

# Bericht aus dem LKA für die Landeskonzferenz der hauptberuflichen JugendreferentInnen und DekanatsjugendpfarrerInnen 2017

Andrea Heußner, Kirchenrätin  
Referentin für Zielgruppenarbeit in den Gemeinden

- Vorstellung Andrea Heußner: Diakonin, Gemeinde Lichtenhof, DJR Wunsiedel und Wunsiedler Initiativen gegen Rechtsextremismus, 2006-2016 Leiterin der Diakoninnengemeinschaft und Vorstandsmitglied Rummelsberger Diakonie.
- Grüße von OKR Michael Martin, Glückwunsch zur Themenwahl „Lust auf Veränderung“, Dank für alles Engagement in der Jugendarbeit.  
Dank an Gaby Bruhns (krankheitsbed. Vakanz) und ReferentInnen im AfJ.

„Lust auf Veränderung.“ Mit diesem Thema sind Sie mittendrin in den Prozessen unserer Landeskirche. Ich möchte Ihnen fünf größere, aktuelle Veränderungsprozesse vorstellen; in unterschiedlicher Tiefe. Dabei berichte ich nicht über Entscheidungen, sondern über das, was derzeit in verschiedenen Arbeitsgruppen „gedacht wird“. Nicht mehr und nicht weniger. Erste Entscheidungen trifft die Synode in Coburg!

1. Profil und Konzentration – kurz PuK genannt (heute Schwerpunkt)
2. Die Vorsteuerung
3. Die Landesstellenplanung 2020
4. Den Berufsgruppenprozess
5. Den Prozess „Verwaltungsdienstleistungen für Kirchengemeinden“

Sie ahnen sofort, dass es eine Herausforderung ist, so umfassende Prozesse parallel zu bearbeiten und die thematischen Schnittmengen gut zu steuern. Den Mitgliedern aller Projektgruppen ist dies bewusst. Sie stehen deshalb in engem Austausch.

Die PuK-Begleitgruppe hat den Eindruck, dass es derzeit so etwas wie einen Kairos für Kirchenentwicklung gibt. Viele teilen die Erkenntnis, dass neue Formen der Arbeit nötig sind. Vielfach herrscht große Offenheit, jetzt mutige Schritte zu gehen.

## 1. PuK – Profil und Konzentration

Beginnen möchte ich mit dem PuK-Prozess. Die Frage nach dem Profil der Ev.-Luth Kirche in Bayern und worauf wir uns deshalb in Zukunft konzentrieren wollen, ist eine *strategische Frage*. Die kirchenleitenden Organe sind sich einig, dass die überkommene Organisation der ELKB an ihre Grenzen kommt und dass die Kirche mit ihrer Arbeitsweise immer weniger Menschen erreicht. Gründe gibt es viele:

- Viele Sozialformen der Kirche - Gemeinde, Gruppen, Gremien usw. - haben *selbstreferentielle Tendenzen* (einen Hang zur Nabelschau). Damit sind wir zu wenig einladend für Menschen, die nicht „eh schon dabei“ sind.

- Aus dem bisherigen Parochialsystem stammt der Anspruch, *in jeder Parochie das gesamte kirchliche Leben anbieten* zu müssen. Das überfordert die Mitarbeitenden und überlastet das System.
- Bisher hat die ev. Kirche auf die sich ausdifferenzierende Gesellschaft mit *ausdifferenzierten Angeboten* reagiert. Zusätzliche Aufgaben wurden *additiv* organisiert, entweder auf Kosten der Kräfte von Haupt- und Ehrenamtlichen oder mit Stellen- und Mittelzuwachs. Schwerpunkte zu verlagern oder Angebote zu identifizieren, die einmal zeitgemäß waren aber es heute nicht mehr sind, fällt uns schwer. Wir sind besser darin, Prioritäten zu benennen als Nachrangigkeiten. Wir sind offensichtlich besser darin, Dinge anzufangen als zu beenden.
- Viele Verkündigungsberufe, v.a. der Pfarrberuf, sind nach wie vor mit *fachfremden Aufgaben* befasst und kommen zu wenig zu ihren Kernaufgaben.
- Die Begleitgruppe von PuK hat festgestellt, dass die Kirche kein Erkenntnisproblem hat, sondern ein *Umsetzungsproblem*. Zu allen Fragen zeitgemäßer Kirchenentwicklung gibt es gute theologische Reflexionen und Vorschläge. Bisher sperrt sich das System Kirche aber vielfach gegen grundlegende Veränderungen.

