

Verband der Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter im Bereich der Evang. Kirche in Württemberg e.V.

Stellungnahme zum Diskussionspapier – verabschiedet vom Ausschuss am 30. April 2019

I. Einführung

Der Verband der VerwMA begrüßt die Überlegungen zur Stärkung der Verwaltung – ausgehend von der Notwendigkeit, Pfarrerinnen und Pfarrer von Verwaltungsaufgaben zu entlasten.

Für den Verband ist selbstverständlich, dass die Eigenverantwortung und die Entscheidungszuständigkeiten in den Kirchengemeinden bzw. -bezirken und kirchl. Verbänden zu erhalten sind. Eine neue Verwaltungsstruktur muss die örtlichen Entscheidungsträger und Gremien unterstützen und für ausreichende Informationen sorgen.

Die einschränkende Formulierung mit „möglichst“ ist typisch kirchlich vorsorglich. Es sollte weitgehende Unterstützung ... und weitgehende Entlastung der angestrebt werden.

Die landeskirchliche Ebene muss im Blick auf eine einheitliche Rechtsanwendung und -umsetzung einbezogen werden. Es ist aber mit dem Projekt auch darauf hinzuwirken, dass Zuständigkeiten (z.B. Erteilung verschiedenster Genehmigungen) überprüft und soweit wie möglich vom OKR auf die mittlere Ebene verlagert werden. Ergänzend schlagen wir vor, die Einführung von Genehmigungsfiktionen (z.B. bei der Verwendung vom Vermögensgrundstock im Rahmen der HHO) zu prüfen.

Durch Änderungen verschiedenster Rechtsvorschriften ist ein reibungsfreies Verwaltungshandeln zu ermöglichen (die zuständige Stelle muss auch handlungs- und unterzeichnungsberechtigt sein; Beispiel: die KVSt muss eine Vollmacht des Dekans vorlegen, wenn sie die Mitteilung über die Kirchensteuerzuweisungen für die Bezirksgemeinden an den OKR meldet).

II. Eckpunkte

Zusammenarbeit der verschiedenen Ebenen in der kirchlichen Verwaltung kann nur dann gut erfolgen, wenn aufeinander abgestimmte EDV-Lösungen zur Verfügung stehen und auch eingesetzt werden (Benutzerzwang). Außer Acht bleiben darf aber bei dem Stichwort „Digitalisierung“ nicht, dass es da auch Ängste bei Mitarbeitenden gibt.

Die Idee, Verwaltungszentren mit einer Filialstruktur zu versehen, muss örtlich geprüft und von den Gesichtspunkten der Erreichbarkeit und Gemeindenähe her entschieden werden. Mehr Außenstellen/Filialen bedeuten mehr innere Verwaltungsorganisation und damit internen Aufwand. Nicht jede heute „große Kirchenpflege“ kann Filiale werden.

Die teilweise Verlagerung von Aufgaben der Kirchenpflegen in die mittlere Ebene ist auch im Hinblick auf das neue Finanzwesen sicher ein wichtiger Ansatz. Es muss den Mitarbeitenden in der mittleren Ebene aber bewusst sein, dass sie dienstleis-

tungsbezogen zu arbeiten haben. Eine verbindliche Zuordnung der Zuständigkeiten (gemeindebezogen) ist dabei wichtig. Manche Mitarbeitende der mittleren Ebene werden künftig (mehr) Vororttermine wahrzunehmen haben (auch Abendtermine). Den örtlichen Gremien muss bewusst werden, dass diese Termine nicht nur durch die Leitenden wahrgenommen werden.

Das Thema „Umsatzsteuer“ muss völlig unabhängig von der Umsetzung des Projekts 2024plus betrachtet werden. Hier sind vom OKR generelle Klärungen mit der Finanzverwaltung vorzunehmen. Auch geklärt sein muss, dass die sachbuchführenden Stellen für die Erstellung der Steuererklärungen (im Auftrag und mit Vollmacht) zuständig sind.

III. Verwaltungsregionen (mit Varianten)

Der Verband der VerwMA spricht sich für eine regional abgestimmte Einteilung der Verwaltungsregionen ein. Dabei muss die Fläche und damit die Entfernungen, die Zahl der zu betreuenden Kirchengemeinden und -bezirke und die Zahl der Gemeindeglieder Basis von Festlegungen sein.

Im Diskussionspapier wird zu sehr von den Verwaltungsstellen her gedacht, große Kirchenpflege, die bisher die Pfarrerschaft in aller Regel stärker entlasten als viele nebenberuflichen Kirchenpflegen, müssen hier auch in den Blick kommen.

Die Variante 2 (Kirchenkreise) erscheint nur gesetzlich (per Zwang) erreichbar zu sein und wäre wohl die zeitlich weitestgehende Variante für eine konkrete Umsetzung. Diese sollte nicht weiter mitdiskutiert werden (allenfalls für die Verwaltungsstruktur im Kirchenkreis Stuttgart).

Außer im Kirchenkreis Stuttgart wird bei keinem Kirchenbezirk alleine ein entsprechen großes Verwaltungszentrum gebildet werden können, die auf die angestrebten Mitarbeitendenausstattung von 14 Vollstellen kommt.

Zur Variante 1 wird folgende Ergänzung vorgeschlagen:

Zu 2: der Bereich erscheint zu groß, hier muss es mindestens eine Filiale in Ravensburg geben. Oder Sitz in Ravensburg mit Filiale in Ulm. Was wird aus der Kirchenpflege Ulm und der KVSt Ulm (gehen beide im Verwaltungszentrum bzw. in der Filiale auf?).

Zu 3: Bezirke Göppingen und Geislingen ein Verwaltungszentrum und die anderen 3 Bezirke ebenso.

Zu 4: auch dieser Vorschlag erscheint zu „groß“: hier sollten eher 2 Verwaltungszentren angestrebt werden Öhringen und Künzelsau noch zu Heilbronn mit Heilbronn, Brackenheim, Weinsberg-Neuenstadt. Für die anderen Bezirke dann ein gemeinsames Verwaltungszentrum.

Zu 10: auch hier würde es sich um ein großes „Flächenverwaltungszentrum“ handeln. Hier sollten 2 angestrebt werden. Neuenbürg, Calw-Nagold und Freudenstadt mit Sitz in Calw und Tuttlingen, Balingen und Sulz mit Sitz in Balingen.

IV. Trägerschaft der kirchlichen Verwaltungszentren

Ein Blick über die Landeskirche hinweg zeigt, dass es in vielen -auch benachbarten-Landeskirchen Verwaltungszentren gibt. Da Verwaltungszentren für die ihnen zugeordneten Gemeinden und Bezirke arbeiten, erscheint eine Trägerschaft als kirchlicher Verband ebenso denkbar wie eine Trägerschaft durch die Landeskirche.

Personen (Bewerber) entscheiden sich für eine Stelle mit entsprechendem Dienstsitz und wohl erst an zweiter Stelle für einen bestimmten Anstellungsträger.

Zum Trägerschaftsmodell 2 wird im Diskussionspapier ausgeführt, dass die Leitung der Verwaltungszentren vom OKR bestellt werden. Das wäre eine Neuerung. Eine solche Lösung ist u.E. schwierig und birgt deutliches Konfliktpotential.

Der Vorschlag im letzten Absatz zu IV Trägerschaft wird abgelehnt. Das hätte zur Folge, dass in den großen Zentren (Stgt., Ulm, Heilbronn, Reutlingen, Tübingen, Esslingen ...) wiederum parallel kirchliche Verwaltungseinheiten entstünden. Die großen blieben unter sich und arbeiten unabhängig. Schon heute ist das nebeneinander von Großen Kirchenpflegen und Verwaltungsstellen in manchen Bereichen nicht immer ohne Probleme im miteinander und in der Zuarbeit für die Gremien.

Der Vorschlag bzw. die Idee, die neuen Verwaltungsaufgaben in einen bestehenden Verband zu integrieren sehen wir sehr kritisch an. Kirchliche Verbände agieren oft entfernt von der Basis – zumindest für ehrenamtliche Gremienmitglieder oft schwer durchschaubar.

Eine neue Verwaltungsstruktur sollte jedoch kirchliches Handeln nicht noch intransparenter werden lassen.

V. Aufgaben der Verwaltungszentren

Wenn die Trägerschaft ein örtlicher Verband ist, stellt sich die Frage, wie landeskirchliche Aufgaben übertragen werden können. (Änderung Verbandsgesetz ?)

Bei den Erledigungsaufgaben sollte noch klarer definiert werden, wie die örtliche Ebene einzubeziehen ist und wieweit die Aufgabenerledigung der mittleren Ebene geht (z.B. Vorstellung von Haushalt oder Jahresabschluss oder Finanzierungsplan in Gremien).

