



## **Die Landesstellenplanung 2020**

**Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate**



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### 1. Rückmeldungen zum Prozess

- Der Prozess braucht Zeit
  - für die Fragen nach Aufgaben und Inhalten der zukünftigen Arbeit (Workshop 1)
  - für Beteiligung und Rückmeldung (der Gemeinden, der Einrichtungen und Dienste..)
  - für die Umsetzung
- Gemeinden und Dienste, alle Hauptamtlichen müssen einbezogen sein – das ist ein Prozess, bei dem keiner außen vor bleiben kann
- Außenperspektiven sind wertvoll zur Weitung der eigenen Perspektive, Relevanz von Kirche



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

- Der Prozess braucht Ressourcen
  - Leitungskapazität
  - personelle Ressourcen für die operative Durchführung (z. B. Organisation, Dokumentation)
- Der Prozess braucht gute Kommunikationsstrukturen
  - innerhalb des Dekanatsbezirks
- Der Prozess braucht externe Begleitung
  - gute Prozessbegleitung
  - Fachberatung und verlässliche Information seitens der ELKB
- veröffentlichen!



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

- Der Prozess braucht einen sicheren Rahmen
  - klare Verbindung und inhaltliche Abstimmung mit den landeskirchlichen Veränderungen
  - Rechtssicherheit und Verbindlichkeit des Rahmens
- Der Prozess braucht Gestaltungsfreiheit
  - Wenig Festlegungen seitens der ELKB – viel Freiheit in der Gestaltung vor Ort
  - Modellrechnung auf Dekanatsebene nicht auf Kirchengemeindeebene veröffentlichen!



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### 2. Rückmeldungen auf der Regelebene

#### Die Formel:

- ist schlicht, einfach, überzeugend, gerecht, bezogen auf die ganze Landeskirche
- hatte Akzeptanz in den Gemeinden
- gut, dass die Formel keine inhaltlichen Faktoren enthält!  
Inhaltliche Festlegungen wirken bestandsorientiert und innovationsfeindlich
- besondere Herausforderungen – extreme Diaspora, Großstadt, Randlagen (passt die Spreizung in der Formel?)
- für Kürzungen von 20% und mehr braucht es eine Deckelung, um handlungsfähig zu bleiben



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### Berufsgruppen

- Kirchenmusik: nicht proportional kürzen, sondern eigens beplanen.  
Unterscheiden: KiMu als eigener „kirchlicher Ort“ und KiMu als Unterstützungsfunktion für Gemeinden (Nebenamtliche!)
- von der Aufgabe her denken
- je weniger Stellen insgesamt, desto schwerer der Berufsgruppen-Mix
- kleine Dekanatsbezirke brauchen flexible Möglichkeit zur berufsgruppen-übergreifenden Besetzung
- in der Diaspora sind Generalisten notwendig – Vertretungen etc.
- Mitdenken: Berufsgruppen haben unterschiedliche Anstellungs-Bedingungen (Arbeitszeiten, Dienstordnung, Besoldung)
- Entlastung der Pfarrer\*innen von Verwaltungsaufgaben z. B. durch Geschäftsführer\*innen, ...  
Möglichkeit, andere Profis anstellen zu können ist gut (Journalisten für Öffentlichkeitsarbeit, ...)



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### Stellenbudget

- Geld statt Stellen - für (länger) vakante/ nicht besetzbare Stellen, um Unterstützung organisieren zu können
- Budget statt Stellen generell (Systemwechsel, vgl. z. B. Schweden)
  - Gefahr eines Gegeneinanders der Berufsgruppen („dann kaufen wir uns den billigeren Diakon oder die kinderlose Pfarrerin, ...“)



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### Arbeitsfelder/ Leitplanken

Die Leitplanken, so wie sie jetzt waren,

- hatten in sich keine Konsistenz denn alte Kriterien für die Bemessung wurden festgeschrieben, nicht fortentwickelt
- hatten untereinander keine Abstimmung
- passen nicht zur Logik der Formel
- alle Stellen sollen auf der Dekanatebene entschieden werden können
  - weiteren Festlegungen wirken innovationsfeindlich: erinnern statt festlegen!
- ELKB als Planungsraum wird anerkannt
  - Schwerpunktsetzungen durch Stellenfestlegungen muss möglich sein.





## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### Landesstellenplanung als Teil von Kirchenentwicklung – die Themen

#### 1. Regionale Zusammenarbeit

- Erfahrung: LStPl fordert/fördert verstärkte Kooperation  
Region als Gestaltungs- und Planungsraum
  - innere Motivation: wir bewältigen unsere Arbeit miteinander besser
  - extrinsische Motivation – finanzielle Förderung
- Zentral wichtig ist gute Kommunikation
  - z. B. Dekanatssynode als Kennenlern-Synode organisieren; KV-Tage im Dekanat; Vertrauensleute-Tage...
- keine zusätzliche Ebene einziehen, Gremienmehrung vermeiden
- Rechtliche Rahmenbedingungen auf ihre Wirkung auf Kooperation hin überprüfen
  - z. B. Residenzpflicht



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### 2. Wie halten wir in der/gegen die Verteillogik (Grundversorgung) die inhaltliche Orientierung der Aufgabe im Spiel?

- Sozialraumorientierung: Menschen, Bedarfe → Herausforderungen → Aufgabenpakete
- Markenkern: Kommunikation des Evangeliums in regionalen Ausprägungen
- Den Prozessen vor Ort trauen
- Niedrige Leitplanken dürfen nicht zur Beliebigkeit führen
- Passende Systemgrößen – weder zu groß noch zu klein
- Strukturen zu Entlastung von Verwaltungsaufgaben



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### 3. Wie können Aufgaben schneller, flexibler, zeitlich begrenzt angegangen werden?

- Was bedeutet das für Stellenkonstruktionen und die Menschen, die das arbeiten sollen?
- Welche Stellen sollen flexibler werden? Wo braucht es Stabilität!  
Mut zum Lassen schafft Freiraum für Flexibilität;
- Welche Aufgaben gibt es im Raum zusätzlich zum Standardprogramm -  
auf Zeit, im Team besetzbar, intern regelbar? Controlling beendet eine Projektstelle.
- Mehrbedarf an RE-Stellen im DB?
- Haltungsänderung auf allen Ebenen – raus aus dem Beamtentum



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

- Wo ist das Dienstrecht Innovationsverhinderer?
  - berufsgruppenübergreifende Besetzung vs. Besoldungsgruppen; Zulagen als Möglichkeit; Problem der unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen...
  - Unversetzbarkeit der Pfarrstelleninhaber\*in (positiv und negativ)
  - Regelungen für Stellen in der Region: Residenzpflicht, Sitz im KV, ...
  - Veränderbare Dienstordnungen bei Bedarf (1/2 jährlich?)
- Kompetenzverlagerung: Wo ist kirchenaufsichtliche Genehmigung nötig und wo nicht?
- Flexibilität entsteht, wenn der Plural ins Spiel kommt  
statt: Person – Aufgabe – Stelle → Personen im Team erledigen Aufgaben im größeren Raum mit aufgaben- und menschenorientierten, **aufeinander bezogenen Dienstordnungen**



## Rückmeldungen zum Prozess der Erprobungsdekanate

### 4. Was Ehrenamtliche brauchen, um die anstehenden Prozesse gut bewältigen zu können

- Ehrenamtliche werden weniger werden
- Ehrenamtliche wollen auf „Augenhöhe“ eingebunden werden, qualifizierte Mitarbeit
- Ehrenamtliche sollen nicht tun müssen, was „übrigbleibt“
- Ehrenamtliche wollen sich aussuchen können, wo sie mitarbeiten – weg vom „Allrounder“ hin zum Mitarbeiter im Ehrenamt