LKR und LSA haben deshalb im November 2015 eine Begleitgruppe beauftragt, unter der Überschrift „Profil und Konzentration“ Vorschläge für die Entwicklung der Kirche zu erarbeiten. Die ersten Ergebnisse werden der Synode in Coburg vorgestellt. **Wichtig ist der Begleitgruppe, dass PuK kein reiner Kürzungsprozess sein kann, sondern Kirchenentwicklung auftrags-, und zielorientiert betreiben muss.**

### 1.1. Schwerpunkt „kirchenferne Mitglieder“

Ein wichtiger und sehr grundsätzlicher Vorschlag ist, dass sich die Kirche mehr an der Gesamtheit ihrer Mitglieder orientiert. Derzeit fließt ein hoher Anteil personeller Ressourcen in die sog. Kerngemeinde. 80% kommen zu 20% den hochverbundenen Mitgliedern zu Gute. Umgekehrt investieren wir in die überwiegende Mehrheit der Menschen, die kaum oder keinen Kontakt zur Kirche haben nur 20% unserer Ressourcen. Die Begleitgruppe empfiehlt ein ausgewogeneres Verhältnis; z.B. 50:50.

- Hauptamtliche könnten sich mit der Hälfte ihrer Arbeitskraft der Präsenz des Evangeliums in der Gesellschaft widmen; den missionarischen Grundaufgaben und den sog. kirchenfernen Menschen.
- KVs könnten sich als Anwälte und Motoren für diese Neuausrichtung verstehen und die Haltung vertreten, dass alle Mitarbeiter (mindestens zu 50%) für die Menschen da sind, zu denen wir nach Mt. 25 und 28 verwiesen sind.

Wenn die Synode eine solche Richtung einschlägt, müsste die ELKB diese Schwerpunktverlagerung durch Ausbildung und Innovationsfonds fördern. Das wäre eine tiefgreifende Veränderung. Diese Neuausrichtung kann nicht additiv erfolgen. Wir müssten auf anderes verzichten oder es anders organisieren.

## 1.2. Raum-Paradigma

Was Ihnen in der Diskussion immer wieder begegnen wird, ist das Stichwort „Raum“ bzw. „Raumorientierung“. Was genau unter „Raum“ zu verstehen ist, soll bis 2018 definiert werden. Ich finde bemerkenswert, dass PuK von Anfang an über das bisher unumstößliche Paradigma von Parochie und Kirchturm hinausgeht, ohne die Bedeutung der Gemeinde zu übergehen.

Sie sagen jetzt vielleicht zurecht, dass das überfällig ist und in der Jugendarbeit schon lange praktiziert wird. Ich gebe Ihnen recht und freue mich gleichzeitig, dass dieser Gedanke in Kirche jetzt laut *gedacht werden darf* und *gedacht wird*.

Veränderungen brauchen Zeit. Vor allem Veränderungen im Denken und in der eigenen Haltung. Für alle, die schon darin geübt sind, in Räumen und Netzwerken zu denken und zu handeln, ist dieser Vorsprung ja nur gut und gleichzeitig vermute ich, dass das auch bei Ihnen in vielen Bereichen noch bewusster, zielgerichteter und konsequenter möglich ist.

Natürlich ist die *Kirchengemeinde* ein Raum. Auch ein *Dekanat* ist ein Raum. Diese beiden Größen sind nicht wegzudenken. Aber durch das Raumparadigma können weitere Räume entstehen und v.a. *mit Ressourcen ausgestattet werden*. „Raum“ im weitesten Sinn ist dort, wo Menschen sich um das Evangelium versammeln. Räume in diesem Sinn müssen nicht mit den bisherigen Planungsgrößen (Region, Subregion, Dekanatsbezirk) übereinstimmen. Das Denken in Räumen ist ein *Instrument*, um der Kirche **die Erfüllung ihres Auftrages** besser zu ermöglichen. Planen und Gestalten in Räumen ist eine „Bedingung der Möglichkeit“, als Kirche *in der Fläche präsent* zu bleiben. Die Präsenz von Kirche wäre in Räumen flexibler zu gestalten, als in den bisherigen Organisationsgrößen. Das ist ein völlig neuer Ansatz als der Focus auf den eigenen Kirchturm. Die Begleitgruppe charakterisiert den Raum dadurch, dass er vorrangig mit dem Sozialraum korrespondiert. Er trägt dem Rechnung, dass Menschen sich in Räumen organisieren: wo sie wohnen, einkaufen, wo Schulen und Kitas sind, wohin sie pendeln, wo wie Freizeit verbringen usw. Kirchliche Räume sind deshalb *mehr als geographische Größen*:

**Von den Mitgliedern** aus gesehen, ist der Raum die Größe, in der man *mit akzeptiertem Aufwand an Zeit und Wegen* das von der Kirche bekommt, was man braucht.

