

Anlage 2

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

## Korrekturen und Stellungnahmen



Vertreter im  
BISCHOFSAMT

---

Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg · Philosophenweg 1 · 26121 Oldenburg

An die  
Mitglieder 48. Synode  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Oldenburg, den 04.05.2018

Liebe Schwestern und Brüder,

in Ergänzung zum Maßnahmenkatalog, der Ihnen im März/April zugegangen ist, möchte das Kollegium des Oberkirchenrates Ihnen einige weitere Materialien übermitteln.

1. Der Gemeinsame Kirchausschuss hat sich intensiv mit einem möglichen Verfahren zum Umgehen mit dem Maßnahmenkatalog des Oberkirchenrates beschäftigt und einige Beschlüsse dazu gefasst.

Zwei Beschlüsse konnten bereits mit dem Katalog versendet werden. Ein dritter Beschluss wurde etwas später gefasst: Der Gemeinsame Kirchausschuss übernimmt die konstruktive Begleitung der Prozesse zur Haushaltskonsolidierung. Alle drei Beschlüsse finden Sie auf der nächsten Seite.

2. Es haben sich einige Rückfragen ergeben und Fehler eingeschlichen. Mit Dank für alle Rückmeldungen möchten wir Ihnen die Antworten übermitteln und zu Korrigierendes aufnehmen. Sie finden die Korrekturblätter auf den nächsten Seiten. Die letzten Rückfragen aus dem Mai (besser: die Antworten) konnten vor dem Versand nicht mehr bearbeitet werden, dazu wird spätestens zur Tagung der Synode Gelegenheit sein.

3. Im Rahmen der Erarbeitung des Maßnahmenkatalogs wurden aus der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg die Mitarbeitervertretung, die Pfarrervertretung und die Gleichstellungsbeauftragte um ihre Stellungnahmen gebeten. Dies geschah in einer Phase vor der Fertigstellung Ihres Exemplars.

Die Stellungnahmen beziehen sich auf den Maßnahmenkatalog mit Stand vom 24.01.18, für eventuelle Ungleichzeitigkeiten bitten wir um Verständnis.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

Thomas Adomeit, Oberkirchenrat  
Vertreter im Bischofsamt

**Anlagen:**

1. Beschlüsse des Gemeinsamen Kirchausschusses
2. Fragen (und Antworten) sowie zu Korrigierendes aus Ihren Rückmeldungen, die uns erreicht haben.
3. Stellungnahme der MAV  
Stellungnahme der Pfarrervertretung  
Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten  
Online ist der Maßnahmenkatalog unter [www.kirche-oldenburg.de/kirche-gemeinden/vorschlaege-zur-haushaltsstabilisierung.html](http://www.kirche-oldenburg.de/kirche-gemeinden/vorschlaege-zur-haushaltsstabilisierung.html) aus erreichbar.



**Beschlüsse des Gemeinsamen Kirchausschusses  
zum Maßnahmenkatalog  
des Oberkirchenrates zur Haushaltskonsolidierung**



**Sitzungen am 13.03.18 und 09.04.18**

---

Zum vorgelegten Maßnahmenkatalog des Oberkirchenrats hat der Gemeinsame Kirchausschuss am 13. März 2018 und am 9. April 2018 folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der Gemeinsame Kirchausschuss 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 Gemeinsame Kirchausschuss empfiehlt der Synode, das im vorgelegten Maßnahmenkatalog beschriebene Einsparvolumen zu beschließen.

3. Der Gemeinsame Kirchausschuss übernimmt die konstruktive Begleitung der Prozesse zur Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung (Prozesscontrolling) auf Grundlage einer regelmäßig aktualisierten mittelfristigen Finanzplanung. Eventuell notwendige Anpassungen sind herauszuarbeiten. Der Aufbau von Rücklagen soll im Blick bleiben. Überschüsse sollen auch zur Förderung von innovativen Projekten eingesetzt werden; Defiziten ist zeitnah zu begegnen.



**Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO****Lfd Nr. 4****Arbeitsbereich:** Orgelwesen**KSt.:**0270000**Ansatz 2017:** 204.500 €**Frage:**

Sparmaßnahmen sollen durch das Streichen der Stelle der Orgelsachverständigen möglich sein. Die Kostenstelle 0270000 enthält jedoch keinerlei Personalkosten. Die angedachte Einsparmöglichkeit bei dieser Kostenstelle ist nicht erkennbar. Um Erläuterung wird gebeten.

**Antwort:**

Die vier Texte zur Maßnahme Nr. 4 wollen so verstanden werden, dass eine Einsparung der halben Stelle Orgelsachverständigenarbeit für unsere Kirche in keinem Fall sinnvoll erscheint. Aus diesem Grunde ist eine Einsparung auch nicht vorgeschlagen und entsprechend wurden die Nullen als Einsparpotenzial eingetragen. Vielleicht wäre ein kurzer Zusatz bei „Konsequenzen“ hilfreich: „Aus diesen Gründen sind die Stellenanteile zu erhalten.“

**Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO****Lfd Nr. 41****Arbeitsbereich:** Diakoniesozialstationen**KSt.:** 2510000**Ansatz 2017:** 245.000<sup>1</sup>**Korrekturhinweis:**

Im Maßnahmenkatalog sind unter der Lfd. Nr. 41 die Diakonie-Sozialstationen aufgeführt; leider stimmen nicht alle Angaben.

Die Diakonie-Sozialstationen im Oldenburger Land gGmbH erhielten im Jahr 2017 einen Zuschuss zur Jahressonderzahlung in Höhe von 139.989,17 €.

Den Differenzbetrag in Höhe von rund 105.000 € erhielten die anderen Diakonie-Sozialstationen im Bereich der Oldenburgischen Kirche.

Die Begründung zur Streichung des Zuschusses "aus Gründen der Gleichberechtigung der Stationen " ist somit nicht korrekt.

Bis einschließlich 2016 erhielten die Diakonie-Sozialstationen jährlich:

Zuschuss für nicht abrechenbare Leistungen	128.000,00 €
Zuschuss für Fortbildungen und Qualitätsmanagement	33.770,00 €

Für das Jahr 2017 sind diese Zuschüsse nicht um 50 %, sondern um knapp 60 % reduziert worden.

**Antwort:**

Vgl. neues Maßnahmenblatt (umseitig)

---

**Arbeitsbereich:** Diakoniesozialstationen

**KSt.:** 2510000

**Ansatz 2017:** 245.000<sup>2</sup>

**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 mehr als halbiert worden. Darüber hinaus erhalten die Diakoniestationen 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 gegenüber dem Jahr 2017 verdoppelt und damit wieder annähernd auf die Summe aus 2016 zurückgeführt werden. Der Zuschuss zu den Jahressonderzahlungen hingegen ist 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**

<sup>2</sup> 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.

**Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO****Lfd Nr. 74****Arbeitsbereich:** Datenschutz und IT-Sicherheit**KSt.:** 7461110**Ansatz 2017:** 70.016 €**Frage:**

Zu der laufenden Nr. 74, Kostenstelle 7461110, wird ein Einsparpotenzial gesehen.

Ab Mai 2018 gilt die Europäische Datenschutzgrundverordnung, die erhebliche Anforderungen für datenverarbeitende Stellen mit sich bringt. Wurde diese Problematik bedacht?

**Antwort:**

Hier wurden gerade **keine** zusätzlichen Einsparungen durch Stellenkürzung vorgeschlagen, da eine solche Kürzung bereits im Stellenplan 2017 vorgenommen wurde. Aktuell gibt es eine 50 % Stelle für den Bereich Örtliche Beauftragte für Datenschutz und für IT-Sicherheit. Diese wird auch künftig notwendig sein, gerade im Hinblick auf das neue Datenschutzrecht. Zu berücksichtigen ist aber, dass die EU-DatenschutzgrundVO im kirchlichen Bereich nicht gilt; das neue Datenschutzgesetz der EKD ist in manchen Bereichen in der Handhabung einfacher, und insbesondere sind Verstöße nicht so hart sanktioniert. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der wesentliche fachliche Support durch den Datenschutzbeauftragten der EKD geleistet wird. Der/die örtliche Beauftragte hat „nur“ die Vermittlung in die Kirchengemeinden und die Dienststellen von OKR und GKV sicherzustellen. Da der Datenschutzbeauftragte der EKD auch für unser Diakonisches Werk tätig ist, ist im Maßnahmenblatt vorgeschlagen, das DW – so wie von der EKD vorgesehen – künftig an den Kosten zu beteiligen. Ein erstes Gespräch wurde dazu geführt.

