

Gegebenheiten sehen – ohne Furcht handeln

Vorlage Nr. 33 an die 25. Landessynode der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
nebst Einführungsvortrag des Landeskirchenamtes zur Vorlage

Mit dem hier wiedergegebenen Einführungsvortrag legte das Landeskirchenamt der 25. Landessynode bei ihrer Herbsttagung 2003 eine Konzeption zur künftigen Struktur und Stellenplanung der Kirchgemeinden und Kirchenbezirke vor. Der Einführungsvortrag formuliert zusammenfassend die zu berücksichtigenden Entwicklungen, die Grundlagen und Ziele der künftigen Strukturanpassungen und die in den Leitlinien formulierten Grundsätze. In der Vorlage 33 stellte das Landeskirchenamt - ausgehend von den unter I. festgestellten Gegebenheiten und seinen in V. festgehaltenen Leitlinien die aus seiner Sicht nötigen Schritte zur Strukturanpassung auf Kirchenbezirks- und Kirchgemeindeebene der Synode vor.

Inhalt:

- Erklärungen zu Abkürzungen und Begriffen in den nachfolgenden Texten
- Einführungsvortrag
- Vorlage 33
- Anlagen

Erklärungen zu Abkürzungen und Begriffen in den nachfolgenden Texten

A+V - Allgemein- und Verwaltungskostenzuweisung (s. Zuweisungsgesetz)

Clearingmittel - Rückerstattung von Kirchensteuern an die Heimatkirche von anderen Landeskirchen, auf deren Gebiet der Arbeitnehmer seine Steuern abführt

GemPäd - Gemeindepädagogen

KiMU - Kirchenmusiker

LKA - Landeskirchenamt

PK - Personalkosten

RU - Religionsunterricht

VzÄ - "Vollzeitäquivalent" (100 %-Stellenanteil)

ZGAST - Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle der Landeskirche

ZOM - Zentrale Organisationstelle Meldewesen der Landeskirche

Z-Stellen - Zusätzliche Pfarrstellen, um die Anstellung junger Theologen zu ermöglichen

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Einführung zur Vorlage Nr. 33 an die 25. Landessynode der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
(Es gilt das gesprochene Wort.)

Vorspruch:

Bei Ihrer Beschäftigung mit der Vorlage 33 haben Sie bemerkt, wie eng wir diese Konzeption des Landeskirchenamtes mit dem Kirchenleitungsbericht 2002 verbunden haben. Dort wie hier geht es darum, die Gegebenheiten aus dem lutherischen Ansatz heraus zu bewältigen: Nüchtern und sachgemäß als wirtschaftliche und personalplanerische Aufgabe auf der einen Seite, als geistliche Aufgabe und Herausforderung unseres Glaubens auf der anderen Seite. Wir folgen der Erkenntnis, dass beide Arbeits-Bereiche unter Gottes Regentschaft stehen, und dass wir ihm, unserem Gott, in beiden Bereichen gleich verantwortlich sind. Uns darin zu vergewissern ist wichtig, weil wir vielen werden weh tun müssen, damit unsere ganze Landeskirche unter veränderten Bedingungen ihrer Aufgabe in der Welt nachkommt.

Wir nennen unser Papier Konzeption. Konzeptionen sind keine Strategien. Konzeptionen sind ein zeitlich begrenztes, aktives Mitgehen mit den Veränderungen. Konzeptionen bieten die Möglichkeit der beständigen zwischenzeitlichen Überprüfung und flexibler Reaktionen bei erneuten Veränderungen.

Wir hoffen, dass wir unter der Veränderung der Quantitäten auch zu einer positiven Veränderung der Qualitäten hindurchdringen können. Die unausgesprochene Denk-Voraussetzung unseres Ansatzes ist die Überzeugung: Mit dieser Entwicklung fordert uns Gott zu mehr heraus, als zu ständig fortschreitenden Einschränkungen. Ich hoffe, dass Sie diese Überzeugung aus der Vorlage und aus meiner Einführung heraushören.