**Vom Auftrag der Kirche** aus gesehen ist der Raum die kleinste Größe, in der *die Wahrnehmung der Grundaufgaben, die sich aus dem Auftrag der Kirche ableiten, nachhaltig und zuverlässig garantiert* und in der Schwerpunkte gebildet werden können.

**Von den Mitarbeitenden** aus gesehen ist der Raum die Bezugsgröße, in der *die Wahrnehmung dieser Aufgaben gut, gerne und wohlbehalten geleistet* werden kann.

Das heißt Vertretungen und freie Tage können gut geregelt werden und im Notfall ist jemand zweites da. Die garantierte und schnelle Erreichbarkeit soll nicht mehr wie vielerorts allein auf den Schultern eines/einer Hauptamtlichen lasten, sondern von

mehreren Personen im Raum gewährleistet werden. Die Maxime „Erreichbarkeit“ könnte die bisherige Maxime „Präsenz“ ablösen.

#### **Für den Zuschnitt des Raumes bedeutet das:**

Der Raum muss *groß genug* sein, dass dafür genügend Ressourcen da sind. Er muss *klein genug* sein, dass durch die Wege nicht zu viel Kraft und Zeit auf der Strecke bleibt. Hier braucht es die *Akzeptanz* seitens der Mitglieder als auch der Mitarbeitenden.

#### **Die Räume müssten in Bayern also ganz unterschiedlich beschrieben sein!**

Für jeden Raum ist der biblische Auftrag und die daraus resultierenden Aufgaben, Schwerpunkte und Nachrangigkeiten klar zu definieren.

Eingehen möchte in dem Zusammenhang noch auf die Überlegungen zu „multiprofessionellen Teams“ und zu „Ressourcen in den Räumen“:

### **1.3. Multiprofessionelle Teams:**

Die Begleitgruppe setzt eine Entscheidung für multiprofessionelle Teams voraus, um in den Räumen gut arbeiten zu können. Zur Erfüllung der Aufgaben bräuchte es verschiedenen Kompetenzen in Teams, klare Leitung und klare Zuständigkeiten. Entscheidend ist dabei nicht die *Zuständigkeit*, sondern die Frage, wer was sinnvoll zur Erfüllung einer Aufgabe beitragen kann. **Grundprinzip: Aufgaben werden von denen wahrgenommen, die es am besten können**

Die Zusammensetzung und Profession müsste sich nach den Erfordernissen der Räume richten. In Diasporagebieten würden Räume und ihre Teams anders aussehen, als in protestantischen Kernlanden mit hoher Dichte oder im städtischen Raum. Die Begleitgruppe stellt rein pfarrerzentriertes Denken in Frage. Ein Denken und Planen in Räumen würde zu einer flexibleren Gestaltung des Personaleinsatzes führen: Ist eine Stelle nicht oder auf lange Zeit schwer zu besetzen, kann sie auch mit einer schon im Raum lebenden Person oder für den Raum zu gewinnenden Person einer anderen Berufsgruppe besetzt werden.

Entscheidend wäre weniger, ob eine Stelle einer *Berufsgruppe* zugewiesen wurde, sondern die Frage, ob mit der *Qualifikation* und dem *Berufsprofil*, das die Person mitbringt, *die Aufgaben im Raum gut erfüllt* werden können.

Aufgaben könnten im Netzwerk der Räume neu verteilt werden. Die bisherigen Erfahrungen mit berufsgruppenübergreifenden Besetzungen könnten hier eingespeist werden. Es hinge nicht alles an der Präsenz einer Berufsgruppe, sondern daran, dass die Aufgabe zeitnah und kompetent wahrgenommen wird.

Sie ahnen schon die Verbindung dieser Fragen zum *Berufsbildprozess* ...

Im Sommer fährt nochmal eine Gruppe der ELKB (darunter der Personalchef OKR Helmut Völkel, OKR Michael Martin und der neue Referent für Stellenplanung, Johannes Grünwald) nach Schweden, u.a. um noch mehr über die Chancen und Grenzen der berufsgruppenübergreifenden Teams zu erfahren.