Hinsichtlich des Anteils IT-Sicherheit ist geplant, das durch rechtliche Vorgaben geforderte IT-Sicherheitskonzept extern erstellen zu lassen. Die laufende Beachtung der Anforderungen an die IT-Sicherheit kann dann zum großen Teil von der Fachabteilung (IT-Orga und IT-Steuerung) sichergestellt werden.

**Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO****Lfd Nr. 86****Arbeitsbereich:** Liegenschaften – Studentenwohnheim Quellenweg 55 in Oldenburg**KSt.:** 8271900**Ansatz 2017:** 13.417 €**Frage:**

Bei der laufenden Nr. 86, Kostenstelle 8271900 wurden begründete Einsparmöglichkeiten bezüglich des Studentenwohnheimes Quellenweg 55 in Oldenburg dargestellt. Wie wurde das Einsparpotenzial für den Zeitraum 2019–2030 ermittelt?

**Antwort:**

Es wurde das „ordentliche Ergebnis“ der Kostenstelle aus dem Haushaltsplan 2017 zu Grunde gelegt, welches rund 13.000,-- € beträgt. Bei Verkauf des Studentenwohnheimes würde dieser „Zuschussbetrag“ jährlich entfallen. Zudem ist pro Jahr dann eine Kostenentwicklung bei den Energie/Betriebskosten/Abgaben/Instandhaltung von pauschal 1.000,-- € in Ansatz gebracht.

**Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO****Lfd Nr. 87****Arbeitsbereich::** Allgemeine Finanzwirtschaft**KSt.:** 9000000**Ansatz 2017:** 54.062.871 €**Frage:**

Zu laufenden Nr. 87, Kostenstelle 96000000: Wie wurde der Ansatz für 2017 mit 54.062.871,00€ ermittelt?

**Antwort:**

Bei den angegebenen Haushaltsansätzen für 2017 fand die Orientierung am Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit statt. Dieses Prinzip stößt bei der Kostenstelle 90000000 an seine Grenzen. Eine weitere Differenzierung war auf Grundlage des Haushalts nicht möglich. Inwieweit sie de facto notwendig ist bzw. wäre, müsste entschieden werden.

**Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO****Lfd Nr. 88****Arbeitsbereich::** Gemeinsame Kirchenverwaltung: Bauwesen**KSt.:** 9000000**Ansatz 2017:** -54.062.871 €**Frage:**

Zur laufenden Nr. 88 ist der Ansatz 2017 negativ dargestellt. Ist diese Angabe korrekt?

**Antwort:**

Der Haushaltsansatz ist bei lfd. Nr. 88 im Minus ausgewiesen, weil es sich um höhere Erträge als Aufwendungen in diesem Bereich handelt. Diese Kostenstelle „finanziert“ die anderen Aufwandskostenstellen im Haushalt. In lfd. Nr. 87 wäre dies ebenfalls richtig (das heißt: Der negative Ausweis ist korrekt, der positive falsch). Zu lfd. Nr. 88 sei ergänzend angemerkt, dass die zutreffende Bezugsgröße eigentlich nur 1,1 Mio € betrüge (Ansatz Bauliste). Dies ist lediglich eines von mehreren Sachkonten der Kostenstelle 9000000.

**Lfd. Nr. 87 und 88, KSt 9000000:****Der Ansatz ermittelt sich wie folgt:**

Kirchensteuereinnahmen	-77.417.800,00 €
Aufwand:	
Personalaufwand	327.500,00 €
Zuweisungen	19.119.900,00 €
Zuschüsse	2.926.000,00 €
Versicherungsprämien	980.000,00 €
Sachaufwand	1.529,00 €
	<b>-54.062.871,00 €</b>

