

Maßnahmenkatalog des Oberkirchenrates zur Haushaltskonsolidierung zur Vorlage auf der 9. Tagung der 48. Synode

Mit einem Theologischen Geleitwort des Ausschusses für theologische und liturgische Fragen, Schöpfungsverantwortung, Mission und Ökumene und Beschlussvorschlägen des Gemeinsamen Kirchenausschusses.

**Theologisches Geleitwort
anlässlich des Maßnahmenkatalogs
des Oberkirchenrates
14. März 2018**

Theologische Herausforderung

Die Maßnahmen, die vom Oberkirchenrat vorgetragen werden, sind hart. Sie sind allerdings dem Auftrag der Synode nach Konsolidierung der Finanzen der Oldenburger Kirche geschuldet. Sie haben insofern in der Diskussion Priorität, weil durch sie überhaupt erst eine allgemeine funktionierende kirchliche Arbeit sichergestellt werden muss. An ihnen werden dadurch zugleich die Heftigkeit des Unterfangens und die operativen Eingriffe in die gängige Arbeit zunehmend offenbar gemacht. Das tut weh, verstört und macht auch Unmut. Und man muss mitnichten mit allem einverstanden sein.

Nichtsdestotrotz nimmt der Ausschuss diese Maßnahmen als solche in ihrer Ernsthaftigkeit zur Kenntnis. Dass sie unausweichlich sind, auch wenn man in Einzelfällen Kritik üben mag, ist von der Synode selber durch ihren Auftrag an den Oberkirchenrat festgestellt worden. Es bindet somit auch den Ausschuss in seinem theologischen Geleitwort. Es kann nicht bei jeder Fakten und Beschlüsse der Synode formuliert werden.

Das theologische Geleitwort möchte daher die Synode auf einige nun anstehende Arbeitsschritte aufmerksam machen, die der Ausschuss für unabdingbar hält, damit die Maßnahmen auch in eine zukunftsrelevante Arbeit der Oldenburger Kirche münden. Eine solches *Wechselspiel* von Maßnahmen und Ausrichtung der Arbeit für die Zukunft benötigt neben der operationellen Ebene der Umsetzung (Oberkirchenrat) und etwaiger Strukturanpassungen (Steuerungsgruppe) auch *die theologische Ebene*, die schon bis dato im Auftrag der Synode an den Ausschuss mit dem Arbeitstitel „Kirchenbild“ bekleidet worden war.

Dem Ausschuss liegt daran, dass die Synode sich der Herausforderung der theologischen Ebene genauso stellt wie den anderen beiden der operativen und der strukturellen, um eine vollständigere Sicht auf die Prozesse zu gewinnen. Diese *Begleitung und Flankierung* des Maßnahmenkatalogs sieht der Ausschuss demnach als *theologische Herausforderung*, für welche dieses Geleitwort einen Auftakt bieten will. Dafür ist nun die Zeit gekommen. Die Zeit ist jetzt gut dafür, auf die theologische Ebene das Augenmerk zu richten. Fünf Bilder sollen der Synode einen Einstieg dafür bieten.

Erstes Bild: Kopf-Kino

Der Ausschuss hat dem Gemeinsamen Kirchenausschuss dank des Auftrages der Synode für die theologische Ebene schon einige Vorarbeit geleistet. In Auseinandersetzung mit theologischen und soziologischen Entwürfen haben beide Ausschüsse (s. Anlage: Schramm/ Dürr) dadurch eine produktive Diskussion über unterschiedliche theologische Ansprüche oder Ideen, was Kirche ausmachen soll, geführt.

Dabei hat sich allerdings herausgestellt, dass Kirchenbilder in den Köpfen der Beteiligten sehr unterschiedlich sein können. Vorgängige Erfahrungen aus Diskussionen über Kirchenleitbilder in der EKD bestätigen, dass es nicht möglich ist, sich einfach „von oben“ - deduktiv Gedanken über

ein Kirchenbild zu machen und danach dann die Maßnahmen gemäß der idealen Konzeption anzupassen. So integer und leidenschaftlich unsere Erwartungen und Grundsätze auch dabei sein mögen, in diesem Stadium bleiben sie immer noch „Kopf-Kino“. Sie sind noch nicht geerdet. Das Bild bildet ja nicht ohne Grund den Gegensatz zum Kinosaal, in dem für alle sichtbar der gleiche Film gezeigt wird und nicht die je subjektiven Rezeptionen in der Einbildungskraft der einzelnen Betrachter oder Gruppen abgebildet werden.

Oder anders: Leider wird so noch kein Schuh draus, so gerne man auch so arbeiten möchte. Doch wie wird ein Schuh draus, um dieses neue Bild weiter aufzugreifen?

Zweites Bild: Wie ein Schuh draus wird.

Der ideale Weg wäre nach unserem ersten Empfinden gewesen, dass man eine Idee vom Schuh im Kopf hätte, nach der man dann den Schuh fertigt. Übertragen hieße es, dass man eine Idee von Kirche im Kopf hat und man danach die Ressourcen verteilt, um die Idee umzusetzen.

Die erste Schwierigkeit dabei ist eben schon benannt worden, dass nämlich alle Beteiligten erst einmal dieselbe Idee im Kopf haben müssten. Angesichts der vielen Leidenschaften und Professionen in der Kirche kann man das kaum annehmen.

Die zweite Problematik ist, dass, sollte man dennoch diesen Weg einschlagen wollen, solche Diskussionen auf abstrakter Ebene sehr viel Zeit veranschlagten, welche wir angesichts der Lage unserer Kirche gar nicht haben. Memoranda sind daher illusorisch.

Die dritte Schwierigkeit ist, dass man schlicht nicht losgelöst von der situativen Wirklichkeit abstrahieren und dann agieren wollen kann, ohne in die Gefahr zu geraten, mehr den Wünschen als den Fakten Gehör zu verschaffen.

Im Klartext: Man kann nicht abstrakt eine Idee umsetzen. Das gilt für alle Faktizität des Daseins.

Und uns ist das auch einfach nachvollziehbar: Wenn man etwa einen Schuh als Idee im Kopf hat, muss man nicht bloß wissen, wofür und unter welchen Umständen man den braucht, sondern auch, wie man ihn überhaupt zuvor handwerklich herstellt und welche Materialien man zur Verfügung hat. Schuhe können ja in der Herstellung sehr unterschiedlich aufwendig sein, und ein Winterschuh muss anderen Anforderungen standhalten als Badelatschen. Falls man auch noch verkaufen muss, um davon zu leben, muss man das Produkt unter Kostengründen bewerten. Auch kann es durchaus möglich sein, dass man in Sibirien den Badelatschen gar nicht anbieten muss, und mancher in Sizilien wird womöglich für teure Tanzschuhe kein Geld ausgeben wollen oder können.

Bezüglich der Kirchenbilder im Kopf müssten wir nicht bloß zu wissen meinen, wofür und unter welchen Umständen Kirche was auch immer sein soll, - sozusagen den Evangeliums gemäßen Auftrag -, sondern auch, wie man Kirche unter den momentanen Herausforderungen mit welchen Ressourcen aufbauen oder abbauen muss, was noch geht und was nicht. Doch das geht nicht ohne Einbezug der Tatsachen, was man überhaupt an Möglichkeiten angesichts der realen Lage hat. Gute Gründe brauchen somit den Bezug zu dem, was man aufzubringen in der Lage ist, ansonsten verlieren auch Ideen im Kopf ihren Sinn und Bedeutung, weil sie unreal werden und sodann von der Wirklichkeit ruhig ad acta gelegt werden können.

Im Klartext: Wir können dem Wunsch nach einem Weg, auf dem wir erst alles genau wissen, was wir wollen, um nach ihm dann die Maßnahmen auszurichten, aus ganz lebenspraktischen Gründen so gar nicht umsetzen, weil auf diese Art und Weise keine Kirche zur Kirche wird.

Stattdessen müssen wir zwei ganz naheliegende praktische Dinge tun: Auf den Schuh bezogen: „Ausprobieren“ und „Basteln“. Dann erst wird ein Schuh draus!

Auf die Frage nach dem bezogen, was Kirche sein und machen soll: Das Wechselspiel von Maßnahmen und Ausrichtung auszuhalten und darin auszuprobieren, was geht und was nicht.

Drittes Bild: Reparaturen am fahrenden Schiff

Während der Diskussionen im Ausschuss kam die Frage auf, ob man denn während der Umsetzung von Maßnahmen überhaupt genug Möglichkeiten zum Ausprobieren und zum Basteln finden könnte? Auch wurde vor der Gefahr gewarnt, dass man unter Druck stümperhaft verfähre.

Das dazu gefundene Bild im Ausschuss war das vom Tanker auf hoher See. Es handelt sich um ein Bild des Philosophen Otto Neurath. Während das vorherige vom Schuh eines aus der antiken Tradition ist, spiegelt das Tankerbild die ganz praktische Arbeit des Wechselspiels von Maßnahmen und Anforderungen an Kirche wider: Wenn auf einem fahrenden Schiff Reparaturen anliegen oder man sogar in Seenot gerät, und es nicht mehr möglich ist, einen rettenden Hafen – sozusagen als ideelle, aber nun ganz und gar unrealistische Lösung – zu erreichen, dann muss man ganz pragmatisch auf hoher See selbst die Veränderungen beginnen. Die müssen nicht vollständig sein, aber soweit gelingen, dass das Schiff nicht untergeht.

Für das Kirchenschiff gilt ähnliches: Man kann es nicht künstlich aufhalten, bloß weil man es umbauen muss! Im Gegenteil, angesichts dessen, dass das Schiff, was sich Gemeinde nennt, durch den Geist Gottes in Bewegung gehalten wird, muss die Crew mit den Winden segeln bzw. die Turbinen anschmeißen, wenn der Tanker auf den Weltmeeren des Vaters, der Himmel und Erde gemacht hat, fahren darf. Mit Jesus als Kapitän findet dieses Bild doch mit Mut und Zuversicht zurück zur biblischen Geschichte von der Stillung des Sturmes. Im Klartext: Es wird nicht einfach auf dem Tanker. Doch Kleingläubigkeit ist unangemessen gegenüber demjenigen, welcher der Herr dieses Kirchenschiffes ist!

Viertes Bild: Operation am offenen Herzen

Als der südafrikanische Herzchirurg Christiaan Barnard am offenen Herzen zu operieren begann, war er ein Pionier der Transplantationsmedizin. Er tat es, um Leben zu retten, ohne Risiko war es gleichwohl nicht! Bezüglich des Prozesses, in dem unsere Kirche steht, geht es deshalb auch darum, welche Sicherheiten wir haben und welche Stabilität wir finden, um uns Veränderungen und Umbau zuzutrauen. Einiges sollte uns allerdings dabei schon jetzt gewiss sein:

1. Das Fundament des Wortes Gottes ist ewiglich, auch wenn Himmel und Erde vergehen. Das Fundament der Kirche wackelt nicht, weil Christus dieses Fundament ist.
2. Die Oldenburger Kirche hat in ihren Bekenntnisschriften schon ein großes theologisches Erinnerungswissen darüber, was theologisch wahr und stabilisierend bleibt, gerade weil jene selber geschichtlich schwierigen und gefährlichen Zeiten der Reformationsgeschichte entstammen. Sie belegen, dass man „am offenen Herzen“ der Kirche operativ tätig werden kann und zwar im Wechselspiel mit theologischen Anforderungen an die Kirche.
3. Die Oldenburger Kirche hat in ihrer Kirchenordnung eine stabile Verfasstheit. In den Oldenburger Ortsbestimmungen sind moderne theologische Grundsätze formuliert, die nicht einfach aufhören zu gelten; sie sind nicht unwandelbar, aber ziemlich sicher.
4. In vielen Gliedkirchen der EKD wird schon lange ausprobiert. Um das Sicherheitsrisiko zu minimieren, gibt es Strategien der Umsetzungen genug. Beispiele seien etwa:
 - Bayerns theologisches Konzept „PuK“, in dem über Profilierung und Konzentration kirchlicher Arbeit nachgedacht wird. Hier werden Erprobungsdekanate mit praktischen Umsetzungen beauftragt, um die Relevanz zu überprüfen. Das ist auch fiskalpolitisch sinnvoll.
 - Die EKM arbeitet mit Erprobungsräumen, welche weitgehend autark von den Grundressourcen: Parochie, hauptamtliches Pfarramt und Gebäude auskommen sollen.
 - Die Pfalz konzipiert theologische Handlungsräume, die gerade nicht Aufgaben orientiert, sondern integrativ von den religiösen Grundfragen her denken lassen.
 - Oldenburg hat mit der synodalen Perspektivgruppe 2010, dem Zukunftskongress 2012 und den jetzigen soziologischen und theologischen Diskussionsbeiträgen schon Vorarbeiten

geleistet, mit denen es jetzt weitergehen kann.

Im Klartext: Allen Orts werden im Wechselspiel von Maßnahmen und Ausrichtung der Kirche schon „Bastelanleitungen“ und „Probierstuben“ angeboten.

Fünftes Bild: Konzil

Das letzte Bild „Konzil“ hat seinen Blick darauf, wie es hinsichtlich der theologischen Herausforderung konkret weitergehen könnte. In solchen Umbruchzeiten gab es in der Kirchengeschichte immer Konzile. Wir brauchen zwar nach Ansicht des Ausschusses kein Konzil, aber zuvorderst *ein konziliantes Miteinander der Synode*. Sie muss sich einstimmen auf ihre Verantwortung für dieses Wechselspiel von Maßnahmen und Ausrichtung der Kirche.

Konzil bedeutet ja nichts anderes als ein redlicher Ort der Beratung zu sein. Und konziliant bedeutet dabei dreierlei: Man muss 1. entgegenkommend sein, 2. duldsam sein und 3. verbindlich dabei werden.

Der Ausschuss bittet die Synode deswegen zu überlegen, ob sie sich diese theologische Ebene nicht als Jahresthema 2019 zum eigen machen wolle und sich zu einer solchen theologisch- konzilianten Tagung entschlöße! Darüber hinaus sollte auch die weitere Arbeit in Hinsicht auf die 49. Synode geklärt werden.

Wie gesagt: Nur so wird doch ein Schuh draus, dass wir es selber in Angriff nehmen! Und Schuhe brauchen wir ja nun mal an unseren Füßen!

Dr. Dürr, Pfr.
Vorsitzender

Anlage (siehe Seite 129 - 143):
Texte der Diskussion aus dem Ausschuss:

Steffen Schramm. Ecclesia semper reformanda – wie werden wir diesem Anspruch gerecht? Gemeinden und Dekanate als zivilgesellschaftliche Akteure im Sozialraum., DtPfBl.1/ 2018, 14-19.

Oliver Dürr, Kirchenbild und Weltbeziehung, Sieben Punkte einer soziologischen Prüfung kirchlicher Resonanzen, Molbergen 11/ 2017.

Beschluss des Gemeinsamen Kirchenausschusses

Sitzung am 13.03.18

Zum vorgelegten Maßnahmenkatalog des Oberkirchenrats hat der Gemeinsame Kirchenausschuss am 13. März 2018 folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der GKA nimmt den vom Oberkirchenrat vorgelegten Maßnahmenkatalog zur Haushaltskonsolidierung dankend zur Kenntnis und empfiehlt der Synode die Weiterarbeit an der Haushaltskonsolidierung auf der Grundlage des Maßnahmenkatalogs.

2. Der GKA empfiehlt der Synode, das im vorgelegten Maßnahmenkatalog beschriebene Einsparvolumen zu beschließen.

Inhaltsverzeichnis

Beschluss des Gemeinsamen Kirchenausschusses	1
Inhaltsverzeichnis	2
1. Maßnahmenkatalog, Einleitung	3
2. Beschlusslage und Auftrag	5
3. Maßnahmenkatalog gesamt	7
4. Fortschreibung der Mittelfristigen Finanzplanung	110
5. Anlagen	112
I Leitgedanken zur Vorgehensweise bei der Bearbeitung des Maßnahmenkatalogs im Prioritätenprozess	112
II Konzeptionelle Entwicklung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (bei einer Stellenreduzierung – Maßnahmenblatt 16a)	115
III Entwurf einer Konzeption für die Weiterentwicklung des EBZ zu einem „Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg – wir unterstützen lebensbegleitendes Lernen!“	119
IV Der Prioritätenprozess in der GKV	122
V Tabelle Pfarrdienst	128
VI Kirchenbild und Weltbeziehung Sieben Punkte einer soziologischen Prüfung kirchlicher Resonanzen	129
VII Ecclesia semper reformanda – wie werden wir diesem Anspruch heute gerecht?	138
VIII Finanzplanung unter Berücksichtigung des Maßnahmenkatalogs Fortschreibung	144
IX Finanzplanung unter Berücksichtigung des Maßnahmenkatalogs Teilergebnis	145

1. Maßnahmenkatalog, Einleitung

Unsere Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg ist eine wunderbare Kirche. Kurze Wege, Nähe zu den Menschen und Orten, große Verbundenheit kennzeichnen sie. Sie ist gewachsen, sie hat sich immer wieder verändert, den Anforderungen, Gegebenheiten und Möglichkeiten angepasst.

So ist sie zu der Kirche geworden, die wir vorfinden und die wir zukunftsfähig machen wollen – dies im Moment vor allem unter finanziellen Gesichtspunkten. Unsere Kirche ist sehr gut. Aber wir können die jetzige Form so nicht weiterführen, sie wird sich erneut anpassen müssen.

So sollte und wollte der Oberkirchenrat Prioritäten setzen. Ein schwieriges Vorhaben ist dies in dieser wunderbar vielfältigen Kirche, denn genau diese Vielfalt zeichnet die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg doch aus.

Der Oberkirchenrat hat mit dem Maßnahmenkatalog die Idee einer Prioritätensetzung etwas verlassen müssen und orientiert sich mehr in Richtung einer Haushaltskonsolidierung¹: Wo können wir etwas reduzieren, einsparen, weglassen – ohne dass die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg ihre Identität, ihre Erkennbarkeit einbüßt?

Wo kann verändert werden, damit das, was gut und gewachsen ist, erhalten bleibt und doch mit weniger finanziellem Einsatz auskommt? Nein, das ist nicht für alle Arbeitsbereiche gelungen. Aber für das Gesamtbild von Kirche hoffen wir, dass es erkennbar bleibt.

Es wird nicht den einen Weg geben, auf den wir uns einigen werden können. Es wird ein Diskutieren werden um Akzente, um Prioritäten, um Posterioritäten. Es wird Verständnis brauchen, wenn der Weg nicht mit den eigenen Ideen gleich ist. Oder anders: Es wird Mehrheitsentscheidungen geben, es wird Minderheitsvoten geben. Das ist neu in der Kirche, die gerne im Konsensprinzip arbeitet und lebt – nicht nur in Oldenburg.

Diese Schmerzen und Wunden werden wir nicht ignorieren dürfen – und dazu hoffen und wünschen wir uns, dass wir im Miteinander einen Weg finden werden, damit umzugehen.

Der vorgelegte Maßnahmenkatalog ist das Ergebnis einer intensiven Auseinandersetzung mit den Arbeitsbereichen der Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg, in der der Oberkirchenrat für den Zeitraum bis zum Jahr 2030 denkbare Maßnahmen zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit als selbstständige Kirche systematisiert und einheitlich dargestellt zusammengefasst hat.²

Bei kontinuierlich sinkender Zahl an Kirchengliedern einerseits sowie absehbaren Tarifsteigerungen, Versorgungsverpflichtungen (NKVK) und Verteuerungen von Verbrauchsgütern

¹ Vgl. S. 3, Beschlusslage der 7. Tagung der 48. Synode.

² Vgl. dazu die Leitgedanken zur Vorgehensweise bei der Bearbeitung des Maßnahmenkatalogs im Prioritätenprozess, Anlage 1.

(Energie, Bürobedarf, etc.) andererseits zeigte sich die Gefahr, dass ohne ein Gegensteuern dauerhaft nur noch defizitäre Haushaltspläne aufzustellen wären.

Eine von den Grundlagen der mittelfristigen Finanzplanung ausgehende Hochrechnung zeigte der 7. Tagung der 48. Synode auf, dass sich die zu erwartenden Haushaltsdefizite bis zum Jahr 2030 auf rund 131 Millionen Euro aufsummieren werden, wenn die Arbeitsbereiche der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg in derzeitiger Aufstellung und Ausgestaltung fortgeführt werden.

Mit dem Maßnahmenkatalog können rund 124 Millionen Euro des zu erwartenden Defizits aufgefangen werden.

Ziele dabei sind:

- Aufstellung eines dauerhaft ausgeglichenen Haushalts unter Berücksichtigung der mittelfristigen Finanzplanung,
- Optimierung der Prozessabläufe in den Handlungsfeldern sowie ihren Einrichtungen/Arbeitsbereichen,
- Ermöglichung einer Offenheit für innovative Projekte.

Ob die Zahlen valide bleiben, wird somit immer wieder zu überprüfen sein. Auch andere Faktoren können sich von heute auf Morgen ändern – Gesetzesänderungen, Kirchensteuersystem, Zinspolitik, Erweckungsbewegung... Wir wissen es noch nicht.

Und genau das gleiche gilt für die Maßnahmen. Sie sind nicht fertig zur Umsetzung, sondern sie beschreiben ein mögliches Szenario mit den heute bekannten Faktoren. Z.B. stehen an bestimmten Stellen Einsparungen in Korrespondenz mit dem zu erwartenden Ruhestand des oder der Kollegen/Kolleginnen. Vielleicht kommt es aber auch anders. Dann ist nachzusteuern. Oder Arbeitsbereiche, die wir ausbauen wollen, zeigen nicht den gewünschten Erfolg. Oder Refinanzierungen gelingen schneller als gedacht.

Für den nun der Synode vorgelegten Maßnahmenkatalog ist also deutlich darauf hinzuweisen, dass er ein zu steuernder Prozess ist und bleibt, denn und eine auf die Zeit bis zum Jahr 2030 ausgerichtete Betrachtung enthält zwangsläufig Unsicherheits- und Ungenauigkeitsfaktoren hinsichtlich der künftigen Entwicklung.

Die Maßnahme-Bögen sind weitgehend selbsterklärend gestaltet. Bei der Angabe des Einsparpotentials wurde nach PK (Personalkosten) und SK (Sachkosten) unterschieden. Die PK sind mit einer angenommenen jährlichen Tarifsteigerung von 2,3 % berücksichtigt, die der SK statisch. Die Maßnahme-Bögen folgen in der Abfolge der Haushaltssystematik und gehen vom Basisjahr 2017 aus, ohne Berücksichtigung der zwischenzeitlich erfolgten Nichtbesetzung von Diakonenstellen.

Thomas Adomeit, Oberkirchenrat
Vertreter im Bischofsamt

2. Beschlusslage und Auftrag

Im Auftrag der 48. Synode und begleitet durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss hat der Oberkirchenrat zunächst eine Verfahrensskizze für den Prioritätenprozess erstellt. Nachdem diese der Synode in der 6. Tagung vorgelegt und gebilligt wurde, hat der Oberkirchenrat der Synode zu ihrer 7. Tagung einen Werkstattbericht vorgelegt.

Der Oberkirchenrat hat die nachfolgend zitierten Synodenbeschlüsse der 7. Tagung der 48. Synode so verstanden, dass sich der Beschluss 1 zu TOP 10, soweit er den Begriff „Handlungsfelder“ verwendet, auf inhaltliche (vorwiegend theologische/pädagogische) Arbeitsbereiche bezieht.

In den Bezügen der Verwaltung in Oberkirchenrat und Gemeinsamer Kirchenverwaltung sind dagegen bis auf wenige Bereiche (Friedhof, Gleichstellung, Denkmalschutz, Umwelt-/ Klimaschutz, Studentenwohnheim, Archiv, Fachberatung Kirchenbüro), die ebenfalls unter inhaltlichen Gesichtspunkten zu betrachten sind, erst erste Ansätze, wo es zum jetzigen Zeitpunkt schon verantwortlich erschien, in den Maßnahmeblättern aufgezeigt. Der wesentliche Teil der angestrebten Veränderungen wird jedoch gemäß den Beschlüssen der 7. Synode zur Verwaltungsoptimierung erst zur 10. Tagung der 48. Synode vorgelegt werden.

7. Tagung der 48. Synode:

TOP 10 / Vorlage 117

- *„Für die Weiterarbeit des OKR am Haushaltskonsolidierungsprozess beschließt die Synode folgende Leitlinien:*
 1. *In dem der Synode vorliegenden Werkstattbericht des OKR sind nur einige Handlungsfelder der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg in den Blick genommen worden. Es müssen alle Handlungsfelder einer Aufgaben- und Ausgabenkritik unterzogen werden, weil nur durch die Gesamtschau eine inhaltliche Abwägung und Beurteilung durch die Synode möglich ist. Dies sollte bis zur 9. Tagung im Frühjahr 2018 erfolgen.*
 2. *Die Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung sind auf formal einheitlichen Beschlussvorlagen darzustellen, um die Bearbeitung zu ermöglichen.“*
- *„Die Synode nimmt die bisher eingeleiteten Maßnahmen zur Verwaltungsoptimierung zur Kenntnis und beauftragt den Oberkirchenrat mit folgenden weiteren Maßnahmen unter Beteiligung der jeweiligen synodalen Gremien und der Mitarbeitervertretung:*

Die Synode begrüßt, dass der Oberkirchenrat das Finanzcontrolling ausbaut, die Kostenverantwortung etabliert und eine Entwicklung von Kostenbewusstsein fördert.

Die Synode begrüßt, dass der Oberkirchenrat den beschrittenen Weg zu einer realistischen und transparenten Haushaltsplanung weiter verfolgt und insbesondere die zu erwartenden Stellenvakanzen kalkuliert und vertretbare Stellenreduzierungen im Verwaltungsbereich durchführt.

 1. *Die Synode beauftragt den Oberkirchenrat, das System der Zuweisungen an Kirchengemeinden und Kirchenkreise weiter zu überprüfen und hinsichtlich der Teilhabe an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu erarbeiten. Dieses ist der Synode vorzustellen.*
 2. *Die Synode beauftragt den Oberkirchenrat, eine konzeptionelle Neuausrichtung des Bauwesens zu konzipieren, insbesondere die Qualitätsstandards kirchlichen Bauens zu definieren und dabei die Faktoren Bedarfsgerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Dies ist der Synode vorzulegen.*

3. Die Synode beauftragt den Oberkirchenrat, das Liegenschaftsmanagement weiter zu professionalisieren, insbesondere Ertragssteigerungen zu generieren und die Aufwendungen für die Verwaltung merklich zu reduzieren.
4. Die Synode beauftragt den Oberkirchenrat die Verwaltungsstrukturen weiter zu optimieren, die begonnene Prozessorientierung zu gestalten, zu kommunizieren und umzusetzen. Zusätzlich soll die angestoßene Verbesserung der IT-Orientierung weiter wirksam werden.“

Die Synode bittet um Zwischenberichte zur 8. Tagung. Abschlussberichte sollten spätestens zur 10. Tagung vorliegen.“

- „Die Synode beauftragt den theologischen Ausschuss, unter theologischen Gesichtspunkten Fragen nach einem zukünftigen Kirchenbild und Prioritätensetzung auszuloten und den GKA etwaige Denkanregungen zur Einarbeitung zur Verfügung zu stellen.“
- „Auf Grundlage der im Werkstattbericht zur Prioritätensetzung genannten Koordinaten wird ein Rahmenpfarrstellenplan auf der Basis der vorgelegten Personalzahlen bis 2030 erarbeitet und der Synode vorgelegt. Dezernat I erarbeitet den Rahmenpfarrstellenplan und beteiligt bei der Erstellung die Synode, Pfarrervertretung und KK.
Der im Dezernat erarbeitete Entwurf wird in allen Synodenausschüssen beraten.
Der 48. Synode wird der Entwurf des Rahmenpfarrstellenplanes zur Frühjahrstagung 2018 zur Beschlussfassung vorgelegt.“

TOP 11 / Vorlage 118 [Beschluss zum Zwischenbericht der Steuerungsgruppe – Themenfeld Diakonie]

- „1. Die Problemanzeige wird zur Prüfung im Einzelnen dem Oberkirchenrat übergeben.
2. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Ausschuss für Jugend und Bildung, kirchliche Werke, Einrichtungen und Öffentlichkeitsarbeit vorzulegen.
3. Der Oberkirchenrat wird darüber hinaus dem Ausschuss eine konkrete Verknüpfung des Ergebnisses mit der Prioritätensetzung für den Fortgang der Prüfung ausarbeiten.
4. Der Ausschuss wird zusammen mit dem OKR das dafür geeignete Gespräch mit dem DW Oldenburg oder ggf. Weiteren suchen, um die Optionen hinlänglich zu sondieren (analog zu Regionalkonferenzen).
5. Über die Sondierung wird in der Frühjahrssynode 2018 vom Vorsitzenden des Ausschusses für Jugend und Bildung, kirchliche Werke, Einrichtungen und Öffentlichkeitsarbeit Bericht erstattet.
6. Bis zur Novembersynode 2018 wird der Oberkirchenrat gebeten, der Synode aus der gesamten Sondierung Vorschläge zur Umsetzung der Prüfungsergebnisse vorzulegen.“

TOP 8 E / Vorlage 115 E

- „Die Synode beschließt die Konzeption „Familienzentren in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg“. Die Synode empfiehlt dem Oberkirchenrat, die Möglichkeiten einer finanziellen Unterstützung von Familienzentren auf der Grundlage der Vorlage „Umsetzung der Konzeption: Unterstützung von Ev. Familienzentren durch die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg“ im Rahmen des Prioritätenprozesses zu prüfen. Dies könnte z.B. im Rahmen eines neu einzurichtenden Innovationsfonds geschehen.“

3. Maßnahmenkatalog gesamt

Verzeichnis der Maßnahmenblätter

Nummer der Maßnahme	Arbeitsbereich
1	Gottesdienst/ Lektorenarbeit
2	Kirchenmusik
3	Landesposaunenwart/ Posaunenwerk
4	Orgelwesen
5	Gemeindearbeit (Diakonenausbildung)
6	Gemeindeberatung/ Gemeindeberaterausbildung/ Kirchenältestenausbildung
7	Gemeindedienste
8	Ehrenamt
9	Spiritualität
10	Visitation
11	Arbeitsstelle für Religionspädagogik (arp)
12	Konfirmandenarbeit
13	Büchereiarbeit
14	Schulpfarrstellen
15	Friedhof
16a/ 16b	Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
17a/17b	Diakonenstellenplan
18	Oldenburger Klassentage
19	Studierendenarbeit (ESG)
20	Männerarbeit
21	Ev. Frauenarbeit
22	Seniorenarbeit
23	Krankenhaus, Rehas und stat. Hospize
24	Blinden-, Schwerhörigen- und Gehörlosenseelsorge
25	Telefonseelsorge
26	Polizeiseelsorge
27	Seemannsmission
28	Citykirchenarbeit
29	Kirchentag
30	Seelsorge an Urlauber/innen/ Kirche Unterwegs/ Campingseelsorge
31	Aussiedlerarbeit
32	Notfall- und Katastrophenseelsorge
33	Altenpflegeheimseelsorge
34	Straffälligenseelsorge
35	Referat Seelsorge
36	Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt
37	Diakonisches Werk Oldenburg
38	Tagungshäuser
39	Kindertagesstättenarbeit
40	Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen
41	Diakoniesozialstationen
42	Kirchlicher Entwicklungsdienst
43	Jahresnotprogramm Luth. Weltbund
44	Umwelt- und Klimaschutz
45	Zukunft Einkaufen
46	Luth. Weltbund
47	Gustav-Adolf-Werk
48	Ökumenische Arbeit
49	Norddeutsche Mission/ Ev. Missionswerk
50	Gesamtkirchliche Pressearbeit
51	Sonstige Medienarbeit
52	Fundraising

53	Zinzendorfschule
54	Ev. Bildungszentrum (EBZ)
55	Akademie
56	Ev. Familienbildungsstätten
57	Bibliothek
58	Kirchengeschichte/ Veröffentlichungen
59	Ethik und Weltanschauung
60	Islambeauftragung
61	Werbung kirchliche Berufe/ Nachwuchsförderung
62	Referat Ausbildung
63	Gottesdienstberatung
64	Referat Personalentwicklung
65	Pfarrdienst
66	Kreispfarramt
67	Synodale Gremien
68	Arbeitsrechtsregelungen
69	Verwaltung (OKR)
70	Dezernat Bischof
71	Gleichstellung
72	Dezernat 1
73	Dezernat 2: Recht und Finanzen
74	Datenschutz und IT-Sicherheit
75	Arbeitsschutz
76	Dezernat 3: Bildung und Diakonie
77	Gemeinsame Kirchenverwaltung: interne Optimierung
78	Gemeinsame Kirchenverwaltung: Finanzmanagement
79	Gemeinsame Kirchenverwaltung: Struktur, Eigenständigkeit
80	Archiv
81	Fachberatung Kirchenbüros
82	Aufsicht
83	Denkmalschutz
84	Rechnungsprüfungsamt
85	Gemeinsame Kirchenverwaltung: Liegenschaftsmanagement
86	Liegenschaften: Studentenwohnheim Quellenweg 55 in Oldenburg
87	Allgemeine Finanzwirtschaft
88	Gemeinsame Kirchenverwaltung: Bauwesen

Erläuterungen zur Vorlage „Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO“

Arbeitsbereich: Hier wird der jeweilige Arbeitsbereich benannt und den entsprechenden Kostenstellen lt. HH-Plan zugeordnet.

Ansatz 2017: An dieser Stelle ist abzulesen, wie hoch der Haushaltsansatz (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) für das Arbeitsfeld im Haushaltsplan 2017 gewesen ist. Auf diese Weise ist eine Vergleichsgröße ersichtlich. Aufgrund von Veränderungen in der Haushaltssystematik vom Haushalt 2017 zum Haushalt 2018 (die betreffende Kostenstelle gab es im Haushalt 2017 noch nicht) können an einigen wenigen Stellen keine (aussagekräftigen) Zahlen aus 2017 zum Vergleich herangezogen werden. Stattdessen wird hier der Ansatz 2018 herangezogen.

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz: Der Arbeitsbereich wird in aller Kürze beschrieben. Zudem wird die Relevanz aus Sicht des Kollegiums eingeschätzt und begründet.

Kurzbeschreibung der (Spar-) Maßnahme/ Was soll erreicht werden?: Die geplante(n) Maßnahme(n) wird (werden) knapp dargestellt. Bei umfangreicheren Maßnahmen findet sich ggf. ein Verweis auf ein entsprechendes Dokument (z.B. ein Konzept). Ferner werden hier die Ziele, die sich mit der Maßnahme verbinden, skizziert.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit: An dieser Stelle werden zu erwartende Konsequenzen der Maßnahme sowie Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsbereichen benannt. Unter „Pflichtigkeit“ ist dabei zu vermerken, wie verbindlich (verpflichtend) der Arbeitsbereich für unsere Kirche ist (Handelt es sich beispielsweise um Beitragszahlungen/ Umlagen, zu denen wir aufgrund einer Vereinbarung verpflichtet sind?).

Einsparpotenzial: Das zu erwartende Einsparpotenzial der Maßnahme bis zum Jahr 2030 wird hier benannt. Dabei werden Personalkosten (PK) und Sachkosten (SK) getrennt aufgeführt. Bei den Personalkosten wird mit einer jährlichen Steigerung i.H.v. von 2,3% gerechnet. Bei den Pfarrstellen sind zusätzliche Steigerungen bei den Versorgungsleistungen (NKVK) berücksichtigt. Die Sachkosten werden als konstant vorausgesetzt. Wird kein Einsparpotenzial gesehen, wird dies durch eine „0“ gekennzeichnet. Ist hingegen noch unklar, ob und in welcher Höhe ein Einsparpotenzial erzielt werden kann, wird dies durch ein Offenlassen des Feldes markiert. Die letzte Zeile der Tabelle weist die kumulierte Einsparung des Arbeitsbereiches aus.

Aufgaben/ To Do: Hier sind die Aufgaben bzw. Schritte vermerkt, die es zur weiteren Umsetzung der Maßnahme braucht.

Verantwortlich: An dieser Stelle ist die für die Entwicklung und mögliche Umsetzung der Maßnahme zuständige Stelle (ggf. auch mehrere Stellen) aufgeführt.

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 1

Arbeitsbereich: Gottesdienst/ Lektorenarbeit**KSt.:** 01600000**Ansatz 2017:** 72.845 €**Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz**

Für die Aus- und Weiterbildung von Lektorinnen und Lektoren gibt es derzeit eine Pfarrstelle im Umfang von 50%. Ehrenamtliche zu befähigen, Gottesdienste mitzugestalten und selbst zu verantworten wird immer wichtiger. Dieses Arbeitsgebiet hat eine hohe Relevanz. Die Sachkosten sind nicht zu kürzen. Um Ressourcen zu konzentrieren, ist es denkbar, diese Aufgabe im Bereich Gottesdienst / theologische Grundsatzarbeit zu verorten.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Eine neue Stellenbeschreibung für die Stelle theologische Grundsatzarbeit/ Gottesdienst ist zu erarbeiten (Bischof/ Dezernat I).

Konsequenzen/ Pflichtigkeit**Einsparpotenzial (in T€)**

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do**Verantwortlich:** Leitung Dezernat I/ Bischof

Arbeitsbereich: Kirchenmusik

KSt.:0210000

Ansatz 2017: 1.281.996 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Kirchenmusik hat eine große Akzeptanz und stellt eine Grundform der Verkündigung des Evangeliums dar und zählt daher zu den unverzichtbaren Bestandteilen kirchlichen Lebens.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Personalkosten für 18 Vollzeitstellen in der Kirchenmusik werden im Haushalt der ELKiO eingestellt und an die Anstellungsträger (Kirchenkreise) weitergeleitet. Die Anstellungskörperschaft erbringt einen Eigenanteil von 10.000,00 €. Zuweisungen für kirchenmusikalische Veranstaltungen, für Arbeit der Kreiskantorate und für sog. nicht musikalische Kosten (Sach- u. Bewirtschaftungskosten) sowie Kirchenbürostunden erfolgen absprachegemäß zur Mitte des Haushaltsjahres an die Kirchenkreise. Aufwendungen für Aus- u. Fortbildungen werden im landeskirchlichen Haushalt eingestellt. Daraus werden individuelle Fortbildungen finanziert, zu denen die Musikerinnen u. Musiker verpflichtet sind. Den größten Teil macht hier allerdings die Finanzierung des C-Seminars aus.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die oben aufgeführten Zuweisungen bilden die Grundlage für die kirchenmusikalische Arbeit der Kantorinnen und Kantoren. In allen Fällen werden über die doch eher geringen Zuwendungen hinaus in sehr erfolgreicher Weise Drittmittel und Sponsorengelder eingeworben. Eine Kürzung der oben aufgeführten Zuweisungen würde den Kantorinnen und Kantoren die Arbeitsgrundlage entziehen. Gegenwärtig wird konkret daran gearbeitet, einen großen Teil des C-Seminars durch Beiträge der Teilnehmenden finanzieren zu lassen. Dazu liegen bereits erste Vorschläge vor; diese lassen sich allerdings noch nicht in Zahlen darstellen und können nur sukzessive umgesetzt werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/ To Do

Beschlussfassung der Finanzierung des C-Seminars durch die Teilnehmenden.
 Ausbau des Generierens von Drittmitteln für kirchenmusikalische Arbeit.
 Bei Reduktion der Pfarrstellen über Proporz der Kantorenstellen nachdenken.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 3

Arbeitsbereich: Landesposaunenwart
Arbeitsbereich: Posaunenwerk

KSt.:0230000
KSt.:0231000

Ansatz 2017: 109.102 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Posaunenwerk in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg ist ein unselbstständiges Werk. Als solches wird es von der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg mit Sachkosten finanziert. In den Posaunenchoren engagieren sich Ehrenamtliche.
 Der Landesposaunenwart hat eine 100% Stelle. Diese ist mit Sachkosten versehen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Stelle des Landesposaunenwartes soll um 50% reduziert werden. Es würden Personalkosten und Sachkosten eingespart werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Stelle des Landesposaunenwartes wird bis zum Renteneintritt des Stelleninhabers 100% sein. Eine Neubesetzung würde dann mit einer 50% Stelle erfolgen. Die Sachkosten würden sich reduzieren.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	46	91

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	20	40

Aufgaben/ To Do

Kommunikation, Erstellung einer neuen Stellenbeschreibung.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 4

Arbeitsbereich: Orgelwesen

KSt.:0270000

Ansatz 2017: 204.500 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Auf dem Gebiet der ELKiO befinden sich 231 Orgeln, davon gelten 41 als historisch besonders wertvoll. Dem Prozessablauf bei Orgelsanierungen, - pflege, -neubau entsprechend ist die Expertise der Orgelsachverständigen (50% Stellenumfang) bei jeder Orgelmaßnahme notwendig. Diese Expertise muss von den Kirchengemeinden, denen die Instrumente gehören, eingeholt werden. Begleitung der Maßnahmen, Beratung, Ausschreibungsverfahren, Kontakte zu den Orgelbauern gehören zu den Tätigkeiten der Orgelsachverständigen (OSV). Diese Tätigkeiten geschehen in enger Abstimmung zwischen den Dezernaten I (Kirchenmusik) und II (Denkmalschutz, Bau- u. Liegenschaften) der ELKiO; eine Fachgruppe Orgel berät die OSV. Darüber hinaus ist die OSV vernetzt auf EKD-Ebene und mit den relevanten fachlichen Institutionen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Sparmaßnahmen wären möglicherweise durch das Streichen der Stelle und das Einkaufen der Expertise durch Fachleute von außen zu erreichen. Ob auf diese Weise finanzielle Einsparmöglichkeiten in nennenswertem Umfang entstehen, müsste geprüft werden. Unserer Erfahrung nach ist die jeweilige Kirchengemeinde als Gestalterin mit den z.T. umfangreichen Prozessen überfordert, weil das Fachwissen und die zeitlichen Ressourcen in den meisten Fällen nicht vorhanden sind. In diesem Zusammenhang muss bedacht werden, dass der Einfluss der Denkmalpflege und der/des Orgelsachverständigen von erheblicher Bedeutung für die Orgellandschaft der ELKiO ist. Die Betreuung, Entwicklung der Orgellandschaft kann extern (und damit wechselnd) nicht geleistet werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Orgelsachverständigenarbeit im Nebenamt zu leisten, wie dies über Jahre geschehen ist, gilt in der ELKiO als gescheitert.

Eine grundsätzliche Überprüfung des Arbeitsfeldes und ggfls. Erarbeitung von Alternativen erschließen sich auch im Blick auf das Jahr 2030 z.Zt. nicht.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Kosten-Nutzen-Prüfung im Blick auf Beratung durch Fachleute von außen; Ermittlung, ob ein Einsparpotential dadurch überhaupt erreicht werden kann.

Eine Streichung der OSV-Stelle würde erneut zu einem erheblichen Beratungs-, Controlling- und Sanierungstau führen. Die Konsequenzen bestünden in einer erheblichen Schädigung der zahlreichen Instrumente und damit mittelbar zu erhöhten Finanzbedarfen.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Arbeitsbereich: Gemeindegarbeit (Diakonenausbildung)

KSt.: 0310000

Ansatz 2017: 102.500 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Im Anschluss an ihr Studium haben angehende DiakonInnen ein Anerkennungsjahr zu absolvieren, für das eine Vergütung durch den Arbeitgeber gezahlt wird. Im Haushalt wurde in der Vergangenheit Mittel bereitgestellt, um zwei solcher Stellen pro Jahr finanzieren zu können. Für die Jahre 2017 und 2018 sind die Mittel zunächst einmal auf den Bedarf einer Stelle reduziert worden. Angesichts niedriger Absolventenzahlen ist es notwendig, angehenden DiakonInnen die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Ausbildung auch bei uns abschließen zu können. Dadurch wird Bindung erzeugt, die die Lücken, die auch in Zukunft entstehen werden, zumindest ein wenig zu füllen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg stellt in den Jahren 2019 und 2020 Mittel für die Besetzung von zwei Stellen im Anerkennungsjahr bereit. Ab 2021 werden die Mittel auf den Bedarf einer Stelle reduziert. Sofern die Mittel nicht vollständig ausgeschöpft werden, besteht die Möglichkeit, eine zweckgebundene Rücklage in Höhe einer weiteren Stelle zu schaffen, sodass in begründeten Ausnahmefällen zu einem späteren Zeitpunkt eine zusätzliche Stelle finanziert werden kann.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Auf moderate Weise wird künftiges Personal an die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg herangeführt. Der wichtige „Nachwuchs“ wird so generiert. Zugleich signalisiert unsere Kirche nach außen, dass ihr die Nachwuchsförderung wichtig ist. Zugleich empfinden wir die Ausbildung und Förderung von Menschen, die in kirchliche Berufe streben, als unsere Verpflichtung.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	52	53	55	56	57	58	60	61	62	64	578

Aufgaben/ To Do

Entwicklung eines konkreten Konzepts zur Nachwuchsgewinnung im Dialog mit der Pfarrstelle für die Nachwuchsgewinnung sowie mit Vertretung der Berufsgruppe. Sicherstellen von Möglichkeiten zur Übernahme von BerufspraktikantInnen.

Verantwortlich: Dezernat III/ Landesjugendpfarramt

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 6

Arbeitsbereich: Gemeindeberatung
 Gemeindeberater*innenausbildung
 Kirchenältestenausbildung

KSt.: 03610000
KSt : 03610001
KSt : 03610002

Ansatz 2017: 257.635 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Gemeindeberatung, die Ausbildung zu Gemeindeberatern*innen und die Kirchenältestenausbildung sind in Veränderungsprozessen unerlässlich. Gemeinden werden in Konflikten und Veränderungsprozessen beraten, Gremien der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nehmen Gemeindeberatung in Anspruch. Die Ausbildung von Menschen, die im Ehrenamt Leitungsverantwortung in den Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und in der Gesamtkirche tragen, hat eine sehr hohe Relevanz. Kooperationen mit Nachbarkirchen finden statt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Im Kontext der gegenwärtigen Veränderungsprozesse ist die Gemeindeberatung im bisherigen Umfang unerlässlich.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Nach Freiwerden der Pfarrstelle der Leitung der Gemeindeberatung muss eine Stelle zur Leitung derselben vorhanden sein. Ein Stellenprofil muss vor Neubesetzung erarbeitet werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat I/ Leitung Gemeindeberatung

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 7

Arbeitsbereich: Gemeindedienste**KSt.:**0362000**Ansatz 2017:** 142.322 €**Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz**

Referatsarbeit im Dezernat I

Operational verantwortlich für alle Gemeindedienste (Frauen- und Männerarbeit; Kirchenmusik; Posaunenwerk; Orgelwesen; Urlauberseelsorge und Kirche Unterwegs, Campingseelsorge; Visitationen; Aussiedlerseelsorge; Citykirchenarbeit; Ehrenamtsarbeit; Kollektenwesen; konzeptionelle Seniorenarbeit; Hospizdienst).