Demographische und daraus folgende finanzielle Entwicklungen

Die künftige Entwicklung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt in drei Stufen absehbar:

3. Stufe: Nach 2012 werden die Gemeindeglieder nicht in das Erwerbsleben einsteigen, die nach 1990 nicht geboren wurden. (s. Anlage 2/Stand 2000: Die Halbierung der Geburtenzahlen ab 1990 bedeutet praktisch die Halbierung der Gemeindegliederzahlen pro Jahrgang trotz prozentualer Taufsteigerung – vgl. auch die Tabelle Anlage 1, Spalte „Gemeindeglieder“).

Diese Entwicklung, die jenseits von 2010 einsetzt, müssen wir bereits heute in den Blick nehmen, weil wir bspw. durch Anstellungen und Übernahmen Entscheidungen treffen, die jahrzehntelange Auswirkungen haben.

2. Stufe: Die Gemeindegliederzahl in unserer Landeskirche nimmt – vor allem in Folge von Todesfällen und Wegzügen - kontinuierlich ab. (s. Tabelle II in jeder Gemeinde). Das hat einen allmählichen Kirchensteuerrückgang zur Folge. Wenn nichts unternommen wird, summieren sich die Fehlbeträge über die Jahre.

1. Stufe: Durch die zu erwartende vorgezogene letzte Stufe der Steuerreform werden die Lohn- und Einkommensteuern sinken, was automatisch zur Absenkung der an diese Steuerarten angebotenen Kirchensteuer führt. Die Steuerreform, ganz gleich ob 2004 oder 2005, führt uns zuerst eine Einnahmenstufe hinab (s. Anlage 4).

Insgesamt aber werden sich diese drei Entwicklungen überlagern. Sie sehen das im Diagramm der Anlage 4.

Die gute Nachricht ist also, dass in den nächsten 7-8 Jahren voraussichtlich die Kirchensteuerzahler-Zahl viel langsamer sinkt, als die Gemeindegliederzahl. Die schlechte Nachricht ist, dass die jetzt schon wahrzunehmende Halbierung der Jahrgänge bald zur Halbierung der Steuerzahler-Jahrgänge führt und Mitte des Jahrhunderts zur Halbierung der Gemeindegliederzahlen in unserer Landeskirche. Wenn Gott keine Erweckung schenkt.

Auf Grund des heutigen Kenntnisstandes erfolgt die konkrete Entwicklung der Finanzen wie in Anlage 5 gezeigt. Ich betone noch einmal: Es handelt sich hier nur um die zentral der Landeskirche zufließenden Mittel, die nach den gesetzlichen Regelungen zu verteilen sind.

Nun kommt es auf eine wichtige Unterscheidung an, auf die Unterscheidung zwischen **aktuellem** und **strukturellem** Handlungsbedarf, zwischen aktuellen und strukturellen Veränderungen: Auf **aktuelle** Veränderungen, wie z. B. Einnahmeverluste durch eine Steuerreform, reagiert der Haushalt der Landeskirche **aktuell, operativ**. Beim Haushalt 2004 wird das deutlich. Er sucht einen aktuellen Einnahmeverlust insbesondere durch Kürzungen bei Sachkosten und durch Absenkung des Deckungsgrades bei den Personalkostenzuweisungen auszugleichen.

Auf **strukturelle** Veränderungen muss auch der Haushalt einer Landeskirche **strukturell** reagieren. Unsere **Konzeption** beinhaltet die **strukturelle** Reaktion. Die drastische Absenkung der außerordentlichen Zuweisungen (= Baukostenzuschüsse - vgl. Anlage 6: a. o. Zuweisungen) zeigt beispielsweise einen der bleibenden Sachkosteneinschnitte. Die Stellenplanung, zu der ich weiter unten noch einige Anmerkungen mache, zeigt die Konzeption für die strukturellen Einschnitte bei den Personalkosten.