## **Prioritätenprozess: Maßnahmenkatalog (Stand 24.01.18)**

### **Stellungnahme der Mitarbeitervertretung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg**

Der vorliegende Maßnahmenkatalog versteht unter Prioritätensetzung in erster Linie die Auflistung von Sparmaßnahmen zur Haushaltskonsolidierung. Zwar wird auf pauschale Haushaltskürzungen weitgehend verzichtet. Eine Prioritätensetzung im Sinne echter konzeptioneller Abwägung und Entscheidung ist aber nicht erkennbar. Insofern scheint es weniger um die Frage zu gehen, wie die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg (ELKiO) als Kirche inhaltlich zukunftsfähig aufgestellt wird, als vielmehr darum, die drohenden Einnahmeverluste durch einzelne Sparmaßnahmen zu kompensieren. Der Maßnahmenkatalog scheint bestenfalls eine Vorarbeit zu sein, um durch Konsolidierungsmaßnahmen überhaupt erst ein Zeitfenster für eine inhaltliche Prioritätensetzung zu öffnen. Dabei wird allerdings übersehen, dass durch einzelne Kürzungen bereits Prioritäten entschieden werden, bevor es zu einer konzeptionell begründeten Gesamtentscheidung kommen kann.

Die im Maßnahmenkatalog postulierten Ziele „Ermöglichung einer Offenheit für innovative Projekte“ und „Stärkung der Mitarbeitenden in der Entwicklung des Prozesses“ (Seite 4) werden nicht eingelöst. Innovative Projekte sind bestenfalls im Rahmen vorhandener Strukturen und Arbeitsbereiche vorgesehen, soweit Mittelkürzungen das dann noch zulassen. Die Stärkung der Mitarbeitenden in der Entwicklung des Prozesses ist allein schon dadurch ad absurdum geführt, dass eine transparente, begründete und durchgehende Beteiligung von Mitarbeitenden an der Erarbeitung des Maßnahmenkatalogs nicht erfolgt ist.

Eine konzeptionelle Begründung für vorgeschlagene Maßnahmen ist am ehesten in den Ausführungen zur Gemeinsamen Kirchenverwaltung zu finden. Allerdings tauchen diese erst im Anhang auf. Die Ausführungen zur Jugendarbeit und zu Evangelischen Bildungszentrum EBZ fehlen bisher gänzlich. Immerhin ist in Bezug auf eine mögliche Konzeption des EBZ festzuhalten, dass es einen breiteren Beratungsprozess im Vorfeld gab, an dem auch die Mitarbeitervertretung beteiligt wurde. Es wurden jedoch leider nicht alle Bildungsträger der ELKiO eingebunden. Eine gewisse Beschränkung lag auch in der Vorgabe, dass der Standort Rastede erhalten werden muss; eine ergebnisoffene Beratung über die zukünftige Struktur der Bildungsarbeit der ELKiO war so nicht möglich.

Unseres Erachtens setzt eine Prioritätensetzung eine dezernatsübergreifende Betrachtung und konzeptionelle Begründung der kirchlichen Arbeitsfelder voraus. Dabei muss es darum gehen, zunächst ungeachtet der vorhandenen Strukturen und Mitarbeitenden zu begründen, welche Bereiche kirchlicher Arbeit im umfassenden Sinn zum Profil einer zukunftsfähigen und nachhaltigen Kirche gehören. Dann ist in einem weiteren Schritt zu beschreiben, in welcher Weise die ELKiO „umgebaut“ werden muss und kann, um dieser Prioritätensetzung ein Stück näher zu kommen. Der vorliegende Katalog weckt aber eher den Eindruck, als habe man für jeden einzelnen Arbeitsbereich geprüft, was angesichts gegenwärtiger Verpflichtungen und der noch vorhandenen Restlebensarbeitszeit der Mitarbeitenden eingespart werden kann, um danach noch eine inhaltliche Begründung für die Maßnahme zu finden. Wir stellen uns eine sorgsame und konzeptionell begründete Prioritätensetzung anders vor.