Team- und Leitungskompetenz sollte in allen *Ausbildungen* grundgelegt und durch regelmäßig verpflichtende Fortbildung vertieft werden. Zu klären wäre auch, inwieweit das „vereinbarte Ehrenamt“ hier planungs- und gestaltungsrelevant werden könnte. Dieses Thema ist wieder eine Schnittstelle zur *Landesstellenplanung*.

#### 1.4. Ressourcen und Raum

**Der Raumgedanke als Vernetzung ist nur sinnvoll, wenn er nicht zu einer Vermehrung von Gremien führt! Das gelingt, wenn Dekanate, Teile von Dekanatsbezirken oder mehrere Dekanatsbezirke zusammen als Raum definiert werden.**

Die parochialen Gemeinden spielen weiterhin eine wichtige Rolle. Aber sie müssen sich stärker im Raum vernetzen.

Die Verantwortung würde weiterhin und vermutlich stärker als bisher auf der Mittleren Ebene und ihren Verantwortungsträgern liegen. Dazu braucht es eine neue Team- und Leitungskultur auf dieser Ebene. Auch das ist der Begleitgruppe bewusst.

Die Regeln für eine faire Verteilung von Ressourcen sollten möglichst einfach sein. Hauptkriterien könnten dabei die Mitgliederzahl sein, evtl. Kombiniert mit einem Faktor „Dichte der Evangelischen“, Entfernungsfaktor und Bevölkerungsanzahl.

Dieser Raum bekäme Ressourcen, die vor Ort bedarfsgerecht geplant und eingesetzt werden. Einem Raum wären so viele Stellen zugeordnet, dass damit Vertretungen, Schwerpunktsetzungen und qualifikationsorientierter Einsatz möglich sind. Ebenso würde so ein Raum mit den entsprechenden Sachmitteln, Schlüsselzuweisungen, Baumitteln und ggf. Sonderzuwendungen ausgestattet werden.

Das hätte z.B. zur Konsequenz, dass die Landesstellenplanung Stellen mittelfristig auch rechnerisch nicht mehr kirchengemeindebezogen ausweist. Die künftige Planung würde v.a. ganze und max. halbe Stellen ausweisen. Von kleineren Stellenanteilen und „verrückten Konstrukten“, wie sie seit einigen Jahren entstehen, soll abgesehen werden. In Zukunft könnte die gesamte Ressourcenverteilung über die Räume laufen.

Es gibt ja schon jetzt Organisationsgrößen, die diesen Räumen entsprechen (z.B. größere Pfarreien, Regionen, Subregionen, kooperierende Gemeinden, fusionierte Gemeinden). Hier gibt es reiche Erfahrung, wie – dezentral organisiert – der Auftrag wirksam, flexibel und schnell wahrgenommen werden kann.

Die Frage wird sich auch für handlungsfähige Größen von Dekanatsbezirken stellen. Es gibt einige passgenaue Dekanate, aber auch zu kleine und zu große.

#### 1.5. Grundaufgaben der Kirche (im mündlichen Bericht aus Zeitgründen entfallen!)

Die Begleitgruppe wird der Synode auf Basis des kirchlichen Auftrags strategische Leitsätze vorschlagen; außerdem fünf Grundaufgaben, die in allen Räumen erfüllt werden sollen; orientiert am konkreten Bedarf der Menschen vor Ort.

Aus zeitlichen Gründen benenne ich nur den Entwurf des strategischen Hauptleitsatzes und die daraus resultierenden Grundaufgaben:

*Die ELKB gibt Zeugnis von der Liebe des menschengewordenen Gottes. Sie orientiert sich am Auftrag der Heiligen Schrift und organisiert ihre Arbeitsformen und ihren Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden.*

*Grundaufgaben sind auf daraus folgend:*

- 1. Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben*
- 2. Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten*
- 3. Christliche und soziale Bildung ermöglichen*
- 4. Not von Menschen sichtbar machen und Notleidenden helfen*
- 5. Nachhaltig und gerecht haushalten*

## **1.6. Wie geht es jetzt weiter mit dem PuK-Prozess?**

Wenn sich die Synode in Coburg auf die Grundaufgaben der Kirche und strategische Leitsätze einigt, wird es Fachteams geben, die bis November 2018 Umsetzungsvorschläge für die Landessynode entwickeln. Die Begleitgruppe koordiniert den Gesamtprozess und die Schnittstellen zu anderen laufenden Projekten.

In Dekantsbezirken sind Dialogprozesse und die Entwicklung von Modellen zur konkreten Umsetzung der Strategie geplant.

Die Synode hat bereits im Blick, dass für diesen Veränderungsprozess Ressourcen nötig sind. Veränderung hat auch mit *Investition* zu tun, z.B. für den steigenden Beratungsbedarf und Innovationen, aber auch für den Ausstieg aus Aufgaben, die als nachrangig definiert werden.

Prüffragen helfen dabei, Schwerpunkte und Nachrangigkeiten zu bestimmen, z.B.

- Was wird allein deshalb noch getan, weil es schon immer so getan wurde (z.B. die Anzahl der Predigtorte in den Gemeinden)
- Was ist ökonomisch fragwürdig und im Blick auf kirchliche Entwicklungen entbehrlich? (z.B. viele Predigtstellen mit zeitlich begrenzter Gottesdienstzeit)
- Welche Formen der Spiritualität machen Gottes Gegenwart erfahrbar und sind gleichzeitig in der Lage, Bedürfnisse der Menschen anzusprechen und zu erfüllen?
- Wo sinken kontinuierlich Teilnehmerzahlen?
- Wo leisten wir uns unnötig Mehrfachstrukturen / innerkirchliche Konkurrenz?
- Was wird von säkularen Anbietern auch oder u.U. sogar besser gemacht als von der Evangelischen Kirche? Was davon kann Ansporn für uns sein, es wieder besser zu machen? Was überlassen wir getrost anderen, um uns stattdessen darauf zu konzentrieren, was andere nicht auch schon machen?
- Im landesweiten Dienst (wie im AfJ oder AfG) ist z.B. ein Thema, wo er als **Unterstützungssystem** für die Aufgaben in den Räumen erfahren wird.

Soweit mal ein kleiner Ausschnitt möglicher Prüffragen. Nachvollziehbare und transparente Kriterien werden eine große Rolle spielen, wenn es um die Frage geht, worauf wir uns als Kirche konzentrieren.

Entscheidend ist für das Gelingen von PuK, dass die Motivation in den Gemeinden, Dekanatsbezirken, Einrichtungen und Diensten gehoben und nicht gebrochen wird. **Dies geht nur mit einer positiven Vision von Kirche, einer klaren Strategie der Kirchenleitung und der Eröffnung von dezentralen Gestaltungsspielräumen.**

## 2. Vorsteuerung

Über die anderen Prozesse berichte ich kürzer und ich mache weiter mit der Vorsteuerung. Während es bei PuK um *strategische Steuerung* geht, ist die Vorsteuerung ein *fiaskisches Instrument* zur mittelfristigen finanziellen Entwicklung der ELKB und folgt damit einer anderen Logik. Sie wurde ebenfalls 2015 gemeinsam von LKR und Landessynode beschlossen.

Vorsteuerung bedeutet: Die Synode legt jedes Jahr, noch vor der Aufstellung des Haushalts fest, um wieviel die Ausgaben maximal steigen dürfen. Auf dieser Basis weist der LKR jedem Bereich ein Budget zu, mit dem er planen kann.

Für die Haushaltsjahre 2018 und 2019 hat die Landessynode Vorsteuerungswerte von ca. 1,8 % bzw. 1,7 % beschlossen. Ausgaben dürfen also maximal 1,8% steigen.

Weil Tarifsteigerungen für Personalkosten i.d.R. etwas *höher* liegen, als der Vorsteuerwert, steht dadurch jedem Bereich jährlich etwas weniger Budget zur Verfügung, als im Vorjahr. Die Mittel werden in kleinen Schritten aber laufend weniger.

Ziel ist, dass Ressourcen noch zielgerichteter eingesetzt werden, als bisher. Die Einsparungen dieser Mittelverknappung fließen in den Versorgungsfond der ELKB.

Diese Vorsteuerungswerte beziehen sich auf den Großteil des kirchlichen Haushalts, aber *nicht auf den Gemeindebereich!* Betroffen sind v.a. Einrichtungen und Zuwendungsempfänger, wie z.B. das Amt für Jugendarbeit und die Jugendverbände.

Um es am Beispiel der Abteilung C zu verdeutlichen, zu der die Jugendarbeit gehört: Für alle Bereiche der Abteilung C sind für 2018 in Folge der Vorsteuerung 830.000,- einzusparen. Das sind 8-10 Stellen. Von Stellenstreichungen ist das AfJ diesmal nicht betroffen, wohl aber (wie die meisten anderen Bereiche auch) von einer Budget-Kürzung um ca. 2%.

Die Jugendarbeit steht im Vergleich mit anderen sehr gut da.

Das sage ich ausdrücklich! Auch dass allen Verantwortlichen klar ist, dass Jugendarbeit eine zentrale Aufgabe der Kirche ist und bleibt, die niemand „kaputt sparen“ will. Das steht außer Frage und auch nicht im Widerspruch dazu, dass Form und Struktur – wie in allen anderen Handlungsfeldern auch - kritisch überprüft werden müssen. Wie der BJR-Präsident gestern sagte: „form follows function“.

Die Form muss dem Inhalt folgen. Das gehört wieder zum strategischen PuK-Prozess. Die eben skizzierten Prüffragen können auch hier eine Hilfe sein.

Die Vorsteuerung ist also eine weitere Veränderung, auf die sich das AfJ, die EJB, die EJSa, einzelne Häuser und alle anderen Organisationen einstellen müssen, die nebengeordnete Dienststellen oder Zuwendungsempfänger der ELKB sind.

Die Synode entscheidet bis auf Weiteres jährlich neu über den nächsten Vorsteuerungswert. Die Höhe hängt auch von den jeweils zu erwartenden Kirchensteuern ab. Wenn wir (natürlich fiktiv, aber anders geht es nicht) von jährlichen Vorsteuerwerten zwischen 1,5% und 2% ausgehen, kann sich jede und jeder ausrechnen, wie viel das in zehn Jahren ausmacht und wie wichtig es ist, diese Entwicklung rechtzeitig *konzeptionell zu gestalten*.

Eine Schwierigkeit im Zusammenspiel der landeskirchlichen Prozesse ist, dass die Vorsteuerung der Logik der Ressourcenverknappung folgt. Damit setzt sie andere Dynamiken frei, als ein strategischer partizipativer Entwicklungsprozess wie PuK. Dennoch sind beide Prozesse nötig und mit beiden Prozessen nehmen die kirchenleitenden Organe ihre Verantwortung wahr und ernst!

Die Gefahr besteht, dass die Prozesse sich gegenseitig schwächen. PuK kann weder reiner Zulieferer für Haushaltsplanung sein, noch ohne fiaskische Konsequenzen bleiben. Die Projektgruppe arbeitet daran, dass sich die Prozesse gegenseitig konstruktiv bedingen.

### **3. Die Landesstellenplanung 2020**

Der Landeskirchenrat hat am 12. Juli 2016 den Projektstart beschlossen. Im Januar hat das Projektteam sich mit Beratungspersonen aus verschiedenen Bereichen und Berufsgruppen zu einer Klausur getroffen. Die Landesstellenplanung 2020 hat das Ziel, die LSP 2010 in den drei Aufgabenbereichen a) Dienst in den Kirchengemeinden, b) Dienst im Dekanatsbezirk, c) landesweiter Dienst ab 2020 fortzuführen.

Dabei wird der Rückgang der Kirchenmitglieder der ELKB im Blick auf das Gesamtkontingent der Stellen in der Festlegung der Kürzungsvorgabe berücksichtigt.

Die zur Verfügung stehende Stellenkapazität wird dann unter Berücksichtigung von gegenwärtigen und absehbaren Herausforderungen verteilt. Es ist ja auch zu berücksichtigen, dass wir in einigen Jahren wesentlich weniger Hauptamtliche haben.

Für die Bereiche „Dienst in Kirchengemeinden“ und „Dienst in Dekanatsbezirken“ werden die Kriterien von 2010 im Rahmen einer Konsultation kritisch überprüft.

Für den „landesweiten Dienst“ kann man derzeit nicht auf bewährte Kriterien zurückgreifen. Deshalb wird eine Konsultation durchgeführt, die das Verfahren zur Verteilung der Stellenkontingente für die einzelnen Handlungsfelder berät und Kriterien entwickelt.



- Die Ergebnisse des PuK-Prozesses sind eine Grundlage für die LSP. Ende 2017 sollen erste Ergebnisse eingespielt werden. Die Definition von Räumen soll bis 2018 vorliegen – so der aktuelle Planungsstand.
- Die Ergebnisse der Projekte „Assistenz im Pfarramt“ und „Miteinander der Berufsgruppen“ sind zu berücksichtigen.
- Als Verhältnis „Kirchenmitglieder“ zur „Anzahl der Vollzeitäquivalente“ der verschiedenen Berufsgruppen wird das Ergebnis der LSP 2010 zu Grunde gelegt.

Im Herbst 2020 soll die LSP beschlossen werden – das ist dann die zweite Sitzung der neuen Synode. Der Umsetzungszeitraum wird noch festgelegt.

#### 4. Berufsbildprozess (mündlich etwas kürzer berichtet!)

Der „Pfarrbildprozess“ war so konzeptioniert, dass die Perspektive aller kirchlicher Berufsgruppen von vornherein eingebracht wurden. Das ist auch bei Prozess „Miteinander der Berufsgruppen“ geplant.

Umsetzbare Empfehlungen für einzelne Berufsgruppen können nur erarbeitet werden, wenn zweierlei gelingt:

1. Die Profilierung des jeweiligen Berufsbildes im Abgleich mit den wahrzunehmenden *Aufgaben*
2. Das gleichzeitige Verorten dieses Profils *im Miteinander der Berufsgruppen*.

Beim Berufsbildprozess geht es um mehr, als um ein pragmatisches „wer macht was?“ Hauptkriterium ist auch hier der Auftrag der Kirche:

Welche Aufgaben braucht es jeweils vor Ort, damit der Auftrag der Kirche wahrgenommen werden kann: *das Evangelium bezeugen, geistliche Heimat bauen, dem Glauben und dem Leben dienen und damit Gott die Ehre geben?*

- a) Welche Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen sind nötig für diese Aufgaben?
- b) Welches haupt- oder nebenberufliche oder ehrenamtliche Engagement ist dafür erforderlich? (Umfang, Profil)
- c) Wie kann das Miteinander auf den Handlungsebenen innerhalb der ELKB so gestaltet werden, dass dieses Engagement gut, gerne und wohlbehalten geschehen kann:
  - geklärt in Zuständigkeiten,
  - Verantwortungen
  - in der Leitung des Systems
  - und mit Respekt voreinander  
in arbeitsteiliger Dienstgemeinschaft.
- d) Wie verhält sich das zu den Ressourcen; zu den zur Verfügung stehenden Personen und Mitteln?
- e) und zu den Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungswegen?

Auch zur gesamten Breite dieser Fragestellungen gab es im Januar einen ersten Expertenworkshop. Wie beim Pfarrbildprozess sind wieder begleitende Konsultationen geplant, in der vertreten sein werden: Die Berufsgruppen, Mitglieder der vier kirchenleitenden Organe, FachreferentInnen aus dem LKA und bei Bedarf Personen mit Außenperspektive.

Die Erträge der Profilbildungsprozesse der einzelnen Berufsgruppen sollen aufgenommen und verknüpft werden. Ebenso sollen die Perspektiven der Wissenschaft, der verschiedenen Ausbildungsstätten und Studiengänge einbezogen werden; ebenso Erfahrungen aus anderen Gliedkirchen der EKD und aus der Ökumene.

Darüber hinaus ist eine Reihe von ca. 10 Studientagen in den verschiedenen, teilweise äußerst unterschiedlich geprägten und strukturierten Großräumen in der ganzen Breite der Landeskirche geplant. Zu diesem Prozess hat KR Heinz Karrer letztes Jahr schon einiges gesagt, darum lasse ich es jetzt dabei bewenden. Kickoff war im Januar. Dieser Prozess läuft also gerade erst an. Federführend ist wie beim Pfarrbildprozess Regionalbischof Stefan Ark Nitsche mit einer Projektgruppe.

## 5. Verwaltungsdienstleistungen für Kirchengemeinden

Dieses Projekt leitet OKR Dr. Hans-Peter Hübner. Dazu nur kurz: Zielsetzung ist die Entwicklung einer effizienten, nachhaltig finanzierbaren und auf die Bedürfnisse der (Gesamt-) Kirchengemeinden und Dekanatsbezirke zugeschnittenen Flächenverwaltung der ELKB und der damit verbundenen Strukturen und Prozesse (einschl. Aufgabenkritik). Ein großes Thema ist die Liegenschaftsverwaltung, ein anderes die Doppik und ein weiteres die Assistenz im Pfarramt.

Das Projekt wurde 2012 beschlossen und läuft vermutlich bis 2020.