Die Anlage 5 stellt dar, wie sich die Finanzen der Landeskirche entwickeln werden, wenn wir keine strukturellen Anpassungen vornehmen. Die hier jährlich ausgewiesenen Defizite (s. letzte Zeile) würden sich bei gleichbleibendem Ausgabeverhalten addieren. Dazu darf es nicht kommen. Die Anlage 6 zeigt den einen Teil des Ausweges im Blick auf die Zuweisungen an Kirchgemeinden und Kirchenbezirke. Die hier betrachteten Haushaltsteile betreffen 70% des Verteilvolumens. Zur Umsetzung der in Anlage 6 dargestellten notwendigen Finanz-Planung haben wir die in Teil III. der Vorlage Nr. 33 dargestellte Stellenplanung entwickelt.

Bitte gehen Sie noch einmal mit zu Anlage 5: Dort wird mit der grauen Markierung das Verteilvolumen gekennzeichnet. Natürlich kann nicht nur in dem größeren, dem 70%igen Anteil eingegriffen werden. Auch für den Verantwortungsbereich des Landeskirchenamtes, in dem 30% des Verteilvolumens eingesetzt werden, ist umgehend eine Konzeption zu erarbeiten.

Dieser im engeren Sinne landeskirchliche Deckungskreis hat drei Schwerpunkte:

1. Die Kosten der landeskirchlichen Verwaltung (Einzelpläne 7 -teilweise- und 8 des Haushaltplanes),
2. die Finanzierung der übergemeindlichen Aufgaben, zu denen auch die Ausbildung sowie die die Gemeindefarbeit entlastenden Dienste wie Krankenhausseelsorge u. a. gehören (Einzelpläne 1 bis 5) und
3. die Kosten der zentralen Dienstleistungen, welche ebenfalls hauptsächlich den Kirchgemeinden zu gute kommen, z. B. ZGAST, ZOM, Pauschalabkommen (enthalten in den Einzelplänen 7 und 9).

Vor allem die zwei zuerst genannten Bereiche müssen Veränderungen erfahren. Veränderungen beim 3. Punkt würden dagegen eher zu weiteren Belastungen der kirchlichen Rechtsträger führen, falls Synergie- und Rabatteffekte bei Versicherungen aufgehoben würden und bspw. Gehaltsberechnungen sowie Versteuerungen wieder vor Ort erfolgen müssten.

Vor allem der o. g. 1. Bereich berührt unsere auf Seite 4 der Vorlage Nr. 33 in der Mitte erwähnte zwingende Veränderung der Kirchgemeindestrukturen. Die notwendige Dichte des Verwaltungs"netzes" aus mittlerer Ebene und Landeskirchenamt ergibt sich zwangsläufig aus der Menge der Rechtsträger, für die diese zuständig sind. Je deutlicher „an der Basis“ durch Vereinigungen und Kirchspiel-Lösungen Verantwortung gebündelt und Gremienarbeit verringert wird – bei gleichzeitiger Beibehaltung und Verstärkung des örtlichen Engagements -, desto deutlicher kann auf den darüber liegenden Ebenen reduziert werden. In diese Richtung zielt auch einer der Vorschläge des Superintendentenkonventes zur strukturellen Fortentwicklung unserer Landeskirche.

Im Blick auf Punkt 2. steht außer Frage, dass es nicht nur bei der im Haushaltplan für 2004 kurzfristig eingearbeiteten Sachkostenreduzierung bei übergemeindlichen Diensten, Werken und Einrichtungen bleiben kann. Der notwendige zweite Schritt ist die strukturelle Anpassung in diesem Bereich. Dafür wird bis zur Frühjahrssynode eine Konzeption erstellt werden.

Konzeptionelle Veränderung der Personalstruktur in den Kirchgemeinden

Die grundsätzliche Personalstruktur soll nicht verändert werden. Die prozentuale Zuordnung der Berufe im Verkündigungsdienst zueinander wollen wir beibehalten: 1 Pfarrer, 0,45 Gemeindepädagoge, 0,30 Kirchenmusiker. Das führt infolge der Streichung von Pfarrstellen auch zu Reduzierungen in den beiden anderen Berufsgruppen.