Wir schlagen folgende Formulieren bzw. Ergänzungen vor:

Zu 1a) bei jeweiliger Beteiligung bzw. Rücksprache, Vorgaben (auch Vororttermine) mit den örtlich Zuständigen (Vorsitzende, Beauftragter für Haushalt)

Zu 1b) ... einschl. der Anlagenbuchhaltung. Vorort verbleibt eine Zahlstelle für die Abwicklung kleinerer Bargeschäfte

Zu 1d) Grundzuständigkeit für die Personalverwaltung (nicht Entscheidung über Anstellungen). Dazu gehören:

- Erstellen der Stellenbeschreibung
- Feststellung des Stellenumfangs und Eingruppierung
- Vorbereitung und Durchführung der Stellenausschreibung
- Sichtung der Bewerbungen
- Vorschlag für örtl. Gremien zur Entscheidung
- Vorbereitung Auswahl Sitzung und Terminabstimmung (auch mit den Bewerbern, die eingeladen werden)

Information der Bewerber über Entscheidung
Bearbeitung von Krankmeldungen (Überwachung Lohnfortzahlung - ggfls. Prüfung Berufsverbot usw.)
Berechnung Urlaubsansprüche - Urlaubsgenehmigung - Führung Urlaubskarte
Überwachung AZV-Tage
Mitwirkung bei PE-Gesprächen
Klärung von Vertretungsmöglichkeiten bei Erkrankungen
Feststellung der Stellenbewertung
Erstellung von Arbeitszeitermittlungen
Prüfung der Eingruppierung
Anfordern ggfls. fehlender Unterlagen bei Einstellung
Ausfertigung des Arbeitsvertrages
Ausfertigung von Änderungen
Umsetzung von Änderungen in der KAO die sich auf Anstellungsverhältnisse auswirken
Meldestelle zur ZGASSt - Einweisung von Krankheitszeiten - Einweisung von Mehrarbeit - Einweisung von persönlichen Änderungen der/des MA
Erstellung Stellenplan (mit Personalkostenhochrechnung)

Zu 1f) hier muss gesehen werden, dass schon anderweitige Regelungen gefunden sind, die nicht gleich wieder geändert werden müssen. Deshalb Zusatz:
... Sofern nicht schon anderweitige Organisationsformen gefunden sind

Zu 1g) „Verwaltung“ ist zu ungenau. Wichtig wäre hier zu definieren, was die örtliche Aufgabe bleibt (kleinere Reparaturen beauftragen und überwachen; Entscheidung bei Mietverhältnissen).

Zu 1i) die Ausführungen sind zu allgemein gehalten, hier bedarf es einer deutlichen Konkretisierung, wie zum Beispiel:

Mitwirkung bei den jährlichen Bauschauen in den Kirchengemeinden
Antrag für Bauberatung des OKR Vorort
Meldungen zur Erstellung der Bauübersicht
Bearbeitung des Bauberatungsberichts; evtl. auch Nachfrage wo er bleibt -
Abklärung mit der Kirchengemeinde über Konsequenzen
Antrag auf Architektenbeauftragung an den OKR - zuvor Abklärung mit dem vom KGR gewünschten Büro
alle Absprachen mit dem Architekturbüro während des Baus - Ausschreibungen, Vorschläge von Firmen - Vororttermine
Info an Pfarramt zu Sitzungen mit Vergabe von Gewerken
Ständige Verbindung zum Architekturbüro - Überwachung Bauzeitenplan
Ausschreibung von Maßnahmen, wenn nach der HHO mehrere Angebote verlangt werden und kein Architekt mitwirkt
ggfls. Zuschussanträge an das Denkmalamt (in Zusammenarbeit mit Architekturbüro)
Anträge an OKR zur Genehmigung von Bauvorhaben nach der KGO
ggfls. Anträge an OKR zur Genehmigung von Darlehensaufnahmen
Bearbeitung aller Schreiben des OKR im Ablauf des Verfahrens
Klärung, ob eine Bauversicherung abgeschlossen werden soll
Terminabklärung zur Bauabnahme und Mitwirkung
Ggfls. Begründung für Mehrkosten
Schlusszuschussanträge ggfls. mit Verwendungsnachweis
Meldungen an Ecclesia (Gebäudebrandversicherung)
Erstellung Vorbericht zum Baubuch

Anforderung von Zuschüssen (Bezirk, Ausgleichstock) bei Baumaßnahmen unter 100.000 € (formlos)
Erstellung eines Finanzierungsplanes und Aktualisierung bei Bedarf
abschließender Finanzierungsplan und edv-technischer Abschluss Baubuch
Erstellung Ausgleichstockanträge
Mitwirkung Festsetzung der Bezirkszuschüsse

Der letzte Satz bei den Festlegungen durch die mittlere Ebene erscheint nicht sinnvoll: Inhalt der Fortbildungen sollten die Anbieter der Seminare festlegen. Gemeint ist vermutlich, welche Fortbildungen zu welchem Inhalt die Mitarbeitende zu besuchen haben.

VI. Anstellungsverhältnisse

Wenn von einer Trägerschaft durch örtliche Verbände ausgegangen wird, die landeskirchliche Trägerschaft jedoch in der Diskussion bleiben soll, muss der Vorteil der Anstellung (ggfls. nur der Leitungen) durch die Landeskirche noch hervorgehoben werden. Bringt das wirklich Vorteile? Verzögern sich die Verfahren nicht, weil zu viele beteiligt sind?

Die Regelungen anderer Landeskirchen, die hier als Beispiel herangezogen werden, müssen deutlicher genannt werden, vor allem, was dort an positiven Erfahrungen vorliegt.

VII. Veränderungen in den Kirchenbezirken und Kirchengemeinden – Gemeindeassistenten

Fallen die Kirchenbezirksrechnerstellen auch weg? Von denen ist nicht durchgängig die Rede. Unseres Erachtens müssen die Stellen in das Projekt mit einbezogen werden.

Die neue örtliche „Stelle“ – sie wird im Diskussionspapier „Gemeindeassistenten“ genannt, wird je nach Größe einer Gemeinde sehr unterschiedlich aussehen. Nicht überall wird es sinnvoll sein, Sekretariat und „Rest“-Kirchenpflege zusammen zu legen. In großen Kirchengemeinden könnte z.B. der jetzige Kirchenpfleger Beauftragter für den Haushalt und zuständig für die Vorarbeiten zum Jahresabschluss bleiben – aber ohne Stimmrecht im KGR (wie auch im kommunalen Bereich). Er würde dann auch die anderen Teile übernehmen, die Vorort verbleiben (z.B. örtlicher Teil der Liegenschaftsbeschreibung, Handwerkerbeauftragung für kleinere Reparaturen).

Hier wäre dann auch weiter die Personalunion von „Beauftragter des Haushalts“ für die Kirchengemeinde der „Dekansgemeinde“ und für den Bezirk zusammen denkbar. Das Sekretariat bliebe unverändert in seinen Aufgaben.

Lediglich in kleinen Gemeinden mit wenigen Sekretariatsstunden und nebenberuflich besetzten Kirchenpflegern ist unseres Erachtens eine Zusammenlegung der Aufgaben anzustreben.

Die Bauschau gehört u.E. zu den Aufgaben der Liegenschaftsverwaltung in der mittleren Ebene.

Klar definiert werden muss das Stellenprofil. Zu klären ist, ob Stelleninhaber Haushaltsplan und Jahresabschluss im KGR vorzustellen haben – oder ob die Zuständigkeit bei der mittleren Ebene liegt.

Um die Besetzbarkeit der Stellen zu verbessern sollte die verpflichtende Teilnahme an Sitzungen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Die Formulierung im Satz: „Das Zusammenspiel von Gemeindeassistenten und Verwaltungszentren im Finanzwesen wird mithilfe neuer Finanzsoftware erfolgen, die abgestufte Lösungen entwickelt/bereitstellen wird. (E-Portal, Scannerlösung)“ ist falsch.

Das E-Portal darf hier nicht genannt werden, es hat die/den örtlichen Kirchenpfleger der Vorort bucht im Blick, das aber soll ja entfallen. Was hier wichtig ist, ist die Scannerlösung zur schnellen Übersendung von Rechnungen an die Zahlungs-/Buchungsstelle.

Wir hinterfragen ob es realistisch ist, von landeskirchenweit einheitlichen Arbeitszeitbemessungen zu reden. Die Arbeitsweise in den heutigen Sekretariaten ist sehr unterschiedlich und sehr von den „Gewohnheiten“ der jeweiligen Pfarrperson abhängig. Sollen Mindestdeputate u.a. abhängig gemacht werden von Gemeindegrößen ?

VIII. Offene Fragen

Um weiterem Unbehagen und weiterer Unsicherheit vorzubeugen, sollte möglichst rasch die Finanzierung der neuen Verwaltungsstruktur geklärt und offen gelegt werden.

Wir geben auch zu bedenken, dass grundsätzlich doch klar ist, wenn der Pfarrdienst entlastet werden soll, dort also Arbeit abgegeben wird, muss dort, wo sie dann erledigt werden muss, eine Stellenausweitung erfolgen. Das kostet von vornherein mehr Geld. Es sind deshalb neue zusätzliche Stellendeputate zu schaffen. Durch Synergieeffekte kann das nicht eingespart werden.

Die vorgesehenen Regelungen der „Örtlichen Ebene“ für die Kirchenbezirksverwaltung muss noch genauer geklärt werden. Hier haben viele Sekretariate schon 100% Anstellung. Eine Vermischung mit den Aufgaben der Finanzverwaltung ist nicht zwingend erforderlich (s.a. VII).

Ein gewisses Maß an Verbindlichkeit ist erforderlich, um das Ziel des Projekts erreichen zu können

Der Verband der Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter ist gerne bereit, an weiteren Überlegungen zu einer neuen Verwaltungsorganisation in der Evang. Landeskirche in Württemberg mitzuarbeiten.

30. April 2019