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Keine Einsparungen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit**Einsparpotenzial (in T€)**

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do**Verantwortlich:** Leitung Dezernat I

Arbeitsbereich: Ehrenamt

KSt.:0362001

Ansatz 2017: 61.845 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Ehrenamt ist ein Querschnittsthema, das zunehmend in den meisten kirchlichen Arbeitsfeldern eine Rolle spielt. Die neu eingerichtete Pfarrstelle für Lektorenarbeit und Ehrenamt soll dem Rechnung tragen. Konzeptionelle Arbeit, Werbung für das Ehrenamt, Gewinnung Ehrenamtlicher, Umsetzung der Leitlinien für das Ehrenamt, Beratung von Kirchengemeinden, Aufbau eines Ehrenamtskollegs, Geschäftsführung des Ehrenamtskollegs sind Aufgaben, die mit dieser Stelle verbunden sind.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Konzeption, Planung und Durchführung eines Ehrenamtskollegs zur Vernetzung der ehrenamtlichen Arbeit in der oldenburgischen Kirche.
 Die Maßnahme befindet sich aktuell in Planung.
 Einsparpotential: Die Stelle muss langfristig nicht zwangsläufig mit einem Pfarrer/einer Pfarrerin besetzt sein; auch ein Diakon, eine Diakonin ist hier vorstellbar.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Bei höchster Priorität erfordert das Arbeitsfeld im Blick auf das Jahr 2030 Stellenanteile für einen Diakon oder Pfarrer bzw. einer Diakonin oder Pfarrerin (mindestens 50%). Zur kontinuierlichen Arbeit im Rahmen des Ehrenamtskollegs ist zusätzlich eine Teamassistenz für die Onlinearbeit notwendig.
 Die Vernetzung, die durch das Ehrenamtskolleg möglich wird, schafft Synergien mit weiteren Arbeitsbereichen, die mit Ehrenamtsthemen zu tun haben.
 Dieser Prozess ist bereits in Gang gebracht.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Arbeitsbereich: Spiritualität

KSt.:0363000

Ansatz 2017: 3.500 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

25% Beauftragung einer Pfarrstelle nach altem Pfarrstellenplan; Fortbildungen und Einkehrtage als Angebote.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Spätestens nach Eintritt in den Ruhestand der Stelleninhaberin ist dieses Arbeitsfeld als Querschnittsaufgabe zu leisten (Beauftragung nach altem Pfarstellenplan). Die ausgebildeten Spiritualinnen und Spirituale könnten Impulse für die Arbeit in den Kirchengemeinden, Werken, Diensten und Einrichtungen geben.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Arbeitsbereich wird Querschnittsaufgabe; Verortung im Ehrenamtskolleg

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
28	29	30,5	31,5	32,5	33,5	35	36,5	37,5	39	40,5	42	415,5

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	42

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO**Lfd Nr. 10**

Arbeitsbereich: Visitation, allgemein
Arbeitsbereiche: Visitation in den Kirchenkreisen

KSt.:0364000
KSt.:0364100 bis 0364600

Ansatz 2017: 65.000 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Visitationen werden nach dem neuen Visitationsgesetz und der dazu entwickelten Ordnung in den Kirchengemeinden, den Werken, Diensten und Einrichtungen sowie den Kirchenkreisen vorgenommen. Dazu werden den Kirchenkreisen Sachkosten zugewiesen (Kst. 0364100 – 0364600).

Für Schulungen der Visitationsteams, die durch den OKR vorgenommen werden, stehen Gelder unter der Kostenstelle 0364000 im landeskirchlichen Haushalt zur Verfügung.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Durch Reduzierung der Zuweisungen nach erfolgter Evaluation wird bereits im landeskirchlichen Haushalt 2018 eine Summe in Höhe von 30.000,00 € eingespart.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Haushaltssystematik: Kirchenkreishaushalt.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	360

Aufgaben/ To Do

Haushaltssystematik überprüfen.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Arbeitsbereich: Arbeitsstelle für Religionspädagogik (arp)

KSt.: 0420000; 0450000

Ansatz 2017: 355.762 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Arbeitsstelle für Religionspädagogik bietet für Studierende, Referendar*innen, Lehrkräfte und religionspädagogisch Tätige in der Konfirmandenarbeit sowie den Evangelischen Büchereien der Kirchengemeinden fachkundige Beratung, Information, angebots- und nachfrageorientierte Fortbildungen und vielfältige, auch digitale Medien an und nimmt Aufgaben des Referats Schule und Religionspädagogik wahr. Sie arbeitet dabei vor allem mit dem Oldenburger Fortbildungszentrum, den Studienseminaren, der Carl-von-Ossietzky-Universität, den religionspädagogischen Instituten insbesondere der Landeskirchen Hannovers, Braunschweigs und Bremens sowie dem Landesjugendpfarramt und dem Evangelischen Bildungszentrum der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zusammen. Sie ist die einzige Arbeitsstelle dieser Art auf dem Gebiet der Oldenburger Kirche.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Aufgaben der Medienstelle sind den aktuellen Bedürfnissen und Herausforderungen (insbesondere auch der modernen Technik) anzupassen. Dafür ist – auch vor dem Hintergrund anstehender Eintritte von Mitarbeiterinnen in den Ruhestand – ein neues Konzept zu erarbeiten, das Synergien schaffen und Einspareffekte realisieren soll (eine konkrete Summe lässt sich noch nicht benennen). Die Beauftragung im Umfang einer halben Pfarrstelle fällt spätestens mit Eintritt des Stelleninhabers in den Ruhestand weg.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Im Loccumer Vertrag hat sich das Land Niedersachsen zusammen mit den Landeskirchen der Konföderation verpflichtet, für die Aus- und Fortbildung, sowie die beratende und mediale Unterstützung von evangelischen Religionslehrkräften und Studierenden der Religionspädagogik in Niedersachsen Verantwortung zu übernehmen. Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nimmt diese Verantwortung für ihr Territorium durch die Arbeitsstelle für Religionspädagogik wahr, die gerade auch in der Universitätsstadt Oldenburg ihren angemessenen Standort hat. Die Arbeitsstelle für Religionspädagogik garantiert die Aufrechterhaltung der Unterrichtsqualität und die kirchliche Verantwortung für den staatlichen Religionsunterricht wie für die Konfirmanden- und Büchereiarbeit.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	68	70	73	75	78	81	84	529

Aufgaben/ To Do

Erarbeitung eines neuen Konzepts für die Medienstelle. Zur fachlichen Begleitung bei der Erarbeitung dieses Konzepts ist die (nicht besetzte) Stelle einer Fachassistenz in der Bibliothek im Stellenplan 2018 umgewandelt und befristet (auf fünf Jahre) der ARP zugeordnet worden.

Verantwortlich: Dezernat III/ ARP

Arbeitsbereich: Konfirmandenarbeit

KSt.: 0430000

Ansatz 2017: 112.690 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Pfarrstelle für konzeptionelle Konfirmandenarbeit ist der Leitung der ARP zugeordnet. Die Konfirmandenzeit stellt nach wie vor *den* Berührungspunkt mit vielen Jugendlichen in den Gemeinden der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg dar. Im Zuge der starken Veränderungen, denen sich der Lebensrhythmus von Jugendlichen ausgesetzt sieht, muss sich auch die Konfirmandenzeit strukturell und konzeptionell anpassen. Hier besteht bei den Haupt- und Ehrenamtlichen in den Kirchengemeinden Beratungs- und Begleitungsbedarf, auf den von dieser Stelle eingegangen wird.
Die Relevanz des Arbeitsbereiches ist als hoch und zukunftsweisend einzuschätzen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Einsparungen, die über eine moderate Kürzung bzw. das „Einfrieren“ von Sachkosten hinausgehen, würden die Arbeitsfähigkeit des Arbeitsbereiches gefährden bzw. zum Wegfall des Arbeitsbereiches führen. Das erscheint aufgrund seiner Relevanz (s.o.) als nicht angemessen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Da die Konfirmandenzeit zu einer der wesentlichen Grundaufgaben kirchengemeindlichen Handelns gehört, ist die Pflichtigkeit dieses Arbeitsfeldes als sehr hoch einzuschätzen.

Eine Zuordnung zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist aus konzeptionellen Gründen perspektivisch zu überlegen.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat III/ ARP

Arbeitsbereich: Büchereiarbeit

KSt.: 0440000; 1713000; 5311000

Ansatz 2017: 17.145 €³

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Fachstelle Büchereiarbeit ist der Leitung der ARP zugeordnet. Von hier aus werden die Mitarbeitenden in den Ev. Büchereien in Kirchengemeinden, Krankenhäusern sowie der Campingbücherei Schillig begleitet (durch Fortbildungen, Fachtage, persönliche Ansprache etc.). Zudem vertritt die Fachstelle den Arbeitsbereich auf Bundesebene.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die (derzeit nicht besetzte) Stelle „Leitung der Fachstelle“ wird nicht wieder besetzt. Eine (fachliche) Begleitung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen (insbesondere durch Fortbildungen) erfolgt im Rahmen der Möglichkeiten durch die Ehrenamtsarbeit in Kooperation mit dem Netzwerk Ev. Bildung. Dies ist in die weiteren Überlegungen zur Weiterentwicklung des EBZ (siehe Maßnahmenblatt 54) einzubeziehen.

Die Campingbücherei in Schillig wird stärker mit dem Arbeitsfeld „Kirche und Tourismus“ vernetzt. Die Sachmittel im gesamtkirchlichen Haushalt werden weiterhin zur Verfügung gestellt.

* Sofern es zur Vernetzung des benannten Arbeitsfeldes kommt und die Kirchenkreise als Zuweisungsebene in Frage kommen, plädieren wir für eine (zweckgebundene) Zuweisung der Mittel direkt an diese Ebene, die dann das Arbeitsfeld zu verantworten hat.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Begleitung der Büchereimitarbeitenden verteilt sich auf mehrere Schultern: Fortbildung durch Ehrenamtsarbeit, Seelsorge und Ansprache durch PfarrerInnen vor Ort.

Die stärkere Vernetzung der Akteure in „Kirche und Tourismus“ insgesamt kann zu Synergieeffekten und einer besseren Außendarstellung kirchlicher Arbeit führen.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
60	62	63	64	66	67	69	71	72	74	76	77	821

Aufgaben/ To Do

Erarbeitung eines Konzepts zur Anbindung von Fortbildungen für BüchereimitarbeiterInnen an die Pfarrstelle Ehrenamtsarbeit.

Verantwortlich: Dezernat III/ ARP

³ Im Rahmen von Sofortmaßnahmen für den Haushalt 2017 wurde eine Besetzungssperre für diese Stelle für 2017 verfügt. Die Personalkosten (lt. Stellenplan) sind hinsichtlich eines Einspareffekts noch hinzuzurechnen.

Arbeitsbereich: Schulpfarrstellen

KSt.: 0502000

Ansatz 2017: 616.052 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg verfügt über elf Schulpfarrstellen, von denen derzeit eine ruht und eine nur zu 50 % besetzt ist. Die Schulpfarrstellen sehen die Erteilung von Religionsunterricht im Umfang von 16/24,5 Wochenstunden vor in der Regel am Gymnasium und vor allem an Berufsbildenden Schulen. Die Arbeitszeit, die nicht durch das Erteilen von Unterricht gebunden ist, das sogenannte kirchliche Drittel, wird in einer Dienstweisung von der/ dem Stelleninhaber*in, der/ dem zuständigen Kreispfarrer*in und der Leitung der Arbeitsstelle für Religionspädagogik individuell festgelegt. Im kirchlichen Drittel werden neben schulseelsorgerlichen Aufgaben vor allem Aufgaben der/ des Schulpfarrers*in für den Kirchenkreis festgelegt. Über ihre Tätigkeit müssen die Schulpfarrer*innen dem Referat Schule und Religionspädagogik gegenüber einmal jährlich Bericht erstatten. Mit ihrem Einsatz vor allem in Berufsbildenden Schulen erreichen die Schulpfarrer*innen ein Klientel, das aufgrund seines Alters und seiner Lebenssituation in Kirchengemeinden in der Regel nicht präsent ist. Sowohl seelsorgerlich als auch religiös bildend ist daher die Arbeit der Schulpfarrer*innen einzigartig und für die gesellschaftliche Verantwortung von Kirche unerlässlich.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Das sog. kirchliche Drittel fällt weg. Das bedeutet eine Reduktion der Personalkosten um ein Drittel bei gleichbleibenden Einnahmen. Die Umsetzung erfolgt sukzessive gemäß Pfarrstellenplan.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Mit dem „Gestellungsvertrag mit den evangelischen Landeskirchen in Niedersachsen über die Abstellung katechetischer Lehrkräfte für den Religionsunterricht an öffentlichen Schulen“ zwischen dem Land Niedersachsen und der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 29. Juni 2012 wird die regelmäßige Erteilung des Religionsunterrichts an öffentlichen Schulen sichergestellt, wie es der 1955 zwischen Land und Kirchen geschlossene Loccumer Vertrag vorsieht. In der Regel wird der Religionsunterricht von im Landesdienst stehenden und dafür ausgebildeten Lehrkräften erteilt. Sollte dies nicht möglich sein, können Pastorinnen und Pastoren bzw. Diakoninnen und Diakone durch die Landesschulbehörde beauftragt werden, Religionsunterricht an öffentlichen Schulen zu erteilen. SchulpfarrerInnen der Ev. Luth. Kirche in Oldenburg werden nahezu ausschließlich an Berufsbildenden Schulen eingesetzt, weil dort struktureller Lehrermangel für den Bereich Religionsunterricht herrscht.

Hinweis: Nicht alle SchulpfarrerInnen gehen zwangsläufig bis 2030 in den Ruhestand.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
56	58	61	63	65	113	117	219	226	387	405	504	2274

Aufgaben/ To Do

Neustrukturierung der Schulpfarrstellen (z.B. durch Zusammenfügen der schulischen Anteile zu ganzen Stellen). Entwickeln eines Übergangs- bzw. Überleitungsplans.

Verantwortlich: Dezernat III/ ARP

Ansatz 2018: -77.284 € (kumulierte Ansätze aus ZDS und RDSen)⁴

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Friedhofsverwaltung im weitesten Sinne umfasst zahlreiche Tätigkeiten, die in verschiedenen organisatorischen Zusammenhängen erledigt werden. In den Kirchengemeinden werden die Abwicklung der Kasualien, die Verwaltung der Nutzungsrechte (jeweils Kirchenbüro) sowie Grabaushub und -schließung, gärtnerische Arbeiten und Instandsetzungen (direkt auf dem Friedhof) erledigt. Durch die Anschluß- und Benutzungsverpflichtung sind die Finanz-, Personal-, Bau- und Liegenschaftsverwaltung auf die GKV übertragen. Zusätzlich wurden in der ZDS bisher insbesondere die Vorbereitung der Benutzungssatzungen, die Rechtsberatung und Rahmenvorgaben, Vorgaben zur Gebührenkalkulation, Kooperationen und Veränderung von Friedhöfen bearbeitet. Die ZDS-Aufgaben werden seit 1.11.2018 direkt im Dez. II wahrgenommen. In den RDSn bildet die Durchführung von Friedhofskalkulationen zurzeit noch den Arbeitsschwerpunkt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Zusätzlich zu den bereits an das Dezernat II („Fachstelle Friedhof“) übertragenen Aufgaben werden auch die Gebührenkalkulationen und alle anderen in der ZustVO aufgelisteten Aufgaben der RDSn an Dezernat II übertragen. Die Übertragung erfolgt schrittweise einzeln für jede RDS nach einem noch abzustimmenden Zeitplan. Zum einen soll damit erreicht werden, dass Kalkulation und Maßnahmen zum Umgang mit defizitären Friedhöfen besser aufeinander abgestimmt werden können, dass Kalkulationen einheitlich vorgenommen werden und dass auf der Basis des NKiR eine Kosten- und Leistungsrechnung mit gemeinsamen Kennzahlen für alle Friedhöfe geschaffen werden kann. Zum anderen lassen sich in einer konzentrierten Zusammenarbeit flexibles Handeln, Schwerpunktbildungen und Vertretungen besser organisieren. Durch Abstimmungen mit kürzeren Wegen wird es auch möglich sein, Rahmenvorgaben und –empfehlungen zu schaffen, die zukünftig die Zahl der Einzelfallberatungen verringern könnte.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Fachstelle bündelt die Zahl der Mitarbeitenden in der Verwaltung zentral und so werden mittelfristig Personalkosten gespart und Qualifikationen aufgebaut. Von den 7,65 VBE in den Regionalen Dienststellen könnten sukzessive knapp 30 % (2,15 Stellen) der Stellen entfallen. Die Maßnahme kann unabhängig einer etwaigen Neuorganisation der Regionalen Dienststellen (s. Maßnahme Lfd. Nr. 79) umgesetzt werden.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	100	120	140	160	180	180	180	180	180	180	180	1780

Aufgaben/ To Do

Umorganisation Friedhofsverwaltung zu einem Kompetenzzentrum.

Verantwortlich: Dezernat II/ Fachstelle Friedhof

⁴ Anmerkung: Der negative Wert ergibt sich aus der einfachen Gegenüberstellung der Haushaltsansätze (Erträge und Aufwendungen). Die Erträge (Friedhofsumlagen der Kirchengemeinden) sind unter Berücksichtigung indirekter Kosten, z.B. Leitungsanteilen, kalkuliert.

Vorbemerkungen zum Bereich der Diakonenstellen

Im Herbst 2015 hat die 48. Synode erstmalig einen Diakonenstellenplan (DSP) für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg beschlossen. Dieser beinhaltet neben den bisherigen Stellen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auch weitere Stellen in gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern. Bevor nun dieser Stellenplan umgesetzt werden konnte, mussten aufgrund der finanziellen Situation der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg Besetzungssperren für die noch nicht besetzten bzw. eingerichteten Diakonenstellen ausgesprochen werden. Lediglich zweieinhalb Stellen konnten zuvor eingerichtet und besetzt werden.

Im Zuge der Diskussionen um den Prioritätenprozess wurde ferner deutlich, dass eine Ausweitung der Diakonenstellen über die Zahl von 40 hinaus gegenwärtig nicht realisierbar ist – womit sich die Frage ergibt: Wo und wie können diese Stellen sinnvoll eingesetzt werden?

Dass es auf solch eine Frage nicht nur eine Antwort geben kann, dürfte unmittelbar einleuchten. Aus diesem Grund bringt der Oberkirchenrat in enger Abstimmung mit der Steuerungsgruppe zum Strukturprozess „Oldenburger Ortsbestimmung 2.0“, die den Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unter dem Vorzeichen struktureller Fragen bearbeitet hat, zwei Vorschläge zur Diskussion ein. Diese beiden Vorschläge beschreiben bewusst gegensätzliche „Pole“, für die es jeweils ein klares kirchenpolitisches Votum braucht. Dazwischen gibt es selbstverständlich auch Varianten und Kombinationsmöglichkeiten, die nicht allesamt beschrieben werden, aber durchaus die Diskussion entsprechend bereichern können.

Der erste Ansatz (Maßnahmenblätter 16a und 17a) möchte gerne am Grundanliegen des DSP festhalten, um zum einen punktuell gemeindepädagogische Arbeitsfelder entwickeln und zum anderen den Diakoninnen und Diakonen eine berufliche Perspektive außerhalb von Jugendarbeit bieten zu können. Das bedeutet im Umkehrschluss eine Reduzierung der Diakonenstellen in der Jugendarbeit und eine wesentliche Veränderung des zugehörigen Konzepts.

Der zweite Ansatz (Maßnahmenblätter 16b und 17b) setzt auf die (ausschließliche) Stärkung der Jugendarbeit. Gemeindepädagogische Arbeitsfelder wird es somit im Rahmen des DSP nicht geben.

Das Einsparpotenzial beider Varianten ist identisch, da sie jeweils perspektivisch von 40 Diakonenstellen ausgehen. Die Reduzierung der DiakonInnenstellen um faktisch 5,5 Stellen⁵ lässt sich bis 2030 allein über die voraussichtlichen Eintritte in den Ruhestand praktisch umsetzen (siehe dazu Tabelle 1).

⁵ Gemessen am derzeitigen Stand der Besetzung.

Tabelle 1: Voraussichtliche Eintritte von Diakoninnen und Diakonen in den Ruhestand (in Stellenanteilen)

Jahr	vorauss. Ruhestand Stellenant.
2018	0
2019	1
2020	2
2021	0
2022	0
2023	0,5
2024	1
2025	0
2026	0
2027	1
2028	2
2029	1
2030	3
insgesamt	11,5

Arbeitsbereich: Arbeit mit Kindern und Jugendlichen **KSt.:** 1121100; 1121200; 1121201; 1121202; 1122000; 1122100

Ansatz 2017: 3.200.000 € [siehe dazu die Erläuterungen unten (nach dem Einsparpotenzial)]

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wendet sich den jungen Menschen in unserer Kirche zu, weiß um deren Lebenswelten und Bedürfnisse und bringt sie innerhalb dieser mit der Botschaft von der Liebe Gottes in angemessener Art und Weise in Kontakt. Sie bietet jungen Menschen Räume, in denen sie Erfahrungen im Glauben und der Gemeinschaft des Glaubens sammeln und eigenständig gestalten können. Kinder- und Jugendarbeit erfüllt so eine wichtige Aufgabe sowohl für die jungen Menschen selber als auch für die Institution Kirche - sind doch die für den Glauben und die Kirche begeisterten Menschen - neben vielem anderen - auch die Kirchenmitglieder und Kirchensteuerzahler*innen der Zukunft.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Im Kontext des vorgelegten Konzepts für eine Neustrukturierung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (siehe Anlage) wird die Zahl der Stellen für Diakoninnen und Diakone im Bereich der Jugendarbeit auf 25 reduziert (Kreisjugenddienste, Landesjugendpfarramt, VCP, CVJM). Hinzu kommen 2 Stellen für das Blockhaus Ahlhorn. Zentrale Aufgabe ist die Beratung und Begleitung der Ehrenamtlichen in den Kirchengemeinden. Dabei spielen Projekte eine wichtige Rolle. Durch die konzentrierte Arbeit in Fachteams werden Synergieeffekte generiert, die die Qualität der Jugendarbeit auch und gerade in der Fläche sicherstellen. Weitere konzeptionelle Ausführungen zur Neuausrichtung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen siehe Anlage II.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Organisations-Struktur der hauptamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verändert sich. Die Stärkung der ehrenamtlichen Jugendarbeit in den und die Beratung und Begleitung von Kirchengemeinden (im Sinne eines Empowerments) wird noch mehr im Fokus stehen. Dabei ist festzuhalten, dass die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eine essentielle Aufgabe der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg darstellt, der wir in bestmöglicher Qualität nachzukommen haben. Eine kontinuierliche Reflexion der gesetzten Ziele sowie des Standes der Zielerreichung sind zwingend notwendig.

Einsparpotenzial: siehe unten für den DSP insgesamt

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030

Aufgaben/ To Do

Das Konzept zur Neustrukturierung und Konzentration der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird durch das Landesjugendpfarramt in Abstimmung mit Dezernat III zeitnah umgesetzt.

Verantwortlich: Dezernat III/ Landesjugendpfarramt

Arbeitsbereich: Diakonenstellenplan sonstige

KSt.: 1122100; 2111010-2111060

Ansatz 2017: 350.000 € [siehe dazu die Erläuterungen unten (nach dem Einsparpotenzial)]

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Mit dem im Herbst 2015 von der Synode verabschiedeten Diakonenstellenplan (DSP) sollten „bewusste und gezielte Impulse in ausgewählten kirchlichen Handlungs- und Arbeitsfeldern gesetzt“ (DSP, S.3) werden. Dazu wurde es als zwingend notwendig erachtet, auch DiakonInnenstellen außerhalb der Jugendarbeit vorzuhalten. Zugleich sollte der DSP als Personalentwicklungs- und Steuerungsinstrument fungieren. Durch die Besetzungssperre für die Mehrzahl der gemeindepädagogischen Stellen für das HH-Jahr 2017 und eine Deckelung der Personalkosten für 2018 konnten diese Effekte bislang nicht erzielt werden. Die Notwendigkeit ist aber nach wie vor gegeben.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Im Sinne einer Ergänzung der DiakonInnenstellen innerhalb der Jugendarbeit gibt es zukünftig dreizehn DiakonInnenstellen in gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern. Die Beschlüsse zum DSP sind entsprechend anzupassen. Die gemeindepädagogischen Stellen sind von Seiten des Oberkirchenrates zu konzipieren und zu besetzen. Dabei sollen regionale Besonderheiten sowie vorlaufende Beschlüsse der Synode (z.B. zum Citykirchen-Konzept) Berücksichtigung finden.

Im Sinne des DSP gilt dabei nach wie vor: „Die konkrete Arbeit der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber kommt somit allen Kirchenkreisen mit ihren Gemeinden zugute. Zugleich kommt dem Dienst in diesen aufgeführten Stellen eine strategische Komponente zu, da sie in enger Anbindung an den Oberkirchenrat und die Kirchenleitung gesamtkirchliche Konzepte entwickeln, umsetzen und begleiten.“ (DSP, S.9)

Über dies hinaus können Diakonenstellen im gemeindepädagogischen oder auch im seelsorgerlichen Bereich eingerichtet werden, sofern und solange sie von dritter Seite vollständig refinanziert werden. Als denkbare Möglichkeit sei hier die JVA-Seelsorge genannt (siehe dazu auch Maßnahmenblatt Nr. 35).

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Der Bereich der Gemeindepädagogik wird gestärkt. Einzelne Arbeitsfelder mit besonderer Strahlkraft können aufgebaut bzw. weiterentwickelt werden. Zugleich entsteht ein moderates Instrument der Personalentwicklung für die Berufsgruppe der DiakonInnen.

Durch eine interne und zeitnahe Besetzung der gemeindepädagogischen DiakonInnenstellen kann eine Unterstützung der Neustrukturierung im Bereich der Jugendarbeit geleistet werden.

Einsparpotenzial: siehe unten für den DSP insgesamt

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030

Aufgaben/ To Do

Festlegen und Konzipieren der Einsatzbereiche (Arbeitsfelder), sofern das nicht schon geschehen ist. Ausschreibung und Besetzung der Stellen.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Arbeit mit Kindern und Jugendlichen **KSt.:** 1121100; 1121200; 1121202; 1122000; 1122100

Ansatz 2017: 3.200.000 € [siehe dazu die Erläuterungen unten (nach dem Einsparpotenzial)]

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wendet sich den jungen Menschen in unserer Kirche zu, weiß um deren Lebenswelten und Bedürfnisse und bringt sie innerhalb dieser mit der Botschaft von der Liebe Gottes in angemessener Art und Weise in Kontakt. Sie bietet jungen Menschen Räume, in denen sie Erfahrungen im Glauben und der Gemeinschaft des Glaubens sammeln und eigenständig gestalten können. Kinder- und Jugendarbeit erfüllt so eine wichtige Aufgabe sowohl für die jungen Menschen selber als auch für die Institution Kirche - sind doch die für den Glauben und die Kirche begeisterten Menschen - neben vielem anderen - auch die Kirchenmitglieder und Kirchensteuerzahler*innen der Zukunft.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg konzentriert sich mit dem Diakonenstellenplan ausschließlich auf den Bereich der Jugendarbeit. Alle 40 Stellen sind dort angesiedelt. Dabei bleibt die Struktur der Kreisjugenddienste grundsätzlich erhalten – bei einer stärkeren Anbindung an die Kreisjugendausschüsse, die zukünftig die Dienst- und Fachaufsicht wahrnehmen. Das Landesjugendpfarramt bleibt im Hinblick auf die dort verorteten Stellenanteile ebenfalls unverändert, nimmt zukünftig aber die Aufgaben einer Fachberatung wahr. Die beiden Diakonenstellen im Blockhaus Ahlhorn bleiben ebenfalls erhalten. Alle anderen Diakonenstellen erhalten – sofern nicht schon geschehen – einen k.w.-Vermerk.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen lässt sich als bewusste Investition unserer Kirche in die Zukunft verstehen. Im Sinne einer klaren Priorisierung kann hier ein Ausrufezeichen gesetzt werden, indem in diesem Arbeitsfeld nicht weiter gekürzt, sondern der Status Quo beibehalten wird. Angesichts früherer Kürzungen in diesem Bereich ist solch ein politisches Signal durchaus nachvollziehbar.

Einsparpotenzial: siehe unten für den DSP insgesamt

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030

Aufgaben/ To Do

Die strukturelle Anbindung der Kreisjugenddienste an die Kreisjugendausschüsse ist zu vollziehen. Das Landesjugendpfarramt erarbeitet eine Konzeption, die die dort geleistete Arbeit im Sinne einer Fachberatung beschreibt.

Verantwortlich: Dezernat III/ Landesjugendpfarramt

Arbeitsbereich: Diakonenstellenplan sonstige

KSt.: 1122100; 2111010-2111060

Ansatz 2017: 350.000 [siehe dazu die Erläuterungen unten (nach dem Einsparpotenzial)]

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Mit dem im Herbst 2015 von der Synode verabschiedeten Diakonenstellenplan (DSP) sollten „bewusste und gezielte Impulse in ausgewählten kirchlichen Handlungs- und Arbeitsfeldern gesetzt“ (DSP, S.3) werden. Dazu wurde es als zwingend notwendig erachtet, auch DiakonInnenstellen außerhalb der Jugendarbeit vorzuhalten. Zugleich sollte der DSP als Personalentwicklungs- und Steuerungsinstrument fungieren. Durch die Besetzungssperre für die Mehrzahl der gemeindepädagogischen Stellen für das HH-Jahr 2017 und eine Deckelung der Personalkosten für 2018 konnten diese Effekte bislang nicht erzielt werden. Die Notwendigkeit ist aber nach wie vor gegeben.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Aufgrund der (oben unter 16b beschriebenen) Priorisierung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen können gemeindepädagogische Arbeitsfelder im Rahmen des DSP nicht umgesetzt werden. Die Stellen, die hier bereits eingerichtet bzw. entfristet worden sind, erhalten einen k.w.-Vermerk. Gleichwohl können Diakonenstellen im gemeindepädagogischen oder auch im seelsorgerlichen Bereich eingerichtet werden, sofern und solange sie von dritter Seite vollständig refinanziert werden. Als denkbare Möglichkeit sei hier die JVA-Seelsorge genannt (siehe dazu auch Maßnahmenblatt Nr. 35).

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Der Bereich der Gemeindepädagogik spielt perspektivisch in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg keine Rolle. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Diakoninnen und Diakone außerhalb der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gibt es nicht. Dies senkt die Attraktivität der Stellen in Oldenburg, was angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und der Konkurrenz unter den Gliedkirchen einen klaren Nachteil im Werben um Nachwuchs bedeutet.

Einsparpotenzial: siehe unten für den DSP insgesamt

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Einsparpotenzial (in T€) DSP gesamt (PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
957	1063	1226	1254	1283	1349	1456	1490	1523	1558	1584	1631	16374

Die Berechnung geht von einer Reduzierung der Diakonenstellen auf insgesamt 40 (finanzierte) Stellen aus. Eine mögliche Sachkostenreduzierung kann aufgrund der skizzierten konzeptionellen Veränderung derzeit nicht seriös benannt werden.

Beim **Haushaltsansatz 2017** ist Folgendes zu berücksichtigen:

- a) Im Rahmen der Sofortmaßnahmen zur Konsolidierung des Haushalts 2017 ist für 14,5 Diakonenstellen eine Besetzungssperre verhängt worden, die den Ansatz für 2017 entsprechend mindert. Rechnerische Grundlage für die Einsparpotenziale ist aber ein Haushalt mit voll umgesetztem Stellenplan. Der Ansatz ist dafür noch einmal entsprechend zu erhöhen.
- b) Ein Großteil der Diakonenstellen ist unter der KSt. 1122100 abgebildet. Das betrifft sowohl die Stellen in der Jugendarbeit als auch andere. 1,5 Stellen waren in 2017 allerdings direkt in den KSt. der jeweiligen Arbeitsfelder abgebildet. Das betrifft die Seniorenarbeit, die Krankenhausseelsorge sowie eine Projektstelle, die derzeit in der Gemeindeberatung angesiedelt ist (alle drei Stellen jeweils im Umfang von 50%). Dementsprechend lässt sich der Ansatz 2017 nicht exakt benennen, sondern nur in etwa angeben.

Arbeitsbereich: Oldenburger Klassentage

KSt.: 1121700

Ansatz 2017: 42.282 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Im Blockhaus Ahlhorn werden durch einen dort tätigen Diakon regelmäßig pädagogische Veranstaltungen für Schulklassen angeboten. In 2017 wurden diese mit einem Betrag i.H.v. 42.282 Euro unterstützt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Oldenburger Klassentage sollen sich perspektivisch vollständig über Teilnehmerbeiträge und ggf. Zuschüsse Dritter finanzieren. Dazu wird der Zuschuss stufenweise abgebaut.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Sofern die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg dauerhaft am Standort Blockhaus Ahlhorn festhält, erscheint es sinnvoll, dieses gut genutzte Angebot der Oldenburger Klassentage weiterzuführen. Ob es sich ggf. auch an einem anderen Ort durchführen ließe, wäre im Falle einer anderen Entscheidung zu eruieren.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
15,3	20,3	25,3	30,3	35,3	42,3	42,3	42,3	42,3	42,3	42,3	42,3	422,6

Aufgaben/ To Do

Entwicklung von Finanzierungskonzepten für die Oldenburger Klassentage, die dauerhaft ohne kirchlichen Zuschuss auskommen.

Verantwortlich: Dezernat III/ Landesjugendpfarramt

Arbeitsbereich: Studierendearbeit (ESG)

KSt.: 1210000; 1210100; 1210200; 1210300

Ansatz 2017: 276.201 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

An den Standorten Oldenburg, Vechta und Wilhelmshaven werden Pfarrstellen (eine volle, zwei halbe) für die Arbeit der Studierendenseelsorge vorgehalten. Daneben richtet sich ein Fokus der Arbeit auch auf die Begleitung von Hochschulangehörigen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Haushalt der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sieht künftig nur noch eine Pfarrstelle für die Studierendenseelsorge vor. Weitere Stellenanteile sind im Zusammenhang des Rahmenpfarrstellenplans ggf. über die KK-Pfarrstellenkonzepte zu regeln und abzudecken.

Zur Realisierung weiterer Synergieeffekte ist die (ökumenische) Zusammenarbeit mit der Katholischen Hochschulgemeinde (KHG) in Oldenburg weiter auszubauen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Gemäß geltender Vereinbarung auf EKD-Ebene ist an Universitäten das Angebot einer ESG vorzuhalten. Der konkrete Umfang ist dabei allerdings nicht geregelt. Ein gänzlicher Verzicht auf die ESG-Seelsorge erscheint von daher weder realistisch noch sinnvoll. Eine Kürzung ist aber angebracht. In der Stadt Oldenburg braucht es zudem ein sichtbares Gegenüber zur sog. autonomen ESG, um die Interessen der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zu wahren.

Das Einsparpotenzial ist im Kontext des Rahmenpfarrstellenplans abgebildet (Maßnahmenblatt 65).

Einsparpotenzial (in T€): siehe Maßnahmenblatt 65

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Weiterentwicklung der Konzeption für die ESG-Arbeit in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. Sondierungsgespräche mit der KHG Oldenburg.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Männerarbeit

KSt.:1310000

Ansatz 2017: 2.750 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Arbeitsfelder der Männerarbeit sind Beratung, Unterstützung und Fortbildung von ehrenamtlichen Leitern*innen der ca. 30 Männergruppen in der ELKiO und Multiplikatoren*innen; Vorträge; Bildungsveranstaltungen für Männer; Vernetzung von Männerarbeit innerhalb der ELKiO und auf EKD Ebene. Das Angebot erreicht Männergruppen in der ELKiO, sowohl Zugehörige zur Kerngemeinde als auch der Gemeinde ferner stehende Personen und ist milieuübergreifend.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Diakonstelle Männerarbeit ist aktuell nicht besetzt. Im Jahr 2016 wurde beschlossen, den neu erarbeiteten Diakonstellenplan nicht umzusetzen. Darin sind 50% Stellenanteile für die Männerarbeit vorgesehen. Aufgrund des beschlossenen Umsetzungsstopps kommt eine Wiederbesetzung der Diakonstelle Männerarbeit gegenwärtig nicht in Betracht.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Das Arbeitsfeld Männerarbeit in Verbindung mit einer Diakonstelle wird aufgegeben. Das Arbeitsfeld wird zunächst verbunden mit geschlechterbewusster Arbeit in Familienbildungsstätten der Kirchenkreise und/oder mit evtl. entstehenden Familienzentren und/oder - nach vorangehender Prüfung - mit dem Arbeitsfeld Kirche in Wirtschaft und Arbeitswelt.

Im Blick auf das Jahr 2030: Frauen- und Männerarbeit sind verbunden in einem Ev. Zentrum Frauen und Männer mit ähnlichen inhaltlichen Schwerpunkten im Bildungsbereich, Genderarbeit.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Arbeitsbereich: Ev. Frauenarbeit

KSt.:1320000

Ansatz 2017: 167.008 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Arbeitsfelder der Frauenarbeit sind Beratung, Unterstützung und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Multiplikatorinnen; Vorträge; Bildungsveranstaltungen für Frauen zu den Themen (geschlechterbewusste) Theologie, christliche Spiritualität, Weltgebetstag und Ökumene, Familie, Gender und Lebensformen sowie gesellschafts- und frauenpolitische Themen; Vernetzung von Frauenarbeit innerhalb der ELKiO und mit Ev. Frauen-Deutschland. sowie Frauenverbänden in der Gesellschaft. Das breit gefächerte Angebot (Seminare, Bildungsurlaub, Frauentag, Frauenmahl, Fernstudienkurs, Pilgern etc.) erreicht Frauen auf allen Ebenen der Landeskirche, sowohl Zugehörige zur Kerngemeinde als auch der Gemeinde ferner stehende Personen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Frauenarbeit der ELKiO leistet Bildungsarbeit, die in den einzelnen Kirchengemeinden und Kirchenkreisen vor Ort nicht entsprechend geleistet werden kann. Die Angebote werden stark nachgefragt. Um den Anforderungen weiterhin nachkommen zu können, ist von weiteren Personalkürzungen abzusehen. Bei der Neubesetzung der Referentinnenstelle für gemeindebezogene Frauenarbeit wurden 2015 bereits 25% Stellenanteil gekürzt. Derzeit stehen der Ev. Frauenarbeit 1 ½ Referentinnen-Stellen und eine ¾ Teamassistentinnen-Stelle zur Verfügung.
 Im Blick auf das Jahr 2030: Frauen- und Männerarbeit sind verbunden in einem Ev. Zentrum Frauen und Männer mit ähnlichen inhaltlichen Schwerpunkten im Bildungsbereich; Genderarbeit vollzieht sich auch im geplanten Ehrenamtskolleg.
 Frauenarbeit wird zunehmend zur Impulsgeberin für gendergerechte Arbeit in Kirche und Gesellschaft im Format einer multifunktionalen Arbeitsweise.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Bei Reduktion auf eine Referentinnenstelle bis 2030: ca. 60.000,00 €, Sachkosten ca. 5.000,00 €.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	60	61,3	62,7	64,1	65,6	313,7

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	25

Aufgaben/ To Do

Prozessbeschreibung und Begleitung zu den o.g. Zielen.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 22

Arbeitsbereich: Seniorenarbeit

KSt.:1330000

Ansatz 2017: 33.778 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Arbeitsfelder der Seniorenarbeit sind Beratung, Unterstützung und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und Multiplikator*innen in der Seniorenarbeit (Ehrenamtstage, Schulungen für Besuchsdienste usw.); Vorträge für Seniorenkreise; Vernetzung von Seniorenarbeit innerhalb der ELKiO und auf EKD Ebene. Das Angebot erreicht Männer und Frauen der älteren Generation auf allen Ebenen der ELKiO, sowohl Zugehörige zur Kerngemeinde als auch der Gemeinde ferner stehende Personen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Gegenwärtig gibt es eine Diakonstelle (50%) für den Arbeitsbereich. Seniorenarbeit als Arbeitsfeld in der ELKiO ist am 01.01.2009 im Zuge der Reform des Diakonstellenplans entstanden. Die Stelleninhaberin tritt 2019 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ein.

Aufgrund der demographischen Fakten wird die Seniorenarbeit in den Jahren bis 2030 und darüber hinaus zu einer kirchlichen Schwerpunkt- und Querschnittsaufgabe, die eine Schnittmenge zu den Arbeitsbereichen im Referat Seelsorge zeigt. Aus diesem Grund wird die Arbeit zunehmend in den Kirchenkreisen geleistet. Dies geschieht bereits durch unterschiedliche Initiativen: Familienbildungsstätten, Seniorenvereine z.B. Kirchengemeinde Osterburg, Eva-Senio-Eversten, Mehrgenerationenhäuser u.v.m.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Arbeitsbereich wird Querschnittsaufgabe.

Einsparpotential ergibt sich im Rahmen des Diakonstellenplans.

Einsparpotenzial (in T€): siehe Aufgaben/ To Do

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Bei Wegfall der Stelle, Einsparpotenzial 30.000,00 € Personalkosten (bereits im Zusammenhang des DSP enthalten).

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Arbeitsbereich: Krankenhaus, Rehas und stationäre Hospize

KSt.:141 0000; 1410900

Ansatz 2017: 811.410 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich hat hohe Relevanz: Hauptamtliche begleiten alte und junge Menschen vor Ort in Krankheit und im Sterben, in psychischen und in physischen Krisen, Angehörige sowie Mitarbeitende. Pfarrer*innen und Diakon*innen gewinnen Ehrenamtliche, bilden sie aus und begleiten sie in ihrem Dienst. Dies geschieht in hoher Ausrichtung in die Gesellschaft als Kirche auf Zeit an kirchlichen Orten mit hoher Außenwirkung für die Kirche. Kooperation gibt es mit den Leitungen der Häuser und in der Ökumene. 11,5 Pfarrstellen in den 6 Kirchenkreisen sind mit 15 Pfarrerinnen, Pfarrern und Diakoninnen besetzt, die durch einen 6- oder 12-Wochen-Kurs (DGfP) qualifiziert sind. 200 Ehrenamtliche arbeiten kontinuierlich im Besuchs-, Bücherei-, und Gottesdienst, bei Musikprojekten und in der Seelsorge, dazu kommen über 100 projektbezogene Ehrenamtliche pro Jahr. Personalkostenbeteiligung: 108 000 Euro pro Jahr.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/Was soll erreicht werden?

Die seelsorglichen Bedarfe der Krankenhäuser, Rehas und stationären Hospize werden neu berechnet. Die Auswahl der für das Hauptamt in Frage kommenden Krankenhäuser, Rehas und stationären Hospize wird dazu nach folgenden Kriterien empfohlen: a) Relevanz des Hauses für die Region bzw. den Kirchenkreis, b) Effizienz der Arbeit, c) Refinanzierungsmöglichkeiten, d) ökumenische Abstimmung, e) bestehende Netzwerke nutzen, f) erfolgreich laufende Arbeit nicht beenden.

Konsequenzen/Pflichtigkeit

Durch Ruhestand vakante Pfarrstellen werden in Zukunft nicht wieder besetzt, bis im Kirchenkreis ein umfassendes Konzept für den Arbeitsbereich erarbeitet wurde. Das Konzept regelt u.a. zu berücksichtigende Häuser, Dienstbeschreibung der Pfarrstellen und die geplante Zusammenarbeit in Haupt- und Ehrenamt im Kirchenkreis. Häuser, die eine Mitfinanzierung ermöglichen, werden anderen, die nicht mitfinanzieren, vorgezogen. Zu berücksichtigen sind dabei bestehende Verträge mit Häusern. In den Sachkosten können ca. 1000 € Sachkosten pro Pfarrstelle, die wegfällt, eingespart werden.

Das Einsparpotenzial ist im Kontext des Rahmenpfarrstellenplans abgebildet (Maßnahmenblatt 65).

Einsparpotenzial (in T€): siehe Maßnahmenblatt 65

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

1. AG erstellt Entwurf Rahmenpfarrstellenplan, Synode beschließt, 2. Kreiskirchenrat erarbeitet Konzeption, Kreissynode beschließt Konzeption für Seelsorge in Krankenhäusern, Rehas und stationären Hospizen in 6 Kirchenkreisen, 3. Kreispfarrer, -pfarrerin verantwortet Verhandlungen zur Mitfinanzierung für neue Pfarrstellen mit den in Frage kommenden Häusern – Referat Seelsorge begleitet beratend den Prozess und unterstützt den Kirchenkreis in der Aus-,Fort- und Weiterbildung sowie Supervision von Ehrenamtlichen.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Seelsorge

Arbeitsbereich: Blinden-, Schwerhörigen- und Gehörlosenseelsorge **KSt.:** 142 0000; 1421000; 1422000; 14230000

Ansatz 2017: 75.620 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich hat mittlere bis gehobene Relevanz. Mit halber Pfarrstelle für die Gehörlosenseelsorge in Oldenburg und einer 25%-Beauftragung in Wilhelmshaven werden die (Personal)-Gemeinden der Gehörlosen in allen kirchlichen Kernkompetenzen betreut. Haupt- und Ehrenamtliche sind in Gebärdensprache ausgebildet. Es besteht eine Kooperation mit Bremen und in der Ökumene. Gehörlosenseelsorge findet an kirchlichen Orten in der Gesellschaft statt. Es gibt ebenfalls eine halbe Pfarrstelle für Schwerhörigenseelsorge. Auf halber Pfarrstelle (Multiplikatorenfunktion und Netzwerkaufbau) für die Gesamtkirche hat sich die Arbeit nicht bewährt. Als Querschnittsaufgabe hat der Arbeitsbereich in Kirchengemeinden und an kirchlichen Orten hohe Relevanz. Die Oldenburgische Kirche nutzt die Blindenseelsorge in Hannover mit und unterstützt sie mit 2300 €

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der neue Rahmenpfarrstellenplan plant weiterhin eine halbe Pfarrstelle für Gehörlosenseelsorge ein. Bedarf, Qualität und Effizienz der Arbeit sind in Kooperation mit Bremen auch in Zukunft gesichert. Angeregt werden im Kirchenkreis künftig vermehrt Kooperationen und Projekte zwischen Hörenden und Gehörlosen, Begegnungen zwischen den Gehörlosengemeinden in Wilhelmshaven und Oldenburg sowie zwischen den jeweiligen Kirchengemeinden. Die Pfarrstelle für Schwerhörigenseelsorge fällt weg, als Querschnittsaufgabe wird die Schwerhörigenseelsorge Aufgabe der Kirchengemeinden. Aufgrund der zunehmenden Zahlen von Schwerhörigen jeden Alters wird die Aufgabe an Relevanz in Zukunft sogar noch zunehmen. Eine konzeptionelle Beratung wird in den Kirchengemeinden von den Hauptamtlichen selbst übernommen. Eine technische Beratung wird in den Kirchengemeinden bedarfsgerecht selbst organisiert und selbständig angefragt. Ein eigenes Netzwerk für Blindenseelsorge kann in der Oldenburgischen Kirche aus eigenen Kräften nicht gepflegt werden. Der Jahresbeitrag für die Blindenseelsorge in Hannover gewährleistet daher auch in Zukunft für Blinde eine Teilhabe am Hannoverschen System.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Kooperation im Bereich Gehörlosenseelsorge mit Bremen ist zu pflegen und gegebenenfalls zu erweitern. Ehrenamtliche und Hauptamtliche im Arbeitsbereich benötigen eine dreijährige Ausbildung in der Gebärdensprache. Dazu müssen entsprechende Ressourcen eingeplant werden, auch im Blick auf Vertretungen. Gehörlosenseelsorge wird Thema des Kirchenkreises. Ab Freiwerden der Pfarrstelle für Schwerhörigenseelsorge werden 900 € Sachkosten und die Personalkosten eingespart.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	65	67	70	73	75	78	81	84	593

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	7,2

Aufgaben/ To Do

Die Pfarrstelle für Schwerhörigenseelsorge wird abgebaut.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Seelsorge

Arbeitsbereich: Telefonseelsorge

KSt.:147 0000

Ansatz 2017: 182.507 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich ist mittel bis hoch relevant. Insgesamt 120 ehrenamtliche, hoch qualifizierte Seelsorgerinnen und Seelsorger sind in der Telefonseelsorge Oldenburg und Wilhelmshaven aktiv. Es gibt kein vergleichbares kirchliches 24-Stunden-Angebot für Menschen in existentiellen, teilweise lebensbedrohlichen, akuten, psychosozialen Krisen wie dieses. Telefonseelsorge ist Kirche auf Zeit an einem kirchlichen Ort und ist in die Breite der Gesellschaft ausgerichtet. Sie erreicht und hilft Menschen jeden Alters und jeden Milieus in besonderen Notlagen und Notsituationen. Träger der Telefonseelsorge ist jeweils der Kirchenkreis. Sie erfolgt in ökumenischer Kooperation: Die Finanzierung erfolgt in den Sachkosten zur Hälfte durch das Offizialat Vechta. Auf den 1 ½ Pfarrstellen in der hauptamtlichen Leitung sind ein Theologe, eine Theologin und eine Diplom-Psychologin tätig.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Statt als 1 ½ Pfarrstellen werden die Leitungsstellen künftig alle mit Diplom-Psychologen und –Psychologinnen im Angestelltenverhältnis ausgeschrieben und entsprechend besetzt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Weiterhin sind Sachkosten wie im bisherigen Maße einzuplanen, da das Vorhalten der Häuser an einem geheimen Ort, die technische Ausstattung, Aus-, Fort- und Weiterbildung der Ehrenamtlichen, sowie ihre ständige Supervision die hochanspruchsvolle Seelsorgetätigkeit nur möglich macht und als Kirche verantworten lässt. Verbindlichkeiten bestehen in den Verträgen mit dem Offizialat Vechta, das die Arbeit entsprechend mit unterstützt.

Die Einsparungen ergeben sich aus der Differenz zwischen 1,5 Pfarrstellen und 1,5 Stellen nach E14.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	58,5	62	66	70,5	75	76,5	78	486,5

Aufgaben/ To Do

Abspraken innerhalb der ökumenischen Kooperation erfolgen von Seiten der Leitungen, des Kirchenkreises und des Referats Seelsorge im Blick auf Nachhaltigkeit und in guter jeweiliger Abstimmung. Bei Neuausschreibung der Leitungsstellen werden die Stellen nicht mehr als Pfarrstellen, sondern alle für Diplom-Psychologen und –Psychologinnen ausgeschrieben.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Seelsorge

Arbeitsbereich: Polizeiseelsorge

KSt.:152 0000

Ansatz 2017: 67.590 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich hat mittlere bis gehobene Relevanz (kirchlicher Ort, Kirche auf Zeit, Ausrichtung in die Gesellschaft, hohe Außenwirkung). Die halbe Pfarrstelle Polizeiseelsorge hat ihren Ort in Oldenburg an der Polizeiakademie. Die Arbeit umfasst Seelsorge und Bildung der mehr als 23 000 Mitarbeitenden der Polizei während ihrer Ausbildung. Zusätzlich wird eine halbe Pfarrstelle von der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen finanziert. Die Seelsorge erreicht junge Menschen in sehr belastenden Gewaltsituationen (z.B. G20 in Hamburg). Die Ausbildungsangebote umfassen Ethik und christliche Werte. In Wilhelmshaven besteht eine 25%-Beauftragung einer Pfarrperson für Polizeiseelsorge. Die Polizeiseelsorge ist dort eng verbunden mit der Notfallseelsorge. Sie ist gut vernetzt in Kooperation mit der Stadt, der Feuerwehr und weiteren Rettungsdiensten (Runder Tisch, Einsatznachsorge usw).

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Eine halbe Pfarrstelle bleibt von Seiten der Oldenburgischen Kirche mit Dienst an der Polizeiakademie Oldenburg. Die Verbindung mit der halben Pfarrstelle von Seiten der Konföderation ist als win-win-Situation weiter zu begrüßen, die Kooperation ist weiter zu pflegen.

Seelsorgliche (Sonder-)Beauftragungen von Gemeindepfarrerinnen und –pfarrern wie zurzeit z.B. für Polizeiseelsorge, Gefängnisseelsorge oder für die Koordination für Notfallseelsorge sollen in Zukunft, wenn weiter gewünscht, aus dem Pool für nichtgemeindliche Pfarrstellen im Kirchenkreis mit einem entsprechenden Stellenanteil definiert und besetzt werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Sachkosten der halben Pfarrstelle Polizeiseelsorge sind mindestens zu erhalten, wenn nicht in Zukunft zu erhöhen, da eine höhere Belegung der Polizeiakademie Oldenburg höhere Aufwands- und Materialkosten der Pfarrperson erfordern.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Die Kooperation mit der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen in der Polizeiseelsorge wird nachhaltig gepflegt im Blick auf Ressourcen und Synergie-Effekte innerhalb Niedersachsens. Der Kirchenkreis Friesland-Wilhelmshaven ist konzeptionell verantwortlich für die hauptamtliche Polizeiseelsorge in der Stadt Wilhelmshaven und trifft für die Zukunft entsprechende Entscheidungen. Referat Seelsorge berät und begleitet.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Seelsorge

Arbeitsbereich: Seemannsmission

KSt.: 1550000

Ansatz 2017: 73.345 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Seemannsmission steht Seeleuten aus aller Welt zur Seite, die regelmäßig für kurze Zeit in unseren Häfen zu Gast sind. Dabei bietet sie sowohl seelischen Beistand als auch konkrete Hilfe in unterschiedlichsten Not-situationen. Seemannspastor und die zahlreichen ehrenamtlichen Schiffsbesucher kommen mit ihrem Rund-um-die-Uhr-Einsatz dem urchristlichen Auftrag tätiger Nächstenliebe nach, fragen nicht nach Herkunft, sondern stehen den Fremden bei und lassen so Kirche konkret erlebbar werden. Durch die starke öffentliche Wahrnehmung ihrer Arbeit wird außerdem nach außen sichtbar, dass Kirche nicht nur Nächstenliebe predigt, sondern sie auch in praktisches Handeln umsetzt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Das Aufgabenfeld wird hinsichtlich des „operativen Geschäfts“ stärker an die beiden Kirchenkreise Fri/WHV und WM angebunden. Eine formale Anbindung an das Dezernat III bleibt erhalten. Die Zuweisung an die beiden Stationen i.H.v. 20.500 € in 2017 (in 2018 bereits um 5.000 € gekürzt) wird ganz gestrichen.

Die Beauftragungen für SeemannspastorInnen werden zurückgenommen. Die Kirchenkreise sind frei, im Rahmen der Umsetzung des Gesamtpfarrstellenplans aus ihrem Kontingent Stellenanteile zur Verfügung zu stellen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Arbeit der Seemannsmission wird noch stärker an die jeweiligen Kirchenkreise angebunden. (Entscheidungs-) Wege werden so kürzer und effizienter.

Das Einsparpotenzial der PK ist im Kontext des Rahmenpfarrstellenplans abgebildet (Maßnahmenblatt 65).

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	246

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Citykirchenarbeit

KSt.:1615000

Ansatz 2017: 118.600 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

An drei Standorten der ELKiO ist Citykirchenarbeit verortet, Delmenhorst, Oldenburg, Wilhelmshaven; sie wird vor allem von Ehrenamtlichen, Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Kantorinnen und Kantoren geleistet. Für diese drei Standorte wurde eine Konzeption erarbeitet, die von der Frühjahrssynode 2015 beschlossen worden ist. Durch den Beschluss der Nicht-Umsetzung des neu entwickelten Diakonenstellenplans, in dem drei Diakonenstellen mit jeweils 50% Stellenumfang für Citykirchenarbeit vorgesehen waren, kam es nicht zur erhofften Besetzung der Stellen. Dies ist sehr zu bedauern, zumal Verhandlungen mit den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden vor dem Abschluss standen, die Finanzierung gesichert gewesen ist und entsprechende Gelder in den landeskirchlichen Haushalt bereits eingestellt waren bzw. sind.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die drei halben Diakonenstellen werden vorerst nicht besetzt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die dem Konzept für Citykirchenarbeit entsprechenden Sachkosten in Höhe von ca. 118.000,00 € sind bereits im landeskirchlichen Haushalt eingestellt. Diese Gelder werden nach Schlüsselssystem den Kirchenkreisen zugewiesen.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	30

Aufgaben/ To Do

Citykirchenarbeit als kirchliches Arbeitsfeld grundsätzlich überprüfen; Sach- und Dienstaufwendungen werden sukzessive reduziert.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 29

Arbeitsbereich: Kirchentag

KSt: 1620000

Ansatz 2017: 7.500 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Ev. Kirchentag findet alle zwei Jahre statt. Er erreicht einen Teil von Kerngemeinde, am gesell. Diskurs Interessierte, Kirchentagsfahrende und Mitwirkende.

Die Mittel werden eingesetzt für Werbung, Veranstaltungen, die im Oberkirchenrat bzw. durch den Landesausschuss geplant werden sowie die Posaunenspielenden, die musikalisch beim Kirchentag mitwirken.

Eine im Jahr des Kirchentags eingesetzte gesamtkirchliche Kollekte wird an den Kirchentag weitergegeben.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich kann unverändert weitergeführt werden.

Die Kostenverantwortung lag bisher bei der / dem Vorsitzenden des Landesausschusses für den Kirchentag. Sie wird an das Bischofsbüro gebunden. Dies dient der Klarheit in der Verantwortung im OKR für den Haushaltsplan, sowohl in Aufstellung als auch Abrechnung.

Bis 2015 betrugen die Aufwendungen aus Kirchensteuern und Zuweisungen 10 TEuro, für 2016 und 2017 wurden 15 TEuro geplant.

Eine Reduzierung auf 7.500 Euro ist vorgesehen und im Entwurf 2018 bereits eingearbeitet.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Veranstaltungen sind noch mehr in Kooperationen zu planen. Ggf. wird es auch Reduzierungen des Angebots geben müssen.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	90

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 30

Arbeitsbereich: Seelsorge an Urlauber/innen
Arbeitsbereich: Kirche Unterwegs
Arbeitsbereich: Campingseelsorge

KSt.:1710000
KSt.:1711000
KSt.:1712000

Ansatz 2017: 243.682 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die drei o.g. Arbeitsbereiche lassen sich zusammenfassen unter dem Begriff Kirche im Tourismus. Aufgrund der geografischen Lage ergibt sich eine hohe Relevanz dieser Arbeitsbereiche für die ELKiO. Eine halbe Pfarrstelle (Seelsorge an Urlauber/innen) und eine Diakonenstelle (Kirche Unterwegs) sichern einen erheblichen Teil dieser Arbeit in personeller Hinsicht; aber auch die Kirchenmusiker/innen in den touristischen Zentren leisten ihren Beitrag. Hinzu kommen zahlreiche Ehrenamtliche, die von den Hauptberuflichen gewonnen, geschult und eingesetzt werden und auf diese Weise das Ihre in erheblichem Maße beitragen. Die Arbeit geschieht an der Nordseeküste, in den Küstenbädern der Regionen Wangerland (mit Wangerooge), Jadebusen, Butjadingen und Bad Zwischenahn nach jeweils erarbeiteter Konzeption. Dazu gehören die Ferienpfarrer/innen, die in vier Regionen zum Einsatz kommen. Kirche Unterwegs ist derzeit auf fünf Campingplätzen aktiv. Kirche im Tourismus steht in enger Zusammenarbeit mit den Tourismusverbänden der jeweiligen Region. Für die kirchliche Arbeit, die in unseren Küstenorten, aber auch in Bad Zwischenahn geleistet wird, sind Finanzen in den landeskirchlichen Haushalt eingestellt, die einem Schlüsselssystem entsprechend zugewiesen werden. Dazu gehören auch Projektgelder, die leistungsabhängig beantragt und vergeben werden.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Aufgrund der hohen Relevanz des Arbeitsfeldes sind Sparmaßnahmen nach Möglichkeit nicht vorzunehmen.

Falls alternativ beschlossen wird, alle Diakonenstellen ausschließlich für Kinder- und Jugendarbeit zur Verfügung zu halten, würde dies das Ende des Arbeitsfeldes Kirchen Unterwegs in der oldenburgischen Kirche bedeuten; im Stellenplan erhielte die Stelle einen k.w. Vermerk. Operativ und konzeptionell wäre die Arbeit ohne hauptberuflichen Diakon bzw. ohne hauptberufliche Diakonin, d.h. ausschließlich durch Ehrenamt nicht zu leisten.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 31

Arbeitsbereich: Aussiedlerarbeit

KSt.:1910000

Ansatz 2017: 8.500 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Mit zunehmender Integration der Aussiedlerinnen und Aussiedler, die vor ca. 20 Jahren aus den GUS Staaten nach Deutschland und damit in unsere Kirchengemeinden gekommen sind, wird dieses Arbeitsfeld zur kirchlichen Querschnittsaufgabe und ist damit von Kirchenkreisen und Kirchengemeinden zu leisten. Die Arbeit in diesem Arbeitsfeld wird durch einen Pfarrer im Rahmen seines Dienstauftrages mit einem Anteil von 25% (Beauftragung aus altem Pfarrstellenplan, wird dargestellt unter 6140000) wahrgenommen. Es entstehen Sachkosten in Höhe von 8.500,00 €.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Arbeit besteht vor allem in der Beratung von Kirchengemeinden und kirchlichen Gremien und in der Vertretung der ELKiO auf EKD-Ebene und in den Fachgruppen und Verbänden. Die Seelsorgearbeit findet vornehmlich im Kirchenkreis Oldenburger Münsterland statt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Querschnittsaufgabe.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	102

Aufgaben/ To Do

Prozessbeschreibung und Begleitung, die dazu führt, die Aussiedlerseelsorge als Querschnittsaufgabe zu erkennen und zu leisten.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Gemeindedienste

Arbeitsbereich: Notfall- und Katastrophenseelsorge

KSt.:1940000

Ansatz 2017: 30.870 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich hat hohe Relevanz. Ein bis drei Systeme pro Kirchenkreis werden jeweils von den 13 Koordinatoren für Notfallseelsorge freiwillig koordiniert. Eine Pfarrperson hat eine 25%-Beauftragung dazu im Stellenanteil. Hauptamt stärkt Ehrenamt: 82 Ehrenamtliche und 97 Hauptamtliche sind seelsorglich aktiv. Notfallseelsorge ist Kirche auf Zeit bei hoher Ausrichtung in die Gesellschaft: in Privathäusern, auf der Autobahn, in Schulen, am Unfallort usw. Katastrophen- und Notfallseelsorge begleitet Menschen in besonderen Notlagen, Betroffene und ihre Angehörigen, sowie Rettungskräfte und hat eine hohe Außenwirkung. Kooperationen gibt es mit dem DRK, Johannitern und Maltesern. Seelsorger*innen und Katastrophenbeauftragte arbeiten eng mit den Landkreisen und den Kommunen zusammen, sie sind innerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vernetzt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Es können keine verantwortbaren Einsparungen im Bereich der Sachkosten vorgenommen werden, da die Aus-, Fort- und Weiterbildung, sowie Supervision der haupt- und ehrenamtlichen Notfallseelsorgerinnen und –seelsorger das Wahrnehmen dieser Aufgabe ermöglicht und unaufgebbare Grundlage ihres Dienstes ist.

Weitere seelsorgliche (Sonder-)Beauftragungen von Gemeindepfarrerinnen und –pfarrern wie z.B. zurzeit für Polizeiseelsorge, Gefängnisseelsorge oder für die Koordination für Notfallseelsorge sollen in Zukunft, wenn weiter gewünscht, aus dem Pool für nichtgemeindliche Pfarrstellen im Kirchenkreis mit einem entsprechenden Stellenanteil definiert und besetzt werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die bleibenden Aufgaben in der neu und gut etablierten Notfallseelsorge gerade zahlreicher Ehrenamtlicher im Kirchenkreis Delmenhorst/Oldenburg Land müssten bei der Umsetzung des Rahmenpfarrstellenplans von den Synodalen im Blick behalten werden. Ehrenamtliche sollten vermehrt für die Notfallseelsorge gewonnen und ausgebildet werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Seelsorge

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich hat hohe Relevanz, auch angesichts des demographischen Wandels (mehr Demenz) und der Eröffnung zahlreicher neuer Altenpflegeheime. 6 Pfarrstellen (12 halbe Stellen) sind für die 6 Kirchenkreise vorgesehen, 11 Pfarrer/Pfarrerinnen sind für jeweils je nach Größe zwei bis sieben Altenpflegeheime für Bewohner*innen, Angehörige und Mitarbeitende zuständig. Sie sind Ansprechpartner*innen für Altenseelsorge im Kirchenkreis und durch einen 6- bis 12-Wochenkurs (DGfP) qualifiziert. Altenpflegeheimseelsorge ist in die Gesellschaft ausgerichtet, findet an kirchlichen Orten statt und hat hohe Außenwirkung. Ehrenamtliche werden für Altenseelsorge und Besuchsdienst geworben und für den Dienst qualifiziert. Fachgruppen im Kirchenkreis koordinieren übergreifende Aufgaben in Kirchengemeinden und Altenpflegeheimen und initiieren Projekte.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Bei nur 900 € Sachkosten pro Jahr pro Person ist bereits das Minimum erreicht (Fahrkosten müssen weiterhin erstattet werden), daher können hier keine weiteren Einsparungen vorgenommen werden. Verhandlungen mit den Altenpflegeheimleitungen (Trägern) werden aber weiterhin konzentriert in Bezug auf die Übernahme von Sachkosten vor Ort geführt.

Bei neuen Stellen sollte zudem jeweils geprüft werden, ob Altenpflegeheimleitungen eine anteilige Übernahme von Personalkosten zusagen können. Bei halben Stellen wäre bei zwei Altenpflegeheimen zum Beispiel eine 50%-Beteiligung einer 25%-Stelle pro Altenpflegeheim zu verhandeln, also ein jährlicher Zuschuss eines Hauses von 8.000 – 12.500 € pro Jahr. Bei mehreren Angeboten sollen Häuser bevorzugt werden, die entsprechend mitfinanzieren. Die Prognose der Mitfinanzierung liegt im mittleren Bereich.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Siehe oben.
Bestehende Verträge mit Altenpflegeheimen müssen berücksichtigt bzw. eingehalten werden.

Das Einsparpotenzial ist im Kontext des Rahmenpfarrstellenplans abgebildet (Maßnahmenblatt 65).

Einsparpotenzial (in T€): siehe Maßnahmenblatt 65

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Altenseelsorge ist Querschnittsaufgabe und wird jeweils in den Kirchengemeinden von den Gemeindepfarrern in Haupt- und Ehrenamt geplant. Dabei haben die Verantwortlichen sowohl seelsorgliche Angebote in Kirchengemeinden und in den Altenpflegeheimen im Blick. Der Kirchenkreis unterstützt sie dabei.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Seelsorge

Arbeitsbereich: Straffälligenseelsorge

KSt.:197 0000

Ansatz 2017: 114.070 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich hat mittlere bis höhere Relevanz. Es gibt drei Pfarrstellen und eine 25%-Beauftragung im Kirchenkreis: JVA Oldenburg, JVA Vechta (Frauen), JVA Vechta (Jungtäter) und in der JVA Wilhelmshaven. Die drei Pfarrstellen werden derzeit zu 66% refinanziert vom Justizministerium, es werden Sachkosten zu 14.500 € erstattet. Seelsorge, Gruppenangebote, Beratung und Gottesdienste nehmen die straffällig gewordenen Frauen (einzige Frauen-JVA innerhalb Niedersachsens), die Männer zwischen 18 und 29 Jahren (einzige Jungtäter-JVA innerhalb Niedersachsens), sowie die Männer im geschlossenen (Oldenburg) und im offenen Vollzug (Wilhelmshaven) reichlich in Anspruch. Ehrenamtliche sind in Gesprächs-, Spiele- und Kochgruppen aktiv und in der Musik (Gitarrengruppe). Es gibt einen hohen Bedarf an JVA-Seelsorge von Insassen, Angehörigen und Bediensteten.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Eine 100%-Erstattung auch der Personalkosten der Seelsorger und Seelsorgerinnen in der Gefängnisseelsorge von Seiten des Justizministeriums ist das Ziel. Das Justizministerium erstattet keine Versorgungsbeiträge. Statt drei Pfarrstellen können drei Diakonen- bzw. Diakoninnenstellen für die Gefängnisseelsorge in Zukunft eingeplant werden. Durch die insgesamt geringeren Personalkosten und die dann erhoffte Gesamterstattung durch das Justizministerium können ab Umstellung pro Person 33.000 €, insgesamt bei allen Stellen maximal 99.000 € pro Jahr eingespart werden.

Weitere seelsorgliche (Sonder-)Beauftragungen von Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern wie z.B. zurzeit für Polizeiseelsorge, Gefängnisseelsorge oder für die Koordination für Notfallseelsorge sollen in Zukunft, wenn weiter gewünscht, aus dem Pool für nichtgemeindliche Pfarrstellen im Kirchenkreis mit einem entsprechenden Stellenanteil definiert und besetzt werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Idee und Möglichkeit, Diakonenstellen in Oldenburg für die Gefängnisseelsorge vorzusehen, muss entsprechend mit dem Offizialat Vechta und mit dem Justizministerium verhandelt werden. Außerdem müssen innerhalb der Ökumene die Anteile der Stellen neu verhandelt werden. Das Ergebnis ist offen.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	33	66	66	66	66	66	363

Aufgaben/ To Do

Diakonenstellen in der Gefängnisseelsorge umsetzen. Gesprächspartner bei den Verhandlungen sind das Justizministerium in Niedersachsen, die entsprechenden Ansprechpartner in Konföderation und Ökumene (Offizialat Vechta). Ein Zeitplan in Bezug auf Beauftragung und Umwandlung der Pfarrstellen kann erst nach Erfolgen der entsprechenden synodalen Entscheidungen aufgestellt werden.

Verantwortlich: Dezernat I/ Referat Seelsorge

Arbeitsbereich: Referat Seelsorge

KSt.:199 0000

Ansatz 2017: 113.244 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Im Bereich Krankenhaus-, Altenpflegeheim, Reha-, Schwerhörigen-, Gehörlosen-, Blinden-, Polizei-, Militär-, Notfall- und Gefängnisseelsorge engagieren sich Haupt- und Ehrenamtliche an kirchlichen Orten in die Gesellschaft hinein als Kirche auf Zeit mit hoher Außenwirkung. Das Referat hat eine Pfarrstelle mit 25% Anteil Teamassistenten. Das Referat hat die Fachaufsicht über Pfarrpersonen und Diakoninnen inne, die einen Stellenanteil in der Seelsorge haben. Ihm obliegt Konzeption und Ausbildung der ehrenamtlichen Seelsorger*innen an kirchlichen Orten und in den Kirchengemeinden (z.B. Besuchsdienst), sowie Verhandlungen bezüglich der Pfarrstellen. Es bestehen Kooperationen innerhalb der Konföderation, mit Bremen und Hamburg, mit dem Land Niedersachsen und Einrichtungsträgern. Es werden Gelder generiert zur Mitfinanzierung von Pfarrstellen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Das Referat Seelsorge erhält weitere Aufgaben in Gemeindedienst und Ehrenamt und zusätzliche Aufgaben in Veränderungsprozessen in gesamtkirchlicher Perspektive, z.B. in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ehrenamtlicher Seelsorgerinnen und Seelsorgern.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Um eine Stärkung des qualifizierten Ehrenamts und weitere zusätzliche Aufgaben in den anstehenden Veränderungsprozessen durchführen zu können, können die Sachkosten nicht gekürzt werden. Zusätzliche Aufgaben entstehen in den nächsten Jahren durch konzeptionelle Arbeit, Beratung und Begleitung der Kirchenkreise in den anstehenden Veränderungsprozessen und gegebenenfalls bei der Umsetzung des Rahmenpfarrstellenplans. Es wird überprüft, ob weitergehende Kooperationen innerhalb der Konföderation, der Nordkirche und mit der reformierten Kirche und Synergieeffekte auch langfristig zu Einsparungen führen können.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0							0

Aufgaben/ To Do

Die Arbeit für das Ehrenamt wird erweitert. Weitergehende Kooperationen werden überprüft. Die Kirchenkreise werden in den Veränderungsprozessen und gegebenenfalls in der Umsetzung des Rahmenpfarrstellenplans von Seiten des Referats Seelsorge beratend begleitet.

Verantwortlich: Leitung Dezernat I

Arbeitsbereich: Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt (KWA)

KSt.: 2110000

Ansatz 2017: 71.950 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Aufgabenfeld ist zum 1.1.2017 neu aufgestellt und besetzt worden. Dazu wurde u.a. eine Kooperation mit der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers eingegangen. Ziel ist es, die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg auch im wichtigen Bereich der Arbeitswelt vorkommen zu lassen (durch Projekte, Vernetzung, Beteiligung). Die Relevanz einer kirchlichen Präsenz in der Arbeitswelt korrespondiert mit der Relevanz, die die (Erwerbs-) Arbeit für den einzelnen Menschen hat. Dort, wo viele Menschen einen Großteil ihres Lebens verbringen, sollte auch Kirche präsent sein.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Sofern sich die Synode im Hinblick auf die künftige Ausrichtung des Diakonenstellenplans für eine Konzentration auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entscheidet (siehe Maßnahmenblätter 16b und 17b), ist die Stelle mit einem k.w.-Vermerk zu versehen. Da der voraussichtliche Eintritt der Stelleninhaberin in den Ruhestand allerdings außerhalb des Prognosezeitraums liegt, lässt sich keine konkrete zu erwartende Einsparung im Planungszeitraum benennen. Dies würde dann der Fall sein, wenn es vorzeitig zu einem Ausscheiden der Stelleninhaberin käme.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Das Profil der Stelle bzw. der geleisteten Arbeit ist – unabhängig von der Grundsatzentscheidung zum Diakonenstellenplan – weiter zu schärfen und mit einem entsprechenden Zeitabstand zu evaluieren. Bei einem künftigen Wegfall ist die Signalwirkung (auch unserem Kooperationspartner gegenüber) zu bedenken, die solch ein Schritt haben würde.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Diakonisches Werk Oldenburg

KSt.: 2120000

Ansatz 2017: 2.456.220 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Diakonische Werk Oldenburg (DWO) gliedert sich de facto in die Bereiche Landesverband, unternehmerische Diakonie und Kreisdiakonie. Zur Umsetzung ihrer Aufgaben erhält das DWO einen jährlichen Zuschuss seitens der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg i.H.v. rund 2,35 Mio Euro. Unter seinem Dach vereinen sich zahlreiche diakonischen Einrichtungen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und geben der ev. Kirche ihr diakonisches Gesicht. Insbesondere für die (positive) Wahrnehmung von Kirche in der Bevölkerung hat die Diakonie einen hohen Stellenwert.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Ausgehend von den Ergebnissen der Oldenburger Ortsbestimmung 2.0 ist ein Prozess aufzusetzen, der nach künftigen strukturellen Entwicklungsmöglichkeiten für das DWO fragt und dabei auch die Finanzen in den Blick nimmt. Dabei werden v.a. zwei Fragen handlungsleitend sein:

1. Können die Mittel für die Kreisdiakonischen Werke aus der Gesamtsumme herausgelöst und direkt an die KK zugewiesen werden? Bedarfe könnten hier besser abgestimmt, Handeln gesteuert werden. Selbständigkeit und Eigenverantwortung werden ggf. gesteigert.
2. Inwieweit ist eine Abgrenzung von unternehmerischer Diakonie und Landesverband möglich und sinnvoll? Unter der Vorgabe, dass die unternehmerische Diakonie sich selbst zu finanzieren hat, sind Alternativen zur gegenwärtigen Verbandsstruktur zu prüfen bzw. die Zuweisungen an die günstigste Alternative anzupassen.

Der skizzierte Prozess ist bereits angelaufen, benötigt allerdings ausreichend Zeit. Bis zum Vorliegen entsprechender Ergebnisse empfehlen wir für den Übergang das Einfrieren des Zuschusses für das DWO auf dem Niveau von 2018.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die enorme Bedeutung diakonischer Arbeit für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg ist u.E. unstrittig. Daran kann und darf nicht gerüttelt werden. Andererseits ist es nötig, die Strukturen zu hinterfragen und ggf. an die sich verändernden Rahmenbedingungen anzupassen.

Hinweis: Ein Einsparpotenzial lässt sich gegenwärtig nicht sicher beziffern. Die für 2018 vorgenommene Einsparung i.H.v. 100 T€ wird fortgeschrieben. Ab dem Jahr 2025 wird eine jährliche Einsparung von mindestens 250 T€ angestrebt. Dabei spielen die Ergebnisse des oben beschriebenen Prozesses eine wesentliche Rolle.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
100	100	100	100	100	100	250	250	250	250	250	250	2100

Aufgaben/ To Do

Intensive Weiterarbeit am Prozess zur Weiterentwicklung des DWO. Das Ergebnis wird der Synode zu Beratung und Beschluss vorgelegt.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Tagungshäuser**KSt.:** 2220000; 5210000; 8251000ff.**Ansatz 2017:** 667.978 €**Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz**

Das Blockhaus Ahlhorn ist mit seinen über 180 Betten eine traditionelle Freizeit- und Begegnungsstätte der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, das nach umfangreichen Sanierungs- und Neubauarbeiten seit 2014 konzeptionell auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ausgerichtet wird. Mit einem eigenen pädagogischen Programm erreicht das Blockhaus Ziel- und Nutzergruppen, die weit über die Grenzen des Oldenburger Landes, aber auch über den kirchlichen Bereich hinausgehen.

Das Blockhaus Ahlhorn verbindet auf besondere Weise das Erleben von Glauben, Natur und Gemeinschaft. Es ist eine der größten Jugendfreizeiteinrichtungen Niedersachsens und bietet durch seine Lage und durch seine Ausstattung mit modernen Seminarräumen sowie eigener Kapelle einen einzigartigen Ort für Bildung, Erholung, Spiritualität und Gruppenaktivitäten. Das Blockhaus ist als innerkirchlicher Lernort wie auch als Ort, an dem kirchenfern(er)e Gruppen zu Gast sind und Kirche erleben, von überaus großer Relevanz als Schnittstelle von Gesellschaft und Kirche bzw. für die Präsenz von Kirche in der Gesellschaft.

Das Evangelische Bildungshaus ist das zentrale Bildungszentrum für Erwachsenenbildung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, das nicht allein von der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg finanziell getragen werden muss und schwarze Zahlen schreibt. Durch die Ev. HVHS Rastede als Pächter und Betreiber ist ein verlässlicher Partner da, der in einem bedeutsamen Umfang Landesmittel (über 300.000 Euro jährlich) erwirtschaftet, die dem Standort insgesamt zugute kommen. Es fallen – bis auf die Leitungsstelle – keine Personalkosten an. Gezielte Kooperationen von kirchlichen mit anderen gesellschaftlich relevanten (Bildungs)Trägern machen die Ausrichtung in die Gesellschaft vor Binnenorientierung sichtbar. Als offener erkennbar kirchlicher Ort, der Pluralität ermöglicht und werbend für viele Menschen (über 17000 TN/ Seminartage im Jahr) erreichbar ist, eröffnet er auch kirchenfernen Menschen neu den Kontakt mit religiösen/theologischen Themen und kirchlichen Angeboten (Kirchliche Orte vor Kirche am Ort und Kirche auf Zeit vor Kirche in Permanenz). Das EBH trägt dazu bei, dass die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg im Kontext anderer Kirchen Niedersachsens – auch gegenüber der kath. Kirche – eine eigene moderne Bildungsstätte mit inzwischen entsprechendem guten Ruf vorweisen kann (s. Niedersächsisches Pastorkolleg, ALPIKA, EKD...). Das Haus ist ein Ort der Identifikation und Repräsentation.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Zukünftig konzentriert die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg die Arbeit, die im Blockhaus Ahlhorn sowie im EBH Rastede geleistet wird, auf einen Standort, um auf diese Weise Synergien nutzen zu können.

Um die komplexen (wirtschaftlichen wie auch nicht-wirtschaftlichen) Konsequenzen der beiden hier denkbaren Szenarien nachvollziehbar abzubilden, wird ein Gutachten unter externer Beteiligung erstellt, das alle relevanten Informationen enthalten soll. Dabei soll auch die Frage einer möglichen räumlichen Zusammenführung der jeweiligen Arbeitsschwerpunkte (Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bzw. Erwachsenenbildung) beleuchtet werden. Ziel des Gutachtens ist es, die Synodalen in die Lage zu versetzen, spätestens im Herbst 2018 eine qualifizierte Entscheidung über den Fortbestand der Bildungshäuser zu treffen.

Zudem ist die Wirtschaftlichkeit des verbleibenden Bildungshauses weiter zu optimieren. Hierzu liegen bereits Maßnahmenvorschläge vor, die künftig konsequent umzusetzen sind.

Das Einsparpotenzial wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt vorsichtig geschätzt und erscheint als Mindesteinsparsumme realistisch.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Aufgrund der hohen Komplexität kann derzeit noch keine realistische bzw. verlässliche Einsparsumme benannt werden. Diese ergibt sich aus dem Gutachten sowie dem von der Synode favorisierten Szenario.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	300	300	300	300	300	300	1800

Aufgaben/ To Do

Erstellung eines Gutachtens, das der Synode spätestens im Herbst 2018 als Grundlage für eine Entscheidung vorgelegt wird.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III/ Leitung EBH/ Vorsitz Kuratorium Blockhaus

Arbeitsbereich: Kindertagesstätten-Arbeit

KSt.: 2280000; 2280001

Ansatz 2017: 5.577.706 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die derzeit 122 ev. Kindertagesstätten werden (im Rahmen einer Gruppenpauschale) von der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg mit einer Summe von max. 5,35 Mio € mit finanziert. Die Arbeit der ev. KiTas versteht sich als Bildungsarbeit und ist als wichtiger Bestandteil des Gemeindeaufbaus und der kirchlichen Bindung nicht nur von Kindern, sondern auch von deren Eltern und Familien zu verstehen. Die Fachstelle Kindergartenarbeit begleitet die Einrichtungen und unterstützt sie bei der Entwicklung einer qualitativ hochwertigen Arbeit (durch Fortbildungen, QE, Fachberatung etc.), um so sicherzustellen, dass die ev. KiTa-Arbeit zugleich ein Aushängeschild für unsere Kirche darstellt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Für die KiTas in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wird eine Gesamtstrategie entwickelt. Dazu hat die Synode bereits eine AG eingerichtet. Aufsetzend auf zu erarbeitenden Standards zur Trägerqualität sind u.a. folgende Leitfragen zu beantworten: Wie soll die KiTa-Landschaft künftig aussehen? Wieviel KiTa verträgt überhaupt eine Kirchengemeinde bzw. eine Region? Welche „weißen Flecken“ gibt es, die die Präsenz einer ev. KiTa strategisch besonders sinnvoll erscheinen lassen? Welche Trägerstrukturen braucht es künftig? Wie kann die mögliche Überforderung von Kirchengemeinden verhindert werden? Wie kann angesichts der sich verändernden Rahmenbedingungen eine angemessene (religionspädagogische) Begleitung gewährleistet werden? Auf Grundlage dieser und anderer Fragen wird eine Gesamtkonzeption/ eine Gesamtstrategie erarbeitet, die notwendigerweise auch eine stärkere Kooperation der verschiedenen Ebenen unserer Kirche beinhalten muss. In diesem Prozess ist ferner die Kostenseite in den Blick zu nehmen. Eine Senkung der Ausgaben in diesem Arbeitsbereich wird perspektivisch unumgänglich sein. Dazu können verschiedene Faktoren beitragen (z.B. die Absenkung der bezuschussten Gruppen oder der Gruppenpauschale, aber auch Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz oder ein neues Modell der Finanzierung).

Aufgrund personeller Veränderungen hat es bereits eine (zeitlich befristete) strukturelle Neuaufstellung der Fachstelle gegeben, die zunächst auf das Jahr 2022 abzielt. Danach sind weitere Strukturveränderungen vorzunehmen: Die Pfarrstelle fällt spätestens dann weg und wird durch eine pädagogische Fachkraft ersetzt. Im Bereich QE werden nach (verpflichtender) Teilnahme aller Einrichtungen weniger Mittel benötigt (Rückführung der Zahl von Kursen auf ein niedrigeres Maß).

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Mit gut aufgestellten KiTas wirkt unsere Kirche positiv in die Fläche hinein. Diese Wirkung entfaltet sich nach innen (Stichwort Gemeindeaufbau), aber auch nach außen (sichtbare Präsenz von Kirche in einem eher säkularen Raum).

Hinweis: Das bisher zu benennende Einsparpotenzial bezieht sich ausschließlich auf die Umstrukturierung der Fachstelle. Weiteres (mittel- bis langfristiges) Potenzial ergibt sich ggf. aus der Gesamtstrategie.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	48	50	53	57	60	63	67	70	468

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	20	20	20	20	20	20	20	20	160

Aufgaben/ To Do

Entwicklung und Umsetzung einer Gesamtstrategie für ev. KiTas.

Für die Fachstelle ist eine angepasste Konzeption zu entwickeln.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III/ Fachstelle Kindergartenarbeit

Arbeitsbereich: Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen

KSt.: 2340000

Ansatz 2017: 427.100 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Ehe- Familien- und Lebensberatungsstellen (EFL) in Oldenburg (ökumenisch), Wilhelmshaven und Delmenhorst (mit Außenstelle in Cloppenburg) bieten klassische diakonische Beratungsarbeit für Menschen in schwierigen Lebensphasen an. Das betrifft Ehepaare genauso wie die Schwangerenkonfliktberatung. Mit dieser Arbeit knüpft die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei ihrem ureigensten Auftrag an, sich denen zuzuwenden, die dringend Hilfe benötigen – und das umso mehr, als es in diesem diakonischen Arbeitsfeld keinen „Markt“ gibt, der bei einem Wegfall des ev. Angebots einspringen würde. Vielmehr blieben die Menschen ohne Beratung.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Vor einigen Jahren wurde die Finanzierung der EFL budgetiert, zugleich wurde der Bereich als Modell erfolgreich in die kaufmännische Buchführung überführt. Kurzfristig sollte dem Bereich ermöglicht werden, eigene Rücklagen zu bilden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Ausgehend von unserem (biblisch verankerten) Auftrag gehört die Arbeit der EFL zu den Essentials kirchlichen Handelns. Ein Aussteigen aus der Beratung würde Menschen ohne Unterstützung belassen, da weder der Staat noch andere Organisationen ein entsprechendes Angebot vorhalten.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Diakoniesozialstationen

KSt.: 2510000

Ansatz 2017: 245.000⁶

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Diakoniesozialstationen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg existieren in unterschiedlichen Trägerschaften und Rechtskonstruktionen. Sie sorgen für die häusliche Pflege und die Entlastung pflegender Angehöriger. Insbesondere für die sog. nicht-abrechenbaren Leistungen (Zuwendung über das von der Pflegeversicherung erstattete Maß hinaus) stellt die Gesamtkirche jährlich Mittel i.H.v. rd. 47 TEuro zur Verfügung. Hinzu kommen 19.400 Euro für Aus- und Fortbildung. Beide Beträge sind für das Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr halbiert worden. Darüber hinaus erhält die „Diakoniestationen im Oldenburger Land“ gGmbH jährlich einen Zuschuss i.H.v. 245 TEuro zu den Jahressonderzahlungen für die Mitarbeitenden (die bereits einer Notlagenregelung unterliegen und somit unter Tarif verdienen).

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Über die sog. nicht-abrechenbaren Leistungen trägt die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg dazu bei, dass die Diakoniesozialstationen ihr evangelisches Profil schärfen und damit als kirchliche Akteure in der Gesellschaft sichtbar werden. Sie sind dadurch ein Aushängeschild unserer Kirche. Deshalb sollten diese Leistungen, die seitens der Stationen nachvollziehbar dokumentiert und abgerechnet werden, zusammen mit den Fortbildungskosten wieder auf die Summe aus 2016 zurückgeführt werden

Der Zuschuss zu den Jahressonderzahlungen hingegen ist – auch aus Gründen der Gleichberechtigung der Stationen zu streichen. Anteilig ist dies bereits für den Haushalt 2018 vollzogen worden (150 T€). Der verbleibende Betrag i.H.v. 95 T€ ist ab 2019 einzusparen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Das evangelische Profil der Diakoniesozialstationen wird auch weiterhin in angemessener Weise durch die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg unterstützt und gestärkt. Der schrittweise Abbau des Zuschusses zu den Jahressonderzahlungen mildert die Härte, die zweifelsohne darin enthalten ist, ein wenig für die Verantwortlichen und die Betroffenen in den Stationen ab.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	178,6	2143,2

Aufgaben/ To Do

Keine Aufgaben.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

⁶ In diesem Ansatz ist eine Kürzung i.H.v. 105 T€ im Rahmen der (zunächst befristeten) Sondermaßnahmen zur Haushaltskonsolidierung 2017 enthalten. In 2016 waren 350 T€ veranschlagt.

Arbeitsbereich: Kirchlicher Entwicklungsdienst

KSt: 2910000

Ansatz 2017: 833.903 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In der Kostenstelle sind zwei große Posten enthalten:

1. Katastrophenhilfefonds
2. Zuweisungen an die EKD für Entwicklungshilfe und Weltmission

Zu 1.: Durch mögliche Hebel im Katastrophenhilfefonds können andere zur Hilfe motiviert werden. Nicht verbrauchte Gelder aus dem Katastrophenhilfefonds werden nicht übertragen.

Zu 2.: Bemerkung/Grundlage:

Bereits 1968 wurden die Kirchen auf der Vollversammlung des Ökumenischen Rates der Kirchen (ÖRK) aufgerufen „einen solchen Anteil ihrer regulären Einkünfte für Entwicklungshilfe zur Verfügung zu stellen, der ein wirkliches Opfer darstellen würde. Dieser Betrag sollte unabhängig von den Ausgaben für Mission und andere Programme gezahlt werden“.

Die Kirchen in der Bundesrepublik beschlossen daraufhin, 2% ihrer regulären Einnahmen für diesen Zweck im Haushalt einzustellen und als Umlage in einen gemeinsamen Fonds einzuzahlen. Das war die Geburtsstunde des Kirchlichen Entwicklungsdienstes (KED). Diese Aktion wurde bekannt als „2%-Appell“. Es stellte sich aber heraus, dass selbst in den besten Jahren keine Landeskirche diesem Appell in seinem Umfang folgte.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich wird unverändert weitergeführt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Anhand dieser Kostenstelle wird deutlich, dass es verpflichtende Umlagen gibt (KED, EKD, LWB). Diese werden nach EKD-Schlüssel berechnet. Veränderungen sollten im Kontext der größeren Kirchen angestoßen werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0							0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 43

Arbeitsbereich: Jahresnotprogramm Luth. Weltbund

KSt: 2930000

Ansatz 2017: 44.986 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Kostenstelle beinhaltet nur einen Posten: Umlage für kirchliche Zusammenarbeit und Weltdienst (ehem. Liste des Bedarfs). Die zur Verfügung gestellte Umlage in Höhe von 46.173,35 Euro ist Teil des ökumenisch-diakonischen Beitrages der lutherischen Kirchen.

Die Grundlage des Jahresnotprogramms bildet - im Rahmen des umfassenden Hilfsprogramms des Lutherischen Weltbundes - das Statement of Needs der Weltdienst-Abteilung.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich wird unverändert weitergeführt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Anhand dieser Kostenstelle wird deutlich, dass es verpflichtende Umlagen gibt (KED, EKD, LWB). Diese werden nach EKD-Schlüssel berechnet. Veränderungen sollten im Kontext der größeren Kirchen angestoßen werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0							0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 44

Arbeitsbereich: Umwelt- und Klimaschutz

KSt: 3130000

Ansatz 2017: 85.438 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Koordination der für die Umsetzung der kirchlichen Umweltinitiative erforderlichen Maßnahmen und Aktivitäten. Akteure in den Kirchengemeinden und Kindertagesstätten sollen bezüglich Mobilität, Beschaffung und bei kirchlichen Liegenschaften in hohem Maße dafür motiviert werden. Der Arbeitsbereich ist generell für die Umsetzung des von der Synode beschlossenen Klimaschutzkonzeptes zuständig.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Bereich Umwelt und Klimaschutz ist aktuell im Stellenplan mit einer 50% Stelle der Umweltbeauftragten, einer Vollzeitstelle für eine Stelle Klimaschutzmanager(in) (teilweise refinanziert mit Mitteln des Bundes) und einer 50% Stelle für die Teamassistentin vorgesehen. Eine erhebliche Reduzierung bei der Umsetzung der Konzepte ist bereits im Zuge der Stellenplanung 2017 erfolgt (Stellenreduzierung um 50%). Die Teamassistentin absolviert zurzeit neben der täglichen Arbeit den Angestelltenlehrgang I. Nach erfolgreich bestandener Prüfung im Mai/Juni 2019 wird der Stelleninhaber gemäß Qualifikation höchstwahrscheinlich anderweitig eingesetzt werden. Dem Arbeitsbereich Umwelt und Klimaschutz war seinerzeit bei der erstmaligen Besetzung der Stelle der Umweltbeauftragten (100 % Stelle) eine 50 % Stelle Teamassistentin bewilligt worden. Dies scheint, auch mit Blick auf die Stellenanteile bei den anderen Abteilungen der ZDS und der RDS`en, nicht mehr gerechtfertigt zu sein.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Es wird daher vorgeschlagen, spätestens im Sommer 2019 die Stelle Teamassistentin zu streichen.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
11	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	319

Aufgaben/To Do

Es ist ein Gespräch mit der Umweltbeauftragten zu führen. Ein konkreter Zeitplan für die Umsetzung und die neue Aufgabenverteilung in der Abteilung Bau-Liegenschaften ist zu entwickeln.

Verantwortlich: Dezernat II/ GKV, ZDS-Abteilung Bau und Liegenschaften

Arbeitsbereich: Zukunft Einkaufen

KSt.:3140000

Ansatz 2018: -10.000 (45.000) €⁷

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Projekt Zukunft Einkaufen (ZE) ist auf drei Jahre befristet (läuft Ende 2018 aus). Ziel des Projekts ist es, Kirchengemeinden und Einrichtungen mit den Grundlagen einer ökofairen Beschaffung vertraut zu machen und diese zu motivieren, dies für sich umzusetzen. Die persönliche Ansprache von Verantwortungsträgern wird durch entsprechende Bildungsveranstaltungen flankiert, mit denen die Thematik in die Fläche unserer Kirche getragen werden soll. Leider haben sich bislang nur wenige Kirchengemeinden davon überzeugen lassen, ihre Beschaffung auf ökofaire Standards umzustellen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Nicht-Verlängerung des Projekts stellt im Grunde genommen keine wirkliche Einsparung gegenüber dem HH-Plan (ab 2019) dar. Gleichwohl stellt sich die Frage, inwieweit die wichtige Thematik für unsere Kirche erhalten und weitergeführt werden kann. Auf der Ebene des Bildungshandelns soll sie in die Agenda des EBZ mit aufgenommen werden. Von hier aus werden Bildungsangebote realisiert, die sich insbesondere an interessierte Personen aus den Kirchengemeinden richten und Hilfestellung bei der Beschäftigung mit der Materie geben sollen. Dies ist bei den weiteren konzeptionellen Überlegungen zum EBZ zu berücksichtigen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Das wichtige Thema geht der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nicht gänzlich verloren, auch wenn die fehlende Projektstelle nicht umfänglich kompensiert werden kann. Die Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes liegt so in der Initiative einzelner Gemeinden und Einrichtungen, die in einem begrenzten Umfang durch (Fortbildungs- und Informations-) Veranstaltungen begleitet werden können.

Einsparpotenzial (in T€):

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Die erzielten Ergebnisse des Projekts sind zu sichern und, sofern möglich, in neue Strukturen zu überführen. Dies ist zugleich nach außen hin darzustellen und zu kommunizieren.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

⁷ Im Haushaltsplan 2018 sind die Personalkosten hier nicht abgebildet. Diese betragen rund 55.000 € und müssen noch hinzugerechnet werden. Somit ergibt sich de facto ein Ansatz von 45.000 €

Arbeitsbereich: Lutherischer Weltbund

KSt: 3430000

Ansatz 2017: 60.164 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Lutherische Weltbund (LWB) ist eine weltweite Gemeinschaft von lutherischen Kirchen. Er wurde 1947 gegründet und zählt inzwischen 145 Mitgliedskirchen in 98 Ländern weltweit, denen über 74 Millionen Christinnen und Christen angehören.
 Alle lutherischen Kirchen in der EKD sind Mitglied im LWB.
 Schwerpunkte der Arbeit des LWB: Theologie und Öffentliches Zeugnis; Ganzheitliche Mission und Beziehungen zu den Mitgliedskirchen; Nothilfe und Entwicklungsarbeit.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich wird unverändert weitergeführt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Anhand dieser Kostenstelle wird deutlich, dass es verpflichtende Umlagen gibt (KED, EKD, LWB). Diese werden nach EKD-Schlüssel berechnet. Veränderungen sollten im Kontext der größeren Kirchen angestoßen werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0							0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 47

Arbeitsbereich: Gustav-Adolf-Werk

KSt: 3490000

Ansatz 2017: 11.250 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Gustav-Adolf-Werk (GAW) hilft religiösen Minderheiten in der Welt. Die Partner vor Ort sind protestantische Minderheitskirchen in Europa, Lateinamerika und Zentralasien. Das GAW unterstützt beim Gemeindeaufbau, bei der Renovierung, beim Kauf und beim Neubau von Kirchen und Gemeinderäumen, bei sozialdiakonischen und missionarischen Aufgaben in den Gemeinden, bei der Aus- und Weiterbildung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das GAW Hauptgruppe Oldenburg wird mit 11.500 Euro jährlich aus Kirchensteuermitteln unterstützt, in denen auch der Mitgliedsbeitrag im EKD-Kontext enthalten ist. Ca. 9 TEuro kommen durch eine Kollekte hinzu. Es werden Spenden in Höhe von ca. 40 TEuro für die Diaspora akquiriert.

Das GAW Hauptgruppe Oldenburg hat 90 Vereinsmitglieder (67 Personen und 23 Gemeinden).

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich kann unverändert weitergeführt werden.

Eine Reduzierung der Aufwendungen aus Kirchensteuern und Zuweisungen von 12.500 Euro auf 11.500 Euro wurde mit dem HHPlan 2017 bereits vorgenommen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit**Einsparpotenzial (in T€)**

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof/ Beauftragte/r für Ökumene und Mission

Arbeitsbereich: Ökumenische Arbeit

KSt: 3700000

Ansatz 2017: 67.095 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In dem Arbeitsbereich ist vor allem die Pfarrstelle für Ökumene und Mission abgebildet.

Bei den Sachkosten ist eine Reduzierung vorgenommen worden: Der Zuschuss an Aktion Sühnezeichen Friedensdienste für Unterhaltskosten Freiwillige (2 TEuro) ist gestrichen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich wird weitergeführt.

Die Pfarrstelle soll allerdings perspektivisch (spätestens mit dem Eintritt in den Ruhestand der Pfarrstelleninhaberin) mit der Pfarrstelle für theologische und gottesdienstliche Grundsatzarbeit zusammengelegt werden: Einsparung einer 50 %-Pfarrstelle spätestens ab Februar 2022.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Theologische Arbeit ist immer mehr ökumenisch zu denken. Kirche ist nicht nur Kirche am Ort.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
			63	65	68	70	73	75	78	81	84	657

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24

Aufgaben/ To Do

Konzepterstellung.

Verantwortlich: Bischof/ Beauftragte/r für Ökumene und Mission

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 49

Arbeitsbereich: Norddeutsche Mission, Ev. Missionswerk

KSt: 3810000

Ansatz 2017: 330.000 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In dieser Kostenstelle sind zwei Zuschüsse abgebildet: Konto 651290: Zuschuss Norddeutsche Mission
Konto 670210: Zuschuss Ev. Missionswerk.

Die Norddeutsche Mission ist eine von vier deutschen ev. Kirchen gemeinsam getragene Partnerschaft mit zwei westafrikanischen Kirchen.

Durch theologische Konsultationen, Begegnungen (Sichtwechsel z. B.) wird hier ein wechselseitiges Lernen ermöglicht. Menschen lassen sich aktivieren, motivieren.

Die ELKiO will an dieser Partnerschaft festhalten, der im Jahr 2016 nach über 20 Jahren erhöhte Zuschuss soll unverändert fortgeschrieben werden.

Beim Zuschuss an das Ev. Missionswerk, seine Mitglieder sind evangelische Missionswerke, missionarische Verbände sowie Freikirchen und die Evangelische Kirche in Deutschland, wird der Zuschuss in Höhe der EKD-Umlage angestrebt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Beide Arbeitsbereiche werden unverändert weitergeführt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Anhand dieser Kostenstelle, Konto 670210, wird deutlich, dass es verpflichtende Umlagen gibt (KED, EKD, LWB). Diese werden nach EKD-Schlüssel berechnet. Veränderungen sollten im Kontext der größeren Kirchen angestoßen werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof

Arbeitsbereich: Gesamtkirchliche Pressearbeit

KSt: 4120000

Ansatz 2017: 550.924 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In der Kostenstelle sind verschiedene große Posten enthalten:

1. Gesamtkirchliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, inkl. Berichterstattung ELKiO, KKs, KGs & Einrichtungen
 2. Erstellung des Pressespiegels
 3. Redaktion und Produktion des Magazins „horizont E“
 4. Bereitstellung sowie Weiterentwicklung des Internetbaukastens für die Gesamtkirche, Kirchenkreise, Kirchengemeinden, Einrichtungen, inkl. Finanzierung der Domains, Weiterbildungen, Schulungen etc.
 5. Kommunikationsberatung: ELKiO, OKR, KKs, KGs und Einrichtungen
 6. Projekte der Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen der ELKiO
 7. Gemeindebriefberatung für alle 116 Kirchengemeinden inkl. Gemeindebriefschulungen, Beratung, Hilfe bei Materialsuche und -beschaffung
 8. Bereitstellung und Produktion von Werbemitteln für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
- Dieser Bereich besitzt ganz grundlegende Bedeutung von höchster Priorität für die Innen- wie Außenkommunikation für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Pressearbeit wie auch den Bereich Internetkommunikation, Mitgliederbindung und Gemeindebriefberatung.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich wird zielgerichtet mit einem erschlossenen Einsparpotenzial in Höhe von jährlich 28.000 Euro weitergeführt und konzeptionell weiterentwickelt. Im Rahmen der Entwicklung des Rahmenpfarrstellenplans soll spätestens mit dem Eintritt des Stelleninhabers „Pressereferent“ in den Ruhestand (ab Mai 2026) eine Reduzierung der Pfarrstelle in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit um 50% erfolgen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Prioritätensetzung anhand des in Entwicklung befindlichen Gesamtkommunikationskonzepts für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	48	75	78	81	84	366

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	336

Aufgaben/ To Do

Im Rahmen der Entwicklung des Gesamtkommunikationskonzepts für die Ev.-Luth- Kirche in Oldenburg ist eine neue Prioritätensetzung vorzunehmen und daraus abgeleitete Maßnahmen umzusetzen. Insbesondere im Bereich Internet und Social Media sind Veränderungen und neue Schwerpunktsetzungen zu erwarten. Auch im Blick auf die Gemeindebriefberatung ist eine neue Prioritätensetzung zu erarbeiten.

Verantwortlich: Bischof/ Leitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitsbereich: Sonstige Medienarbeit

KSt: 42000000

Ansatz 2017: 65.000 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In der Kostenstelle sind zwei große Posten enthalten:

- 1. Kirche im NDR
- 2. Kampagnenfonds der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Zu 1.: Die Redaktion sowie die Produktionskosten von Kirche im NDR wird im Rahmen aller beteiligter Kirchen finanziert und hat mit Blick auf die Außenwirkung einen sehr, sehr hohen Stellenwert. Im Rahmen der Andachtsformate und Beiträge, die von der Redaktion Kirche im NDR erstellt werden, wird ein Millionenpublikum im Sendegebiet des NDR erreicht. Die Formate von Kirche im NDR erreichen ein sehr breites Publikum, kirchlich wie auch nichtkirchlich, Entscheidungsträger, alle gesellschaftlichen Gruppen.

Zu 2.: Mit den Haushaltsmitteln des ELKiO-Kampagnenfonds werden zentrale PR-Maßnahmen der oldenburgischen Kirche finanziert, die eine sehr hohe Außenwirkung im Blick auf Öffentlichkeitsarbeit haben. Viele Projekte orientieren sich am Printkonzept der oldenburgischen Kirche. Hierzu gehören exemplarisch Projekte wie: Hochzeitsmesse; LandTageNord; NWZ-Anzeigen, Kampagne GKR-Wahl etc. Darüber hinaus werden Projekte in Kirchenkreisen und Kirchengemeinden, die eine hohe Außenwirkung im Blick haben, gefördert und bezuschusst.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Zu 1.: Der Arbeitsbereich bei Kirche im NDR wird unverändert weitergeführt.

Zu 2.: Der Kampagnenfonds der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wird ab 2018 um jährlich 4.300 EUR reduziert.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Anhand des Bereichs Kirche im NDR wird deutlich, dass es verpflichtende Umlagen entsprechend des Schlüssels aller beteiligter Kirchen gibt. Veränderungen könnten nur im Kontext der größeren Kirchen angestoßen werden und sind derzeit angesichts des sehr hohen Potentials der Außenwirkung nicht angezeigt.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	51,6

Aufgaben/ To Do

Strategische Weiterentwicklung der Konzepte für beide Aufgabenbereiche.

Verantwortlich: Bischof/ Leitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitsbereich: Fundraising

KSt: 44010000

Ansatz 2017: 91.411 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In Zeiten von sinkenden Kirchensteuereinnahmen und damit zusammenhängenden Sparmaßnahmen ist kirchliche Arbeit ohne professionelles Fundraising nicht vorstellbar. Die Spenden- bzw. Drittmittelgenerierung wird und muss an Bedeutung zunehmen und könnte zumindest zur partiellen Lösung beitragen. Diese Aufgabe sollte stärker in den Blick genommen werden und dieses Arbeitsfeld im gesamtkirchlichen Zusammenhang eine stärkere Gewichtung gewinnen. Hierzu zählen die gezielte Weiter- und Fortbildung der Haupt- wie der Ehrenamtlichen sowie der gezielte Einsatz von Instrumenten (Fundraisingsoftware, Fundraisingtage, Zertifizierungen etc.)

Kirchengemeinden, Einrichtungen, Werke und Dienste werden dahin gehend beraten und geschult, dass sie Spenden generieren. Langfristig sollte eine Fundraising-Software zum Einsatz kommen, um durch die Höhe der generierten Mittel eine haushaltsrelevante Größe zu erreichen.

Der Arbeitsbereich sollte aber auch in den Kirchenkreisen und Einrichtungen/Werken verortet sein, um ein professionelles, systematisches und langfristiges Fundraising zu gewährleisten und Pastorinnen und Pastoren zu entlasten.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

In diesem Arbeitsbereich wurde ein Sparpotential von jährlich 9.500 Euro ermittelt, dass ab 2018 bis 2030 fortgeschrieben wird.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Planung des Einsatzes einer Fundraising-Software.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	114

Aufgaben/ To Do

Planung des Einsatzes einer Fundraising-Software.

Verantwortlich: Bischof/ Leitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit / Beauftragte/r für Fundraising

Arbeitsbereich: Zinzendorfschule

KSt.: 5130000

Ansatz 2017: 7.500 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Zinzendorfschule als einzige ev. Schule auf dem Gebiet der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg erhält einen Zuschuss i.H.v. 7.500 Euro p.a. Zugleich sind zwei Mitarbeiterinnen der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg dort als (refinanzierte) Lehrkräfte tätig.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Eine Kürzung des Zuschusses auf 5000,- in 2018 ist bereits realisiert. Diese wird für die Folgejahre fortgeschrieben. :Eine weitere Kürzung steht u.E. in keinem Verhältnis zu den möglicherweise wegfallenden Vorteilen (Präsenz unserer Mitarbeiter in der Schule; Ausstrahlung in die Region; Refinanzierung) steht.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	30

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat III/ ARP

Arbeitsbereich: Ev. Bildungszentrum (EBZ)

KSt.: 5211000

Ansatz 2018 7.600 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Ev. Bildungszentrum (EBZ) verfolgt die Aufgabe, Angebote verschiedener Bildungsträger innerhalb der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zu koordinieren und sich an der Umsetzung und Durchführung zu beteiligen. Dabei besteht derzeit eine enge Anbindung an das Ev. Bildungshaus in Rastede. Die koordinierenden Tätigkeiten werden von der Leiterin des EBZ und der Ev. HVHS Rastede im Rahmen ihres Dienstauftrages wahrgenommen. Auf diese Weise werden die Kooperationspartner bei ihrer Arbeit unterstützt und in ein Bildungsnetzwerk integriert, von dem alle Beteiligten profitieren. Zugleich ergeben sich zusätzliche Möglichkeiten der Drittfinanzierung einzelner Veranstaltungen oder Projekte. Das Potenzial, das in solch einer vernetzenden Koordinierung liegt, kann aufgrund der begrenzten Ressourcen gegenwärtig nicht vollständig ausgeschöpft werden.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Weiterentwicklung des EBZ zu einem „Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg – wir unterstützen lebensbegleitendes Lernen!“ (nähere Ausführungen finden sich dazu in Anlage III).
 Dafür werden eine Koordinatorenstelle (E12 – 74 T€) sowie eine Teamassistenz (E 5 – 24 T€) im Umfang von 50% VBE eingerichtet, die der Pfarrstelle Leitung des EBZ zugeordnet sind. An Sachkosten werden 25 T€ eingestellt. Diese Mehraufwendungen sind durch Einsparungen im Bildungsbereich an anderer Stelle (insbesondere im Bereich der Akademie) gegenfinanziert.
 Zu erwarten sind andererseits Kosteneinsparungen im Bildungsbereich insgesamt durch Synergieeffekte und effizientere Drittmittelakquise, die sich gegenwärtig noch nicht klar beziffern lassen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Entwicklung eines Netzwerks Ev. Bildung Oldenburg schafft verbesserte Strukturen, die allen Bildungsträgern der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zu Gute kommen und ihre Arbeit unterstützen und effizienter machen. Ziel ist es, Ev. Bildungshandeln als lebensbegleitende Bildung zu profilieren. Damit verbindet sich eine Wirkung sowohl nach außen (Kirche und Gesellschaft) als auch nach innen (Ehrenamt, Fortbildungen etc.). Gleichzeitig erfordert dies ein Überdenken und Verändern bisheriger Strukturen. Siehe dazu auch Anlage III.

Mehraufwand (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	-107	-109	-111	-112	-114	-116	-119	-121	-124	-1033

Mehraufwand (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	-25	-25	-25	-25	-25	-25	-25	-25	-25	-225

Aufgaben/ To Do

Die Konzeption für das Netzwerk Ev. Bildung ist inhaltlich auf der Grundlage der benannten Parameter weiterzuentwickeln. Das Ergebnis ist der Synode in Form einer Konzeption nach Fertigstellung (vorauss. im Herbst 2018) vorzulegen.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III/ Leitung EBZ

Arbeitsbereich: Akademie

KSt.: 5220000; 5270000

Ansatz 2017: 232.768 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Akademie der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg fördert den Diskurs zu gesellschaftlich relevanten Themen und bringt sich damit mit einer dezidiert evangelischen Position mit ein. Dies geschieht mit Hilfe unterschiedlicher Formate. Klarer Schwerpunkt der Arbeit liegt im Bereich der Stadt Oldenburg, wo sie Kirche auch und gerade an nicht-kirchlichen Ort sichtbar werden lässt. Damit hat sie auch den Charakter einer „Stadt-Akademie“.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Spätestens mit Eintritt der Akademieleiterin in den Ruhestand (2022) wird diese Stelle nicht wieder besetzt. Die Akademie wird von da an nicht mehr als eigenständige Einrichtung weitergeführt. Zugleich ist sicherzustellen, dass der wichtige und erhaltenswerte Impuls zum gesellschaftlichen Diskurs nicht verloren geht. Dazu werden einzelne Akademieformate in Verantwortung des EBZ weitergeführt. Dabei ist zu klären, ob und inwieweit das Label „Akademie“ weiter verwendet wird.

Die Arbeitsstelle Kulturelle Bildung wird (wie geplant) mit Eintritt des Stelleninhabers in die Freistellungsphase der ATZ (2022) aufgelöst.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Beteiligung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg am gesellschaftlichen Diskurs ist für die Wahrnehmung von Kirche in der Gesellschaft von großer Bedeutung. Dieses Element gilt es zu erhalten – ggf. in einem neuen Bezugsrahmen. Im Zuge der weiteren Vernetzung des Bildungshandelns unserer Kirche (verbunden mit entsprechenden Synergieeffekten) ist dies konzeptionell sicherzustellen.

Hinweis: Dem benannten Einsparpotenzial stehen Kosten an anderer Stelle (Weiterentwicklung des EBZ) gegenüber. Aufsummiert ergibt sich allerdings ein Einspareffekt (siehe Maßnahmenblatt EBZ).

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	184	189	194	200	206	211	217	223	229	1853

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	35	35	35	35	35	35	35	35	35	315

Aufgaben/ To Do

Weiterentwicklung des Konzepts EBZ.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III/ Leitung Akademie

Arbeitsbereich: Ev. Familienbildungsstätten

KSt.: 5230000

Ansatz 2017: 316.900 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Ev. Familienbildungsstätten (EFB) in Wilhelmshaven, Oldenburg und Delmenhorst sorgen zusammen mit Kooperationspartnern für ein breit gefächertes sozialpädagogisches (Bildungs-) Angebot mit ev. Profil. Dazu erhalten sie seitens der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg einen jährlichen Zuschuss. Mit ihrer Arbeit erreichen sie Menschen, die sonst weniger im Horizont kirchlicher Arbeit bzw. Angebote stehen und ergänzen auf diese Weise die Arbeit der Kirchengemeinden in sinnvoller Weise.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Zuweisung für die EFBn wird um 10% gekürzt.

*Die Verortung der EFB liegt klar in den drei zugehörigen Kirchenkreisen, in die hinein sie wirken. Bei Schaffung entsprechender Voraussetzungen ist eine (zweckgebundene) Zuweisung der Mittel direkt an die Kirchenkreise denkbar. Da dies auch andere Arbeitsfelder betrifft, wäre ein Gesamtkonzept für solche Zuweisungen zu erarbeiten. Dabei ließe sich auch über eine Abhängigkeit der Zuweisung vom Kirchensteueraufkommen nachdenken.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Steuerungsmöglichkeiten für die Arbeit der EFB liegen grundsätzlich stärker in den Kirchenkreisen als auf Seiten der Gesamtkirche. Dem sollte Rechnung getragen werden, um den kontinuierlichen Entwicklungsprozess, dem solche Einrichtungen zwangsläufig unterliegen, bestmöglich zu fördern. Auf die wichtige gemeindepädagogische und sozialdiakonische Arbeit der EFBn kann und soll nicht verzichtet werden, da dies einer klaren Schwächung der Kirche vor Ort gleichkommt. Gleichwohl ist darüber nachzudenken, ob und inwieweit die EFBn noch stärker in die Fläche des jeweiligen Kirchenkreises hinein wirksam werden können.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	372

Aufgaben/ To Do

Sofern eine (stärkere) Anbindung an die Kirchenkreise gewünscht ist: Entwicklung von Konzepten zur Umsetzung.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Bibliothek

KSt.: 5310000

Ansatz 2017: 133.073 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Bibliothek im Oberkirchenrat stellt eine gute Auswahl theologischer Fachliteratur bereit. Ihr Angebot richtet sich an alle fachlich Interessierten. Gleichwohl wird es nur spärlich angenommen. Zugleich steht sowohl in der Uni-Bibliothek als auch in der Landesbibliothek theologische Fachliteratur zur Verfügung. Ein zusätzliches Angebot mit eigenen Strukturen ist von daher nicht zwingend notwendig.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Bibliothek im Oberkirchenrat wird spätestens mit dem Eintritt des Bibliothekars in den Ruhestand (2022) geschlossen. Der Bestand an Fachliteratur wird an Landesbibliothek und Uni-Bibliothek übergeben. Ferner wird geprüft, ob und wie ein überschaubaren Bestand im Sinne eines „Handapparats“ zu gängigen Themen im OKR verbleiben kann (z.B. zur Vorbereitung der PrüferInnen auf theologische Examina).

Die Lizenzgebühr für die Bibliotheks-IT (bis 2017 über IT-Kosten insgesamt gebucht) fällt in diesem Zusammenhang ebenfalls weg.

Die Stelle einer Fachassistenz ist bereits im Stellenplan 2018 umgewidmet worden und (befristet auf fünf Jahre) in das Projekt „Neuaufstellung der Medienstelle“ eingebracht worden (s.u.).

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Eine eigene Bibliothek ist für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nicht notwendig.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	123	125	128	131	134	137	141	144	1063

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	25	25	25	25	25	25	25	25	200

Aufgaben/ To Do

Gespräche sind mit Landesbibliothek und Uni-Bibliothek zu führen. Der Bedarf einer Handbibliothek im OKR ist zu eruieren; eine solche ist ggf. einzurichten. Ein Zeitplan für die Abwicklung ist zu erstellen.

Verantwortlich: Leitung Dezernat III/ Leitung Bibliothek

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 58

Arbeitsbereich: Kirchengeschichte, Veröffentlichungen**KSt:** 5510000**Ansatz 2017:** 2.000 €**Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz**

In dieser Kostenstelle wurden die Druckkostenzuschüsse abgebildet (z. B für Dissertationen).

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Haushaltsansatz wird gestrichen (bisher: 2 TEuro). Eventuelle Druckkostenzuschüsse werden im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit dargestellt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit**Einsparpotenzial (in T€ SK)**

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24

Aufgaben/ To Do**Verantwortlich:** Bischof/ Leitung der Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitsbereich: Ethik und Weltanschauung

KSt: 5530000

Ansatz 2017: 110.389 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsbereich bietet interessierten Einzelpersonen sowie der kirchlichen Öffentlichkeit und gesellschaftlichen Einrichtungen Information und Beratung an über religiös-weltanschaulichen Pluralisierungsprozesse und Bewegungen. Dazu kommen persönliche Beratung für und Seelsorge an Menschen bzw. deren Angehörigen, die mit religiösen bzw. pseudoreligiösen Gruppierungen in Kontakt gekommen sind.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Sachmittel in Höhe von ca. 6 TEuro werden fortgeschrieben. Die im Plan zu findende Erhöhung unter 699900 ist mit den zu erwartenden Kosten für Veranstaltungen im Rahmen des friedensethischen Konsultationsprozesses begründet.

Für die Personalkosten gilt: Durch eine Kooperation mit einer/zwei Nachbarkirchen, evtl. auch mit dem Officialat, soll eine Refinanzierung eines 50 %-Anteils angestrebt werden. Möglicherweise gelingt das ab 2021. Spätestens mit dem Ruhestandseintritt des Stelleninhabers 2026 wird die Stelle auf 50 % reduziert.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Der Arbeitsbereich arbeitet mit einer Reihe von Kooperationen: EKD, Konföderation, Akademien, öffentliche Stellen und Ministerien (Ausländer, Flucht, Asyl), kulturelle Einrichtungen (Friedensethik), Universität, Ökumene. Hier will die ELKiO ein verlässlicher Partner sein.

Einsparpotenzial (in T€, PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	61	63	65	68	70	73	75	78	81	84	718

Aufgaben/ To Do

Gespräche über Kooperation/ Refinanzierung der Pfarrstelle.

Verantwortlich: Bischof/ Beauftragte/r für Ethik und Weltanschauungsfragen

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 60

Arbeitsbereich: Islambeauftragung

KSt: 5531000

Ansatz 2017: 6.000 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Förderung des Miteinanders von christlichen und muslimischen Gläubigen im Oldenburger Land ist wachsende Aufgabe. Der Arbeitsbereich unterstützt beim Fragen und Verstehen, was den Gläubigen der je anderen Religion wichtig ist und aus welcher Hoffnung heraus sie leben. Der Arbeitsbereich soll mit 3 T€ Sachmitteln weiterhin ausgestattet sein.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Arbeitsbereich wird finanziell unverändert weitergeführt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit**Einsparpotenzial (in T€)**

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof/ Beauftragte/r für Ethik und Weltanschauungsfragen

Arbeitsbereich: Werbung kirchliche Berufe/ Nachwuchsförderung

KSt.: 6110000

Ansatz 2017: 154.690 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Arbeitsbereich: **Nachwuchsförderung (Ist-Stand)**

Eine volle Personalstelle plus Sachkosten (Dezernat I, Personalentwicklung), höchst relevant für Kirche insgesamt (Querschnittsaufgabe), Ziel: Gewinnung und Bindung von Nachwuchs für kirchliche Berufe mit Verkündigungsauftrag:

- a) Pastoren*in / Studium Evang. Theologie
- b) Diakone*in / Studium Religionspädagogik & Sozialpädagogik
- c) Kirchenmusiker*in / Studium Kirchenmusik (A- oder B-Kantor*in)e

- Kontakte zu Schulen & Schüler*innen, Beratung von Schüler*innen
- verlässliche Kommunikation mit der Zielgruppe der 16 bis 25jährigen
- Planen und Durchführen von Veranstaltungen; Angebote & Projekte zur Berufsorientierung
- Werbung (Faltblätter, Internet, soziale Medien, Wettbewerbe)
- fokussierte Öffentlichkeitsarbeit nachwuchsrelevanter Themen und Ereignisse (Vernetzung!)
- Kontakte zu Ausbildungsstätten/ Universitäten/ Konvente
- Förderung und Begleitung der Studierenden
- Vertretung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg im „Netzwerk Nachwuchsförderung“ der EKD (ARK)
- Vernetzung von Aktivitäten mit der EKD-Kampagne das-volle-Leben.de & Weiterentwicklung

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

- Personal- und Sachkosteneinsparung* durch Reduzierung des Arbeitsbereiches auf ausschließliche Förderung des pastoralen Nachwuchses (Berufsperspektive Pfarramt) als gesamtkirchl. Querschnittsaufgabe in Vernetzung mit Öffentlichkeitsarbeit und Ausbildungsreferat
- **Zwei Möglichkeiten der Anbindung:**
 - a) **Anbindung an: Dezernat 1, Referat Ausbildung und Personalentwicklung oder**
 - b) **Anbindung an: Bischof/Öffentlichkeitsarbeit (s.o.: Aufgaben)**

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

- Reduzierung der „Pfarrstelle Nachwuchsförderung“ um 50% (Personalkosten = PK) und Reduzierung der Sachkosten i.H.v. 50% (Sachkosten = SK)
- Notwendigkeit einer Vernetzung mit der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit
- Nachwuchsförderung bleibt Aufgabe aller Kirchengemeinden und -kreise, Gemeindeglieder und Berufsangehöriger – benötigt aber Koordination, kompetente Beratung und Projektierung durch einen verantwortlichen Stelleninhaber/in mit hinreichenden Kompetenzen

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	61	63	65	67	70	73	75	78	81	84	717

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	144

Aufgaben/ To Do

- Reduzierung der Pfarrstelle für Nachwuchsförderung um 50%
- verbesserte strukturelle Anbindung der Pfarrstelle

Verantwortlich: Leitung Dezernat I

Arbeitsbereich: Referat Ausbildung

KSt.: 6120000

Ansatz 2017: 461.987 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Ausbildung zu Pfarrerinnen und Pfarrern (2. Ausbildungsphase) geschieht in Kooperation mit Kirchen der Föderation und der Bremischen Kirche. Für den Personalaufbau im Bereich Pfarrerinnen/Pfarrer hat dieser Arbeitsbereich höchste Relevanz. Die Vikarinnen/Vikare werden begleitet (Vikariat), auch in den ersten Amtsjahren werden die jungen Pfarrerinnen/Pfarrer durch gezielte Fortbildung begleitet. Für die Arbeitsbereich Ausbildung ist eine Pfarrstelle im Umfang von 50% besetzt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Keine Maßnahmen

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die vertraglichen Vereinbarungen zum Predigerseminar in Loccum sind einzuhalten.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat I/ Referat Ausbildung

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 63

Arbeitsbereich: Gottesdienstberatung

KSt: 6130000

Ansatz 2017: 2.500 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Gottesdienstberatung bildet Hauptamtliche und Nebenamtliche (Pfarrer/innen, Kirchenmusiker/innen, Predigtilektor/innen, Prädikant/innen, Kirchenälteste als für den Gottesdienst Verantwortliche) gleichermaßen fort. Formen der Gottesdienstberatung sind Arbeit an liturgischen Fragen, praktisches Training, Hospitation und Feedback, Praxishilfe, spirituelle und geistliche Anleitung, Kirchraumberatung sowie Predigtcoaching (Rhetorik und Performance). Dadurch wird es den o.g. Klienten u.a. möglich, ihre Stärken zu entdecken und auszubauen, Gottesdienstformen kreativ weiter zu entwickeln (andere Orte, andere Zeiten) und auch im Zuge von Regionalisierungen Gottesdienstkooperationen zu entwickeln. Gottesdienstberatung stärkt somit unmittelbar den kirchlichen Kernbereich der Verkündigung.

Die Gottesdienstberatung wird von sieben eigens dazu ausgebildeten Gottesdienstberater/innen und zwei Predigtcoaches unentgeltlich im Rahmen ihres pfarramtlichen Auftrages angeboten.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Haushalt für die Gottesdienstberatung lag vor einigen Jahren noch um ein Mehrfaches höher, da damals die Gottesdienstberatenden ausgebildet wurden. Mit sieben Gottesdienstberatenden und zwei Predigtcoaches ist die ELKiO gut ausgestattet, so dass bis auf weiteres keine weiteren Ausbildungen mehr nötig scheinen. Der Haushalt dient daher im Augenblick nur der eigenen Fortbildung der Gottesdienstberatenden und der Vermarktung der Gottesdienstberatung innerhalb ELKiO.

Daher konnte der Haushaltsansatz für 2018 (1.750 Euro) gegenüber 2017 (2.500 Euro) bzw. gegenüber 2016 (3.900 Euro) gesenkt werden.

Die Pfarrstelle für theologische und gottesdienstliche Grundsatzarbeit ist im Bereich 7612000 dargestellt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit**Einsparpotenzial (in T€ SK)**

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	9

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Bischof/ Beauftragte/r für Theologische Grundsatzfragen

Arbeitsbereich: Referat Personalentwicklung

KSt.: 6131000

Ansatz 2017: 200.345 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Bei sich verändernder Aufgabenstellung/Belastung für Pfarrerinnen/Pfarrer, dazu ihre berufsbezogene Weiterentwicklung ist Personalentwicklung unerlässlich. Kooperationen mit den Kirchen der Konföderation sind vertraglich festgehalten, Kooperationen mit Fort- und Weiterbildungsinstituten bestehen (Seelsorgeinstitut Hamburg; FAKD Berlin, Gemeindeakademie Rummelsberg, IPOS der EKHN u.a.)

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Aufgaben des Arbeitsbereiches Personalentwicklung können an die Stelle des/der Dezernenten/Dezernentin I gebunden werden, wenn sich die Anzahl von Pfarrerinnen/Pfarrern signifikant verringert.

Die Sachkosten werden sich mit abnehmender Anzahl von Pfarrerinnen/Pfarrer der ELKiO verringern. Sachkosten für Fort- und Weiterbildung und Supervision sind umfänglich einzustellen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die vertraglichen Regelungen „Niedersächsisches Pastoralkolleg“ sind einzuhalten, die Arbeit dort ist fachlich zu begleiten und zu befördern.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat I

Arbeitsbereich: Pfarrdienst

KSt.: 6140000 und weitere

Ansatz 2017: 21.049.992 €⁸

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Dieser Arbeitsbereich hat für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg höchste Relevanz; Pfarrerrinnen/Pfarrer, insbesondere in Kirchengemeinden und –kreisen sind die Basis allen Handelns der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg; Pfarrerrinnen oder Pfarrer, die an anderen Stellen als in der Gemeinde oder im Kirchenkreis tätig sind, werden in dieser Matrix mit berücksichtigt.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Der Pfarrstellenplan 2014 stellt bisher 250 Pfarrstellen bereit. Derzeit wird der Rahmenpfarrstellenplan 2030 erarbeitet. Die Zahl der Pfarrstellen wird reduziert werden, **vorbehaltlich des Beschlusses der Synode** auf ihrer Frühjahrstagung 2018. Erst mit diesem Beschluss kann eine verbindliche Aussage getroffen werden. Nach dem derzeitigen Arbeitsstand wird bis zum Jahr 2030 eine **Reduzierung auf 173 Pfarrstellen insgesamt** erfolgen, wovon 156 Pfarrstellen für Aufgaben in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen bereitgestellt werden können. 17 Pfarrstellen werden für Aufgaben im Oberkirchenrat und Aufgaben im Gesamtbereich der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zur Verfügung stehen. Daraus folgt eine Reduzierung der Personalkosten. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Kosten pro Pfarrstelle durch die Erhöhungen der Besoldung und insbesondere durch die Erhöhungen der Umlage NKVK jährlich steigen werden

Konsequenzen / Pflichtigkeit

Hinsichtlich der „Pflichtigkeit“ bedarf es keiner weiteren Ausführungen: Ohne Pfarramt, insbesondere in den Kirchengemeinden und –kreisen, gibt es keine Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg! Notwendig ist eine Verlagerung von Verantwortlichkeiten auf die Kirchenkreise, insbesondere die Erarbeitung der Pfarrstellenbesetzungskonzepte. Eine Übersicht über die zugehörigen Kostenstellen zum Rahmenpfarrstellenplan findet sich in Anlage V.

Einsparpotenzial Pfarrdienst insgesamt (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
568	944	1.920	2.747	4.285	6.341	7.384	8.094	8.694	9.483	10154	10.860	71.474

Davon sind an anderen Stellen (s. Anlage V) Kosten für Pfarrdienst bereits dargestellt:

84	87	213,5	346,5	470,5	660	720	930,5	985	1176	1222	1348	8243
----	----	-------	-------	-------	-----	-----	-------	-----	------	------	------	-------------

Damit verbleibt für den Pfarrdienst (netto) das nachfolgend dargestellt Einsparpotential:

⁸ Der hier dargestellte Ansatz bezieht sich ausschließlich auf die KSt. 6140000.

484	857	1706,5	2400,5	3814,5	5681	6664	7163,5	7709	8307	8932	9512	63231
-----	-----	--------	--------	--------	------	------	--------	------	------	------	------	--------------

Aufgaben/ To Do

- Weiterarbeit am Rahmenpfarrstellenplan entsprechend der Zeitplanung,
- Grundsatzbeschluss Synode Herbsttagung 2017, die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen schaffen zu wollen,
- Verabschiedung Rahmenpfarrstellenplan 2030 in der Frühjahrstagung 2018 durch Synode,
- Erarbeitung und Beschluss der Kreissynoden über die Pfarrstellenbesetzungskonzepte.

Verantwortlich: Leitung Dezernat I

Arbeitsbereich: Kreispfarramt

KSt.: 6310000 - 6390000

Ansatz 2017: 1.613.075 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Kirchenkreise brauchen Leitung. Dies geschieht durch Kreispfarrer/Kreispfarrerinnen. Die Anzahl der Kirchenkreise legt die Synode der ELKiO fest. An diese Anzahl ist die Anzahl der Kreispfarrer/Kreispfarrerinnen gebunden. Sie begleiten in Veränderungsprozessen, leiten das Visitationsteam/die Visitationsteams. Sie fördern die Kommunikation zwischen Gesamtkirche und Kirchengemeinden und den Einrichtungen der Kirchenkreise. Sie vertreten im Kirchenkreis die Kirche nach außen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Durch den Rahmenpfarrstellenplan 2030 wird den Kirchenkreisen künftig ein Rahmen von Pfarrstellen zugeteilt. Es obliegt dann der Entscheidung der Kreissynoden, in welchem Umfang aus diesem Kontingent Stellenanteile für das Kreispfarramt errichtet werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Weiterarbeit Rahmenpfarrstellenplan.

Verantwortlich: Leitung Dezernat I

Arbeitsbereich: synodale Gremien

KSt.: 7110000 bis 7111000

Ansatz 2017: 135.065 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In den Kostenstellen 7110000 bis 7111000 sind die Mittel für die Arbeit der synodalen Gremien, insbesondere auch der einzelnen Ausschüsse geplant. Die benötigten Mittel sind u.a. von Dauer und Zahl der Synodentagungen, der Anzahl von Ausschusssitzungen und der Größe der jeweiligen Gremien abhängig.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

(Spar-) Maßnahmen wären von der Synode sich selbst aufzuerlegen. Soweit erkennbar befolgen die synodalen Gremien das Gebot des sparsamen Umgangs mit Kirchensteuermitteln für ihre Arbeit. Wesentliche Einsparungen erscheinen daher nur erzielbar, wenn grundlegende Strukturen der synodalen Arbeit in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg verändert würden.

Zu denken wäre insoweit an eine Verkleinerung der Synode und ihrer Ausschüsse, eine Reduzierung der Zahl der Ausschüsse und ihrer Sitzungen. Für derartige Bestrebungen erscheint eine eigene, vorlaufende Konzeptionierung erforderlich, für deren Initiierung ggf. eine eigenständige Beauftragung des Oberkirchenrates durch die Synode angemessen wäre.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0												0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Arbeitsbereich: Arbeitsrechtsregelungen

KSt.: 7400000

Ansatz 2017: 117.273 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Unter dem Sammelbegriff „Arbeitsrechtsregelungen“ sind die Mittel zusammengefasst, die für die Arbeit der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, der Pfarrvertretung, des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen und der Mitarbeitervertretung der Mitarbeitenden in zentraler Anstellungsträgerschaft benötigt werden. Die vorgenannten Stellen nehmen damit Aufgaben wahr, die sonst Tarifkommissionen und Personalvertretungen nach staatlichem Recht erfüllen. Sie sind gesetzlich vorgegeben.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Wie Personal- und Betriebsräte nach staatlichem Recht sind auch Mitarbeitervertretungen selbst keine Rechtssubjekte. Dies hat zur Folge, dass alle durch ihre Tätigkeit und für Fortbildungen, Veranstaltungen etc. anfallenden Kosten direkt von dem Arbeitgeber zu tragen sind, bei dem die betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten zu bilden sind. Dabei sehen die entsprechenden rechtlichen Regelungen jedoch bereits vor, dass der Arbeitgeber nur notwendige Kosten zu tragen hat, so dass eine Notwendigkeitsprüfung jeweils immanent ist und zusätzliches Einsparpotential nicht besteht.

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission wird von der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg gemeinsam mit der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers getragen, so dass bereits Synergien bestehen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die vorgenannten Stellen sind für die Ausgestaltung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes essentiell und würden ohne entsprechende kirchenrechtliche Regelungen durch Tarifkommission und Personalvertretung nach staatlichem Recht ersetzt, ohne dass eine signifikante Absenkung von Kosten zu erwarten wäre.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Arbeitsbereich: Verwaltung (OKR)

KSt.: 7610000

Ansatz 2017: 565.626 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Unter „*Verwaltung (OKR)*“ werden Sachverhalte aufgefangen und geplant, die nur mit einem gewissen Aufwand an den eigentlich verursachungsgerechten Kostenstellen zu planen sind. Inzwischen wird dieser Aufwand jedoch weitgehend betrieben, so dass im Haushalt 2018 sich diese Kostenstelle gegenüber früheren Zeiträumen erheblich reduziert hat.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Mit der Haushaltsplanung 2018 ist bereits eine Neustrukturierung dieser „Auffangkostenstelle“ erfolgt, wie sich im Haushaltsplan 2018 auch an der Vergleichsdarstellung zu den Vorjahresplanungen erkennen lässt. Dies führt dazu, dass die bislang unter „*Verwaltung (OKR)*“ geplanten Mittel nunmehr verursachungsgerecht in den jeweiligen Kostenstellen nachgewiesen sind.

Weitere Maßnahmen sind derzeit nach der synodalen Beschlusslage nicht zu benennen. Es wird auf die Beschlüsse der 7. Tagung der 48. Synode zu TOP 10/ Vorlage 117 und die dort erfolgte Unterscheidung zwischen der Betrachtung aller (inhaltlichen) Arbeitsbereiche einerseits (*Vorlage Maßnahmenkatalog zur 9. Tagung beauftragt*) und der Weiterarbeit an der Verwaltungsoptimierung andererseits (*Vorlage des Abschlussberichts zur 10. Tagung beauftragt*) verwiesen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/ To Do

Vorlage Abschlussbericht zur 10. Tagung gemäß synodaler Beschlusslage

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Arbeitsbereich: Dezernat Bischof

KSt: 7612000

Ansatz 2017: 502.260 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

In dieser Kostenstelle werden die Personalkosten im Bischofsbüro (Bischof, Referent, Theologische Grundsatzarbeit, Fachassistenz) sowie Sachkosten abgebildet. Bei den Sachkosten handelt es sich vor allem um Kosten für gesamtkirchliche Veranstaltungen: U.a. Ordination, Ordinationsjubiläum; Anteil an Tagungen des Kollegiums, Allgemeiner Pfarrkonvent, Adventsempfang.
Eine Reduzierung der Sachkosten um mehr als 10% wurde vorgenommen, diese ist allerdings durch interne Umstellungen in der Darstellung (z. B. Portokosten und gesamtkirchliche Veranstaltungen werden hier neu abgebildet) nicht an dieser Stelle sichtbar.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Im Bischofsbereich sind zurzeit fünf Pfarrstellen mit einem Umfang von 450 % angesiedelt. Eine Reduzierung der Personalkosten (Reduzierungen von ½ Pfarrstelle im Bereich Öffentlichkeitsarbeit sowie Zusammenlegung der Pfarrstelle für Theologische Grundsatzarbeit / Ökumene und Mission; Reduzierung um ½ Stelle und die Kooperation beim Beauftragten für Sekten und Weltanschauung) wird bei den jeweiligen Arbeitsbereichen dargestellt. Die Reduzierung auf drei Pfarrstellen entspricht perspektivisch einer Reduzierung um 33 % in diesem Bereich und bedeutet eine Konzentration von Arbeitsprozessen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Neukonzeptionierung und Konzentration der Stabsstellen im Bischofsbereich.

Verantwortlich: Bischof

Arbeitsbereich: Gleichstellung

KSt.: 7621100

Ansatz 2017: 63.364 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg durchzieht. Kirchengesetzliche Grundlage ist das Gleichstellungsgesetz.

Gleichstellung kann dabei auch als eine Ausgestaltungsform des kirchlichen Auftrags angesehen werden, die auf die Herstellung und Sicherung eines (geschlechter-)gerechten Umgangs miteinander hinwirkt.

Kirchliche Gleichstellungsarbeit wirkt dabei sowohl nach innen als auch hinaus in die Gesellschaft.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Ausbau der Kooperation mit benachbarten EKD-Gliedkirchen, ggf. Sondieren einer gemeinsamen Aufgabewahrnehmung unter finanzieller Beteiligung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Ohne Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GSG) bleiben die kirchengesetzlichen Aufgaben aus §§ 6 ff. GSG unbearbeitet. Die Verantwortung für die Beachtung der Gleichstellung liegt bei den kirchenleitenden Organen, unabhängig von einer Unterstützung/Begleitung durch eine Gleichstellungsbeauftragte/einen Gleichstellungsbeauftragten.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat II/ Gleichstellungsbeauftragte/r

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 72

Arbeitsbereich: Dezernat I

KSt.:7630000

Ansatz 2017: 321.740 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Dezernat I – Pfarr- und Gemeindedienst - erarbeitet Konzepte, im Hinblick auf den Pfarrdienst, verantwortet die Ausbildung zu Pfarrerinnen/Pfarrern, verantwortet die Personalentwicklung, erarbeitet eine Personalplanung und Personalkonzepte, vertritt den Oberkirchenrat als Dienstherrn gegenüber Pfarrerinnen und Pfarrern der ELKiO.

Derzeit steht Teamassistenten im Umfang von 75% einer vollen Stelle zur Verfügung für die Dezernentenstelle, eine weitere Stelle (E 5) im Umfang von 75% für die Arbeitsbereiche der Referentin/ der Referenten und das Dienstrecht, dazu eine Sachbearbeitungsstelle im Umfang von 100% im Dienstrecht.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Bei sich verringerten Zahlen von Pfarrerinnen und Pfarrern kann die Stelle des Dienstrechtes verringert werden

Die Anzahl der Pfarrstellen im Dezernat 1 werden reduziert von jetzt 5 auf dann drei Pfarrstellen. Diese sind bereits bei den entsprechenden Kostenstellen dargestellt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit**Einsparpotenzial (in T€ PK)**

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	0	0	0	0	35	36	37	38	39	40	225

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat I

Arbeitsbereich: Dezernat II Recht und Finanzen

KSt.: 7640000

Ansatz 2017: 919.064 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Im Dezernat II werden die gesamten Aufgaben in Rechts- und Finanzangelegenheiten der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wahrgenommen und in die Gremien der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg eingebracht. Daneben gehört die Gemeinsame Kirchenverwaltung als zentraler Verwaltungsdienstleister der Kirchengemeinden, Kirchenkreise und des Oberkirchenrates selbst zum Geschäftsbereich des Dezernates II. Die Dezernatsleitung ist zudem Vertretung des Bischofams in Verwaltungsangelegenheiten und für die Mitarbeitenden des Oberkirchenrates Dienststellenleitung. Der Kostenstelle des Dezernates direkt zugeordnet sind momentan eine Referentenstelle, die Stelle für strategisches Finanzmanagement/Controlling sowie eine Sekretariatsstelle. Nach Umorganisation, die sich im nächsten Haushalt abbilden wird, gehören in den unmittelbaren Bereich des Dezernates II drei Referentenstellen (Recht, Aufsicht, Strategisches Finanzmanagement/Controlling).

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Durch die genannte, zum 1.4.2018 vollzogene, Umorganisation soll die Kommunikation innerhalb des Dezernates verbessert und so ein besser abgestimmtes Verwaltungshandeln, das zu mehr Effizienz und Qualität führt, erreicht werden. Einsparungen sind in diesem Bereich nicht geplant.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr. 74

Arbeitsbereich: Datenschutz und IT-Sicherheit

KSt.: 7461110

Ansatz 2017: 70.016 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg einschließlich des Diakonischen Werkes unterliegt seit dem 1. Juli 2015 der Datenschutzaufsicht der EKD, die damit wesentliche Aufgaben – gegen entsprechendes Entgelt – übernommen hat. Abzudecken bleibt lediglich die gesetzlich erforderliche Örtliche Beauftragung für Datenschutz, die zugleich für die Kirchengemeinden und Kirchenkreise tätig ist.

Die Aufgabe der IT-Sicherheitsbeauftragung ist gleichfalls (aufgrund der IT-Sicherheitsverordnung der EKD) notwendig.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Stellenanteile für Datenschutz und IT-Sicherheit wurden bereits mit dem Stellenplan 2017 um die Hälfte verringert. Eine weitere Reduzierung der Stellenanteile für Datenschutz und IT-Sicherheit der nunmehr minimal bemessenen Stellenanteile erscheint nicht umsetzbar, auch da es – anders als in einigen anderen Gliedkirchen der EKD – keine Stellenanteile für einen Referenten bzw. eine Referentin für Datenschutzrecht gibt. Die Einhaltung der kirchlichen Datenschutzrechtsstandards wäre bei einer weiteren Reduzierung ebenso wenig gewährleistet wie die von staatlichen Datenschutzstandards, die bei einem Wegfall der kirchenrechtlichen Grundlage greifen würden und entscheidend für die Überlassung der staatlichen Meldedaten sind.

Zu verhandeln ist eine Beteiligung des Diakonischen Werk an den Kosten der Datenschutzaufsicht (von der EKD insoweit ausgewiesener Anteil der Kosten für die Datenschutzaufsicht in diakonischen Einrichtungen ca. ¼).

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Pflichtigkeit von Datenschutzmindeststandards folgt neben den gesetzlichen Vorgaben insbesondere aus dem Zusammenhang zur Bereitstellung staatlicher Meldedaten.

IT-Sicherheit stellt einen zunehmend relevanten Aspekt für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit an vernetzten Computerarbeitsplätzen dar.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120

Aufgaben/ To Do

Verhandlung über Kostenbeteiligung des Diakonischen Werkes für die Wahrnehmung der Datenschutzaufsicht durch die EKD.

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Arbeitsbereich: Arbeitsschutz

KSt.: 7641130

Ansatz 2017: 404.440 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Der Arbeitsschutz in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg dient in erster Linie der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden, u. a. durch die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. In zweiter Linie werden darüber hinaus auch präventive Maßnahmen wie das Angebot betrieblichen Gesundheitssports koordiniert. Über die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Mindeststandards wachen die Berufsgenossenschaften.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Im Kernbereich des Arbeitsschutzes erscheint die Durchführung von (Spar-) Maßnahmen nicht vertretbar gegenüber den Berufsgenossenschaften, da nach dortiger Bewertung von der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bereits jetzt lediglich die gesetzlichen Mindestanforderungen bedient werden. Im betrieblichen Gesundheitssport wurden die Kosten durch Anhebung der Eigenbeiträge der Mitarbeitenden in zwei Schritten bereits reduziert.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/ To Do

Vorlage Abschlussbericht zur 10. Tagung gemäß synodaler Beschlusslage.

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO

Lfd Nr.76

Arbeitsbereich: Dezernat III Bildung und Diakonie

KSt.: 7651100

Ansatz 2018: 336.273 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Dezernatsleitung koordiniert die Arbeit sämtlicher Arbeitsbereiche aus Dezernat III, entwickelt (Gesamt-) Strategien und repräsentiert die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg in zahlreichen Gremien und bei Veranstaltungen. Neben dem Dezernenten gibt es eine Pfarrstelle (persönlicher Referent) und eine Teamassistenz. Aufgrund der Fülle an Aufgaben und Arbeitsfeldern erscheint diese personelle Besetzung als angemessen und notwendig – gerade auch im Hinblick auf die anstehenden Weiterentwicklungs- und Veränderungsprozesse, die sich sowohl aus dem Prioritätenprozess als auch aus der Oldenburger Ortsbestimmung 2.0 ergeben.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Da gegenwärtig bereits (auch umfangreichere) Fortbildungsmaßnahmen bis Anfang 2020 geplant sind, können die Sachkosten erst ab 2021 (im Vergleich zum HH 2018) spürbar abgesenkt werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die zahlreichen Prozesse, die sich aus den vorgeschlagenen Maßnahmen ergeben, benötigen eine angemessene „Manpower“ für Steuerung, Koordination und Leitung. Die in Dez. III vorhandenen Personalressourcen (s.o.) sind dafür zwingend erforderlich.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat III

Arbeitsbereich: Gemeinsame Kirchenverwaltung: Interne Optimierungen **KSt.:** 7661000 bis 7663620

Ansatz 2017: 10.025.285 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Unabhängig von den Entwicklungen des Prioritätenprozesses hat sich die Gemeinsame Kirchenverwaltung Qualitätsverbesserungs- und Wirtschaftlichkeitsherausforderungen zu stellen. Entsprechend der synodalen Beschlusslage (6. Tagung der 48. Synode) sind Verwaltungsstellen mit kw-Vermerken zu versehen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/Was soll erreicht werden?

Einige auf Nachhaltigkeit angelegte Entwicklungen befinden sich aktuell in der Umsetzungsphase und sollten in absehbarer Zeit Wirkungen zeigen:

Der intensivierte Ausbau einer **Prozessorientierung** wird seit März 2017 etabliert.

Weiterhin ist das Querschnittsthema **Personalentwicklung** in den Fokus genommen worden. In einem sich an den Lebensphasen orientierenden Personalentwicklungsmodell sind Maßnahmen beschrieben und dokumentiert.

Für alle Arbeitsbereiche der Gemeinsamen Kirchenverwaltung sollen Möglichkeiten der **IT-Unterstützung** gefunden und nutzbar gemacht werden. Im Mai 2017 konnte zunächst ein IT-Rollenkonzept verabschiedet werden.

Inwieweit sich daraus die Möglichkeit zu Stellenreduzierungen über die beschlossenen kw-Vermerke hinaus ergibt, ist innerhalb des Abschlussberichtes zur Verwaltungsoptimierung zur 10. Tagung auszuführen.

Konsequenzen/Pflichtigkeit

Die gemäß synodaler Beschlusslage geforderten Stellenreduzierungen im Verwaltungsbereich (Einbringen von kw-Vermerken) können umgesetzt werden.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
232	415	789	807	826	845	864	884	904	925	947	968	9406

Aufgaben/To Do

Fortführung der Optimierung und der Weiterentwicklung.
Vorlage Abschlussbericht zur 10. Tagung gemäß synodaler Beschlusslage.

Verantwortlich: Leitung GKV

Arbeitsbereich: Gemeinsame Kirchenverwaltung: Finanzmanagement **KSt.:** 7661000 bis 7663620

Ansatz 2017: 10.025.285 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Unabhängig von den Entwicklungen des Prioritätenprozesses hat sich die Gemeinsame Kirchenverwaltung entsprechend der synodalen Beschlusslage (7. Tagung der 48. Synode) Qualitätsverbesserungs- und Wirtschaftlichkeitsherausforderungen zu stellen. Ein verbindliches Finanzcontrollingkonzept ist zu entwickeln, die begonnene Kostenverantwortung weiter zu etablieren und eine Entwicklung von Kostenbewusstsein in allen Organisationseinheiten weiter zu fördern.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/Was soll erreicht werden?

Der beschrittene Weg zu einer realistischen und transparenten Haushaltsplanung wird konsequent weiter verfolgt. Insbesondere werden zu erwartende Stellenvakanzen kalkuliert und vertretbare Stellenreduzierungen im Verwaltungsbereich durchgeführt.

Konsequenzen/Pflichtigkeit

Die Wahrnehmung von Finanzverantwortung muss verwaltungsseitig besser ermöglicht werden und mit mehr Nachhaltigkeit eingefordert werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/To Do

Fortführung der Optimierung und der Weiterentwicklung.
Vorlage Abschlussbericht zur 10. Tagung gemäß synodaler Beschlusslage.

Verantwortlich: Dezernat II/ GKV, ZDS-Abteilung Finanzen

Arbeitsbereich:: Gemeinsame Kirchenverwaltung: Struktur, Eigenständigkeit **KSt.:** 7662110 bis 7662670

Ansatz 2017: 3.818.044 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Unabhängig von den Entwicklungen des Prioritätenprozesses hat sich die Gemeinsame Kirchenverwaltung entsprechend der synodalen Beschlusslage (7. Tagung der 48. Synode) Qualitätsverbesserungs- und Wirtschaftlichkeits Herausforderungen zu stellen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/Was soll erreicht werden?

Bei der Verwaltungsstrukturreform wurde als Kompromiss zwischen weniger weit gehenden und weiter reichenden Lösungen die jetzige Anzahl (eine Regionale Dienststelle pro Kirchenkreis) gewählt. Zwingend ist diese Anzahl und Verteilung nicht. Unter dem Aspekt der Generierung maximaler Synergieeffekte (Wirtschaftlichkeitsbetrachtung) empfiehlt es sich, in einem möglichen nächsten Schritt eine vollständige Zentralisierung der Verwaltung unter Aufgabe der regionalen Verwaltungsstandorte zu prüfen. Auch Kooperationen mit anderen Verwaltungen z.B. anderer Landeskirchen sind zu prüfen (Verwaltungsunion), bis hin dazu, dass die Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung einer eigenen Verwaltung für die ELKiO zu hinterfragen sein wird.

Konsequenzen/Pflichtigkeit

Die Bedeutung der Präsenz in der Fläche (eine Regionale Dienststelle je Kirchenkreis) und die Notwendigkeit einer eigenen Verwaltung für die Belange der ELKiO sind zu bemessen und mit wirtschaftlichen Kriterien in Einklang zu bringen.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	390	400	410	420	430	440	450	460	470	480	4350

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	0	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80

Aufgaben/To Do

Fortführung der Optimierung der konzeptionellen Weiterentwicklung; Gespräche auf Konföderationsebene führen.

Bezüglich der Option eines gemeinsamen Verwaltungsstandorts wird der Synode zur 9. Tagung unter Darlegung der notwendigen Investitionen und der Rahmenbedingungen ein gesonderter Entscheidungsvorschlag vorgelegt werden.

Verantwortlich: Leitung Dezernat II/ Leitung GKV

Arbeitsbereich: Archiv

KSt.: 7663240

Ansatz 2017: 190.973 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Aufgaben des Archivs sind kirchengesetzlich im § 3 und die Umsetzung / Ausstattung im § 4 Archivgesetz festgelegt. Das Archiv der ELKiO gliedert sich in das ehemalige Archiv des Ev.-luth. Oberkirchenrates (jetzt: ELKiO-Archiv), die Archive der RDSn (mit den Unterlagen der vorgehenden Rentämter), die Archive der KK (welche derzeit dezentral in verschiedenen KGn lagern), die Pfarrarchive, sowie die Archive kirchlicher Vereine und Werke.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Eine Zusammenführung der Archive der Kirchen der Konföderation ist rechtlich möglich, § 3 ArchivG sieht dies ausdrücklich für kirchliche Körperschaften vor, die insoweit dem gleichen Recht unterliegen. Als (ehemaliges) Kirchengesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen gilt das ArchivG derzeit (noch) gleichlautend in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, der Ev.-reformierten Kirche und der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe. Entsprechend der aktuellen Strukturen würde sich die Zusammenführung auf das gesamtkirchliche Archivgut beschränken. Erweiterungen auf andere Archivteile sind im Zuge dessen ebenfalls zu prüfen. Ggf. sind auch Kooperationen mit einzelnen anderen Kirchen der Konföderation möglich.

Eine Zusammenführung mit dem Zentralarchiv Vechta (OAV) wäre nach Angleichung des Rechts machbar. Das OAV ist ein Zentralarchiv, so dass Bestände und Sammlungen aus allen kirchlichen Ebenen (einschl. Pfarrarchive) gemeinsam verwahrt werden könnten.

Zudem können die Gebührentafel des Archivs geprüft und ggf. die Gebührensätze angehoben werden. Aktuell wird die Gebührentafel vom 20. Februar 2002 herangezogen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Bei einer Zentralisierung der kirchlichen Archive in Niedersachsen würden je nach zentralem Standort ggf. längere Wege entstehen.

Bei einer Zentralisierung des kirchlichen Archivguts in der ELKiO unter gleichzeitiger Zusammenführung mit dem Zentralarchiv Vechta könnte die Aufgabenverantwortung in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen entfallen.

Eine mögliche Personal- und Sachkostenreduzierung kann aufgrund des aktuellen Projektfortschritts „Organisationsuntersuchung des Archivwesens in der ELKiO“ (vgl. OKR-Beschluss vom 22.08.2017) derzeit nicht seriös benannt werden.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/To Do

Kollegiumsvorlage zur Anpassung der Gebührentafel (z.Zt. Stand 2002; Einnahmen 2016: 3.209,75 €; HH-Ansatz 2018: 1.200 €)

Im Rahmen des Projekts erfolgt eine Anfrage an die Kirchen der Konföderation sowie an das Bischöflich Münstersche Offizialat in Vechta nach der Möglichkeit einer Kooperation.

Im Rahmen des Projekts erfolgt eine Anfrage an das Bischöflich Münstersche Offizialat in Vechta, wie diese der Idee gegenüberstehen, ein gemeinsames Zentralarchiv zu errichten.

Verantwortlich: Leitung Dezernat II/ Referentin für Archivwesen

Arbeitsbereich: Fachberatung Kirchenbüros

KSt.: 7663260

Ansatz 2018: 37.294 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Fachberatung Kirchenbüro unterstützt und berät die Kirchengemeinden in Fragen der Zusammenarbeit und Organisation in den Kirchenbüros.

Themenschwerpunkte sind:

- Weiterentwicklung / Erarbeitung eines einheitlichen Aufgaben- und Leistungskataloges
- Prozessbeschreibungen / Prozessoptimierung z. B. durch Standardisierung von Prozessen mit Hilfe von Mustervorlagen und Checklisten bis hin zur Entwicklung eines Qualitätshandbuchs
- Umfassende Informationsbereitstellung
- Organisation / Durchführung von Fortbildungen - Personalentwicklungsmaßnahmen
- Beratung zu Ausstattung und ggf. Standorten
- Einzelfallberatungen

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Wegfall der Fachberatung.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Die Leistungen der Fachberatung entfallen.

Evtl. höhere Kosten bei Fortbildungen für die Kirchengemeinden (derzeit werden diese i. d. R. durch eigenes Personal der GKV angeboten und kostenneutral für die Kirchengemeinden durchgeführt).

GKV müsste Prozessanpassungen mit vkm-Fachgruppe Kirchenbüros beraten, soweit die vkm-Fachgruppe Kirchenbüros überhaupt dazu bereit ist (Mitarbeitervereinigung).

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte zwischen Sekretärinnen und Pfarrer/in müssten dann von anderen Stellen begleitet werden.

Verantwortung für Information und Kommunikation liegt dann ausschließlich bei jeweiligem Anstellungsträger. Kirchengemeindeübergreifendes Wissensmanagement entfällt an zentraler Stelle.

Einheitlicher Aufgaben- und Leistungskatalog, einheitliche Stellenbemessung und einheitliche Arbeitsabläufe können nicht weiterentwickelt werden.

Keine zentrale Stelle mehr als Ansprechperson für Veränderungsprozesse in den Kirchenbüros bei gleichzeitig immer mehr und komplexer werdenden Veränderungsprozessen.

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
30	30,7	31,5	32,3	33,1	34	34,8	35,7	36,6	37,5	38,4	39,4	414

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	91,2

Aufgaben/To Do

Erstellung eines Konzeptes zum Wegfall der Aufgaben.

Abschluss begonnener Projekte.

Information an die Kirchengemeinden, z. B. per Rundschreiben.

Verantwortlich: Dezernat II/ GKV, ZDS-Abteilung Allgemeine Verwaltung

Arbeitsbereich: Aufsicht

KSt.: 766410

Ansatz 2017: 360.882 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Aufsichtsbefugnisse gegenüber den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, insbesondere in Form von Genehmigungen, sowie rechtliche Begleitung waren bis zum 1.4.2018 in der Abteilung Aufsicht angesiedelt. Durch Umorganisation wurden die Aufgaben anders verteilt; dadurch ist die 50%- Leitungsstelle entfallen. Im Gegenzug wurde die Rechnungsprüfung durch Aufstockung der dortigen Leitungsstelle gestärkt (siehe Lfd. Nr. 84)..

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Trotz Delegation von Aufsichtsbefugnissen auf die Gemeinsame Kirchenverwaltung ist eine Reduktion der in diesem Bereich angesiedelten Stellen, die sich ohnehin auf sehr niedrigem Niveau befindet, derzeit nicht sinnvoll; wünschenswert ist vielmehr eine Stärkung der Aufsicht, um die Pflichten des Oberkirchenrates zu erfüllen und eine ordnungsgemäße Verwaltung entsprechend Art. 104 Abs. 2 Nr. 13 der Kirchenordnung sicherzustellen. Um dies zu erreichen, wurde die o.g. Umorganisation vorgenommen.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
62	64	70	72	75	78	81	84	87	90	93	97	953

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Arbeitsbereich: Denkmalschutz

KSt.: 7664120

Ansatz 2017: 89.131 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Durch den Loccumer Vertrag (Staatskirchenvertrag) ist den Kirchen der Konföderation die Zuständigkeit für den kirchlichen Denkmalschutz übertragen. Hiernach haben die Kirchen der Erhaltung und Pflege denkmalswichtiger Gebäude nebst den dazugehörigen Grundstücken und sonstiger Gegenstände ihre besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Veräußerungen oder Umgestaltungen dürfen nur im Benehmen mit den Stellen der staatlichen Denkmalspflege vorgenommen werden. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Kirchengemeinden und sonstigen Verbände entsprechend verfahren.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Die Arbeit der Beauftragten für den Denkmalschutz innerhalb der Konföderation könnte stärker gebündelt und zusammengeführt werden. Eine Verknüpfung zwischen Denkmalschutz und theologischer Arbeit wird angestrebt.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Eine Zentralisierung des Denkmalschutzes wird zu Synergien und damit Einsparungen führen.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
0	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	132

Aufgaben/ To Do

Beratungen auf der Ebene der Konföderation anstoßen und die Kirchengebäude als kulturelles Vermächtnis aufwerten.
 Ausbau der Kirchbaustiftung

Verantwortlich: Leitung Dezernat II/ künftig GKV Leitung Bau und Liegenschaften

Arbeitsbereich: Rechnungsprüfungsamt

KSt.: 7664140

Ansatz 2017: 354.502 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Rechnungsprüfung der Kirchengemeinden und Kirchenkreise der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wird durch das Rechnungsprüfungsamt (RPA) durchgeführt. Dieses Amt ist als unselbständige Einheit in die Verwaltung des Oberkirchenrates integriert. Es ist jedoch bei der Durchführung seiner Aufgaben unabhängig und nur den kirchlichen Rechtsvorschriften unterworfen. Insbesondere dürfen keine Weisungen erteilt werden, die den Umfang, die Art und Weise oder das Ergebnis der Prüfungen betreffen.

Das RPA prüft die gesamte Kassen- und Rechnungsführung der der Aufsicht der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg unterstehenden Kirchengemeinden, Kirchenkreise und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Es ist insbesondere zuständig für Kassen- und Rechnungsprüfungen, betriebswirtschaftliche Prüfungen, Prüfungen bei Zuwendungen, Prüfungen der Jahresrechnungen, Prüfungen der Personal- und Vergütungsunterlagen (s. Haushaltsordnung) und Stiftungsaufsicht.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Es werden derzeit keine weiteren Einsparmöglichkeiten gesehen. Der im Einsparpotential dargestellte Wert folgt aus der derzeitigen synodalen Beschlusslage, zwei Stellen im Rechnungsprüfungsamt befristet einzurichten. Im Basisjahr 2017 zählten die PK dieser Stellen mit, so dass sich mit dem Erreichen des Befristungszieles im Jahr 2018 in Bezug der Folgejahre auf das Basisjahr die nachfolgend dargestellte Veränderung ergibt. Gegenzurechnen ist die Erhöhung des Stellenanteils für die Leitung (s. Lfd. Nr. 82).

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€ PK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	768

Aufgaben/ To Do

Verantwortlich: Dezernat II/ Rechnungsprüfungsamt

Arbeitsbereich:: GKV: Liegenschaftsmanagement

KSt.: 8270000 bis 8414600

Ansatz 2017: 19.451 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Die Gemeinsame Kirchenverwaltung hat sich Qualitätsverbesserungs- und Wirtschaftlichkeitsherausforderungen zu stellen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/Was soll erreicht werden?

Das Liegenschaftsmanagement wird weiter professionalisiert. Insbesondere sind Ertragssteigerungen zu generieren und die Aufwendungen für die Verwaltung merklich zu reduzieren (vgl. Beschluss der 7. Tagung der 48. Synode).

U. a. aufgrund der Dezentralität der Liegenschaften im Eigentum der ELKiO ist ein konzeptionelles Agieren als Vermieter (z. B. in Form von sozialem Wohnungsbau) nicht realisierbar. Insofern liegt das kirchliche Interesse in der gesamtkirchlichen Liegenschaftsverwaltung in der Ertragsgenerierung. Die Ergebnisse der Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen sind entscheidungsleitend für den „Weiterbetrieb“ oder die Veräußerung einer Liegenschaft. Im Falle einer Veräußerung lässt sich ein einmaliger Verkaufserlös zu Gunsten des gesamtkirchlichen Haushalts generieren und die Verwaltungskapazitäten können reduziert werden. Die Veräußerung von Liegenschaften würde allerdings eine Gegenentwicklung zu den Ertragssteigerungen bedeuten.

Von den selbstgenutzten Liegenschaften ist besonders im Blick die Entwicklung des Standortes „Campus Philosophenweg“ (vgl. Lfd. Nr. 79 – Zentraler Verwaltungsstandort).

Konsequenzen/Pflichtigkeit

Nach Abschluss der Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen sind ggf. Entscheidungen über Veräußerungen nicht wirtschaftlicher Liegenschaften zu treffen. Vor Veräußerungen ist grundsätzlich zusätzlich eine Vergabe von Erbbaurechten zu prüfen, um langfristig Ertragssteigerungen sicherzustellen. Nutzungsentschädigungen aus Errichtung von Windkraftanlagen auf kirchlichen Grundstücken und Beteiligung an diesen sind zu prüfen.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

Erhöhung Erträge Pachten = 2 % und Erbbauzins = 1,5 % (Sachkosten)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
20,2	20,6	20,9	21,4	21,8	22,2	22,7	23,1	23,5	23,9	24,5	24,9	269,7

Aufgaben/To Do

Fortführung der Optimierung und der Weiterentwicklung.

Vorlage Abschlussbericht zur 10. Tagung gemäß synodaler Beschlusslage.

Bezüglich der Option eines gemeinsamen Verwaltungsstandorts wird der Synode zur 9. Tagung unter Darlegung der notwendigen Investitionen und der Rahmenbedingungen ein gesonderter Entscheidungsvorschlag vorgelegt werden.

Verantwortlich: Dezernat II/ GKV, ZDS-Abteilung Bau/Liegenschaften

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Das Studentenwohnheim befindet sich im Eigentum der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und ist weder dem Pfarrfonds, noch dem Kirchen- oder Küsterfonds gewidmet, sodass es keinen Einschränkungen bezüglich der weiteren Verwendung unterliegen würde. Das Gebäude ist zurzeit vermietet an 5 Studenten/Studentinnen. Es wird ein jährlicher Mietertrag von rund 7.700,-- € erzielt (Miete pro qm aktuell rund 10,-- €). Im Gebäude selbst erfolgt keine kirchliche, inhaltliche Arbeit. Es ist nicht Aufgabe der Kirche, eine soziale Wohnungswirtschaft zu betreiben. Den jährlichen Mieterträgen stehen jährliche Aufwendungen von rund 21.000,-- € gegenüber. Das Gebäude kann, auch aufgrund des Alters, nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Es findet eine reine Mietverwaltung für das Gebäude statt. Hinzu kommen noch Stellenanteile für die laufende Bauunterhaltung. Das Gebäude ist für kirchliche Arbeit nicht erforderlich und sollte aufgegeben werden.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Da die jährlichen Aufwendungen die Erträge erheblich übersteigen und das Gebäude für kirchliche, inhaltliche Arbeit nicht benötigt wird, wird vorgeschlagen das Gebäude mit Grundstück zeitnah entweder zu veräußern, oder in Erbpacht zu vergeben. Bei Verkauf wäre nach der internen Verkehrswertermittlung ein Preis von rund 100.000,-- € zu erzielen. Der aktuelle Markt würde aber einen höheren Verkaufspreis möglich machen. Bei der Vergabe im Erbbaurecht lässt sich bei einem Erbbauzins von 3 % des Bodenwertes ein jährlicher Erbbauzins von rund 4.650,-- € erzielen.

Einsparpotenzial (in T€ SK)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	222

Aufgaben/ To Do

Die Mietverträge mit den Studenten/Studentinnen sind zeitnah zu kündigen, um dann ein nicht bewohntes Gebäude gut an den Markt bringen zu können.

Verantwortlich: Dezernat II/ GKV, ZDS-Abteilung Bau/Liegenschaften

Arbeitsbereich:: Allgemeine Finanzwirtschaft

KSt.: 9000000

Ansatz 2017: 54.062.871 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Bei der Kostenstelle „Allgemeine Finanzwirtschaft“ handelt es sich um eine Kostenstelle, die Sachverhalte auf-fängt, die sich nicht oder nur mit gewissem Aufwand an anderer Stelle im Haushaltsplan verursachungsgerecht planen lassen. Derzeit enthält die Kostenstelle u.a. Planansätze für Zuweisungen innerhalb der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sowie innerhalb der EKD, aber auch für Versicherungsprämien etc.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/ Was soll erreicht werden?

Ähnlich wie dies bereits mit dem Haushaltsplan 2018 für die Kostenstelle „Verwaltung (OKR)“ erfolgt ist, wird künftig der Aufwand betrieben werden, eine Vielzahl der derzeit bei „Allgemeiner Finanzwirtschaft“ geplanten Positionen in die verursachenden Kostenstellen zu überführen.

Weitere Maßnahmen sind derzeit nach der synodalen Beschlusslage noch nicht abschließend zu benennen. Es wird auf die Beschlüsse der 7. Tagung der 48. Synode zu TOP 10/ Vorlage 117 und die dort erfolgte Unter-scheidung zwischen der Betrachtung aller (inhaltlichen) Arbeitsbereiche einerseits (Vorlage Maßnahmenkatalog zur 9. Tagung beauftragt) und der Weiterarbeit an der Verwaltungsoptimierung andererseits (Vorlage des Ab-schlussberichts zur 10. Tagung beauftragt) verwiesen:

„[...]“

1. Die Synode beauftragt den Oberkirchenrat das System der Zuweisungen an Kirchengemeinden und Kirchenkreise weiter zu überprüfen und hinsichtlich der Teilhabe an der gesamtwirtschaftlichen Entwick-lung zu erarbeiten. Dieses ist der Synode vorzustellen.

[...]“

Die Synode bittet um Zwischenberichte zur 8. Tagung. Abschlussberichte sollten spätestens zur 10. Ta-gung vorliegen.“

Zum jetzigen Zeitpunkt kann jedoch schon gesagt werden, dass die Zuweisungen der Höhe nach, gleich welchem System folgend, voraussichtlich nicht in der aktuellen Höhe fortgeführt werden können. Es wird daher hier bereits mit einer Reduktion um 3 % gerechnet.

Konsequenzen/ Pflichtigkeit

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	4980

Aufgaben/ To Do

Vorlage Abschlussbericht zur 10. Tagung gemäß synodaler Beschlusslage.

Verantwortlich: Leitung Dezernat II

Arbeitsbereich:: Gemeinsame Kirchenverwaltung: Bauwesen

KSt.: 9000000

Ansatz 2017: -54.062.871 €

Kurzbeschreibung des Arbeitsbereiches und seiner Relevanz

Unabhängig von den Entwicklungen des Prioritätenprozesses hat sich die Gemeinsame Kirchenverwaltung entsprechend der synodalen Beschlusslage (7. Tagung der 48. Synode) Qualitätsverbesserungs- und Wirtschaftlichkeits Herausforderungen zu stellen.

Kurzbeschreibung der (Spar-)Maßnahme/Was soll erreicht werden?

Konzeptionelle Neuausrichtung des Bauwesens, insbesondere die Qualitätsstandards kirchlichen Bauens definieren und dabei die Faktoren Bedarfsgerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit berücksichtigen:

- Priorisierungen von Maßnahmen nach klaren Kriterien zur Entscheidung über Fördersummen (Mittel der „Bauliste“)
- Klassifizierung von Gebäuden
- Entwicklung von Gebäudekonzeptionen, Flächeneckwerten für Kirchengemeinden und Kirchenkreise
- Reduktion von Gebäudebestand (Kostenreduktion)
- Ökofondsförderkriterien überprüfen

Die Schnittstelle zu kirchengemeindlichen Haushalten ist besonders in den Blick zu nehmen.

Konsequenzen/Pflichtigkeit

Nach Festlegung entsprechender Kriterien und Kategorien werden Entscheidungen über Veräußerungen über für kirchliche Arbeit nicht benötigte Liegenschaften zu treffen sein.

Einsparpotenzial (in T€)

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kum
												0

Aufgaben/To Do

Fortführung der Optimierung und der Weiterentwicklung.

Vorlage Abschlussbericht zur 10. Tagung gemäß synodaler Beschlusslage.

Verantwortlich: Dezernat II/ GKV, ZDS-Abteilung Bau/Liegenschaften

4. Fortschreibung der Mittelfristigen Finanzplanung

(Vgl. Anlage VI Finanzplanung unter Berücksichtigung des Maßnahmenkatalogs)

In der Aufgabenstellung zum Prioritätenprozess haben sich alle Dezernate intensiv mit den jeweilig zugewiesenen Organisationseinheiten bzw. Arbeitsbereichen auseinandergesetzt. Berücksichtigung fanden hierbei insbesondere die bereits unter 2. „Kriterien zur Vorgehensweise bei der Bearbeitung des Maßnahmenkatalogs im Prioritätenprozess“ formulierten Umsetzungshinweise bzw. anzuwendenden Kriterien.

Im Ergebnis kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen das formulierte Ziel erreichen und in Zukunft ein ausgeglichener Haushalt aufgestellt werden kann; dauerhafte Rücklagenentnahmen können verhindert werden.

Ausgangspunkt für die weitere Finanzplanung bildet der verabschiedete Haushaltsplan 2017, d.h. auch die für 2017 geplanten Einsparungen sind bereits im Basiswert (=> Basis: Fortschreibung HHPlan 2017) enthalten und werden dementsprechend fortgeschrieben. Dieser Vorgang wird im Rahmen der Erstellung des Maßnahmenkatalogs jedoch für den Personalbereich wieder zurückgeführt, d.h. es wird von einer Vollausschöpfung des Stellenplans ausgegangen.

Außerdem wird die Entwicklung der Kirchensteuereinnahmen korrigiert. Im Plan/Ist-Vergleich liegen die erzielten Erträge der direkten Kirchensteuereinnahmen um ca. 3 % über den Planwerten, dies entspricht einem Betrag in Höhe von 2.000 T€ p.a. Der Ausgleich dieser signifikanten Planabweichung wird im Rahmen einer „Niveauanhebung“ umgesetzt.

Ein weiterer Aspekt spiegelt sich in den Erträgen aus den Finanzanlagen wider, hier war im Rahmen der Fortschreibung des Planjahres 2017 eine zunehmende Entnahme aus den Rücklagen und somit ein verringertes Anlagevolumen zur Erzielung von Zinserträgen zu kalkulieren, auf Grund des Maßnahmenkatalog und der zum 01.01.2018 veränderten Anlage-richtlinien ist dieses so nicht mehr zu erwarten.

Diese Grundannahmen werden in der Korrektur der Basis abgebildet und führen zu einem veränderten Ausgangswert, der in der Position „=> Ausgangsbasis Prioritätenprozess“ ausgewiesen wird. (Vgl. Anlage VI Finanzplanung unter Berücksichtigung des Maßnahmenkatalogs (in T€)).

Ein kumulierter Betrag von 131 Mio. Euro bildet die Zielgröße, die mit dem Maßnahmenkatalog erreicht werden soll. Insgesamt wurden 88 Maßnahmen erarbeitet und überwiegend monetär bewertet. Die monetäre Bewertung konnte noch nicht in allen Bereichen komplett durchgeführt, bzw. abgeschlossen werden, da Komplexität oder auch Beschlusslagen mit anderen Terminsetzungen dieses noch nicht möglich machten.

Der beigefügten Tabelle kann entnommen werden, dass ein kumulierter Betrag in Höhe von 7,1 Mio. Euro noch keinen Maßnahmen zugeordnet ist. Dies bedeutet wiederum, dass die im

Vorfeld genannten offenen Maßnahmen eine Summe von ca. 593 T€ p.a. erzielen müssen. Dies erscheint bei den avisierten offenen Vorhaben machbar. Machbar, mit der Möglichkeit Rücklagen für zukünftige Projekte / Investitionen zu bilden.

Zusammenfassend werden die Ergebnisse aus der kumulierten Finanzplanung in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

-132,386	Mio. €	Basis Fortschreibung HHPlan 2017
-29,272	Mio. €	Rücknahme der Stellenvakanzen (Stellenbesetzung 100%)
30,576	Mio. €	Strukturelle Plankorrekturen
-131,082	Mio. €	Ausgangsbasis Prioritätenprozess (Einsparziel)
123,971	Mio. €	Teilergebnis bewerteter Maßnahmenkatalog
7,110	Mio. €	offener Teilbetrag / offene Maßnahmen

Bei aller Genauigkeit im Rahmen der Kalkulation der einzelnen Maßnahmen, darf jedoch nicht übersehen werden, dass verwendete Parameter z.B. die Einschätzung zur Personalkostensteigerung (Tarif, Sozialversicherung, etc.) in der rückwirkenden Betrachtung einen anderen Verlauf aufzeigen können. Gleiches gilt natürlich auch für die Verlaufsprognose der wesentlichen Ertragspositionen, wie z. B. die Kirchensteuerentwicklung. Veränderungen der Rahmenbedingungen wie z. B. mögliche Änderungen in der Steuergesetzgebung können an dieser Stelle keine Berücksichtigung finden.

In der folgenden Tabelle werden einzelne Maßnahmen (absteigend) mit den jeweiligen finanziellen Auswirkungen dargestellt:

Gesamtbetrag		lfd. Nr	Arbeitsbereich
63,231	Mio. €	65	Pfarrdienst
16,374	Mio. €	17	Diakonenstellenplan sonstige
9,406	Mio. €	77	Gemeinsame Kirchenverwaltung: Interne Optimierungen
4,980	Mio. €	87	Allgemeine Finanzwirtschaft
4,430	Mio. €	79	Gemeinsame Kirchenverwaltung: Struktur, Eigenständigkeit
2,274	Mio. €	14	Schulpfarrstellen
2,168	Mio. €	55	Akademie
2,143	Mio. €	41	Diakoniesozialstationen
2,100	Mio. €	37	Diakonisches Werk Oldenburg
1,800	Mio. €	38	Tagungshäuser
:			
123,971	Mio. €		Teilergebnis bewerteter Maßnahmenkatalog

5. Anlagen

I Leitgedanken zur Vorgehensweise bei der Bearbeitung des Maßnahmenkatalogs im Prioritätenprozess

Als Teil einer sich ständig verändernden Gesellschaft muss Kirche ihr Handeln regelmäßig reflektieren, um auch weiterhin gestalterisch tätig sein und das Evangelium in der Gegenwart zum Ausdruck bringen zu können. Veränderung gehört zur Grundbeschreibung evangelischer Kirchenexistenz, das fasst die reformatorische Aussage zusammen „ecclesia semper reformanda“ und damit ist Grundsätzliches zu einem evangelischen Kirchenbild gesagt: Es ist ein ständig sich veränderndes.

Wie können wir angesichts dieser Veränderungen selbständig Kirche bleiben und was brauchen wir dafür? Was können wir getrost oder was müssen wir auch mit Schmerzen und mit Trauer gehen lassen?

Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen des Prioritätenprozesses alle Handlungsfelder, die in der Haushaltssystematik der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg erfasst werden, in den Blick genommen und einer gründlichen Überprüfung unterzogen. Im Folgenden werden die wichtigsten theologische Kriterien beschrieben, die dieser Überprüfung zugrunde liegen. Dabei wird bewusst Bezug genommen auf die gegenwärtige Diskussion im theologischen Ausschuss der Synode.

Alles, was wir als Kirche tun, muss sich zunächst messen lassen an den Grundfunktionen kirchlichen Handelns:

Zeugnis (Martyria): Kirche ist Zeugniskommunität und ermöglicht, dass alle Menschen dem Evangelium in ihrem Lebensalltag begegnen können – in allen erdenkbaren Facetten.

Dienst (Diakonia): Kirche ist Dienstgemeinschaft und steht als solcher Menschen mit Wort und Tat, mit Schutz und Hilfe zur Seite.

Gottesdienst (Leiturgia): Kirche ist gottesdienstliche Gemeinschaft und verkündigt und feiert Gottes Nähe zu den Menschen auf vielfältige Art und Weise.

Gemeinschaft (Koinonia): Als kommunikative Gemeinschaft ist Kirche ein Ort gegenseitiger Annahme und Anteilnahme, in der die Würde des Einzelnen respektiert wird.

Diese Grundfunktionen führen konkret zu folgenden fünf Kriterien, die dem Maßnahmenkatalog zugrunde liegen:

Ehrenamt und Hauptamt

Ehrenamtliche sind Partner und Partnerinnen der hauptamtlich Tätigen. Sie brauchen Unterstützung durch das Hauptamt. Das bedeutet: Pfarrer und Pfarrerinnen müssen zunehmend zu Dienstleistenden werden gegenüber der operativen Ebene – das gilt für Kantorinnen und Kantoren und für Diakoninnen und Diakone gleichermaßen.

Hauptamtlich Mitarbeitenden in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sind zur Verkündigung des Evangeliums je nach Profession besondere Aufgaben zugewiesen. Es wird davon ausgegangen, dass Kirche Räume öffnet und bietet, dass sich gabengemäß Menschen an der Gestaltung unserer Kirche beteiligen können.

Es ist wesentlich, dass Haupt- und Ehrenamtliche ihre jeweiligen Aufgaben kennen. Haupt- und Ehrenamt sind nicht alternativ gedacht, sondern sie sind aufeinander bezogen, aneinander gewiesen und tragen gemeinsam Verantwortung für Kirche. Bereits der Zukunftskongress der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, der im Jahr 2012 stattfand, hat zu dieser Thematik wichtige Wegweiser für unsere Kirche benannt.⁹

Im Maßnahmenkatalog lässt sich dieser Grundgedanke als tragendes Kriterium in zahlreichen beschriebenen Maßnahmen wiederfinden. Exemplarisch seien genannt: Umgestaltung im Blick auf den

⁹ **Forum 10: Hauptamt und Ehrenamt – für die Zukunft bereit?**

<https://www.kirche-oldenburg.de/fileadmin/Redakteure/PDF/Zukunftskongress/Zukunftskongress-Wegweiser-2012-07-08.pdf>

Arbeitsbereich Ehrenamt (vgl. Lfd Nr. 8), Ev. Frauenarbeit (vgl. Lfd Nr. 21), hohe Relevanz der Gottesdienst- und Lektorenarbeit (vgl. Lfd Nr. 1), Telefonseelsorge (vgl. Lfd Nr. 25), Notfallseelsorge (vgl. Lfd Nr. 32), Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Lfd Nr. 16), Weiterentwicklung des EBZ (vgl. Lfd Nr. 53), Umstrukturierung der Büchereiarbeit (vgl. Lfd Nr. 13), auch die Reduzierung der Pfarrstellen (vgl. Lfd Nr. 64) ist hier zu nennen.

Kirche und Gesellschaft

Kirche, Gemeinde und Gesellschaft sind aufeinander bezogen. Gemeinde kann nur in die Gesellschaft wirken, wenn sie als Gemeinde eine vergewisserte Gemeinde ist. In einem verantwortbaren Verhältnis von „Geh- und Kommstruktur“ gilt der Auftrag nach Matth. 28, 18ff, nämlich in alle Welt zu gehen, zu taufen, zu lehren und das Evangelium zu verkündigen.

Das Kriterium der kirchlichen Öffnung in die Gesellschaft liegt folgenden Maßnahmen zugrunde: Citykirchenarbeit (vgl. Lfd Nr. 28), neue Ideen zur Verbindung von Frauen- und Männerarbeit (vgl. Lfd Nr. 21 u. 22), Seelsorge an Urlaubern (vgl. Lfd Nr. 30), die gesamtkirchliche Pressearbeit (vgl. Lfd Nr. 49), Umwelt- und Klimaschutz (Lfd Nr. 43), KWA (vgl. Lfd Nr. 36), KiTa-Arbeit (vgl. Lfd Nr. 38), EBZ (vgl. Lfd Nr. 53) sowie die gesamte Bildungsarbeit unserer Kirche.

Kirche auf Zeit

Kirche verändert sich, weil ihre Gestaltung immer im zeitlichen Kontext geschieht. Die beschriebenen Maßnahmen nehmen ernst, dass die Mehrheit der Menschen – Kirchenverbundene und Kirchenferne gleichermaßen - in unterschiedlichen Lebensphasen Kirche als „Kirche auf Zeit“ wahrnimmt und nutzt.

Kirche ist immer Kirche auf Zeit. Gott braucht sie nicht, er bedient sich ihrer aber und nutzt die kirchlichen Orte und Strukturen zur Herstellung seines Friedens.

Das Kriterium Kirche auf Zeit kommt z.B. zum Ausdruck in den Maßnahmebeiträgen zur Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden (vgl. Lfd Nr. 12), Senioreninnen und Senioren (vgl. Lfd Nr. 22), Kita-Arbeit (vgl. Lfd Nr. 38) oder KWA (vgl. Lfd Nr. 36).

Auch Einsparungen, Zusammenlegungen, Reduktionen oder Re- bzw. Mitfinanzierungen sind in diesem Zusammenhang zu nennen (vgl. ESG, Lfd Nr. 19; Männer- und Frauenarbeit, Lfd Nr. 20 u. 21; Krankenhausseelsorge, Lfd Nr. 23; Altenpflegeheimseelsorge, Lfd Nr. 33; Kirchenmusik, Lfd Nr. 2).

Kirchliche Orte und Ortsgemeinde

Dass in und neben den Ortsgemeinden „kirchliche Orte“ entstanden sind, ist seit Langem kirchliche Realität. Längst haben sich Schwerpunkte an kirchlichen Orten gebildet. Auch zu dieser Thematik gibt es Äußerungen aus dem Zukunftskongress unserer Kirche.¹⁰

Die Orte, an denen über die Zukunft einer eher ländlich geprägten Kirche wie der oldenburgischen entschieden wird, sind die vielen Kirchengemeinden in den Dörfern und Städten – die Ortsgemeinde. Zugleich aber ist der Ort, an dem über die Zukunft unserer Kirche entschieden wird, die Region. Die Ortsgemeinde ist demnach nur eine Gestalt von Kirche. Mit dem Begriff Kirche ist immer auch die eine weltweite Kirche Jesu Christi gemeint. Man wird immer wieder auf eine Grundstruktur stoßen, örtliche Zusammenkünfte, freie Zusammenschlüsse, regionale Kooperationen und überregionale christliche Gemeinschaften werden nebeneinander bestehen.

Es kommt zunehmend darauf an, die Gestalt der Ortsgemeinde zu erweitern und zu bereichern, damit andere Gestalten kirchlichen Lebens die Ortsgemeinde ergänzen.

¹⁰ Forum 1:

Die Ortsgemeinde im Jahr 2030 – Kirche der Zukunft oder Auslaufmodell?

<https://www.kirche-oldenburg.de/fileadmin/Redakteure/PDF/Zukunftskongress/Zukunftskongress-Wegweiser-2012-07-08.pdf>

Die Kirche der Region (Kirchliche Orte) hat dieselbe Würde wie die Ortsgemeinde, aber sie will und kann sie nicht ersetzen. Beide ergänzen und bereichern einander in der kirchlichen Wirklichkeit.

Ein entsprechend offenes und integrativ-vielschichtiges Gemeindeverständnis liegt als ein weiteres Kriterium dem Maßnahmenkatalog zugrunde (vgl. z.B. Maßnahmen zu den Handlungsfeldern der Gemeindedienste, der Gemeindeberatung (Lfd Nr. 6) und der Bildungsarbeit, vgl. z.B. Bildungshäuser, Lfd Nr. 37). Die gesamtkirchlichen Querschnittsaufgaben sind hier ebenfalls zu nennen (vgl. Ökumene und Mission, Lfd Nr. 47; Arbeit mit Seniorinnen und Senioren, Lfd Nr. 22; Aussiedlerarbeit, Lfd Nr. 31).

Neuakzentuierung

Im Prioritätenprozess wird darauf geachtet, dass sich die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nicht so einschränkt, dass Neuakzentuierungen nicht möglich sein können. Tatsächlich sind die dafür nötigen und möglichen Ressourcen im Blick zu behalten. Der Prioritätenprozess darf nicht dazu führen, dass allein „der Bestand“ über lange Zeit gepflegt wird.

Ein leitendes Kriterium für alle Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung ist deshalb, innovative Kräfte und Synergien zu lokalisieren und Ressourcen für ihre Gestaltung weiterhin zur Verfügung zu stellen.

Es kann nicht darum gehen, lange oder gute Traditionen weiter zu pflegen, sondern die zukünftige Bedeutung aller Arbeitsfelder in den Blick zu nehmen. Bei jeder Entscheidung im Prioritätenprozess muss die Frage überzeugend beantwortet werden können, ob es für die Zukunft des Protestantismus im Oldenburger Land von herausragender Bedeutung sei, diese oder jene Aufgabe fortzusetzen. Dies ist verbunden mit dem Bewusstsein, dass Entscheidungen, die in diesem Zusammenhang zu treffen sind, zum Teil bis an die Schmerzgrenze gehen und auch Enttäuschung und Trauer auslösen werden. Als ein weiteres leitendes Kriterium erscheint es jedoch unabdingbar, dieses in konsequenter Weise an alle durchzuführenden Maßnahmen anzulegen.

Bei allen durchzuführenden Maßnahmen ist schließlich darauf zu achten, welche Auswirkung sich für die **Verwaltung** im Prioritätenprozess ergeben. Sicher braucht es für die Gestaltung und Umsetzung eine starke und moderne Verwaltung. Die zu jedem Arbeitsbereich gehörenden Verwaltungsaufgaben müssen jedoch dienende Funktion behalten und den Freiraum zur Verkündigung des Evangeliums fördern.

Daraufhin ist auch das Verwaltungshandeln zu überprüfen (vgl. Maßnahmenkatalog Verwaltung, z.B. Lfd Nr. 15, 43, 69, 72, 73).

II Konzeptionelle Entwicklung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (bei einer Stellenreduzierung – Maßnahmenblatt 16a)

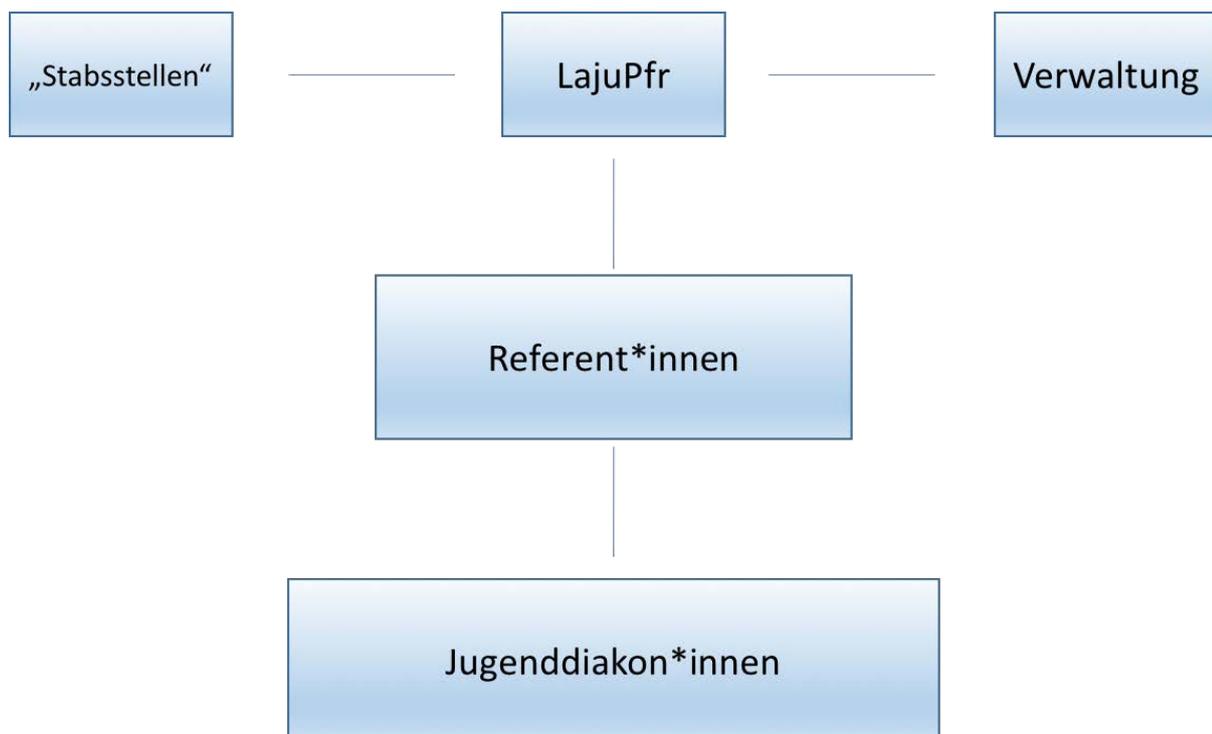
Grundzüge Konzeption Jugendarbeit 2030

Modell "LJD – Landesjugenddienst"

Anforderungen an das Modellkonzept: Es soll in Grundzügen deutlich werden "welche Aufgaben von einem Landesjugenddienst in der gesetzten Größenordnung erfüllt werden können und wie ein möglicher struktureller Aufbau dazu auszusehen hätte" (Vorgabe der Steuerungsgruppe/des OKR vom 22.2.2018).

Vor dem Hintergrund der Diskussionen um die sog. Oldenburger Ortsbestimmung 2.0 und den Prioritätenprozess, wie auch im Hinblick auf Zukunftsfähigkeit, Qualitätsmanagement, Reichweite und gabenorientierten Personaleinsatz wird die hier vorgelegte Struktur von Seiten des Landesjugendpfarramtes gegenüber weiteren ebenfalls in der Diskussion befindlichen Entwürfen favorisiert.

Organisation der hauptamtlichen Kinder- und Jugendarbeit

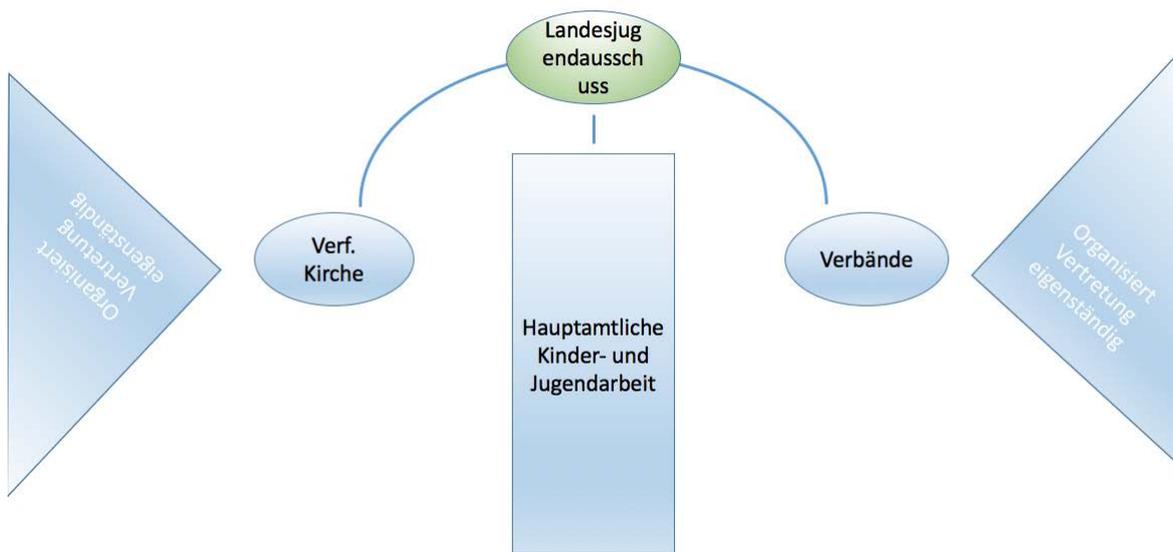


Der Landesjugendpfarrer/die Landesjugendpfarrerin nimmt die operative Leitung des Landesjugenddienstes und damit der hauptamtlich verantworteten Kinder- und Jugendarbeit wahr (Fachaufsicht und vom OKR übertragene Dienstaufsicht).

Im Bereich der Stabsstellen sind alle Querschnittsaufgaben wie z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, ggf. Ehrenamtsmanagement u. ä. zu verorten.

Die Referent*innen fungieren als Fachbereichsleiter für die vom Landesjugenddienst verantworteten Aufgabenfelder, denen die Jugenddiakon*innen zugeordnet sind. Dabei ist sowohl eine Zuordnung von Referent*innen als auch von Jugenddiakon*innen zu mehr als einem Fachbereich möglich und wahrscheinlich.

Begleitgremium Landesausschuss



Die hauptamtlich verantwortete Kinder- und Jugendarbeit wird strategisch-leitend begleitet von einem Landesausschuss. Diesem gehören neben Vertreter*innen aus dem Landesjugendpfarramt und der Hauptamtlichkeit 6 von der Synode der ELKiO sowie 6 von der Jugendkammer entsandte Vertreter*innen der Jugendverbände an.

Der Landesausschuss hat u. a. folgende Aufgaben:

- Bericht vor der Synode
- Beteiligung an der Auswahl der Landesjugendpfarrerin bzw. des Landesjugendpfarrers

- Empfehlung an den GKA für die Wahl des Landesjugendpfarrers bzw. der Landesjugendpfarrerin
- Entgegennahme und Beratung des Haushalts für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Empfehlung an den Finanz- und Personalausschuss zur Vorlage in der Synode
- Beratung und Begleitung des LJD in inhaltlichen, strukturellen und konzeptionellen Angelegenheiten
- Ombudsfunktion gegenüber Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, aber ggf. auch gegenüber Verbänden und Mitarbeiter*innen

Insbesondere im Rahmen der Implementierung der neuen Struktur der Kinder- und Jugendarbeit hat der LJA eine wichtige Funktion, nämlich die der *Entwicklung einer der neuen Struktur angepassten inhaltlichen Konzeption für die hauptamtlich verantwortete Kinder- und Jugendarbeit*.

Inhaltliche Aufgaben des Landesjugenddienstes

Die Frage nach den Kernaufgaben des LJD, mithin die Frage nach der konkreten Gestalt der zukünftigen Kinder- und Jugendarbeit kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll beantwortet werden, sondern bedarf einer gemeinsamen Anstrengung aller Share- und Stakeholder dieses Arbeitsbereiches unter Leitung des Landesjugendpfarramtes und/oder des LJA.

Warum ist eine Antwort auf die Frage nach den Kernaufgaben des LJD zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll möglich?

Die Auflistung der Steuerungsgruppe ist willkürlich, zufällig und nicht fachlich fundiert. Sie ist orientiert am Ist-Stand, der auch sein gutes Recht hat. Eine fundamentale sowohl quantitative wie auch strukturelle Umwandlung der Kinder- und Jugendarbeit wie vom OKR vorgesehen wird sich aber hüten, den Ist-Stand in irgendeiner Weise als Folie für zukünftige Konzeptionen zu betrachten.

Was schon mit 40 Stellen nur schwer möglich war im Vergleich zu dem Woher von vor 2009, wird mit (deutlich) weniger als 40 Stellen in keiner Weise oder nur in grundlegend anderer Form möglich sein. D. h.: Mit einem quantitativen Abbau dessen, was derzeit ist, wird es nicht getan sein. Es braucht, soll Kinder- und Jugendarbeit unter den vom OKR geforderten Bedingungen überhaupt geschehen können, einen sehr viel radikaleren Umbau, der inhaltlich und methodisch eher als sog. zero-based-discussion zu führen als am status quo zu orientieren wäre.

Sollte es zu einer Neuordnung der Kinder- und Jugendarbeit nach den vom OKR geforderten Rahmenbedingungen kommen, ist es Aufgabe des Landesjugendpfarramtes, einen a) am kirchlichen Auftrag der Kinder- und Jugendarbeit, b) an den Bedürfnissen der Zielgruppe der Kinder- und Jugendarbeit und c) am aktuellen Stand der Fachdiskussion im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit orientierten Konzeptvorschlag zu unterbreiten, der dann in einem stringenten, transparenten und zielgerichteten Prozess mit Share- und Stakeholdern zu diskutieren und vom LJA in Kraft zu setzen ist. Ein hohes Maß an Fachlichkeit, Bedarfsorientierung und Breite der Akzeptanz werden auf diesem Wege am ehesten erreicht werden können.

Orientiert an der derzeit geltenden Konzeption der Kinder- und Jugendarbeit in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und an dem, was an Entwicklungen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit wie auch im Bereich der Kinder- und Jugendforschung absehbar ist, wird man in aller Vorsicht folgende Aufgaben zumindest mit einem mehr oder weniger großen Maß an Wahrscheinlichkeit zukünftig im LJD verorten und somit in hauptamtliche Hände legen:

- Beratung und Begleitung von Kirchengemeinden in Fragen der Konzeptentwicklung; ggf. Durchführung von Beispielprojekten der Kinder- und Jugendarbeit in Kooperation mit Kirchengemeinden bzw. Gemeindeverbänden (personelle Ausstattung und Quantität der Durchführung stehen dabei in einem direkten Verhältnis zueinander)
- Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen
- Durchführung von Freizeiten und Fahrten
- Beratung und Begleitung der jugendverbandlichen Arbeit (ejo, CVJM, VCP)
- Jugendpolitik und Lebensweltforschung
- Kindeswohl/Prävention sexualisierter Gewalt, Führungszeugnisse
- Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Ehrenamtsmanagement
- Kindergottesdienst, Arbeit mit Kindern und Familien
- Vernetzung mit Konfirmandenarbeit (die derzeit in der ARP verortete Pfarrstelle Konfirmandenzeit wird in diesem Zusammenhang dem Landesjugenddienst eingegliedert)
- Schulbezogene Kinder- und Jugendarbeit (am ehesten angedockt ans Blockhaus Ahlhorn)
- Unterstützung bei/Durchführung von überregionalen Veranstaltungen der Kinder- und Jugendarbeit und Beteiligung an Aktionen der Gesamtkirche
- Qualitätsmanagement

Struktur und Wirkung in die Fläche

- Die Mitarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendarbeit werden aus den derzeitigen Kreisjugenddiensten in den Landesjugenddienst überführt.
- Diese Überführung geschieht strukturell und außerdem so weit wie möglich geografisch. Ideal wäre *ein* Arbeitsort für alle Mitarbeiter*innen, um Vernetzung, fachübergreifendes Denken und Arbeiten und Synergien optimal nutzen zu können.
- Eine geografische Zuordnung im Blick auf Kirchengemeinden/Kirchenkreise besteht nicht mehr. Eine Ausnahme bildet der Bereich der (konzeptionellen) Beratung und Begleitung von Kirchengemeinden: Hier werden Beratungsteams (2-5 Personen) auf zwei bis drei Regionen (Nord/Süd oder Nord/Mitte/Süd) verteilt, um eine möglichst große Kontinuität in der Kommunikation zwischen LJD und KG zu gewährleisten.
- Alle weiteren Arbeitsbereiche werden in fachlicher, nicht in geografischer Zuordnung bespielt. Es obliegt dem Landesjugendpfarrer/der Landesjugendpfarrerin, hier notwendige Kommunikations-, Moderations- und Partizipationsformen zu entwickeln, um ein größtmögliches Maß an Flexibilität und Verlässlichkeit sowohl für die Mitarbeiter*innen als auch für die Kirchengemeinden und nicht zuletzt für die Kinder- und Jugendlichen zu gewährleisten.

Haushalt

- Die Kirchenkreise werden aus einer Mitfinanzierung der Kinder- und Jugendarbeit in Richtung der Gesamtkirche entlassen. Kreisumlagen, Zuschüsse etc. auf dieser Ebene werden abgeschafft. Die Finanzierung gemeindlicher bzw. lokaler und regionaler Formen der Kinder- und Jugendarbeit bleibt dem Kirchenkreis unbenommen.
 - Der Haushalt des Landesjugendpfarramtes wird voll budgetiert.
 - Kirchengemeinden und Kirchenkreis beteiligen sich über eingeworbene Projekte bzw. durch die (Teil)Finanzierung der Teilnehmenden, die aus ihren Kirchengemeinden/Kirchenkreisen kommen
 - Es werden für konkrete Maßnahmen und Projekte Drittmittel eingeworben
- Sowohl die Höhe des Eingangsbudgets wie auch die Grundlage zur zukünftigen Kalkulation der Sachkosten sind noch zu klären.

III Entwurf einer Konzeption für die Weiterentwicklung des EBZ zu einem „Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg – wir unterstützen lebensbegleitendes Lernen!“

I

Bildung ist ein wesentlicher Auftrag von Kirche – ein Auftrag, der sich nicht nur aus der Geschichte insbesondere der ev. Kirche ergibt, sondern auch im Evangelium begründet ist. Die Zuwendung zum Nächsten geschieht auch in der Ermöglichung von Bildung.

Kirchliches Bildungshandeln in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zeichnet sich durch eine breite Vielfalt aus, die eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten und Kontaktflächen bietet. Angesprochen werden dadurch sehr unterschiedliche Menschen – von der Kerngemeinde bis hin zu distanzierteren oder auch kirchenkritischen Personen. In diesem Sinne ist kirchliches Bildungshandeln ein wichtiges Element kirchlicher Kommunikation nach innen und nach außen. Kirchliche Themen werden dabei in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext gestellt und dort – ggf. auch kontrovers – diskutiert.

Zugleich weist kirchliches Bildungshandeln immer auch in die Zukunft, indem es Menschen begleitet, sie befähigt und ihnen Sinn vermittelt.

Um den benannten Auftrag unter den gegebenen Rahmenbedingungen gut erfüllen zu können, benötigen wir in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg passende und zeitgemäße Strukturen. Diese sehen wir auch in der Entwicklung eines *Netzwerks Ev. Bildung Oldenburg* im Sinne einer Stelle, die Bildungsarbeit umfassend vernetzt und unterstützt.

II

Lebensbegleitendes Lernen gehört zu den Kernkompetenzen kirchlichen Bildungshandelns. Wie sonst wohl nirgends umfasst das Bildungsangebot der Kirche sämtliche Phasen und Altersstufen des menschlichen Lebens. Von Geburtsvorbereitungskursen in Familienbildungsstätten über das Taufhandeln in den Gemeinden, die Arbeit in Kindertagesstätten sowie mit Kindern und Jugendlichen, über Glaubenskurse und Angebote der Ev. Erwachsenenbildung bis hin zu den Seniorenkreisen oder kirchlichen Altenpflegeeinrichtungen – um nur einige Beispiele zu nennen¹¹. Lebensbegleitendes Lernen wird im kirchlichen Kontext somit als vollumfänglich verstanden und nicht nur auf einzelne Lebensabschnitte reduziert. Zugleich ist es ganzheitlich zu verstehen, d.h. auf den Menschen in seiner gottesebenbildlichen Existenz bezogen. Es will berufs- und persönlichkeitsbildend wirken. Damit ist der einzelne als Subjekt der Bildung wahrgenommen, als eigenverantwortliches Gegenüber und Partner.

Schließlich ist lebensbegleitendes Lernen inklusiv und richtet sich an jeden einzelnen Menschen als geliebtes Geschöpf Gottes.

¹¹ Das korrespondiert auch mit den in der Fachliteratur verwendeten lernbiographischen Situationen, die da wären: Schwangerschaftsbegleitung und Geburtsvorbereitung; Säuglings- und Kleinkindalter (0-3 Jahre); frühe Kindheit (3-6 J.); Kindheit (6-12 J.); Pubertät (12-17 J.); Frühes Erwachsenenalter (18-30 J.); Erwachsenenalter (30-50 J.); Reifes Erwachsenenalter (50-65 J.); jüngeres Alter (65-75 J.); Hochaltrigkeit (ab 75 J.)

III

Ein *Netzwerk* der Bildungsträger innerhalb der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg gibt es bereits. Zudem hat jeder Bildungsträger sein eigenes Netzwerk, das auf seine konkreten Bedürfnisse abgestimmt ist. Nun sind die Verbindungen zwischen den einzelnen Akteuren auf kirchlicher Seite hinsichtlich Stärke und Tragfähigkeit unterschiedlich stark ausgeprägt. Mitunter spielen auch Zufälligkeiten bei der Entstehung (oder Nicht-Entstehung) solcher Verbindungen eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Die Wichtigkeit von funktionierenden Netzwerken und gelingenden Kooperationen ist hinlänglich bekannt. Das gilt auch für die Erfüllung des o.g. Auftrages. Deshalb braucht es u.E. eine Struktur, die in dem vorhandenen und zugleich weit verzweigten Netzwerk ev. Bildungsträger koordinierende Funktionen auf einem professionellen Niveau wahrnimmt. Diese Struktur bezeichnen wir als „Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg“ und fügen als Untertitel hinzu: „wir unterstützen lebensbegleitendes Lernen!“

Solch ein Netzwerk ist dezernats- und handlungsebenenübergreifend zu denken. Alle Bildungsträger unserer Kirche sollen hier einen Platz finden. Zugleich ist dies eine Möglichkeit, einer möglichen „Versäulung“ kirchlicher Strukturen entgegenzuwirken, indem die Kommunikation untereinander sowie die Entwicklung kreativer Ideen und Formate gefördert werden. Darüber hinaus spiegelt sich darin wider, dass die verschiedenen Akteure auf bzw. aus dem gleichen Grund handeln und dabei aufeinander angewiesen sowie aneinander gewiesen sind. Das Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg fördert somit die Gemeinschaft der Bildungsakteure untereinander und mit den Menschen, die sie in Anspruch nehmen.

IV

Mit dem Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg wird keine neue Hierarchieebene im Bildungsbereich eingezogen. Es versteht sich vielmehr als Dienstleister für die Bildungsträger. Das geschieht einerseits über die bereits angesprochene Koordinatoren-Funktion. Die Qualität des Netzwerks insgesamt wird gestärkt, die Zusammenarbeit der einzelnen Bildungsträger effizienter gestaltet. Das kann z.B. über Austauschrunden, Impulse sowie die Bereitstellung bzw. Vermittlung von Expertise geschehen.

Darüber hinaus kommt dem Netzwerk eine Entlastungsfunktion zu. So könnte z.B. ein einheitliches Anmeldeverfahren für Veranstaltungen, Kurse etc. entwickelt werden, das dann von einer Stelle aus organisiert wird. Weitere Synergien lassen sich z.B. im Bereich der Drittmittelakquise oder bei der Entwicklung und Umsetzung von Jahresthemen entdecken. Insgesamt gibt es eine Reihe von Leistungen, die auch zentral für viele Bildungseinrichtungen erbracht werden können und so Ressourcen vor Ort frei werden lassen.

Schließlich erscheint es notwendig, die Öffentlichkeitsarbeit für den Bildungsbereich professioneller zu gestalten. Das Erscheinungsbild kirchlicher Bildungsarbeit muss den Ansprüchen unserer Zeit genügen. Die Frage nach einer angemessenen digitalen Präsenz kann zukunftsentscheidend sein. Hier bedarf es einer Stelle, die diesen Bereich – in enger Abstimmung mit der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – koordiniert und voran bringt.

Kurzum: Das Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg entlastet die einzelnen Bildungsträger durch unterstützende Aufgaben und fördert die Konzentration auf die Kernaufgaben und die eigentlichen Stärken der einzelnen Einrichtungen.

Um das Netzwerk Ev. Bildung Oldenburg Realität werden zu lassen, benötigt es folgende Dinge:

1. Aufsetzend auf die in diesem Papier ausgeführten Gedanken ist eine eigenständige Konzeption des Netzwerks zu erstellen. Darin sind konkrete Aufgaben und Ziele zu benennen. Ferner muss deutlich werden, welche Vorteile die einzelnen Bildungsanbieter haben, damit sie sich am Netzwerk beteiligen. Im Sinne einer Werbung und Überzeugungsarbeit ist ein breit angelegter Diskurs unter den vielfältigen Bildungsträger innerhalb der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg geboten. Die Ergebnisse dieses Diskurses fließen in die Konzeptionsentwicklung ein. Das fertige Konzept ist der Synode zum Beschluss vorzulegen. Der Start des Netzwerkes ist für 2022 geplant.
2. Um die Aufgaben erfüllen zu können, benötigt es angemessene Ressourcen. Im Maßnahmenblatt gehen wir von einer Koordinatorenstelle sowie von einer halben Teamassistenz aus. Hinzu kommen Sachkosten. Durch die vorgeschlagenen Einsparungen im Bildungsbereich an anderer Stelle ist die Bereitstellung dieser Mittel u.E. möglich – zumal die vorgeschlagenen Einsparungen den hier zu tätigen Mehraufwand deutlich übersteigen.

Martina Rambusch-Nowak; Detlef Mucks-Büker; Dr. Urs-Ullrich Muther, 7.3.2018

IV Der Prioritätenprozess in der GKV

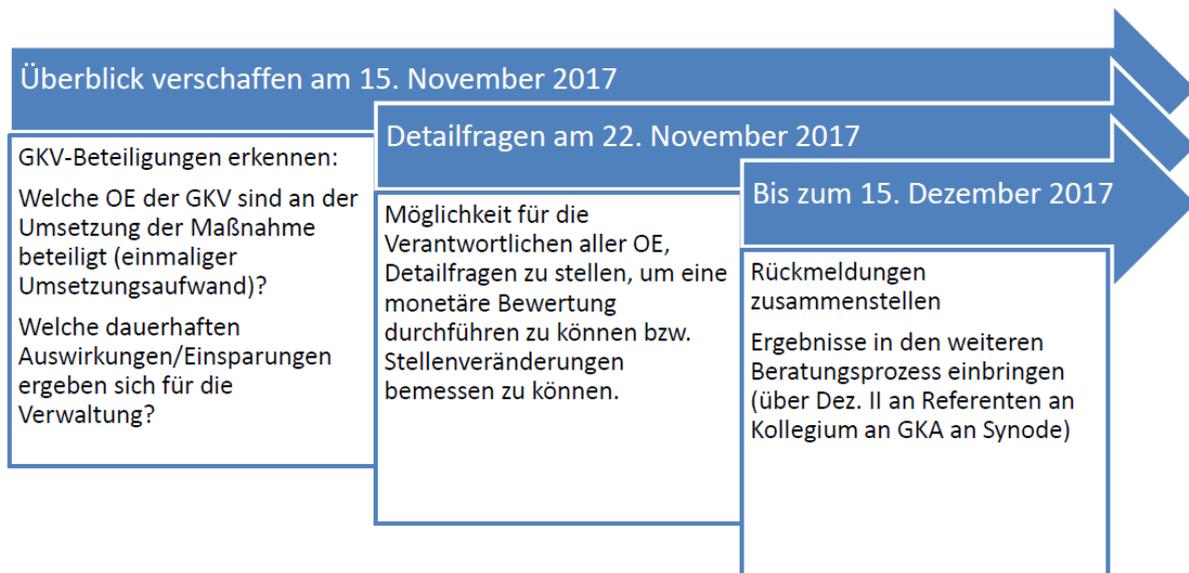
I. Gliederung

- I. Gliederung
- II. Summary
- III. Zielsetzung für die Gemeinsame Kirchenverwaltung und interne Zeitschiene im Prioritätenprozess
- IV. Konsolidierungsmaßnahmen der Gemeinsamen Kirchenverwaltung aus eigenen Arbeitsbereichen
- V. Auswirkungen der Konsolidierungsmaßnahmen aller Dezernate und des Bischofsbüros
- VI. Weiterführende Maßnahmen und Überlegungen
 - a. Interne Optimierungen
 - b. Nutzung externer Dienstleister
 - c. Verwaltungsstruktur, Eigenständigkeit
- VII. Ausblick
- VIII. Anlagen

II. Summary

Für die eigenen inhaltlichen Arbeitsbereiche der Gemeinsamen Kirchenverwaltung wurden Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung entwickelt und in den Beratungsprozess eingebracht (siehe Abschnitt IV.) Die Gemeinsame Kirchenverwaltung verfolgt grundsätzlich keinen Selbstzweck. Ihr Auftrag ist es, mit ihren Dienstleistungen Rahmenbedingungen für kirchliches Leben zu schaffen und die Arbeiten der kirchlichen Arbeitsbereiche zu unterstützen. Insofern setzen Reduzierungs- und Einsparmöglichkeiten in der Gemeinsamen Kirchenverwaltung Reduzierungen bzw. Einsparmaßnahmen in kirchlichen Arbeitsbereichen voraus. Die Auswirkungen auf die Gemeinsame Kirchenverwaltung aus allen im Prioritätenprozess der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg vorgeschlagenen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung sind zu bemessen. Es erfolgte eine detaillierte Berechnung der verwaltungsseitigen Einsparmöglichkeiten auf Basis der Maßnahmevorschläge aller Dezernate und des Bischofsbüros (siehe Abschnitt V.) Die Gemeinsame Kirchenverwaltung hat sich Qualitätsverbesserungs- und Wirtschaftlichkeitsherausforderungen zu stellen. Einige auf Nachhaltigkeit angelegte Entwicklungen sind in der Umsetzung. Weitere Überlegungen (externe Vergabe usw.) sind durchzuführen (siehe Abschnitt VI.).

III. Zielsetzung für die Gemeinsame Kirchenverwaltung und interne Zeitschiene im Prioritätenprozess



IV. Konsolidierungsmaßnahmen der Gemeinsamen Kirchenverwaltung aus eigenen Arbeitsbereichen

Für die eigenen inhaltlichen Arbeitsbereiche der Gemeinsamen Kirchenverwaltung wurden Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung entwickelt und in den Beratungsprozess eingebracht:

1. **Umwelt-/Klimaschutz** (organisatorische Zuordnung: Zentrale Dienststelle, Abteilung Bau und Liegenschaften, Team Umwelt, Klimaschutz und Energie)
2. **Studentenwohnheim** Quellenweg, Oldenburg (organisatorische Zuordnung: Zentrale Dienststelle, Abteilung Bau und Liegenschaften, Team Liegenschaften)
3. **Archiv** (organisatorische Zuordnung: Zentrale Dienststelle, Abteilung Allgemeine Verwaltung, Team Archiv)
4. **Fachberatung Kirchenbüro** (organisatorische Zuordnung: Zentrale Dienststelle, Abteilung Allgemeine Verwaltung, Team Archiv)

Die Maßnahmen sind in den Anlagen (Maßnahmeblätter) ausführlich beschrieben.

V. Auswirkungen der Konsolidierungsmaßnahmen aller Dezernate und des Bischofsbüros

Die Gemeinsame Kirchenverwaltung verfolgt grundsätzlich keinen Selbstzweck. Ihr Auftrag ist es, mit ihren Dienstleistungen Rahmenbedingungen für kirchliches Leben zu schaffen und die Arbeiten der kirchlichen Arbeitsbereiche zu unterstützen. Insofern setzen Reduzierungs- und Einsparmöglichkeiten in der Gemeinsamen Kirchenverwaltung Reduzierungen bzw. Einsparmaßnahmen in kirchlichen Arbeitsbereichen voraus.

Im Verfahren erfolgte zuerst eine gemeinsame Sichtung im Leitungsteam der Gemeinsamen Kirchenverwaltung aller eingebrachten Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung mit dem Ziel, die Organisationseinheiten der Gemeinsamen Kirchenverwaltung zu bestimmen, auf die sich die vorgeschlagenen Veränderungen auswirken werden. Dabei waren folgende Fragen leitend (siehe auch III.):

1. Welche Organisationseinheiten der Gemeinsamen Kirchenverwaltung sind an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt (einmaliger Umsetzungsaufwand)?
2. Welche dauerhaften Auswirkungen/Einsparungen ergeben sich für die Gemeinsame Kirchenverwaltung?

Die Bestimmung der mit den Maßnahmen korrespondierenden Organisationseinheiten wurde dokumentiert und diente als Basis für die dann folgenden konkreten Berechnungen der Auswirkungen. Zusammenfassend ergibt sich folgendes Einsparpotential bei Umsetzung aller Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung in Bezug auf die Organisationseinheiten der Gemeinsamen Kirchenverwaltung:

Organisationseinheit GKV	Monetäre Bemessung	Stellenanteile (VZE)	Bemerkungen
ZDS: Abteilung Allgemeine Verwaltung	9.000 €/Jahr (P)	0,15	Personalkosten
ZDS: Abteilung Bau/Liegenschaften	32.750 €/Jahr (S) 10.400 €/Jahr (P)	0,14	Sachkosten Personalkosten
ZDS: Abteilung Finanzen	3.600 €/Jahr (P)	0,08	Personalkosten; siehe unten.
ZDS: Abteilung Personal	10.000 €/Jahr (P)	0,19	Personalkosten
GKV-Leitung: Stabsstelle IT	6.970 €/Jahr (S) 1.500 €/Jahr (P)	0,02	Sachkosten ab 2026, bis dahin sukzessive anstei- gend Personalkosten
RDS (gesamt)	37.700 €/Jahr (P)	0,83	Personalkosten, bis dahin sukzessive ansteigend
Gesamt:	111.920 €/Jahr	1,41	

Die vorgeschlagenen Maßnahmen aller Bereiche führen zu Einsparungen im Sachkostenbereich in Höhe von 150 T€. Das entspricht 2,14% der Sach- und Dienstaufwendungen des Haushaltsplanes 2018 der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. Insofern ergeben sich vor allem für die Finanzverwaltung (Buchung von Geschäftsfällen) nur vergleichsweise wenige Veränderungen. Der Bereich der Finanzverwaltung für Kirchengemeinden ist von den meisten Maßnahmen nicht betroffen. Die maßgebenden Kriterien für ein mögliches Einsparpotential innerhalb der Verwaltungsdienstleistungen für Kirchengemeinden (Finanzen, Personal, Kindertagesstätten, Friedhof, Bau und Liegenschaften usw.) lägen bspw. in der Anzahl von Kirchengemeinden oder in der Anzahl von Kindertagesstätten, wobei die Verwaltungsleistungen für die Kindertagesstätten zu einem Großteil durch kommunale Zuschüsse refinanziert werden.

Eine verlässliche Bewertung von einmaligem Verwaltungsaufwand zur Begleitung vorgeschlagener Veränderungen und Umsetzung von Maßnahmen zur Konsolidierung ist auf Basis der bisher vorliegenden Konzepttiefe noch nicht möglich.

VI. Weitergehende Maßnahmen und Überlegungen

a. Interne Optimierungen

Unabhängig von den Entwicklungen des Prioritätenprozesses hat sich die Gemeinsame Kirchenverwaltung Qualitätsverbesserungs- und Wirtschaftlichkeitsherausforderungen zu stellen. Entsprechend der synodalen Beschlusslage sind Verwaltungsstellen mit kw-Vermerken zu versehen.

Einige auf Nachhaltigkeit angelegte Entwicklungen befinden sich aktuell in der Umsetzungsphase und sollten in absehbarer Zeit Wirkungen zeigen. Der intensivierte Ausbau einer **Prozessorientierung** wird seit März 2017 etabliert.

Mit der Einführung eines Prozessmanagementsystems entstehen neue Rollen. Daher sind für die Mitwirkenden im Prozessmanagement klare und verbindliche Funktionsbeschreibungen festzulegen. Die Kundenorientierung der Kernprozesse fokussiert die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise und die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg mit ihren jeweils zugehörigen Organisationen.

Die Entwicklung und Kenntnis von Prozessen bietet schließlich eine Basis für Kosten- und Leistungsrechnung. Die technische Basis liefert das Neue Kirchliche Rechnungswesen. Werden dokumentierte Prozesse um die Ebene des zur Outputerreichung benötigten Ressourcenverbrauchs ergänzt, lassen sich die Kosten für die erbrachten Produkte bzw. Dienstleistungen bemessen und ggf. auf definierte Kostenstellen umlegen und für Steuerungsentscheidungen nutzbar machen.

Weiterhin ist das Querschnittsthema **Personalentwicklung** in den Fokus genommen worden. In einem sich an den Lebensphasen orientierenden Personalentwicklungsmodell sind Maßnahmen beschrieben und dokumentiert, die langfristig „für die richtigen Mitarbeitenden am richtigen Arbeitsplatz“ sorgen werden. Daneben rückt auch die nach wie vor dringende Einführung einer Personalverwaltungs- und Personalmanagementsoftware in greifbare Nähe.

Für alle Arbeitsbereiche der Gemeinsamen Kirchenverwaltung sollen Möglichkeiten der **IT-Unterstützung** gefunden und nutzbar gemacht werden. Im Mai 2017 konnte zunächst ein IT-Rollenkonzept verabschiedet werden. Die Entscheidung für eine Bau- und Liegenschaftssoftware ist getroffen. Ein Projekt zur Auswahl einer geeigneten Personalmanagementsoftware ist für das Jahr 2018 geplant und soll von der neu konzipierten Stelle „Personalentwicklung“ in enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle IT-gestützte Organisation koordiniert werden. Für den Bereich des Prozessmanagements erfolgt eine Analyse des IT-Marktes.

Die der Haushaltskonsolidierung dienenden Optimierungsarbeiten sind als entsprechende Maßnahmebeschreibungen ausgeführt (siehe Anlage: Maßnahmeblätter).

b. Nutzung externer Dienstleister

Parallel zur internen Optimierung ist auch die Frage nach der Möglichkeit, Dienstleistungen unter Wirtschaftlichkeitsaspekten extern zu vergeben, zu stellen. Da die Gemeinsame Kirchenverwaltung nahezu keine eigenen „inhaltlichen Aufgaben“ wahrnimmt, sondern durch die erbrachten Dienstleistungen Rahmenbedingungen für kirchliches Leben schaffen und die Arbeiten der kirchlichen Arbeitsbereiche unterstützen soll, kann eine Aufgabenkritik im klassischen Sinne nicht erfolgen (fehlende Freiwilligkeit in der Aufgabenerledigung). Werden Aufgaben nicht von der Gemeinsamen Kirchenverwaltung erledigt, müssten sie von anderen Institutionen o. ä. übernommen werden. Im Folgenden eine Zusammenstellung denkbarer Ansätze:

- In einigen Aufgabenbereichen der Gemeinsamen Kirchenverwaltungen findet aktuell eine Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern statt. Z. B. sind weitreichende **IT-Dienstleistungen** extern vergeben (Comramo und BSH). Der Betrieb des Kirchennetzes liegt damit nahezu vollständig in externer Verantwortung. Die ursprünglich mit der externen Vergabe verbundene Hoffnung, auf diesem Wege kurzfristig einen qualitativ hochwertigen Betrieb sicherzustellen, hat sich jedoch nicht erfüllt. Mittlerweile konnte die Qualität in Zusammenarbeit mit den Dienstleistern wesentlich erhöht werden, wobei die Dienstleistersteuerung sich als aufwändiger und komplexer dargestellt hat, als ursprünglich erhofft. Eine Bewertung der Kosteneffizienz der aktuellen Lösung wird im Jahre 2018 erfolgen.
- Für den Bereich der **Gehaltsabrechnung** ist unter gutachterlicher Begleitung zunächst die Schaffung der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle (organisatorische Zuordnung zur Zentralen Dienststelle der Gemeinsamen Kirchenverwaltung, Abteilung Personal) entschieden worden.
- Im Arbeitsbereich der **Personalverwaltung** bietet sich ggf. die Durchführung von Assessment Centern/Personalgewinnung an externe Anbieter an.
- Die **Verwaltung der Grundstücke und Gebäude** (inklusive Pfarrfondsverwaltung nach gesetzlicher Änderung) muss nicht zwingend von der Gemeinsamen Kirchenverwaltung durchgeführt werden. Ein Ausgliedern oder Übertragen an eine kirchliche oder private Immobilienverwaltung ist grundsätzlich möglich. Einzelne Aufgabenbereiche, wie z. B. Ankauf, Verkauf und Tausch von Grundstücken (Abwicklung der kirchenaufsichtlichen Genehmigungen) müssen hingegen in der verfassten Kirche verbleiben.
- Grundsätzlich kann auch für den Bereich **Hochbau** die Aussage getroffen werden, dass die aktuell von den angestellten Architekten erbrachten Leistungen ebenso auf den freien Markt ausgelagert werden könnten. In diesen Fällen würden Planungsbüros vom Planungsbeginn bis zum Abschluss der Baumaßnahmen tätig

sein. Die laufende Bauunterhaltung für kirchliche Gebäude könnten ebenfalls externe Firmen wahrnehmen. Beachtet werden muss, dass letztlich die Kirchengemeinden die Folgen zu tragen hätten und für nachhaltige Immobilienbewirtschaftung verantwortlich wären. Die Leistungen, die zurzeit ohne Leistungsberechnung und (kurzfristiger) Gewinnerzielungsabsicht von den eigenen Architekten für die Kirchengemeinden erbracht werden, würden dann direkt zusätzlich dort bei externer Vergabe dieser Leistungen entstehen.

- Die Fertigung von **Gebäudestrukturanalysen** könnte, zumindest was den Teil der Begutachtung und Einschätzung der Gebäude und die Wirtschaftlichkeitsberechnung angeht, extern vergeben werden. Aktuell werden Gebäudestrukturanalysen für die Kirchengemeinden kostenfrei erbracht.
- Architektenleistungen für **sakrale Gebäude** könnten extern vergeben werden. Abzugrenzen wäre der Bereich der kirchenaufsichtlichen Genehmigungen.

Durch das „Outsourcen“ von Leistungen könnte sich die Gemeinsame Kirchenverwaltung auf die Erledigung von weniger Aufgaben beschränken. Der entstehenden hohen Abhängigkeit von externen Dienstleistern muss jedoch mit entsprechend hoher eigener Fachkompetenz begegnet werden (siehe oben, Ausführungen zum Kirchennetz). Der Aufwand für ein inhaltliches und finanzielles Controlling muss gewährleistet sein. Für eine Entscheidung über externe Vergaben unter Wirtschaftlichkeitsaspekten fehlt aktuell noch eine fundierte (interne) Basis. Mit der geplanten Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung wird auch verwaltungsinterner Ressourcenverbrauch transparent werden, so dass perspektivisch für nahezu alle Arbeitsbereiche Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen möglich sein werden.

c. Verwaltungsstruktur, Eigenständigkeit

Aus der Analyse der Kostenstrukturen, die umfassend angelegt ist, wird die Notwendigkeit von Strukturveränderungen zu folgern sein. Dies betrifft z. B. die Anzahl und die Standorte der Regionalen Dienststellen. Bei der Verwaltungsstrukturreform wurde als Kompromiss zwischen weniger weit gehenden und weiter reichenden Lösungen die jetzige Anzahl (eine Regionale Dienststelle pro Kirchenkreis) gewählt. Zwingend ist diese Anzahl und Verteilung nicht. Der Bericht des Oberrechnungsamts der EKD zur Situation der Regionalen Dienststelle Oldenburg Stadt regt an, Veränderungen zu prüfen. Zu erwarten sind vorrangig finanzielle Einsparungen im mittleren Management (Leitung der Regionalen Dienststellen) und durch Effizienzsteigerungen durch mögliche Spezialisierungen.

Mit einer Verringerung der Zahl der Regionalen Dienststellen von zurzeit sechs auf zukünftig zwei oder drei kann auch die Konzentration von Arbeitsbereichen in der Zentralen Dienststelle einhergehen. Unter dem Aspekt der Generierung maximaler Synergieeffekte (Wirtschaftlichkeitsbetrachtung) empfiehlt es sich, in einem möglichen nächsten Schritt eine vollständige Zentralisierung der Verwaltung unter Aufgabe der regionalen Verwaltungsstandorte zu prüfen. Die Standortwahl wird unter logistischen Abwägungen zunächst auf Oldenburg fallen und in die aktuellen Überlegungen zur Zukunftsfähigkeit des Campus Philosophenweg einfließen. Allein unter wirtschaftlichen Abwägungen wären aber auch dezentralere Standorte z. B. in strukturschwächeren Regionen konsequent zu prüfen.

Schließlich bleiben auch Kooperationen mit anderen Verwaltungen z. B. anderer Landeskirchen zu prüfen (Verwaltungsunion), bis hin dazu, dass die Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung einer eigenen Verwaltung für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zu hinterfragen sein wird. Letztlich sind die Bedeutung der **Präsenz in der Fläche** (eine Regionale Dienststelle je Kirchenkreis) und die Notwendigkeit einer eigenen Verwaltung für die Belange der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zu bemessen und mit wirtschaftlichen Kriterien in Einklang zu bringen.

In der Anlage ist die skizzierte Option einer Verwaltungszentralisierung an einem Standort unter Beibehaltung der Eigenständigkeit als mögliche Maßnahme zur Haushaltskonsolidierung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg dargestellt. Die monetäre Bemessung ist jedoch ausdrücklich unter dem Vorbehalt zurzeit nicht belastbar zu ermittelnder Rahmenbedingungen zu werten. Die Vorgabe der initiierten Verwaltungsstrukturreform (Schaffung der zentralisierten Gemeinsamen Kirchenverwaltung) war ein Einsparziel im Verwaltungssektor in Höhe von 20%. Bis heute war dieses Ziel nicht erreichbar. Insofern erscheint unter den gegebenen individuellen Rahmen-

bedingungen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg eine Orientierung an Einsparzielen in Größenordnungen von perspektivisch ca. fünf bis ca. sieben Prozent als vorsichtig realistisch.

VII. Ausblick

Bei Umsetzung aller vorgeschlagenen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung aller Bereiche ergeben sich für die Gemeinsame Kirchenverwaltung perspektivisch nur Einsparpotentiale in Höhe von ca. 111.920 €/Jahr (Sachkosten) und Reduzierungsmöglichkeiten für ca. 1,41 Stellen (VZE).

Darüber hinausgehendes Einsparpotential in der Verwaltung ist über andere Möglichkeiten der internen Optimierung und der Prüfung zur Nutzung externer Dienstleister weiter zu generieren. Dies entspricht der bereits begonnenen Umsetzung der synodalen Beschlusslage zum Werkstattbericht (7. Tagung der 48. Synode) und ist als Maßnahmen im Konsolidierungsprozess formuliert:

- Finanzcontrolling ausbauen, die Kostenverantwortung etablieren und eine Entwicklung von Kostenbewusstsein fördern;
- den beschrittenen Weg zu einer realistischen und transparenten Haushaltsplanung weiter verfolgen und insbesondere die zu erwartenden Stellenvakanzen kalkulieren und vertretbare Stellenreduzierungen im Verwaltungsbereich durchführen;
- konzeptionelle Neuausrichtung des Bauwesens, insbesondere die Qualitätsstandards kirchlichen Bauens definieren und dabei die Faktoren Bedarfsgerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit berücksichtigen;
- das Liegenschaftsmanagement weiter professionalisieren, insbesondere Ertragssteigerungen zu generieren und die Aufwendungen für die Verwaltung merklich zu reduzieren;
- Verwaltungsstrukturen weiter optimieren, die begonnene Prozessorientierung gestalten, kommunizieren und umsetzen, zusätzlich die angestoßene Verbesserung der IT-Orientierung weiter wirksam werden lassen.

Ergebnisse der Maßnahmen sind der Synode im November 2018 vorzustellen.

Oldenburg, 17. Januar 2018

Michael Kählke, Leitung der Gemeinsamen Kirchenverwaltung

V Tabelle Pfarrdienst

Lfd. Nr.	Arbeitsbereich	Kostenstelle	Umfang	Anmerkungen	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	kumuliert
9	Spiritualität	0363000	0,25		28	29	30,5	31,5	32,5	33,5	35	36,5	37,5	39	40,5	42	415,5
11	ARP	0420000	0,5							68	70	73	75	78	81	84	529
14	Schulpfarrstellen	0502000		kirchl Drittel	56	58	61	63	65	113	117	219	226	387	405	504	2274
24	Schwerh.seelsorge	1420000	0,5		0	0	0	0	65	67	70	73	75	78	81	84	593
25	Telefonseelsorge	1470000	1	Volumen = diff. Zw. PK-Pfarrer und						58,5	62	66	70,5	75	76,5	78	486,5
34	Straffälligenseelsorge	1970000	3	- " -	0	0	0	0	0	0	33	66	66	66	66	66	363
38	Fachstelle Kita-Arbeit	2280000			0	0	0	0	48	50	53	57	60	63	67	70	468
47	Ökumene	3700000						63	65	68	70	73	75	78	81	84	657
50	Öfftl.k.arbeit	4120000			0	0	0	0	0	0	0	48	75	78	81	84	366
55	Akademie	4220000	0,5	nur Kosten Pfarrerin				63	65	67	70	73	75	78	81	84	656
59	Ethik, Weltanschauung	5530000					61	63	65	68	70	73	75	78	81	84	718
61	Werbung kirchl. Berufe	6110000	0,5				61	63	65	67	70	73	75	78	81	84	717
	Summe 1. - 8.				84	87	213,5	346,5	470,5	660	720	930,5	985	1176	1222	1348	8243
64	Pfarrdienst	6140000			484	857	1706,5	2400,5	3814,5	5681	6664	7163,5	7709	8307	8932	9512	63231
	Einsp. Pfarrdienst insgesamt				568	944	1920	2747	4285	6341	7384	8094	8694	9483	10154	10860	71474
Kontrolle:																	
					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
					568	944	1920	2747	4285	6341	7384	8094	8694	9483	10154	10860	
	abzgl. 1. - 8.				-84	-87	-213,5	-346,5	-470,5	-660	-720	-930,5	-985	-1176	-1222	-1348	
					484	857	1706,5	2400,5	3814,5	5681	6664	7163,5	7709	8307	8932	9512	
					568	944	1920	2747	4285	6341	7384	8094	8694	9483	10154	10860	
					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Kosten volle Pfarrstelle jährlich				112	116	122	126	130	134	140	146	150	156	162	168	

VI Kirchenbild und Weltbeziehung

Sieben Punkte einer soziologischen Prüfung kirchlicher Resonanzen

von

Pfarrer Dr. Oliver Dürr

November 2017

Prolog

Im Zeichen neuer Prognosen um Mitgliederzahlen, Pfarrer- und Mitarbeiterinnennachwuchs und Finanzentwicklung sind auch in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg Diskussionen über Prioritätensetzungen und ein dem angeschlossenen oder zu entwachsenen Kirchenbild aufgekommen. Dabei lassen sich zwei Tendenzen der Einschätzung der derzeitigen Lage aufzeigen: Auf der einen Seite stehen Versorgungsanliegen im Vordergrund. Was können wir noch leisten? Wie steht es um die pastorale Versorgung, wie grundsätzlich thematisch, wie in kirchlichen Arbeitsfeldern? Wie um die kirchliche Arbeit in der klassischen Parochie der Kirchengemeinde? Was soll das Predigtamt, was das vielfältige Hauptamt, was das Ehrenamt leisten?

Auf der anderen Seite stehen Umorientierungswünsche bei der Ausrichtung der kirchlichen Arbeit im Vordergrund. Was kann und soll überhaupt noch gemacht werden? Ist die klassische Orientierung an der Parochie nicht veraltet? Welche neuen Strukturen und Angebote brauchen wir, um auf Menschen zuzugehen? Muss das Ehrenamt nicht mehr Verantwortung übernehmen? Für beide Tendenzen könnten wir hier die Liste der Anfragen fast beliebig fortführen. Für das Problembewusstsein genügt es allerdings, wenn man beide Tendenzen als Versuche wahrnimmt, eingedenk der Prioritätensetzungen ein Kirchenbild (weiter) zu entwickeln, das ausreichend ist, um ein unter weniger Ressourcen dienliches Glaubensleben in Kirche, Gemeinden, Arbeitsfeldern und Diakonie haushalten zu können.¹

(1) Kirchenbild braucht Weltbeziehung

Kirche in ihrer Gestalt und Entwicklung ist eine soziale Form unseres geistlichen Lebens. In ihr geschieht, dass unsere Beziehung zu Gott selbst auf den Grund gelegt wird, welcher gelegt ist, auf Christus als den Herrn der Kirche (1. Kor 3,11). Auf diesem Grund erwächst soziale Interaktion und Kommunikation des und der einzelnen Glaubenden auf eine Gemeinschaft der Glaubenden (Ekklesia) hin, die gleichwohl innerhalb des Weltganzen steht. Damit geht für Glaubende einher, auch zugleich ein Teil der Kirche nunmehr gegenüber der Welt zu sein, aber niemals ohne selber in der Welt ein Teil des Lebensvollzuges von Welt sein zu können. Das heißt, (1) was für ein und wie Kirche ein Selbstverständnis von sich hat und (2) wie sie dieses in der Wirklichkeit lebt und sich dafür Struktur gibt, ist zugleich von großer Relevanz für den einzelnen Glaubenden als Mitglied derselben *und* des Weltganzen.

Insofern hat ein Kirchenbild sofort Auswirkungen sowohl auf das Leben der Glaubenden in ihren weiteren Lebensvollzügen innerhalb der Welt als auch auf die Welt als Ganzes gesellschaftlicher Interaktion mit der Kirche. *Kirchenbilder sind demnach Zugänge für Weltbeziehung.* Und wenn Kirche ihre eigene Grundlegung, die Beziehung Gottes in Jesu Christi zur Welt, - dass sie nämlich sein Eigentum sei (Joh 1,11) -, einbringen will, braucht sie unweigerlich genauso ein Wissen um diese Welt, das die Welt ihr aber durchaus von sich aus immer schon anbietet.

¹ Über Legitimierungsversuche beider Tendenzen vgl. Martin Hein, *Ecclesia semper renovanda?*, Zum Verständnis von Kirchenreform und Reformation, in: ZThK 113, 2016, 305-322.

Dieses Wissen ist wichtig, denn ansonsten wird Kirche ihren Verkündigungsauftrag gegenüber der Welt, die sie aus ihrem Glauben als durch Christus versöhnte und erlöste Schöpfung Gottes begreifen darf, nicht ausreichend wahrnehmen können, ohne in die Gefahr zu geraten, sich die Welt so auszulegen, wie sie es gerne haben möchte; mit anderen Worten wird sie ideologisch im Sinne dessen, dass sie die Welt anschaut, ohne dass sie die von außen ihr angezeigte Wirklichkeit mit ihrem selbstverständlichen Eigenrecht auf ihr eigens Angeschautes und schon immer theologisch Gedeutetes zu beziehen braucht oder gar vermag. Das beinhaltet selbstverständlich auch die sondierende Prüfung solcher der Kirche angebotener Weltbilder in Kirche und Gesellschaft. Insofern allerdings bei der Entwicklung von Kirchenbildern die Kirche die Weltbeziehung braucht, garantiert diese Beziehung gerade das Abgleichen von Interessen, Erfahrungen oder Gesinnungen aller in der Welt miteinander lebenden Personen. Dabei wird die Kirche selber weder ohne Normativität noch Anerkennungskämpfe auskommen, wenn sie in dieses Diskursuniversum immer wieder neuerlich aktiv eintritt, in das sie schon verwoben ist, seitdem sie als Kirche zum Teil der Menschheitsgeschichte selber geworden war, nämlich spätestens zu Jerusalem durch die Ausgießung des Heiligen Geistes (Apg 2).²

(2) Kirchenbild im Gerangel der Tendenzen

Es ist sicherlich nicht unmöglich, sich auf diese grundsätzlichen Ausführungen über Kirchenbild und Weltbeziehung zu einigen. Schwieriger ist es zu verhandeln, was denn daraus für etwaige Prioritätensetzungen und ein anstehendes modernes Kirchenbild zu schließen sei! Was gehört noch dazu, auf was muss man, womöglich schmerzvoll, verzichten?

Die Tendenzen zeigen die Bruchstellen merklich an: Wenn man einerseits davon ausgeht, dass die Versorgungsleistung der Kirche im Vordergrund steht, so ist die Gefahr gegeben, dass man einen schwindenden Bestand des kirchlichen Lebens bloß auf niedrigerem Niveau verwaltet, ohne innovativ werden zu können, zumal die geringer werdenden Ressourcen für die *Bestandswahrung* in alten Strukturen meistens auch schon verbraucht werden würden. Wenn man andererseits davon ausgeht, dass Erneuerungen nur dann vonstatten gehen werden, wenn sich die Kirche permanent reformiert und dadurch immer neue Ressourcen ökonomisieren und das Engagement der Gläubigen akquirieren muss, dann fordert man praktisch eine neue *Einstellung* zu dem, was Kirche sein und tun soll, jedoch mit objektiv bloß anzunehmenden Erfolgsaussichten ohne Gewähr, was sichtlich zu Verteilungskämpfen oder Risikoresistenz führt und Verärgerung oder Verunsicherung erzeugt.

Im Klartext: Es kommt zum Gerangel zwischen den Tendenzen. Das geschieht schon dort, wo etwa von der einen Seite positiv besetzte Begriffe wie „Versorgung“ oder „Bestand“ oder dementgegen „Erneuerung“ oder „Beteiligung“ von der anderen Seite als unzureichend, rückständig, illusorisch oder machtorientiert diskreditiert werden. Noch stärker wird es ideologisiert, wenn man meint, dass nur noch das eine gehe und das andere nicht. Man redet dann etwas ungeschützt von „Paradigmenwechsel“ oder „Kulturwandel“. Das trifft den Sachverhalt sicherlich auch (irgendwie). Aber auch solche Kennzeichnungen des Prozesses von Veränderung sind eben sofort positiv oder negativ konnotiert, insofern die Menschen merken, dass etwaige Auswirkungen auf „das“ Kirchenbild auch ihre eigenen Verhaltensweisen zur Kirche beeinflussen werden. Sätze aus der Unternehmenspsychologie, dass man gut 20% einer Belegschaft nicht wirklich für Veränderungen gewinnen werden könne, machen diese Bewertungsfragen sogar noch zu Fragen des loyalen Benehmens oder der inneren Immigration gegenüber vermeintlichen oder sogar ordnungsgemäß durchgesetzten legitimen Veränderungen. Dieser Sachverhalt ist für die eine Seite dann unvermeidbar, für die andere aber eine verfehlte Weichenstellung ins neue Kirchenbild hinein. All dies gilt wohl ungeachtet der Tatsache, dass auch große „Bewahrungskünstler“ die Sachhaltigkeit von Veränderungen angesichts der Ressourcenverknappung nicht ganz außer Acht

² Jürgen Habermas, Anerkennungskämpfe im demokratischen Rechtsstaat, in: Charles Taylor, Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung, Frankfurt a.M. 2009, 123-163.

lassen werden können, zumindest nicht, sobald es ihren eigenen Arbeitsplatz oder ihre Gemeindeaktivitäten beeinflussen wird.³

Damit ist aber auch angezeigt, dass das Gerangel einer Streitkultur bedarf, der nicht erlaubt sein kann, diese Positionen als schlichte Positionierungen von Personen einfach auszuklammern. Es gibt hier zudem die emotionale Ebene, dass man es „doch nur gut meine“ oder „es nicht anders oder besser unter den Umständen gehe“ etc. Dass die politische Rede dagegen allzu häufig etwas Endgültiges, „Alternativloses“ suggeriert, macht die Spannungen nicht kleiner. Doch diese Spannungen sind als solche nicht zu umgehen, sondern auszutragen. Das gilt auch gegenüber einer gewissen und wohl nicht ganz unberechtigten Skepsis, ob Parameterverwendungen, die für Prioritätensetzungen taugen, auch hinreichend für die Beantwortung von Fragen sind, welche sich dadurch stellen, dass einiges mehr bei der Entwicklung eines Kirchenbildes mit in den Blick genommen werden müsste. Beides ist ja nicht identisch.

Negativ gesprochen, wird vieles korrekt je nach Tendenz benannt, löst aber damit noch nichts wirklich. Um diese Sachverhalte gleichwohl positiv aufzunehmen, sprich für solche innerkirchlichen Diskurse konstruktiv fruchtbar zu machen, eignet sich neben vielen anderem offensichtlich durchaus ein Blick auf Lernprozesse aus dem Weltkontext selber. Daher bietet der folgende Text einen Zugang zum Diskurs, der sich dafür vorrangig neuesten soziologischen und sozialempririschen Konzepten bedient.

(3) Was macht Weltbeziehung aus? Was kann das Kirchenbild von ihr lernen?

Was Weltbeziehung ausmacht, ist von Hartmut Rosa in einer These zusammengefasst worden: „Meine These ist, dass es im Leben auf die Qualität der *Weltbeziehung* ankommt, das heißt, auf die Art und Weise, in der wir als Subjekte Welt erfahren und in der wir zur Welt Stellung nehmen, auf die Qualität der Weltaneignung.“⁴

Es geht also um Welterfahrung und Weltaneignung. Rosa fasst in seiner Soziologie beides unter dem Qualitätsgedanken eines guten und weniger guten, eines gelingenden oder misslingenden Lebens zusammen. Die zentrale Frage ist hiernach, wie individuelle Zugänge zur Welt, welche sozialökonomisch und sozialkulturell vermittelt sind, eine solche positive Lebensqualität erreichen lassen, dass diese sich selber nicht in den Ressourcen und Optionen jener Vermittlungen erschöpft, sondern ein Mehr an Sinn und Freude am Leben - gerade angesichts von Leid und Tod - verspüren lässt.⁵

Nun wird allein dadurch, dass das Individuum eine große Rolle spielt, einsichtig, dass Weltbeziehung und Weltaneignung sehr verschieden empfunden werden können, auch wenn die Vermittlungen für das Individuum standardisiert sind. Das eben angezeigte Gerangel um die Tendenzen macht ja deutlich, dass wir individuell uns schon dabei verortet und positioniert haben, inwieweit wir Erhaltungstendenzen oder Änderungsbedarf befürworten wollen und vor allem in welchem Maße.

Hilfreich ist gleichwohl, dass auch Untersuchungen zu dem Mitgliederverhalten in der EKD von individuellen Aussagen zur Kirchenbeziehung ausgehen, um entweder Erhaltungs- oder Veränderungswünsche anzuzeigen oder gar einzuschätzen. In diesem Sinne hat auch der Kirchensoziologe Detlef Pollack den Bedarf nach Qualitätssicherung der Botschaft des Evangeliums für das Individuum zum Gradmesser der Ausrichtung von Kirchbildern erhoben, indem er (a) die positive Verwurzelung im Glauben und (b) die Förderung der Inspirationskraft des Glaubens als Aufgabe der Kirche formuliert. Dafür sei solide theologische und geistliche Arbeit nötig, durch die die soziale Interaktion im sozialen Beziehungsraum Kirche als Qualitätsmerkmal

³ Vgl. bspw. zur Beurteilung der Tendenzen Andreas Kahnt, Zwischenruf in Zeiten des Umbruchs, DtPB, 117. Jahrgang, 11/2017, 612-617.

⁴ Hartmut Rosa, Resonanz, Eine Soziologie der Weltbeziehung, 7. Auflage, Berlin: 2017, 19.

⁵ Hartmut Rosa, Resonanz, 20.

eigenen Lebens erfahrbar gemacht werde und anzueignen wäre.⁶ Im Klartext müssen überhaupt erst einmal *soziale Situationen* entstehen, in denen man individuell den Sinn einer Kirchenbindung für sich erfasst. Um es plakativ zu sagen, müssen geistliche Inputs inhaltliche *Resonanzen* erzeugen, die einen Resonanzrahmen für gelingendes Leben bieten, ohne den man nicht mehr sein möchte.⁷

(4) Welchen Resonanzrahmen bietet ein Kirchenbild?

Wenn wir im obigen Sinne Kirche zu einem unerlässlichen Faktor auch innerhalb unserer heutigen gesellschaftlichen Säkularität zählen wollen, welcher Resonanzen für ein gelingendes Leben von Menschen nach Gottes Willen und Ratschlag erzeugen soll, dann sind einige normative Vorgaben unerlässlich, die aber gesellschaftlich keineswegs unwidersprochen sein werden. Kirche wird programmatisch also ihr Kirchenbild in die Gesellschaft einführen müssen, und sie muss ihre Mitglieder und Außenstehende dahingehend instruieren.

Die erste Instruktion muss gegenüber der Welt beinhalten, dass man die schrankenlose Steigerung und private Akkumulation von Ressourcen nicht bereits als den Inbegriff des Wohlergehens versteht.⁸ Diese normative Instruktion ist deswegen nicht unproblematisch, weil sie zweierlei berücksichtigen muss: Erstens muss sie es aus ihrer Verkündigung des Evangeliums selber begründen, was viele Kirchenlose wenig interessieren dürfte. Wenigstens sehen wir in Deutschland nicht, dass durch EKD-Denkschriften oder Predigten massive Zuwächse bei Eintritten zu verzeichnen wären. Zweitens gibt es gerade in zunehmend reicheren Gesellschaften trotz zu registrierender ressourcenfixierter Ungleichheit genau diese Anschauung geglühten Lebens aufgrund von Ressourceteilhabe. Diese Lebensanschauung korrespondiert dann durchaus mit der hohen Wertschätzung der Diakonie, könnte man ja selber einmal nicht zu den Gewinnern, sondern zu den Verlierern der eigenen Ressourcenfixierung gehören. Doch auch dies müsste heutzutage niemanden mehr ethisch nötigen, in der Kirche zu bleiben, geschweige denn einzutreten.

Das Gesagte sollte allerdings deutlich machen, dass Kirche hier nicht einfach bloß ein Bild von sich zeichnen kann, in dem sie die bessere Alternative, praktisch als Prolepse des Reiches Gottes, darstelle. Das ist sie theologisch mit Sicherheit nach ihrem Selbstverständnis, aber es bietet noch nicht einfach als solches eine Kontaktstelle für Menschen, denen die Kirche mehr bieten soll als normale Weltbeziehung ohne Gottesbezug. Detlef Pollack hat darauf hingewiesen, dass Menschen in der Kirche als Kirchendistanzierte vor allem deswegen bleiben, weil ihnen dort soziale Begegnung zur Weltaneignung geboten wird, die sie sicherer im Leben stehen lässt als ohne sie. Kirche soll z.B. mithelfen, dass die Kinder mit guten Werten erzogen werden, sicher in Kindertagesstätten untergebracht sind, der eigene Aufstieg im Berufsleben theologisch und emotional legitimiert wird, Bedürfnisse nach Selbstbehauptung und sozialer Bestätigung befriedigt werden usw. Das heißt, dass die Kirchenmitglieder der Kirche ihren Resonanzrahmen selber massiv vorgeben, soll sie nicht einfach als besserwisserische Konkurrentin zum eigenen Leben oder als bloße moralische Erziehungsinstanz erfahren werden.⁹

Damit aber geben Menschen der Kirche eine Selbstauffassung für gelingendes Leben von sich mit, die sie nicht theologisch oder ideologisch ausblenden darf, will sie jene für sich gewinnen.¹⁰ Hartmut Rosa spricht vom Typus des „flexiblen Menschen.“ Er formuliert wie folgt: „[Es] erfüllt den Menschen die Ausübung von Tätigkeiten dann mit Freude und Glück, wenn sie ihren

⁶ Detlef Pollack, <http://www.evangelisch.de/inhalte/84119/29-05-2013/detlef-pollack-entscheidend-ist-solide-geistliche-arbeit>, abgerufen am 21. 11. 2017. Derselbe, <http://www.zeitzeichen.net/interview/kirche-und-konfessionslose>, abgerufen 21.11.2017.

⁷ Hartmut Rosa, Resonanz, 21ff.

⁸ Hartmut Rosa, Resonanz, 23.

⁹ Siehe Anm. 6

¹⁰ Wenn man überhaupt etwas von den neocharismatischen und pentecostalen Bewegungen lernen sollte, dann ihre explizite soteriologisch-ekklesiologische Aufnahme dieses Faktums.

tätigkeitsbestimmenden Endzweck in sich selbst tragen.“¹¹

Allein diese Selbstauffassung sollte in Fragen der Prioritätensetzung für Kirchenbilder hellhörig machen. Denn hieran haften auch große Bedenken, was etwa Ehrenamt oder Hauptamt leisten sollten, und inwieweit man für etwas funktionalisiert werde, um Ressourcen orientiert zu arbeiten, oder ob man überhaupt noch „an den Menschen konkret“ mit der Arbeit herankomme, wenn man nicht mehr seelsorgerliche oder kommunikative Einzelerfahrung machen könne usw. Hier wird das überdeutlich angezeigt, was man eine zu weite Entfernung von den Endzwecken nennen könnte, die einer Kette von Zwischenzwecken gewichen sind. Fragen der multiplikativen Arbeit, des Coachings, des Medieneinsatzes, des Verwaltungsaufwandes, der ‚face-to-face‘- Beziehung müssen hier besonders sensibilisieren.¹²

Zudem sollte ein weiterer Faktor nicht außer Acht gelassen werden, nämlich, dass mit zunehmend steigenden sozialen Status die Zeitressource abnimmt, sich überhaupt noch mit etwas zu beschäftigen, was einen glücklich macht. Damit wird aber Kirche zu einer echten Konkurrentin zu anderen säkularen Sinnanbietern, die das Selbstwertgefühl ebenfalls steigern wollen. Das heißt ganz praktisch, dass zunehmend gerade das bürgerliche Spektrum, das bis dato Zeit und Geld noch in Kirche investiert, um sich als gesellschaftlich wichtige aktive Größe in der Kirche einzubringen, seine Zeit nicht uneingeschränkt mehr einbringen werden wird, es sei denn, dass man ihm neuerlich plausibel werden lässt, dass gerade in seiner kirchlichen Tätigkeit eine echte Glücksfundgrube für gelingendes Leben zu finden ist. Wer etwa Kandidaten für die Wahl zum Gemeindekirchenrat sucht und nicht bloß auf die Gruppe der rüstigen Rentner zurückgreifen möchte, weiß, was damit gemeint ist.¹³

Was heißt dies alles nun für das Kirchenbild? Kirche ist dann entscheidend für die Menschen, wenn sie Möglichkeiten bietet, dass man dort einen Draht zu *seinem eigenen* Leben findet. Man muss das Leben genau aufgrund der Botschaft und durch die Präsenz der Kirche lieben dürfen können.

Hartmut Rosa schreibt: „Wenn wir eine geradezu libidinöse Bindung an es haben. *Es*, das sind dabei Menschen, die Räume, die Aufgaben, die Ideen, die Dinge und Werkzeuge, die uns begegnen und mit denen wir es zu tun haben.“¹⁴ Auf die Frage zurückbezogen, was für einen Resonanzrahmen ein Kirchenbild bieten muss, heißt das allem voran: Er muss für diese *intrinsic* Interessen offen sein, und Kirche muss ihre Menschen in ihren Räumen, mit ihren Aufgaben, Ideen, Dingen und Werkzeugen daraufhin ausrichten, dass sie ihr Leben in ihr lieben können und dürfen.

Das hört sich schlicht an, ist jedoch eine theologisch-kirchlich höchst anspruchsvolle Aufgabe, denn erst dadurch, dass Kirche überhaupt den Resonanzrahmen stellt, werden Menschen erreichbar, sich von der Botschaft des Evangeliums - sola scriptura - berühren zu lassen als lebensqualifizierendes Merkmal menschlichen Daseins. Erst dadurch werden Menschen überhaupt selber zum Resonanzkörper der Kirche, indem sie ihre Ressourcenachsen des Alltags und ihre Selbstwirksamkeitserwartungen als durch die Kirche intakt gehalten (Bestand) und in ihr selber aktiviert (Beteiligung) und durch beides (!) bereichert finden. Man muss sich praktisch in der Kirche aufgehoben und getragen fühlen.

Analog zum Weltverhältnis kann man davon sprechen, dass ein Kirchenbild dann trägt, wenn es das Leben der Menschen als geprägt von einem „responsiven, elastischen, fluiden“, sozusagen „anschmiegsamen“ Kirchenverhältnis ausweisen hilft. Und dass dies nicht ohne „Liebe, Achtung und Wertschätzung“ gehen wird, liegt eben genau daran, dass man den Leuten den Rahmen bieten sollte, um resonant zu sein, damit sie nicht stumm und starr, sondern berührbar und beweglich bleiben.¹⁵

¹¹ Hartmut Rosa, Resonanz, 23.

¹² Hartmut Rosa, Resonanz, ebenda.

¹³ Mathias Binswanger, Die Treitmühlen des Glücks, Freiburg 2008, 34ff.

¹⁴ Hartmut Rosa, Resonanz, 24.

¹⁵ Hartmut Rosa, Resonanz, 25. Vgl. dazu Charles Taylors korrespondierenden Gedanken eines ontologischen Rahmens für moralische Lebensgestaltung: Charles Taylor, Quellen des Selbst, Die Entstehung der neuzeitlichen Identität, 7.

(5) Resonanzrahmen und Resonanzkörper

Wie kann in einem Kirchenbild dieser Zusammenhang überhaupt abgebildet werden? Im Grunde muss man schauen, wie Menschen sich ihre Welt für ihr eigenes Leben aneignen und wie ihnen Kirche dabei zur Seite stehen soll.

Nun haben Menschen allerdings unterschiedliche Kontexte, aus denen sie sich dazu aufmachen, das heißt, ihre Strategien sind verschieden: Manche beharren in vorgegebenen Ressourcenachsen, andere arbeiten selbstverwirklichend aktiv mit ihnen. Die aktive Stellungnahme zur Welt kann sehr weit auseinandergehen, und das gilt analog für die Kirche als Teil des Weltzugangs. Weltaneignung kann etwa dazu führen, sich die Welt anzuverwandeln, aber auch sie beherrschen zu wollen. Es dürfte daher sozialpsychologisch nicht schwierig sein, den Wunsch nach Hineinnehmen in bestehende Traditionen von den ersten mehr befürwortet zu finden als von solchen, die aktiv Kirche zu gestalten und dadurch ihr Leben zu „beherrschen“ wünschen. Dabei wären sicherlich alle möglichen Abstufungen auffindbar.

Was das aber austrägt für den Resonanzrahmen, ist, dass Kirche als Resonanzraum nur funktionieren wird, wenn sie auf beides Rücksicht nimmt und beides beherbergt. In diesem Kontext ist es mehr als ratsam zu analysieren, was Paradigmenwechsel wirklich ausrichten können oder nicht, denn beide Grundstrategien verheißen als historisch oder kulturell variable Resonanzverhältnisse durchaus individuelles Glück.¹⁶ Graduelle Veränderungen - bspw. in der Jugendarbeit oder durch Digitalisierung - müssten deswegen auf jeden Fall einsichtig machen, dass durch sie die Ressourcenachsen, seine Kirche als Teil des eigenen Lebens zu lieben, weil man sich in ihr geliebt findet und lieben kann, aufrecht erhalten werden. Theologisch gesprochen, müsste man plausibel halten, dass die intrinsischen Motive, christlich zu sein, auch mit der Weltaneignung zusammenpassen. Biblisch gesprochen, dass Gott lieben, seinen Nächsten wie sich selbst, auch *von ganzen Herzen, mit ganzem Verstand und ganzem Gemüte* passieren kann (Lk 10,27). Das steht da ja nicht ohne Grund als Bedingung zur *Resonanzzeugung*. Geistlich gesprochen liegen hier die Bedingungen für ein Glaubenszeugnis - für Koinonia - gegenüber der Welt überhaupt (Apg 2,42).¹⁷

Letztes bedeutet wiederum aber nicht, dass Kirche alle Angebote aufrechterhalten müsste. Gerade der Resonanzgedanke entlastet davon. Sie muss im Grunde dann bloß solche Resonanzen ausfindig machen, welche den Zugang zur Welt beweglich und vernehmbar halten für die Menschen. Kirche darf kein *resonanzfreier* Ort sein. Sie muss praktische, emotionale, körperlich-habituelle und mentale Stellungnahmen zur Welt erlauben. Sie muss Menschen ermöglichen, selber Resonanzkörper ihrer Weltaneignung aus dem kirchlichen Verkündigungszusammenhang heraus zu werden, mit dem Deutungszusammenhänge und damit die individuelle Welt-Anverwandlung selber entworfen werden kann. Darin liegt der Aufruf Pollacks nach geistlicher und theologischer Arbeit der Kirche ja auch gerade begründet: aber nicht einfach für, sondern mit den Menschen! Um dies wiederum zu gewährleisten, müssen die Angebote der Kirche sich nach dem richten, was Rosa das „Passungsverhältnis zwischen den individuellen Dispositionen und jenen Verhältnissen“ nennt, welche die Welt schon vorstrukturieren und in der Kontingenz bestimmen.¹⁸ Damit ist aber auch offensichtlich, dass es nicht um einen bloßen Mentalitätswechsel gehen kann, als ob man das eine durch das andere aus Sachargumenten heraus abwickeln und ersetzen könne und sich dadurch schon die externen Weltzusammenhänge abstellen ließen. Denn erstens haben beide oben explizierte Tendenzen gerade auch ob der Weltzusammenhänge ihre sachlichen Argumente je auf ihrer Seite. Und zweitens geht es um Interessenslagen, in denen das Gefühl vorherrschen muss, dass man es gut hat in und mit der Kirche.

Auflage, Frankfurt a. M. 1996, 53.

¹⁶ Hartmut Rosa, Resonanz, 30-36.

¹⁷ Bernhard Grom, Religionspsychologie, 3. Auflage, München 2007, 104ff.

¹⁸ Hartmut Rosa, Resonanz, 34.

Affektions- und Motivationspsychologisch geht es also zuerst um intrinsische Kriterien, dann abgeleitet um inhaltliche Veränderungen, die nur ein Spiegel dessen sein können, sollten sie den Bezug zur Welt nicht im hier resonanten Sinne aus den Blick verlieren. Denn überhaupt erst aufgrund der Emotionsleistung als „komplexes Reaktionsmuster auf äußere und innere Reize“ verbinden sich „prosoziale Selbstbilder“ und „tatsächliche prosoziale Einstellungen“. In den religiösen Erlebniszusammenhängen der Kirche geht es also demnach nicht darum, dass wir Emotionen einfach bloß intensivieren müssen und jeder und jede geboten bekommt, was *irgendwie* gut tut, sondern dass wir für Erlebniszustände einen Rahmen für „kognitive Deutung und Bewertung“ anbieten, der die Resonanzen selber würdigt, stärkt, erzeugt und gegebenenfalls korrigiert.¹⁹

(6) Wonach richtet sich ein Kirchenbild aus?

Das Kirchenbild muss nicht zuerst ressourcenorientiert sein, sondern zuerst resonanzorientiert. Das unterscheidet es offensichtlich von Prioritätenprozessen als solchen. Was es nun genau heißen muss, ermisst sich daran, auf welche Art und Weise und wo sich Menschen ihre Welt aneignen.

Detlef Pollack hat in Bezug auf die Kirchenmitgliedsuntersuchungen darauf hingewiesen, dass gerade (a) Familie, (b) Versorgung von Bedürftigen und (c) Bestätigungserfahrungen die drei meist gewünschten Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. Resonanzachsen/räume sind, in denen Menschen ihre guten Gefühle haben, dass das Leben für sie glückt.

Der kirchliche Anspruch kann dabei sein, diese Erwartungen in die religiöse Dimension für die partizipative und kollektive Identitätsfindung des und der einzelnen hineinzustellen.²⁰ Religiös ist hier aufgefasst als Gesamtreaktion eines Menschen auf das Leben schlechthin, aus der die Existenz durch situationsbedingte Reaktionen hindurch und über den Erwerb von Grundhaltungen hinaus zu einem tiefen Empfinden zum Weltganzen gelangt, was das Leben neu anzueignen und sogar als von Gott verdankt zu verstehen ermöglicht.²¹

Die kirchliche Arbeit müsste sich sodann nach dem ausrichten, was Identität als in diesem Sinne religiös erschließen hilft, sprich menschliche Erschließungssituationen des Glaubens thematisch wie institutionell anschlussfähig und deutungskompetent machen als Ereignisse gelungenen Lebens selber.²² Noch einmal auf den Transzendenzbezug, den die Kirche durch göttliche Offenbarung beansprucht, selber zurückbezogen, geht es kulturanthropologisch ganz konkret um Resonanzen der „Hingabe, nicht Distanz, Begegnung, nicht Analyse.“²³

(7) Konkretes für ein Kirchenbild

Woran hängt das Herz der Menschen im kirchlichen Diskurs? Wer möchte was von seiner Kirche?

Pollack hat darauf hingewiesen, dass die Säkularisierung der Gesellschaft offengelegt habe, dass die Kirche weder mehr so tun dürfe, als seien alle Menschen religiös, noch darauf hoffen solle, dass gerade Konfessionslose zur Kirche kommen wollten. Es gibt demnach heutzutage einen „Open Space“ als Optionsraum von Glauben *und* Unglauben.²⁴

Allerdings zeigt Pollack auch auf, dass gerade die kirchendistanzierten Kirchenmitglieder dann nicht einfach die Kirche verlassen, wenn ihr Bedürfnis nach Zuwendung im Sinne religiöser

¹⁹ Bernhard Grom, Religionspsychologie, 136f., 182ff.

²⁰ Oliver Dürr, Notizen zur religiösen Identität, Über Optionen des Glaubens zwischen Säkularem und Ökumene, Saarbrücken 2013, 221-236.

²¹ William James, Die Vielfalt religiöser Erfahrung, Eine Studie über die menschliche Natur, Frankfurt a.M. 1997, 67f.

²² Hans-Martin Barth, Dogmatik, Evangelischer Glaube im Kontext der Weltreligionen, 3. Auflage, Gütersloh 2008, 144f.

²³ Clifford Geertz, Dichte Beschreibung, Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme, Frankfurt a. M. 1983, 77.

²⁴ Charles Taylor, Ein säkulares Zeitalter, Frankfurt a. M. 2009, 915f., 926.

Grundversorgung und Wertschätzung erhalten bleibt. Hingegen empfinden sich sogenannte Beteiligungschristen, welche meistens immer noch aus den bürgerlichen oder dörflichen Milieus stammen, häufig innovativ im Glaubensleben unterversorgt.²⁵

Auf all diese sozialkulturellen Faktoren muss geachtet werden. So mag einerseits etwa das klassische Parochie-Denken zwar ressourcenorientiert und personalpolitisch schwierig auf dem jetzigen Level durchzuhalten sein, doch es erhält rein empirisch trotz allem einen großen Teil der Kirchenmitgliedschaft, weil es nicht über Weltaneignungskriterien der aktiven Gestaltung agiert, sondern über die Versorgung der religiösen Bedürfnisse von Kirchengetreuen, für welche die eigene Nähe oder Ferne eben gerade nicht aufgrund eines Resonanzspielraums, der innovativ konzipiert dann zugebilligt werden würde oder nicht, entscheidend ist.

Andererseits sucht die Kirche händeringend nach Menschen, die ihre Lebensführung aktiv in das kirchliche Leben einfließen lassen wollen und denen neue Resonanzräume geboten werden sollen. In diesem Kontext stehen Formulierungen wie „Kirche an besonderen Orten“, Milieu- oder Arbeitsfeldorientierte Angebote in Gottesdienst und Ehrenamt. Aber auch Probleme wie die Übernahme nicht traditionell vom Ehrenamt ausgeführter Dienste oder theologisch umstrittene Interpretationen von Amtsverständnissen gehören in dieses Spielfeld, entweder Resonanzen zu vergrößern oder andere (Kosten sparend) zum Verstummen zu bringen.

Nichtsdestotrotz finden sich aber jetzt auch schon äußerst positive und unterschiedlichste soziokulturelle Interessenslagen, in welchen sich Menschen durchaus in Resonanz bringen lassen, ja, für das kirchliche Dasein sogar zum Klingen bringen lassen möchten. Wenn man hierfür die drei resonanten Schwerpunkte aus den EKD-Untersuchungen Pollacks stehen lassen wollte, dann ginge es zuallererst um:

1. Bestätigung des eigenen Lebensweges
2. Familien- und Bindungsförderung
3. Versorgung von Bedürftigen in der Gesellschaft.²⁶

Resonanztheoretisch wären diese Schwerpunkte weder abschließend noch hinreichend, gleichwohl aber notwendig in ein Kirchenbild einzufassen. Es wären allerdings mindestens fünf Anforderungen an ein Kirchenbild zu stellen:

(1) Es sollte darin aufgewiesen werden, worin diese von der Kirche empirisch eingeforderte Resonanzachsen für eine gelungene Weltbeziehung dienlich sind und wo sie abrufbar vorliegen, sobald die Kirche sie unterstützend für ihre Mitglieder mit zum Klingen bringen möchte.

(2) Es müsste in diesem Zusammenhang zudem darauf aufmerksam gemacht werden, dass Menschen zu sich häufig in „tendenziellen Wahlverwandtschaften“ stehen, etwa als Verkörperungen des Prinzips der Ressourcenmaximierung oder des Prinzips des Lebenskünstlertums. Gerade bei der Erzeugung von Synergien könnte ein Blick darauf sinnvoll sein, um geistliche Entfremdungen und örtliche Enthausungs-Erfahrungen (man denke nur an die Aufgabe von Kirchen und Gemeindehäusern) nicht darin enden zu lassen, dass Menschen ihren Draht zur Kirche vollends verlieren, sondern dass ihnen stattdessen neuerlich Einbindungen und Beheimatung angeboten werden können.²⁷

²⁵ Siehe Anm. 6.

²⁶ Vgl. dazu Christian Grethlein, Evangelische Kirche im Transformationsprozess- eine Herausforderung für Pfarrerinnen und Pfarrer, Vortrag vor Allgemeiner Pfarrkonvent in Oldenburg am 15.02.2017, 10: „Hier geht es – kirchentheoretisch formuliert – primär darum, die jeweiligen Familien und Verwandtschaften einschließlich Freunde in ihrem Ekklesia-Sein zu unterstütz(t)en. Ähnliches ließe sich auch für neuere Formen der Seelsorge zeigen, wo Menschen an Orten ihrer Lebenswelt – im Straßenverkehr, in ihren Paarbeziehungen oder in der Schule – begleitet werden.“

²⁷ Hartmut Rosa, Resonanz, 34.

(3) Ein Kirchenbild müsste darüber hinaus methodisch alle drei als Schwerpunkte gesetzte soziokulturelle Interessenslagen je nach kirchlichen Kontexten und Arbeitsfeldern zu analysieren erlauben: Was heißt es, was wir tun oder lassen, gottesdienstlich-liturgisch, kasualtheologisch, seelsorgerlich, katechetisch, diakonisch, kybernetisch?²⁸

(4) Aber auch anders, wie vermeidet man kontraproduktive Eingriffe, etwa milieusoziologische Verengungen? Kann Außenwirkung darin münden, dass Kirche ins Theater geht, gut bürgerlich dessen theologische Intension sondiert und fruchtbar macht im „Open Space“, aber niemand geht zum Schützenball oder zum für das Dorf wichtigen Fußballspiel oder auch nur zu einer Silbernen Hochzeit von Gemeindegliedern?²⁹

(5) Es sind die vorhandenen Ebenen der Strukturierung kirchlicher Arbeit, welche in den letzten Jahrzehnten institutionell, organisatorisch und bewegungsorientiert entwickelt worden sind, auf ihren Ertrag für die Erstellung eines Resonanzrahmens zu überprüfen. Es gilt also um eine resonanztheoretische Fundierung kirchlicher Arbeit in kontextueller und struktureller Hinsicht.

Ein Fazit sollte auf jeden Fall folgendes aufweisen: Die daraus resultierenden Veränderungen müssen keineswegs das alte Kirchenbild vollständig revidieren. Sie sollten jedoch die Weltbeziehungen für ein gelingendes Leben der Kirchenglieder ausreichend als Glaubensleben (a) transparent halten und (b) lebendig werden lassen.³⁰

²⁸ Zu den kirchlichen Arbeitsbereichen der Verkündigung vgl. Christian Möller, Examensreader für praktische Theologie, 6. Auflage, Heidelberg 1992; Zu Parameterveränderungen vgl. Gesprächsimpuls im Gemeinsamen Kirchenausschuss zu den Denkanregungen aus dem Ausschuss für theologische und liturgische Fragen, Schöpfungsverantwortung, Mission und Ökumene, Oldenburg 2017.

²⁹ Vgl. Janina Franz, „Nun sag, wie hast du’s mit der Religion?“, Ein Blick in die Spielpläne der Theatersaison 2017/18, DtPB, 117. Jahrgang, 11/ 2017, 654-657.

³⁰ Zu den kirchentheoretischen Aspekten von neuen Parametern in der Ev. – Luth. Kirche in Oldenburg vgl.: Ausschuss für theologische und liturgische Fragen, Schöpfungsverantwortung, Mission und Ökumene, Systematisch-praktisch-theologische Denkanregungen zum Zusammenhang von zukünftigem Kirchenbild und Prioritätensetzung in der Ev. – Luth. Kirche in Oldenburg, Oldenburg 2017.

Ecclesia semper reformanda – wie werden wir diesem Anspruch heute gerecht?

Gemeinden und Dekanate als zivilgesellschaftliche Akteure im Sozialraum

Steffen Schramm

*Die evangelische Kirche ist eine Kirche, die sich weiterentwickelt, weil sie einen Auftrag hat, den sie in dieser Welt erfüllen soll. Der Auftrag bleibt gleich, die Welt ändert sich. Ändert sich die Welt, muss sich aber auch die Kirche ändern, um ihren Auftrag weiterhin erfüllen zu können. Wie und in welche Richtung – das skizziert Steffen Schramm.**

»Wir müssen alles neu denken.« – So lautete am 28. Januar 2017 eine Schlagzeile in der »Rheinpfalz«. Der Hintergrund: Der amerikanische Unternehmer Ilon Musk hatte einen

Pfarrer Dr. Steffen Schramm, Jahrgang 1963, Leiter des Instituts für kirchliche Fortbildung der Evangelischen Kirche der Pfalz, seit 1999 Mitarbeit in diversen Perspektivkommissionen, Zusatzausbildungen in Sozialmanagement und systemischer Organisationsentwicklung, 2014 Promotion; Veröffentlichungen: Kirche als Organisation gestalten, Berlin 2015; Gemeinde geht weiter (mit Lothar Hoffmann), Stuttgart 2017.