Wir haben Ihnen unter III.1. von den im LKA durchgespielten und verworfenen Modellen nur zwei dargestellt, sozusagen die Extreme. Das Landeskirchenamt sieht nur den Weg, wie er im Anschluss daran beschrieben ist.

Schon seit langem wird eine beständige Integration des Religionsunterrichtes in die gemeindepädagogischen Arbeitsverträge gewünscht. Das soll jetzt berücksichtigt werden. Dabei wird der sich aus dem Religionsunterricht ergebende Stellenumfang Teil des gemeindepädagogischen Gesamtstellenumfangs. Wegen der sinkenden Kinderzahlen (s.o.) und des zunehmenden Einsatzes von Religionslehrern ist auch hier mit sinkendem Bedarf zu rechnen. Daher kann nur etwa die Hälfte des jetzt erteilten Religionsunterrichts in den Gesamtstellenumfang eingehen. Daraus folgt eine Reduzierung von bezahlter Arbeit im gemeindepädagogischen Bereich, wie sich das aus der Stellenplanungstabelle auf Seite 6 ergibt. Im Blick auf die Inhalte gemeindepädagogischen Dienstes sowie auf die neue Strukturierung der gemeindepädagogischen Arbeit möchte ich auf die neue, im Amtsblatt Nr. 21 veröffentlichte, Gemeindepädagogenordnung verweisen.

Uns wird immer wieder vorgeschlagen, die Rückgänge der Einnahmen durch Absenkung der Vergütungen zu kompensieren. Ich will Sie an dieser Stelle noch einmal darauf hin weisen, dass das als **aktuelle, operative** Maßnahme kurzzeitig möglich ist. So ist es ja auch 1997/98 bei Pfarrern und Kirchenbeamten praktiziert worden. Als **strukturelle** Maßnahme ist dieses Instrument untauglich.

Nehmen wir an, wir fröhen die Gehälter und Löhne der Mitarbeitenden nur ein (abgesehen davon, ob die Arbeitsrechtliche Kommission mitgehen würde), dann würde die jährliche Inflationsrate zu einer faktischen jährlichen Gehaltsreduzierung führen. Diese einmalige Minderausgabe und danach wieder konstante Ausgabe kann den Jahr um Jahr sich vergrößernden Einnahmeverlust nicht nachhaltig aufwiegen. Binnen weniger Jahre müssten wir bei den absehbaren Entwicklungen die gleichen Personalreduzierungen dennoch genau so vornehmen, wie heute. Gehaltsreduzierungen sind also nur ein Mittel, um strukturelle Maßnahmen einmalig minimal zeitlich zu verschieben.

Viel wichtiger wäre dagegen ein Bewusstseinswandel: Wenn die Mehrzahl der Gemeindeglieder sich dafür interessierte, dass wir fast ein Drittel der Einnahmen des landeskirchlichen Haushaltes bzw. 2/5 des Verteilvolumens an Kirchgemeinden und Kirchenbezirke von den West-EKD-Kirchen geschenkt bekommen, Geld, das eigentlich wir aufzubringen hätten, und wenn das in ein erneuertes Beteiligungsverhalten auf Kirchgemeindeebene hineinführte, dann könnten auch neue Möglichkeiten von Beschäftigung vor Ort in den Blick genommen werden. Aber vielleicht gelingen künftig solche Durchbrüche doch?

Weitergehende Überlegungen (zu IV. – zweiter Abschnitt)

Es muss uns dieses Mal gelingen, dass es nicht nur zu einer Verschmelzung von Arbeitsbereichen bei gleichzeitiger Addition von Arbeitsaufgaben kommt. Vielmehr muss eine „Durchforstung“ der Aufgaben der verschiedenen Berufsgruppen in eine offensive Diskussion darüber einmünden, welche Erwartungen an Mitarbeitende unter veränderten Verhältnissen berechtigt sind, welche neu zu entwickeln sind und welche aufgegeben werden müssen. Solche Einstellungs- und Erwartungsänderungen müssen in jeder Kirchgemeinde angeschoben und durchgeführt werden. Und es müs-

sen strukturelle Konsequenzen daraus gezogen werden, insbesondere was die Reduzierung der Gremienarbeit und des Verwaltungsaufwandes betrifft.

