRin Dr. Jördis Bürger
Pfarrer Albrecht Ehrler
Superintendent Rainer Findeisen
OLKR Michael Klatt
OLKRin Margrit Klatte
Verwaltungsmitarbeiterin Barbara Pfeiffer,
OLKR Burkart Pilz, Vorsitzender
Bezirkskatechet Tobias Richter
Kirchenmusikerin Anne-Doreen Reinhold
Historikerin Bettina Westfeld, Vorsitzende
KVR Eckhard Leistner, Protokoll



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens
