



TOP 03

Strukturstellenplan Oberkirchenrat / Aufgabenkritik - Zwischenbericht

Bericht des Sonderausschusses für inhaltliche Ausrichtung und Schwerpunkte

in der Sitzung der 16. Landessynode am 30. November 2023

Verehrte Präsidentin, liebe Mitsynodale,

genau vor einem Jahr haben wir hier miteinander beraten und den Antrag Nr. 57/22 beschlossen, mit dem wir die Einsparziele für den Personalstellenplan im Verwaltungsbereich der Landeskirche wie folgt beschlossen:

„Der Oberkirchenrat wird gebeten, in den künftigen mittelfristigen Ergebnis- und Finanzplänen und den künftigen Entwürfen der Haushaltspläne eine Verminderung der beeinflussbaren, real anfallenden Kosten bis zum Jahr 2030 in Höhe von 10 % vorzusehen und hierfür in den künftigen Entwürfen der Haushaltspläne 155 dotierte (Plan-)Stellen für Angestellte und Kirchenbeamte im landeskirchlichen Gesamtstellenplan als künftig, spätestens bis zum Jahr 2030 wegfallend zu bezeichnen.“

Die Umsetzung dieses Beschlusses hat der Sonderausschuss für inhaltliche Ausrichtung und Schwerpunktbildung engmaschig begleitet, nicht nur in Form von Informationen, sondern auch als Werkstattberichte, so dass die Ausschussmitglieder früh in Pläne, Entscheidungen und Prozesse des Oberkirchenrats eingebunden waren. Dafür ganz herzlichen Dank vor allem Ihnen, lieber Herr Werner und Ihrem bisherigen Mitarbeiter Herr Dr. Klein. Wie gut, dass dessen Stelle doch recht bald mit Frau Sina Heider wiederbesetzt werden konnte.

Und so hat sich der Sonderausschuss in seinen Sitzungen vom 30. Januar, 13. März, 19. Juni und 18. Oktober 2023 dem Thema Stellenstrukturplan und dem Bericht des Oberkirchenrats zum Prozess der Aufgabenkritik gewidmet. Über den Stand hat Sie, liebe Synodale bereits Herr Direktor Werner unterrichtet. Die Folien, die Sie gesehen haben, waren auch Gegenstand der Oktobersitzung des Ausschusses in diesem Jahr.

Von meiner Seite möchte ich deshalb nur einige Punkte aus dem Prozess benennen:

Die beiden Buchstaben KW – künftig wegfallend wirken zunächst nüchtern. Sie kennzeichnen eigentlich einen Akt der Fairness den Mitarbeitenden gegenüber, weil sie sowohl betriebsbedingte Kündigungen als auch Heruntergruppierungen ausschließen. Dennoch lösen sie ein Unbehagen bei den Mitarbeitenden aus. Denn, wessen Stelle offensichtlich in Zukunft entbehrlich ist, ist verunsichert. Ist der Einsatz überflüssig oder der Arbeitsgeber unzufrieden? Werden Zeit, Kraft, Solidarität vom Arbeitgeber nicht wertgeschätzt? Ist der Arbeitseinsatz eigentlich nicht oder nur schwer verzichtbar, wie sollen Kolleginnen und Kollegen auffangen, was nicht mehr geleistet wird?

Der Ausschuss hat es deshalb von Anfang an begrüßt, dass die Überlegungen, welche Stellen in Zukunft eingespart werden sollen, weder von der obersten Leitungsebene beschlossen und angewiesen wurden, noch durch eine externe Beraterfirma durchgerechnet und beschlossen wurden. Stattdessen wurde ein Beteiligungsprozess gestartet. Dazu gehörte die frühzeitige Information **aller** Mitarbeitenden und die Einrichtung von Workshops, in denen sämtliche Stellen einer gründlichen Aufgabenkritik

unterzogen wurden. Wie Sie es gehört haben, werden die Ergebnisse dieser Workshops im Moment ausgewertet.

Keine schnellen Entscheidungen zu treffen, sondern gemeinsam vorzugehen und gründlich das Gesamtpaket zu analysieren, dazu haben die Ausschussmitglieder immer wieder Mut gemacht, damit möglichst alle Aspekte in Betracht gezogen werden.

So gilt es zu prüfen, wo sich Überschneidungen gebildet haben – Aufgabenfelder verändern sich ja mit der Zeit und haben leider eher den Hang zu wachsen; es gilt die Gremienarbeit auf ein sinnvolles Maß zu reduzieren, Vertretungen nicht zu doppeln; es gilt über veränderte Zuschnitte von Arbeitsplätzen nachzudenken, weil Synergieeffekte sichtbar geworden sind, und selbstverständlich fließen Aspekte neuer Arbeitsformen im Zusammenhang der Digitalisierung mit ein.

Die Herausforderungen an diesen Prozess sind durchaus gewachsen.

- Die Kirchensteuereinnahmen sind noch weit mehr unter Druck, als wir es vor einem Jahr noch angenommen haben.
- Ein Blick in die Altersstruktur der Beschäftigten im Verwaltungsbereich weist einen hohen Altersschnitt aus. D.h. es ist mit einem hohen Maß an Eintritten in den Ruhestand zu rechnen und deshalb mit freiwerdenden Stellen, die
- aufgrund des großen Fachkräftemangels nicht leicht wiederzubesetzen sind.

Unter diesen Prämissen attraktive Arbeitsplätze in der Landeskirche auszuweisen, auf die sich gerne Menschen mit entsprechenden Qualifikationen bewerben, ist eine große Aufgabe.

Ihnen, lieber Herr Direktor Werner noch einmal herzlichen Dank für Ihre Zeit, neben den Sitzungen in zahllosen Gesprächen, Danke für Ihre Bereitschaft, den Sonderausschuss in großer Transparenz mit einzubeziehen. Und Ihnen, Frau Sina Heider weiter ein gutes Einarbeiten und weises Begleiten des Prozesses.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!