## Fazit

Soweit ein Überblick über die aktuellen landeskirchlichen Veränderungsprozesse, die Sie auf Ihren Stellen in unterschiedlicher Weise betreffen werden: In den Räumen, in denen Sie tätig sind und in der Jugendarbeit.

Ich finde seit der letzten Landesstellenplanung und dem Pfarrbildprozess hat die ELKB Kirche in guter Weise gelernt, solche Prozesse partizipativ zu gestalten und klar zu kommunizieren. Das ist eine entscheidende Voraussetzung fürs Gelingen. Das haben sich alle Verantwortlichen auch für die aktuellen Prozesse vorgenommen

**Meine Bitte an Sie alle ist es, diesen Prozessen eine Chance zu geben.**

Probleme sollen und müssen natürlich deutlich benannt werden. Das gehört dazu.

**Aber wir kommen nur weiter – die Kirche als Ganze kommt nur weiter – mit einer Grundhaltung von Veränderungsbereitschaft, Offenheit, Interesse an den verschiedenen Perspektiven und Respekt auf allen Seiten.**

**Für viele wird es eine Herausforderung sein, nicht mehr von *Bestand* her zu denken, sondern vom *Auftrag*; sich nicht mehr von der Frage leiten zu lassen, was wir *bewahren* möchten, sondern was die Menschen heute von der Kirche *brauchen*.** Um diese Fragen geht es.

Sebastian Heilmann hat mich gebeten, kurz aufzuzeigen, wie die Ev. Jugend in den Denkprozessen der ELKLB vorkommt, ob sie gut genug verankert ist und welche Fragestellungen aus den Prozessen besonders relevant für sie ist.

Ich kann dazu nach meinen ersten drei Monaten nur einige erste Eindrücke sagen:

- Nach meiner Wahrnehmung ist die Jugendarbeit sehr im Bewusstsein der diversen kirchlichen Ebenen verankert; stärker als andere Zielgruppen. Keine Zielgruppe ist so fest und konsequent in den kirchlichen Strukturen bedacht; vom KV bis zur Synode. Dazu trägt sie durch ihre klare Struktur und Ordnung vieles bei. Auch jenseits der formalen Struktur, wenn z.B. *Arbeitsgruppen* im LKA gebildet werden, wie zur Vorbereitung der KV-Wahl, ist es keine Frage, dass die JA vertreten ist.
- Dass die Zukunft der Kirche ohne Jugendarbeit nicht zu denken ist, habe ich bereits gesagt und unterstreiche es noch einmal.

Zur konkreten Fragen nach dem PuK-Prozess: Wie genau die Arbeitspakete nach der Synode geschnürt werden und wie die Mitarbeit organisiert wird, kann ich noch nicht beantworten. Es ist sicher auch Aufgabe der Fachabteilungen, sinnvolle Beteiligungsformen zu ermöglichen. Der Planungsreferent Thomas Pietro Peral, der PuK federführend organisiert, wird nach der Synode u.a. in der LJKa kommen. Dann sind auch konkretere Überlegungen möglich. Ich kann von mir aus nur sagen, dass ich mit den Kollegen im AfJ und in der EJSA schon intensiv im Gespräch bin und bleibe. Bei anderen stehen die Antrittsbesuche noch aus.

Gleichzeitig empfehle ich Ihnen, wach in Ihren *Dekanaten* zu verfolgen, wie die Dialogformate zu PuK und zur LSP organisiert werden und nach den Entscheidungen der Synode schon mal zu überlegen, wie Sie sich einbringen können.

Viele DekanInnen gehen vermutlich von sich aus auf Sie zu. Einige wird man vielleicht erst gewinnen müssen, aber auch Gespräche dieser Art gehören zu Ihrem Dienst. Die DekanInnen sind für Sie ein wichtiges „Nadelöhr“. Wie Jugendarbeit wahrgenommen wird, kommt z.B. immer wieder auf der Hesselbergkonferenz zur Sprache. Um kurz auf gestern anzuspielen: Wir im Landeskirchenamt können von der Ev. Jugend nur wissen, was Sie oder andere uns mitteilen.

**Signale von Veränderungs- und Mitwirkungsbereitschaft tragen sicher dazu bei, vor Ort gehört zu werden. Diese Prozesse fruchten nur dann, wenn alle Beteiligten auf „Säulenegoismen“ verzichten und konsequent bereichsübergreifend die Kirche als Ganze, ihren Auftrag, ihre Kernaufgaben und den Bedarf der Menschen im Blick haben.**

Vielen Dank dafür – und vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!