Wettbewerb ausgeschrieben, eine Arbeitsgruppe der TU Kaiserslautern war mit ihrem Vorschlag in die Endrunde gelangt. Musk verfolgt die Idee, die Fortbewegungsart von Menschen auf Langstrecken zu erneuern. Er möchte Röhren bauen, durch die – wie bei einer Rohrpost – Menschen und Waren transportiert werden, mit hoher Geschwindigkeit und geringem Energieaufwand. Die Forscher-Gruppe der TU Kaiserslautern sieht Möglichkeiten, diese Röhren so zu bauen, dass damit nicht nur Menschen und Waren transportiert, sondern auch Energie gewonnen und verteilt werden kann. Warum wird so gedacht? Die Kaiserslauterer Wissenschaftler formulieren es klar: Die fossilen

Brennstoffe gehen zur Neige – und wir brauchen eine Alternative. Weil die Rahmenbedingungen sich dramatisch verändern, sagen sie: »Wir müssen alles neu denken.« Auch für unsere Kirchen verändern sich die Rahmenbedingungen grundlegend und auch wir sind gezwungen, vielleicht nicht alles, aber doch vieles neu zu denken – jedenfalls dann, wenn wir dem Anspruch »ecclesia semper reformanda« gerecht werden wollen.

1. Wie ist die Formel »ecclesia semper reformanda« zu verstehen?

Ich verstehe diese Formel so: Die evangelische Kirche ist eine Kirche, die sich weiterentwickelt, weil sie einen Auftrag hat, den sie in dieser Welt erfüllen soll. Der Auftrag, die Bestimmung bleibt gleich, die Welt ändert sich. Ändert sich die Welt, muss sich

auch die Kirche ändern, um ihren Auftrag weiterhin erfüllen zu können.

Dieser Gedankengang beruht auf einem dreifachen Kirchenbegriff. Kirche kann beschrieben werden als eine Realität in drei Dimensionen. Sie ist Glaubensgemeinschaft, Handlungsgemeinschaft und Rechtsgemeinschaft.¹

Als *Glaubensgemeinschaft* hat sie ihren Grund in Jesus Christus. Sie hat eine Gestalt, sie ist Leib Christi, ein Leib aus vielen in vielerlei Hinsicht verschiedenen Menschen, die durch Christus miteinander versöhnt sind. Und sie hat einen Auftrag, der in ihrer Bestimmung liegt: Sie soll Zeichen des Reiches Gottes sein.

Wie kann die Kirche dieser Bestimmung nachkommen? Indem sie als *Handlungsgemeinschaft* aus Glauben lebt und Gott feiert, also durch Verkündigung, Taufe und Abendmahl, und indem sie aus Glauben handelt und sich für Gerechtigkeit, Hilfe und Bildung einsetzt.

Um das zu können, muss sie sich organisieren. Sie muss sich absprechen und koordinieren. Sie muss festlegen, wo sie Gottesdienste feiern will und dafür Gebäude errichten. Sie muss bestimmen, wer öffentlich predigen und wer Kinder und Jugendliche im christlichen Glauben unterrichten darf.

Sie muss sich darüber verständigen, nach welchen Regeln die einzelnen Mitglieder zum gemeinsamen Sein und Handeln beitragen sollen und können, angefangen bei den Finanzen bis hin zur Frage, wer welche Auf-

gaben übernimmt. Sie muss also unterschiedliche Rollen ausbilden (z.B. Mitglied und Mitarbeiter/Amtsträger), Kompetenzen regeln und Strukturen schaffen (z.B. durch Einrichtung von Gremien und Zuweisung von Entscheidungsbefugnissen), die sie in Rechtssätzen festhält.

Die Kirche als Handlungsgemeinschaft wird, um dauerhaft im Sinne ihrer Bestimmung handeln zu können, zu einer *Rechtsgemeinschaft*, die eine *Organisation* hat. Recht und Organisation haben in theologischer Perspektive die Funktion, es der Kirche als Handlungsgemeinschaft zu ermöglichen, im Sinne ihrer Bestimmung zu wirken (Abb. 1).

Kirche lebt aber in der Welt – immer in einer bestimmten Situation. Und sie ist durch ihre Bestimmung an diese Welt, an die je vor Ort lebenden Menschen, gewiesen (Abb. 2).

Kirchliche Sozialformen, kirchliche Organisation und kirchliches Recht sind deshalb nicht beliebig, aber variabel. Sie sind nicht beliebig, weil die gewählte Form der Gottesbeziehung entsprechen soll, sie sind aber variabel, weil sie auch der jeweiligen gesellschaftlichen Situation angemessen sein und zu ihr »passen« müssen.

»Ecclesia semper reformanda« heißt konkret: wenn sich das Umfeld verändert, dann entwickeln – lebendige – Gemeinden, Kirchenkreise und Landeskirchen auch die Sozialformen ihres Handelns und alle Aspekte kirchlicher Organisation weiter, damit sie in gemeinschaftlichem Handeln ihrem Grund und ihrer Bestimmung treu bleiben. Worin besteht also der Anspruch, der in der Formel »ecclesia semper reformanda« steckt?

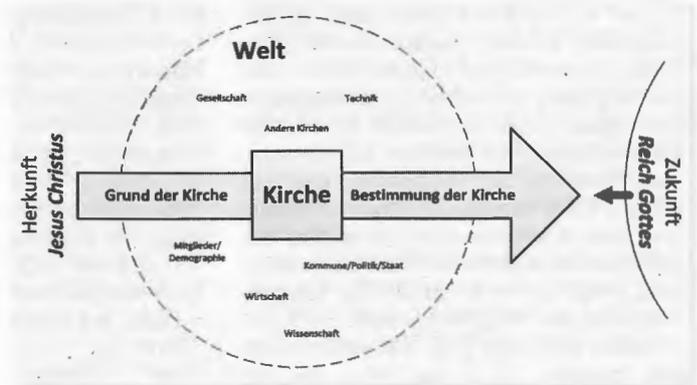


Abb. 2: Dreifacher Kirchenbegriff im kirchenpolitischen Bezugsnetz³

In einer doppelten Frage:

1. Entspricht unser Handeln und unser Sein unserem Grund Jesus Christus und unserer Bestimmung, Zeichen des Reiches Gottes zu sein?
2. Entspricht unser Handeln und Sein der Welt, in der wir leben (Sozialraum, Milieus, Land, Staat etc. ...)?

Die eigentlichen Herausforderungen, vor denen wir immer und überall stehen, sind also nicht unsere Gebäude und Finanzen, die demographische Entwicklung oder wie wir unsere Veranstaltungen am Laufen halten, sondern die Fragen:

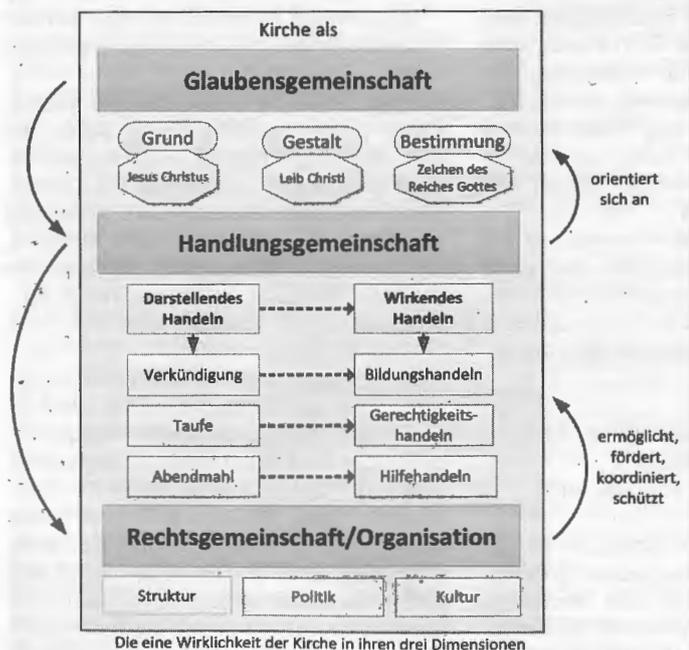
- Wie können wir so Kirche sein, dass wir unserem Grund, unserer Gestalt und unserer Bestimmung entsprechen?
- Wie leuchtet durch unser Handeln etwas von dem auf, was Gott an Frieden, Gerechtigkeit, Versöhnung mit der Welt vor hat? Wir beten es ja in jedem Gottesdienst, weltweit: »Dein Reich komme«. Wie leben wir als Gemeinde, als Kirche so, dass jetzt schon etwas vom kommenden Reich aufleuchtet?

Das sind die Schlüsselfragen. Die Fragen nach Gebäuden, Finanzen und rechtlichen Regelungen sind Folgefragen.

Der Auftrag bleibt, die Formen und Muster kirchlichen Handelns ändern sich, wenn die Welt, in der wir Kirche sind, sich ändert und mit ihr die Bedingungen kirchlicher Organisation. Und diese Bedingungen ändern sich gerade grundlegend.

2. Veränderte Realitäten. Was erwartet uns?

Nach einer sehr langen Phase des Zuwachses an Mitgliedern, Kaufkraft und hauptamtlich Mitarbeitenden werden diese drei Faktoren nun auf lange Sicht zurückgehen – mit regionalen Unterschieden, aber klarer Tendenz.



Die eine Wirklichkeit der Kirche in ihren drei Dimensionen

Abb. 1: Dreifacher Kirchenbegriff²

Die Art wie wir heute Kirche sind, mit flächenmäßig kleinen, überschaubaren Pfarchien, die jeweils einen eigenen Pfarrer, eine eigene Kirche, ein eigenes Gemeindehaus, eine eigene Kindertagesstätte haben, war unter anderem eine Reaktion auf die enormen Zuwächse an Mitgliedern, und nur möglich durch enorme Zuwächse an Finanzkraft und Mitarbeitenden. Vom Beginn des 18. Jh. an wuchs in Deutschland die Bevölkerung – und mit ihr die Anzahl der Kirchenmitglieder. Der Mitgliederbestand der Evangelischen Kirche der Pfalz z.B. verdreifachte sich zwischen 1813 und 1962 von ca. 236.000 auf ca. 778.000 Mitglieder. Ende 2015 waren es noch 530.000. Der Rückgang wird sich beschleunigen und noch mehrere Jahrzehnte andauern.

Mit den Mitgliederzahlen wuchsen auch die Einnahmen, vor allem befördert durch das »Wirtschaftswunder«, das nach dem Zweiten Weltkrieg zu exponentiell steigenden Kirchensteuereinnahmen führte. Diese »dagebertinische Phase der Kirchengeschichte« (Wolf-Dieter Hauschild) in Kombination mit steigenden Mitgliederzahlen hatte zur Folge, dass viele Gemeinden neu entstanden oder sich rechtlich verselbstständigten und nun das volle parochiale Bauprogramm realisierten: eigene Kirche, eigenes Pfarrhaus, eigenes Gemeindehaus, eigene Kindertagesstätte. Zwischen Mitte der 1950er und Mitte der 1970er Jahre explodierte der kirchliche Gebäudebestand förmlich. Von 1950 bis 1980 wurde im statistischen Mittel alle 1,9 Tage ein evangelisches Gemeindehaus eröffnet, und auch die meisten Kindertagesstätten wurden in dieser Phase errichtet.

Die kleinräumige Parochialisierung, die bis in die 1990er Jahre anhielt, war personell nur möglich durch den Diensteintritt der geburtenstarken Jahrgänge. Diese machen ca. die Hälfte bis zwei Drittel der Pfarrerschaft der Landeskirchen aus und treten in den 2020er Jahren innerhalb von gut zehn Jahren in den Ruhestand ein. Ein signifikanter Rückgang des Pfarrpersonals wird die Folge sein. Der schrumpfende Mitgliederbestand wird sich negativ auf Einnahmen und Kaufkraft auswirken, trotz des derzeit nominell trägerisch hohen Kirchensteueraufkommens.

Im Blick auf die Landeskirchen als Organisationen besteht das Problem darin, dass Strukturen, die Wachstum bewältigen sollten, nun von neuen Rahmenbedingungen unterspült werden, die durch ein dreifaches Weniger geprägt sind. Das dreifache Weniger (an Mitgliedern, Kaufkraft und Pfarrern/hauptamtlich Mitarbeitenden) trifft auf eine Kirche mit hohem Gebäudebestand, hohem Personalbestand, breiter Ausdifferenzierung, kleinräumiger Parochialisierung und einer desintegrierten Leitung.

Diese Entwicklung zwingt dazu, über den Gebäudebestand, den Personaleinsatz der Pfarrerinnen und Pfarrer, den Zuschnitt von Gemeinden bzw. die Organisation der Arbeit nachzudenken. Es ergibt sich ein Veränderungsbedarf, der unsere Kirchen von der gemeindlichen bis auf die landeskirchliche Ebene erheblich unter Druck setzt.

Durch die genannten Entwicklungen verändert sich aber auch die Stellung der Landeskirchen in der Gesellschaft:

- Durch den Mitgliederrückgang verringert sich der Anteil der Evangelischen an der Gesamtbevölkerung.
- Die zunehmende religiöse Pluralität hat alltäglich spürbare Folgen: sie führt immer häufiger zu gemischtkonfessionellen und gemischtreligiösen Ehen, evangelische Schüler erleben sich als kleiner werdende Gruppe resp. Minderheit in ihren Klassen, ihrem Freundeskreis etc. pp.

Darüber hinaus ist seit langem der Trend zu beobachten, dass Glaube und Kirchenmitgliedschaft zu einer Option werden. Gleichzeitig beschleunigt sich der technologische, wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Wandel.

Wie gehen wir mit diesen grundlegenden Veränderungen um? Genügt eine Optimierung des Bisherigen oder braucht es eine Erneuerung kirchlichen Selbstverständnisses, organisationaler Formen und kirchlicher Aktivitäten?

Es zeichnet sich immer deutlicher ab, dass einige kleine, äußerliche Korrekturen nicht genügen, um sich auf die veränderten Umweltbedingungen angemessen einzustellen. Es ist keine Frage, dass sich unsere Kirchen in vielen Hinsichten verändern werden. Die Frage ist nur: Gestalten wir den Wandel oder gestaltet der Wandel uns?

Ich konzentriere mich im Folgenden auf den Aspekt der Positionierung der Kirche zu Staat und Gesellschaft und nehme auch hier noch einmal eine Einschränkung auf Kirchengemeinden und Kirchenbezirke vor.

3. Wie haben wir uns bisher zu Staat und Gesellschaft positioniert? Wo stehen wir?

Um nach vorn blicken zu können, ist es hilfreich, zunächst zurückzuschauen. Die evangelischen Landeskirchen sind ehemalige Staatskirchen, die gegenüber der entstehenden Gesellschaft eine Herrschaftsstellung hatten. Bis Anfang des 19. Jh. gab es in vielen Herrschaftsgebieten nur eine Konfessi-

on, der alle Einwohner angehörten. Die Möglichkeit des Kirchenaustritts bestand nicht. Die Kirche umfasste die ganze Gesellschaft. Das religiöse Bekenntnis war die Basis des Staates und Voraussetzung für die vollen Bürgerrechte. Kirche, Gesellschaft und Staat waren eng miteinander verwoben.

Das Ende des Kaiserreiches 1918 war auch das Ende der Staatskirchen. Aber nach 1918 gingen Elemente aus staatskirchlicher Zeit in das volkskirchliche Selbstverständnis der Landeskirchen über, z.B. das Prinzip der Flächendeckung und das Prinzip der Erfassung und Versorgung aller Evangelischen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wirkte weiterhin ein staatsanaloges Kirchenverständnis – also ein Verständnis von Kirche, die da ist wie der Staat da ist und genauso selbstverständlich dazugehört. Dieses Verständnis zeigt sich an verschiedenen Stellen.

Auf landeskirchlicher Ebene möchte ich nur folgende Punkte kurz nennen:

- Kirchenverwaltungen sind weiterhin aufgebaut und funktionieren wie Ministerialbürokratien.
- Kirche versteht sich als Partnerin des Staates.
- Kirchenvertreter haben Sitz und Stimme in vielen staatlichen Gremien.
- Die Kirchen wirken mit im Erziehungswesen (Religionsunterricht), in der Justiz (Gefangenenseelsorge), im Militär (Militärseelsorge), in öffentlichen und privaten Krankenhäusern (Krankenhausseelsorge) etc.

Auf der Ebene der Gemeinden und Kirchenkreise prägt einerseits insbesondere das Subsidiaritätsprinzip das Verhältnis der Kirchen zu Staat und Gesellschaft. Die Kirchengemeinden und Kirchenkreise übernehmen staatlich (teilweise) refinanzierte Aufgaben, mit denen sie sich zugleich zu Staat und auch Gesellschaft positionieren wie z.B. Kindertagesstätten, Erwachsenenbildung, Jugendarbeit, Sozialstationen.

Andererseits ist das Verhältnis dadurch geprägt, dass sich in den Gemeinden selbst seit den 1960er Jahren die Arbeit verändert – und damit auch ihre Positionierung zur Gesellschaft.⁴ Bereits Anfang der 1950er Jahre bemerkte man, »die Welt ist anders geworden« (Eberhard Müller 1953) und schloss daraus, dass auch die kirchliche Arbeit sich weiterentwickeln müsse. Zuvor waren die kirchlichen Aktivitäten ständisch orientiert. Nun orientierte man sich an anderen Kriterien, vor allem am Beruf, an Interessen und Bedürfnissen oder auch an Themen. Das Ziel

Der Auftrag der Kirche bleibt, die Formen und Muster kirchlichen Handelns ändern sich, wenn die Welt sich ändert.



war, für jede »Zielgruppe« und jedes Thema ein »Angebot« zu machen.

Seit den 1960er Jahren ist auf allen Ebenen landeskirchlicher Arbeit eine verstärkte zielgruppen- und themenspezifische Differenzierung der Aktivitäten und eine erhebliche Intensivierung der seit dem 19. Jh. bestehenden Arbeitszweige der freien Werke und Verbände zu beobachten. Zu *Zielgruppen* kirchlichen Handelns werden nun – manche verstärkt, manche erstmals – Alte, Junge, Eltern, Pflegeeltern, Alleinerziehende, Kinder (differenziert nach verschiedenen Altersstufen, vom Säugling über Krabbel-, Kinder-, Grundschul-, Jugendalter), Schüler, Studenten, Erwachsene, Singles und Familien, Frauen und Männer, Arbeiter und Arbeitslose, Handwerker, Landwirte, Unternehmer, Akademiker, Sänger, Kriegsdienstverweigerer und Soldaten, Straffällige und Opfer von Straftaten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Unfallopfer und Rettungskräfte, und und und ...

Neben der *Zielgruppenorientierung* lässt sich eine *Differenzierung nach Themen* ausmachen: Mission, Frieden, Gerechtigkeit, Umwelt etc. Dazu werden *neue Stellen und Dienste eingerichtet*. Die Kirchen bauen die gesellschaftliche Differenzierung innerkirchlich nach, entsprechend dem Additionsprinzip »Neue Aufgabe/Zielgruppe – neue Stelle«.

Mit dieser Ausdifferenzierung kirchlichen Handelns wollte man die Menschen bei ihren Interessen und Bedürfnissen »abholen«, sie »erreichen«. Doch, wie bereits Zeitgenossen feststellten, es war nicht ganz einfach, die Bedürfnisse der Menschen überhaupt zu erfassen. Deshalb kommen sie zwar theoretisch in den Blick, in der Praxis wird aber faktisch von Innen nach Außen gedacht. Kirchliche Mitarbeitende überlegen, was für die Menschen »draußen« interessant oder nötig zu wissen, zu erfahren, zu tun sein könnte. Die Ergebnisse sind anbieterorientiert, und vor allem: kirchliches Handeln wird jetzt als »Angebot« verstanden. Ziel sind Gruppen und Kreise, die sich regelmäßig im Gemeindehaus treffen und im Idealfall von einem Mitarbeiterkreis geführt werden, der durch die Angebote wächst. Es geht darum, eine flächendeckende Versorgung zu gewährleisten, alle anzusprechen, für jeden ein Angebot zu machen, der dazu gehört, und das am besten an jedem Ort.

Auf die Erschütterung durch sprunghaft gestiegene Kirchenaustritte seit Ende der 1960er Jahre und die nachlassende Reso-

nanz ihrer »Angebote« reagieren die Kirchen nach dem Muster »mehr desgleichen«. Die Folgen dieses Handlungsmusters sind allerdings je länger desto unbefriedigender. Wie ein Pfarrer es in einem Pfarrkonvent kürzlich formulierte: »Wir machen immer mehr und es bringt immer weniger.« Man kann sich hie und da des Eindrucks nicht erwehren, dass die mit hohem Aufwand vorgehaltenen Angebote oft nur noch von kirchlichen Mitarbeitenden und dem harten Kern der Kerngemeinde wahrgenommen werden. Es kommt zu Erstarrung und qualitativem Leerlauf. Und angesichts des dreifachen Ressourcenerückgangs stößt diese Strategie des binnenkirchlichen Nachbaus gesellschaftlicher Differenzierung an ihre Grenze.

4. Wie müssen wir uns weiterentwickeln, um dem Anspruch des semper reformanda gerecht zu werden? Wohin soll es gehen?

Wenn es zutrifft, dass sich die Rahmenbedingungen grundlegend wandeln und das bisherige Handeln und seine Strukturen an ihre Grenzen stoßen, dann ist die Zeit gekommen, das eigene Verhalten zu überdenken und sich weiter zu entwickeln: semper reformanda. Auf vier Aspekte möchte ich im Folgenden eingehen:

a) Ein anderes Selbstverständnis: von der staatsanalogen Institution zur zivilgesellschaftlichen Akteurin

Wenn sich die Verhältnisse schon auf mittlere Sicht wie beschrieben ändern, dann muss sich Kirche verabschieden von einem Selbstverständnis als staatsanaloge, quasi-staatliche Organisation, mit dem Anspruch, flächendeckend an allen Orten alles für alle zu bieten. Vor allem von dem Anspruch, dass jede Gemeinde alles bietet.

Wenn es die Bestimmung der Kirche ist, Zeichen des Reiches Gottes zu sein, dann besteht ihre konkrete Aufgabe weniger in flächendeckender »Versorgung« als in exemplarischem, symbolwirksamem

Handeln, das darauf hinweist, wem es sich verdankt: dem Handeln Gottes in Jesus Christus.

Zukünftig verstehen sich Landeskirchen, Dekanate, Gemeinden als zivilgesellschaftliche Akteurinnen, die sich jenseits von Selbstüberschätzung und Selbstmarginalisierung als kleiner gewordene Akteure mit

Selbstbewusstsein zu Wort melden. Schon aufgrund ihrer begrenzten Ressourcen können Gemeinden und Kirchenkreise nicht »alles« machen, sondern müssen entscheiden, was für ihr Selbstverständnis und ihren Auftrag an ihrem jeweiligen Ort die wichtigsten Themen und Herausforderungen sind. Sie werden dort präsent sein, wo ihre Präsenz eine Botschaft ist.

Eine Kirche, die sich als gesellschaftliche Akteurin versteht, muss auch wissen, wofür sie steht. Das hat Auswirkungen auf die Art, wie wir uns unsere Selbstgestaltung denken.

b) Eine andere Art des Handelns: von kirchlichen »Angeboten« zur »Kirche mit den Menschen«

Nicht mehr in Angeboten denken

Die Kirche von Morgen lässt sich nicht mit den Konzepten von gestern bauen. Die Trägermilieus der bisherigen kirchlichen Sozialformen werden älter und kleiner. Neue, junge Milieus lassen sich für die bisherigen »Angebote« kaum noch gewinnen. Für Menschen, die anders leben, muss Kirche anders sein.

Von der »lebendigen Gemeinde« zur »Gemeinde mit anderen«

Das bisherige Leitbild der lebendigen Gemeinde verdankte sich der Absicht, kirchlicherseits in einer als dissoziativ erlebten *Gesellschaft* die Menschen miteinander zu verbinden, mit dem Ziel einer konfessionellen *Gemeinschaft*, die sich im Gemeindehaus trifft. Reiner Bucher hat pointiert formuliert, das Leitbild der lebendigen Gemeinde benenne »weder Ziel noch Zweck der Verlebendigungsbemühungen und selbst jene, die sie leisten sollen, werden nicht erwähnt. Nicht die Sozialform steht im Dienst der Gläubigen, sondern diese im Dienst der Sozialform.«⁵

Ziel von Kirche ist aber nicht sie selbst, sondern die Kommunikation und Praxis des Evangeliums, damit Menschen von der befreienden und versöhnenden Kraft des Evangeliums hören und diese, fragmentarisch und in aller Zweideutigkeit, erfahren. Es geht um die Lebendigkeit der Menschen, nicht um die Lebendigkeit einer kirchlichen Organisationseinheit. Deshalb geht der Weg vom Leitbild der lebendigen Gemeinde zum Leitbild einer Gemeinde mit den Menschen.

An Auftrag und Lebenswelt orientieren

In Zukunft denkt Kirche nicht mehr von sich, sondern von der »Welt« her. Gemeinden fragen nicht: Welche »Angebote« müssen wir wie »profilieren«, damit wir Menschen »erreichen«, so dass sie bei uns »mitmachen«?, sondern: Wie antworten wir auf unsere lokalen, regionalen, überregionalen Kontexte?

Auf die nachlassende Resonanz ihrer »Angebote« reagieren die Kirchen nach dem Muster »mehr desgleichen« – das ist unbefriedigend.

Was für eine Kirche wird hier gebraucht? Wie verorten, wie positionieren wir uns – von unserem Glauben, vom Evangelium, von unserer Bestimmung her?

Statt von der Kirche zur Welt hin zu denken, wird von der Welt auf die Kirche hin gedacht: Wie wollen wir *als Kirche* auf die sozialen und politischen Entwicklungen in unserer Kommune, unserer Region reagieren? Wie können wir die Bedürfnisse und Nöte der Menschen aufnehmen und mit ihnen zusammen damit umgehen? Nicht die – »unkirchlichen« – Menschen »draußen« sollen umkehren zur Kirche, sondern die Kirche kehrt um zu den Menschen, unter und mit denen sie lebt; sie wendet sich der Welt zu – wie Gott es in Christus getan hat.

Dabei verabschieden sich Gemeinden auch von der Vorstellung, sie müssten »für« »Zielgruppen« »Angebote« entwickeln und vorhalten. Kirchliche Aktivitäten entstehen »mit« den Menschen, also immer dann, wenn Menschen bereit sind, selbst etwas für die Realisierung von Ideen und Möglichkeiten zu tun – mit haupt- und ehrenamtlich in der Kirche bereits Mitarbeitenden zusammen.

Wenn uns angesichts des Rückgangs von Gemeindegliedern, Kaufkraft und hauptamtlichem Personal ein auftrags- und lebensweltorientiertes Handeln gelingen soll, wird es nötig sein, unsere Arbeitsweise weiterzuentwickeln: von nebeneinander stehenden Gemeinden und Diensten hin zu einem Netzwerk der Kommunikation und Praxis des Evangeliums.

c) Eine andere Art des Arbeitens: von der Versäulung zur Vernetzung

Seit Ende des 19. Jh. hat sich die Zahl rechtlich eigenständiger Kirchengemeinden deutlich erhöht. Der zentrale Gedanke dabei war, dass sie wie abgeschlossene Einheiten nebeneinander stehen sollten. Im Prinzip »Ein Pfarrer – eine Gemeinde. Jede Gemeinde bietet alles« sah man die beste Reaktionsweise auf die enormen Zuwächse an Kirchenmitgliedern und die gesellschaftlichen Veränderungen. Kirchturmdenken der Gemeinden und Einzelkämpfertum der Pfarrer sind kein Betriebsunfall dieses Kirchenmodells, sondern sein programmatischer Kern.

Seit den 1960er Jahren entstanden viele Dienste und Werke, die ebenfalls wie Säulen nebeneinander standen. Jeder arbeitete für sich. Solange finanzielle Mittel und Mitarbeitende in steigendem Maße vorhanden waren, ging dies an. Wenn die Ressourcen zu-

rückgehen, kommt diese Art des Arbeitens an ihre Grenzen.

Will unsere Kirche dem *semper reformanda* entsprechen, wird sie von der Versäulung zur Vernetzung voranschreiten und sich nach Innen und Außen mit denen zusammmentun, mit denen sie. Motive und Ziele teilt.⁶ So kann Neues wachsen und Bewahrenswertes in erneuerter Form weitergeführt werden. Warum soll jede Gemeinde ihre Konfirmandenarbeit für sich durchführen, wenn die Anzahl der Konfirmandinnen und Konfirmanden sinkt? Warum sollten sie nicht mit anderen Gemeinden zusammenarbeiten und auch mit der Jugendzentrale? Dann müssen vielleicht auch nicht mehr alle PfarrerInnen Konfirmandenarbeit machen. Aber die, die sie machen, haben ausreichend Zeit zur Vorbereitung und zur eigenen Weiterqualifikation, was der Qualität der Arbeit nur zuträglich sein kann. Diejenigen, die zusammenarbeiten, müssen sich aber verständigen und Absprachen treffen über die gemeinsamen Ziele, die Mittel, die eingesetzt werden, und die Wege zur Zielerreichung. Sie müssen integrierte Konzepte entwickeln. Und das ist für unsere Leitungsarbeit eher etwas Neues.

d) Eine andere Art der Leitung: von der Verwaltung zur Gestaltung

Wenn an Auftrag und Lebenswelt orientierte integrierte Konzepte in regionaler Vernetzung entstehen sollen, dann müssen wir uns die Art unserer Leitung anders denken. Entsprechend unserer staatskirchlichen Vergangenheit ist unsere Leitungstradition bürokratisch. Zu den Stärken bürokratischer Leitung zählt ihr rationaler, Fachwissen zur Anwendung bringender Charakter. Ihre Schwächen resultieren daraus, dass Legitimitäts- und Herrschaftsaspekte wichtiger sind als Effektivitäts- und Effizienzüberlegungen. Die Grundmotive der Genehmigung und Aufsicht fördern vor allem ein regelgebundenes, weniger ein zukunftsorientiertes Denken und Handeln.

Wie können die Landeskirchen zukünftig mit innerkirchlicher und gesellschaftlicher Veränderung umgehen? In der Vergangenheit haben sie additiv Stellen aufgebaut. Zukünftig wird es darum gehen, durch Entwicklung einer Politik mit weitem Blick voraus die eigene Entwicklung in die Hand zu nehmen.

Der Begriff Kirchenpolitik wurde nach der Reformation zunächst als Bezeichnung der Politik des Staates gegenüber der Kirche verwendet, nach 1918 für die Politik der Kirchen gegenüber dem Staat. Wir sollten ihn zukünftig verwenden, um unsere Selbstgestaltung zu benennen. Kirchenpolitik ist zu verstehen und zu konzipieren als Gestaltung, Entwicklung und Lenkung ganzer kirchlicher Organisationen und Organisationseinheiten – in ihrer Umwelt!

Dazu bedarf es der Klärung der zentralen Fragen kirchlicher Selbstgestaltung:

- Wer sind wir? (Identität)

Will unsere Kirche dem *semper reformanda* entsprechen, wird sie von der Versäulung zur Vernetzung voranschreiten müssen.



Abb. 3: Zu neuen Konzepten christlichen Lebens⁸

- Was sollen/wollen wir? (Ziele)
- Wohin soll es gehen? (Leitbild)⁷

Vor-Denken wird zur zentralen Aufgabe kirchlicher Leitung: Wohin soll es gehen? Wo wollen wir in drei, in fünf, in zehn Jahren sein? Wie wollen wir dann sein? (Abb. 3)

Bei den Begriffen kirchliche Leitung und Kirchenpolitik denken manche vielleicht zuerst an die Leitungszentralen wie z.B. Speyer in der Pfalz. Ich meine, Gemeinden, Regionen und Kirchenkreise bräuchten *ihre* Kirchenpolitik, eben weil diese kirchlichen Organisationseinheiten ihre je eigene Geschichte, ihre je eigenen Stärken und Schwächen haben und mit ihrem Handeln ihrer Bestimmung in ihren je unterschiedlichen Umwelten nachkommen sollen.

Wollen Gemeinden oder Kirchenkreise beispielsweise auf Veränderungen auf dem »Bestattungsmarkt« vor Ort reagieren, können sie dies nur durch Strategie- und Konzeptentwicklung, die eben diese Fragen beantwortet: Wer sind wir in Bezug auf diese Ver-

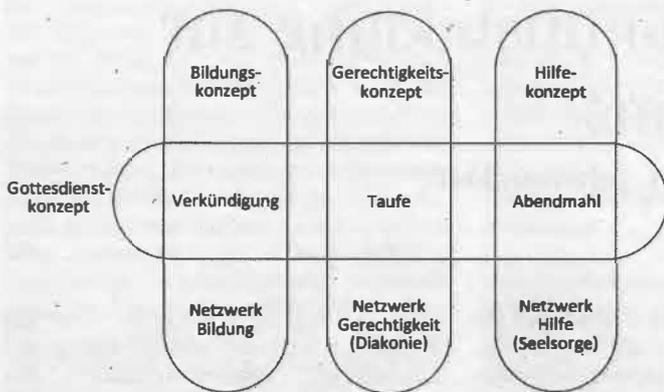


Abb. 4: Grundkonzept darstellenden und wirkenden Handelns¹⁰

änderungen? Was sehen wir als unsere Aufgabe an? Welche Ziele haben wir? Wo wollen wir in drei, in fünf, in zehn Jahren sein? Dabei wäre auch eine Nichtreaktion eine nachhaltige strategische Reaktion, eben eine solche, die Gemeinden, Regionen und Kirchenkreise konzeptlos den Entwicklungen auslieferte.

Grundlegende Veränderungen eines dynamischen Umfeldes lassen sich nicht mit kurzfristigen operativen Maßnahmen einzelner Gemeinden bewältigen. Mit ihnen angemessen umzugehen erfordert zweierlei:

- Zum einen eine Zusammenarbeit bislang unabhängig voneinander agierender Größen, um ein neues Ganzes zu gestalten, das mehr und leistungsfähiger ist als die Summe seiner Teile.
- Zum andern grundsätzliche Stellungnahmen dieser neuen Systeme, die sich in langfristigen Strategien und mittelfristigen Konzepten konkretisieren.

Kurzfristiges Agieren ist nicht in der Lage, komplexe Probleme zu lösen. Deshalb ist die Einübung eines längerfristigen Zeithorizonts unabdingbar. Ein Netzwerk darstellenden und wirkenden Handelns kann nur mittel- und langfristig geknüpft werden, und braucht, soll es symbolwirksam sein und neue kirchliche Lebensgestalten wachsen lassen, eine Auftragsorientierung, die sich durch integrierte Strategie- und Konzeptentwicklung realisieren lässt.

Kirchliche Leitung in Parochien und Kirchenkreisen sollte deshalb voranschreiten von einer Verwaltung des Bestehenden hin zur Gestaltung von Kirche durch die Entwicklung auftrags- und lebensweltorientierter Konzepte in regionaler Vernetzung, also durch konzeptgesteuerte Zusammenarbeit mit kirchlichen und nichtkirchlichen Akteuren.⁹ (Abb. 4)

Warum ist diese neue Art der Selbstgestaltung durch Politik-, Strategie- und Konzeptentwicklung wichtig? Weil wir die Zukunft

von Staat und Gesellschaft nicht kennen. Und auch wie wir uns in Zukunft in Gesellschaft und Staat verorten werden, können wir heute noch nicht sagen. Deshalb sind neue Konzepte zwar wichtig. Wichtiger ist aber, dass wir die Fähigkeit weiterentwickeln, zu Veränderungen durch Strategien und Konzepte Stellung zu nehmen und uns durch unser Sein

und Handeln, durch die Art, wie wir sind und durch das, was wir tun, zu positionieren. Denn diese Fähigkeit gewährleistet, dass wir handlungsfähig im Sinne unseres Auftrages bleiben, auch und gerade wenn sich die Bedingungen verändern. Deshalb: Wichtig sind neue Konzepte kirchlicher Arbeit, wichtiger ist die Fähigkeit zur Konzeptentwicklung und -weiterentwicklung.

5. Fazit

Wie können wir dem Anspruch der ecclesia semper reformanda entsprechen? Indem wir uns u.a. an den genannten vier Punkten weiterentwickeln. Dann hätten wir einige Voraussetzungen geschaffen, in ein neues Verhältnis zu Gesellschaft und Staat einzutreten und eine stärkere Rolle als Akteurin im Sozialraum zu spielen. Und vor allem dadurch, dass wir aufhören, die veränderte Situation und die Veränderungsnotwendigkeiten zu beklagen, und indem wir anfangen, sie als Gestaltungsaufgabe anzunehmen. Hier ist der Ort, an den Gott uns gestellt hat. Er ruft ihn uns zu, er traut ihn uns aber auch zu. Es ist der Ort neuer Möglichkeiten unseres Kircheseins. Dabei liegt das Neue oftmals gar nicht so weit vom Bisherigen entfernt. Es genügt manchmal schon ein kleiner Schritt. Kirche ist nicht identisch mit dem, was sie momentan äußerlich ist. Ihre äußere Form verändert sich immer wieder. Es ist noch gar nicht lange her, seit Kindergärten gebaut und Gemeindehäuser als revolutionär neues Gemeindekonzept angesehen wurden. Wichtig ist, dass wir uns klar machen: Nicht die Kirche vergeht, sondern bestimmte Sozial- und Organisationsformen von Kirche, die sich im Kaiserreich und nach dem Zweiten Weltkrieg herausgebildet haben. Ausschlaggebend ist unsere Haltung: Wenn wir jetzt Entscheidungen treffen müssen, worin liegt dann die Chance?

Den Kopf in den Sand zu stecken, ist keine protestantische Tugend. Die Herausforderungen anzunehmen und ebenso nüchtern wie leidenschaftlich nach neuen Wegen zu suchen, allerdings sehr wohl. Wenn wir dies tun, bin ich guter Dinge, dass wir dem Anspruch des semper reformanda gerecht werden.

Anmerkungen:

- * Stark gekürzte Fassung eines Vortrags vor der Reformationssynode der evangelischen Kirchen im Saarland am 11. März 2017 in Saarbrücken, Workshop 4: Verortung der Kirche in Gesellschaft und Staat. Der Vortragsstil wurde weitgehend beibehalten.
- 1 Zu diesem dreifachen Kirchenbegriff vgl. Schramm, Steffen, Kirche als Organisation gestalten. Analysen und Konzepte zu Struktur und Leitung evangelischer Landeskirchen, Berlin 2015, 16-44.
- 2 Abbildung aus: Schramm, Steffen/Hoffmann, Lothar, Gemeinde geht weiter. Theorie- und Praxisimpulse für kirchliche Leitungskräfte, Stuttgart 2017, 18.
- 3 Abbildung © Steffen Schramm.
- 4 Zu den Hintergründen dieser Entwicklung vgl. Schramm, Kirche als Organisation gestalten, 227-355.
- 5 Bucher, Rainer, ... wenn nichts bleibt, wie es war. Zur prekären Zukunft der katholischen Kirche, Würzburg 2012, 46.
- 6 Vgl. dazu weitergehend Schramm/Hoffmann, Gemeinde geht weiter, 33-42.
- 7 Zur Analyse und Weiterentwicklung kirchlicher Leitungskonzepte vgl. Schramm, Kirche als Organisation gestalten, 214-226; 355-396; 574-721; Schramm/Hoffmann, Gemeinde geht weiter, 43-56.
- 8 Abbildung © Steffen Schramm.
- 9 Methodische Anregungen dazu in: Schramm/Hoffmann, Gemeinde geht weiter, Teil 2: weitergehen. Neue Konzepte kirchlichen Lebens entwickeln.
- 10 Abbildung aus: Schramm, Kirche als Organisation gestalten, 526.

VIII Finanzplanung unter Berücksichtigung des Maßnahmenkatalogs (in T€)

Stand: 14.03.2018

Pos Guv-Bezeichnung	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028	Plan 2029	Plan 2030	2019-2030
=> Basis: Fortschreibung HHPlan 2017	-5.097	-6.188	-6.884	-8.473	-9.578	-10.601	-11.735	-12.588	-13.548	-14.909	-15.734	-17.051	-132.386
<u>Annahme: Stellenbesetzung 100%</u>													
- Diakonenstellenplan, etc.	-865	-885	-905	-926	-947	-969	-991	-1.014	-1.038	-1.061	-1.086	-1.111	-11.799
- Pfarrstellenplan	-754	-771	-789	-807	-825	-844	-864	-884	-904	-925	-946	-968	-10.278
- Stellenvakanzen (Dez. II und GKV)	-527	-540	-552	-565	-578	-591	-605	-618	-633	-647	-662	-677	-7.195
<u>Strukturelle Plankorrekturen 2017</u>													
- Kirchensteuerentwicklung => Plan/Ist 2017	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	24.000
- Anlagerichtlinien, Finanzanlagevolumen (+/-)	290	227	242	303	550	434	387	418	530	985	925	1.285	6.576
=> Ausgangsbasis Prioritätenprozess (Einsparziel)	-4.953	-6.156	-6.888	-8.467	-9.378	-10.571	-11.808	-12.686	-13.592	-14.557	-15.503	-16.522	-131.082
=> Teilergebnis bewerteter Maßnahmenkatalog	2.908	3.708	5.708	6.648	8.449	10.638	12.316	13.170	13.848	14.718	15.529	16.330	123.971
=> Ergebnis incl. Maßnahmen / Prioritäten	-2.045	-2.448	-1.179	-1.820	-929	67	509	484	256	161	26	-192	-7.110

IX Finanzplanung unter Berücksichtigung des Maßnahmenkatalogs (in T€)

Stand: 14.03.2018

Pos Guv-Bezeichnung	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028	Plan 2029	Plan 2030	2019-2030
- Teilergebnis bewerteter Maßnahmenkatalog													
- 0000000 Allgemeine Kirchliche Dienste	178	283	360	385	412	551	562	671	684	853	943	1.051	6.931
- 0100000 - Gottesdienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 0200000 - Kirchenmusik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65	66	131
- 0300000 - Allgemeine Gemeindefarbeit	62	63	116	118	121	123	126	128	131	134	136	140	1.396
- 0400000 - Kirchlicher Unterricht	0	0	0	0	0	68	70	73	75	78	81	84	529
- 0500000 - Religionsunterricht an Schulen	56	58	61	63	65	113	117	219	226	387	405	504	2.274
- 0800000 - Friedhofswesen	0	100	120	140	160	180	180	180	180	180	180	180	1.780
- 5300000 - Büchereien und Archive	60	62	63	64	66	67	69	71	72	74	76	77	821
- 1000000 Besondere Kirchliche Dienste	1.011	1.122	1.290	1.323	1.423	1.557	1.703	1.842	1.883	1.927	1.959	2.012	19.053
- 1100000 - Arbeit mit Kindern u. Jugendlichen	972	1.083	1.251	1.284	1.318	1.391	1.498	1.532	1.565	1.600	1.626	1.673	16.797
- 1200000 - Studierendenbetreuung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 1300000 - Arbeit mit Erw. u. Familien	0	0	0	0	0	0	0	65	66	68	69	71	339
- 1400000 - Seels. a. Kranken und Menschen mit Beh.	0	0	0	0	66	126	133	140	146	154	158	163	1.087
- 1500000 - Seelsorge an Berufstätigen	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	246
- 1600000 - Volksmission (Miss. Pkt., Kirchentag)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120
- 1700000 - Seelsorge im Uraub, bei Reise u. Sport	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 1900000 - Andere Seelsorgedienste	9	9	9	9	9	9	42	75	75	75	75	75	465
- 2000000 Kirchliche Sozialarbeit	279	279	279	279	347	349	502	506	509	512	516	519	4.871
- 2100000 - Allgemeine Soziale Arbeit	100	100	100	100	100	100	250	250	250	250	250	250	2.100
- 2200000 - Jugendhilfe	0	0	0	0	68	70	73	77	80	83	87	90	628
- 2300000 - Familienhilfe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 2500000 - Dienst an Kranken	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	2.143
- 2900000 - Entwicklungsdienst u. Ökum. Diakonie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 3000000 Bewahrung d. Schöpfung, Ökumene, Weltmission	13	25	26	90	93	97	100	104	107	111	115	119	1.000
- 3100000 - Frieden, Gerechtigkeit u. Bew. d. Schöpfung	11	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	319
- 3400000 - Zusammenarbeit in Ökum. Werk. u. Einricht.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 3700000 - Ökumenische Arbeit	2	2	2	65	67	70	72	75	77	80	83	86	681
- 3800000 - Weltmission	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 4000000 Öffentlichkeitsarbeit	42	42	42	42	42	42	42	90	117	120	123	126	868
- 4100000 - Presse, Schrift., Gem.-Publ.	28	28	28	28	28	28	28	76	103	106	109	112	702
- 4200000 - Sonstige Medienarbeit	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
- 4400000 - Fundraising	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	114
- 5000000 Bildungswesen und Wissenschaft	36	36	97	186	339	347	657	667	675	684	695	704	5.117
- 5100000 - Ausbildungsangebote in Schulen	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
- 5200000 - Angebote d. Erwachsenenbildung	31	31	31	118	121	124	429	433	436	439	443	446	3.082
- 5300000 - Büchereien und Archive	0	0	0	0	148	150	153	156	159	162	166	169	1.263
- 5500000 - Theol., kirchenrechtl.-geschi. Wissenschaft	2	2	63	65	67	70	72	75	77	80	83	86	742
- 6000000 Personalwirtschaft für andere kirchl. Körperschaften	497	870	1.780	2.476	3.892	5.761	6.747	7.249	7.797	8.398	9.026	9.609	64.101
- 6100000 - Aufgaben im Pfarramt in Kirchengemeinden	497	870	1.780	2.476	3.892	5.761	6.747	7.249	7.797	8.398	9.026	9.609	64.101
- 6300000 - Aufgaben im Kreispfarramt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 7000000 Leitung u. Verwaltung, Rechtsetzung, Personal (int)	406	603	1.384	1.415	1.448	1.481	1.548	1.583	1.618	1.654	1.691	1.728	16.559
- 7600000 - Verwaltung (Oberkirchenrat)	10	10	12	12	12	12	47	48	49	50	51	52	365
- 7661000 - GKV	270	453	1.226	1.255	1.285	1.315	1.344	1.375	1.406	1.438	1.471	1.503	14.341
- 7664100 - Aufsicht	126	140	146	148	151	154	157	160	163	166	169	173	1.853
- 7100000 - Synodale Gremien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 7400000 - Arbeitsrechtsregelungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 8000000 Liegenschaften	33	35	36	37	39	40	42	43	45	46	48	49	492
- 8270000 - Wohnhäuser	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	222
- 8400000 - Sonstige Liegenschaften	20	21	21	21	22	22	23	23	24	24	25	25	270
- 9000000 Allgemeine Finanzwirtschaft	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	4.980
- 9000000 - Allgemeine Finanzwirtschaft	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	4.980
=> Teilergebnis bewerteter Maßnahmenkatalog	2.908	3.708	5.708	6.648	8.449	10.638	12.316	13.170	13.848	14.718	15.529	16.330	123.971