Es gilt also, Vereinbarungen darüber zu treffen, was die Gemeinden von ihren Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen zu Recht erwarten können, und was nicht mehr. Und es muss klar werden, auf welche Akzeptanz und welche Entlastung Mitarbeitende vertrauen können, um sich den Kernaufgaben ihres jeweiligen Berufes nun verstärkt zu widmen.

Leitlinien - „Gestaltung der Kirche von morgen“ (zu V.)

Im LKA bemühen wir uns, unsere Entscheidungen an diesen Leitlinien auszurichten. Wir versuchen, die hier formulierten Grundsätze zu beachten und die Ziele so gut wie möglich zu erreichen. Im Punkt 1.2. werden aus Wahrnehmungen die aus unserer Sicht unerlässlichen Einstellungen abgeleitet:

1. Wir brauchen die gemeinsame Bereitschaft, auch einen tiefgreifenden Wandel im Erscheinungsbild unserer Kirche in den kommenden Jahren mitgestalten zu wollen.
2. Wir müssen uns der Frage stellen, ob wir uns das Gesetz des Handelns von äußeren Zwängen diktieren lassen wollen oder ob wir mit eigenen, theologisch und geistlich begründeten Zielvorstellungen den Wandel mitgestalten wollen.
3. Wir müssen uns darüber klar werden, dass für solch einen gestalteten Wandel Transparenz, Information und Kommunikation Priorität haben.
4. Wir sollten die mit diesen Prozessen verbundenen Chancen entdecken, Menschen zu aktivieren, neue Kräfte und Ideen zu erschließen und bisher Distanzierte und „Ferne“ zu beteiligen.

Hier artikuliert sich die Hoffnung, dass die Krise nicht in die Katastrophe führen muss, sondern in einen neuen Aufbruch führen kann.

Die „Überlegungen zur Gestaltung des Wandels“ halten dann die für uns wichtigsten Zusammenhänge fest:

- 2.1 dass wir die Präsenz unserer Kirche und mit ihr die Einladung zum Glauben in möglichst großer Vielfalt und Breite durch so viel wie möglich Menschen mitten in der Gesellschaft realisieren wollen;
- 2.2 dass diese Präsenz von einem optimalen Zusammenspiel zwischen kirchgemeindlichen und übergemeindlichen Diensten abhängt;
- 2.3 dass das „Aufeinanderbezogensein“ der Landeskirche und ihrer Gliederungen zwingend notwendig bleibt;
- 2.4 dass der qualifizierte Umgang Hauptamtlicher mit Ehrenamtlichen und Ehrenamtlicher mit Hauptamtlichen – gelinde gesprochen – entwicklungsfähig ist;
- 2.5 dass mehr Möglichkeiten der Selbstregulierung gesucht und Steuerungsmechanismen dafür entwickelt werden;
- 2.6 dass das „Spiel mit offenen Karten“, wo immer es erlaubt und klug ist, zum Handlungsmuster wird, damit durch Einbeziehung und Beteiligung verborgene Kräfte und Möglichkeiten erschlossen werden.

Eine Konsequenz von 2.6 ist dieses Papier, diese Vorlage und diese Einführung.

Die Schlussbemerkung unter VI., die noch einmal den Kirchenleitungsbericht 2002 zitiert, will die Überzeugung aufnehmen, dass auch die schlimmen Dinge und die schweren Wege uns nicht lähmen müssen, wenn wir in den nötigen und „unablässigen Änderungen der äußeren Gestalt unserer Kirche innerlich wachsen und Krisen als Chancen zur Reifung nutzen.“

Gott gebe, dass das gelingt.