Fünf Leitkriterien für zukünftiges kirchliches Handeln werden einführend dargestellt (Ehrenamt und Hauptamt, Kirche und Gesellschaft, Kirche auf Zeit, Kirchliche Orte und Ortsgemeinde, Neuausrichtung). Diese Kriterien scheinen auch gut geeignet zu sein, Richtschnur für Schwerpunktsetzungen oder auch für Reduzierung zu sein. Leider werden sie aber im Konkreten in einer zusammenhängenden Betrachtung und Begründung zukünftiger kirchlicher Arbeit nicht wieder aufgenommen. Ein Maßnahmenkatalog zur Prioritäten- setzung kann sich nicht darauf beschränken, Ergebnisse eines intransparenten Diskussionsprozesses der Leitung zu veröffentlichen, sondern muss die Abwägung der Maßnahmen ebenfalls offenlegen. Wie kommt es zu gerade diesen Vorschlägen? Warum wurden andere Maßnahmen verworfen? Warum wurden bestimmte Bereiche offenbar gar nicht betrachtet?

So fehlt etwa eine kritische Auseinandersetzung mit der Leitungsstruktur unserer Kirche. Wie viele Dezernate werden benötigt? Ist die stark versäulte Arbeit in den Dezernaten, die ganz offenkundig ein vernetztes, übergreifendes konzeptionelles Handeln erschwert, überhaupt zukunftsfähig? Was bedeutet die Tatsache, dass innerhalb weniger Jahre drei Stellen von vier im Kollegium vakant werden, für eine Neuausrichtung der Leitungsorganisation? Dazu schweigt der Maßnahmenkatalog.

Auch wenn die Synode sich immer wieder zur Eigenständigkeit der ELKiO bekennt: Gehört nicht zu einer abwägenden Prioritäten- setzung, sich mit den Chancen und Risiken einer Fusion wenigstens auseinanderzusetzen? Im Berichtsteil zur Gemeinsamen Kirchenverwaltung, auch in Einzelmaßnahmen kommt das unter dem Stichwort Kooperation mit anderen Kirchen in Ansätzen vor. Sinnvoll wäre, die Kooperation auf der einen und die zu erhaltende Selbstständigkeit auf der anderen Seite auch argumentativ zusammenzubringen.

Weitgehend ausgeblendet bleiben in der konkreten Darstellung der Maßnahmen mögliche neue Ansätze: Innovative Projekte, neue Arbeitsbereiche, neue Einnahmemöglichkeiten etwa durch Dienstleistungen oder Refinanzierungen, Fundraising.

Ebenfalls ausgeblendet wird die Gesamtstruktur der Kirche: Wie viele Kirchengemeinden können wir uns zukünftig noch leisten? Wie kann ein Prozess des weiteren Zusammenwachsens von Kirchengemeinden gesteuert werden? Wie entwickelt sich die Trägerschaft von Friedhöfen? Wie hoch soll die Anzahl von Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft zukünftig sein?

Es wird deutlich, dass der Mitarbeitervertretung die reine Aufzählung von möglichen Maßnahmen in vorhandenen Arbeitsbereichen als Grundlage für eine Prioritätenentscheidung nicht ausreicht. Wir werden uns daher nicht zu den einzelnen Maßnahmen äußern - würden wir doch dadurch den Eindruck erwecken, die Vorgehensweise des Kollegiums sei akzeptabel und als würde es nun darum gehen, in einer weiteren Abwägung die eine oder andere Maßnahme noch zu korrigieren. Unseres Erachtens ist jedoch der gesamte Prozess auf das falsche Gleis gesetzt worden.

Wir haben immer wieder darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, Fachleute und Betroffene von Anfang an an der Beratung zu beteiligen. Wir haben deutlich gemacht, wie wichtig Transparenz bei solchen Prozessen ist. Wir sind tagtäglich mit der Verunsicherung und Demotivation von Kolleginnen und Kollegen konfrontiert, die den Mutmaßungen und Gerüchten, dem Durchgestochenen und dem erhöhten Rechtfertigungsdruck ausgesetzt sind. Seit Monaten leidet die Qualität kirchlicher Arbeit auch an der Unfähigkeit der Leitungsgorgane, verantwortlich mit dem Prioritätenprozess umzugehen. Jede Form von Change Management braucht zuerst und vor allem eine Kommunikationsstrategie und eine verantwortungsvolle Kommunikation nach innen. Natürlich kann nicht jeder Gedanke eines Leitungsgremiums veröffentlicht werden. Aber zur gelungenen Kommunikation gehört, die Betroffenen, die Beschäftigten, die Ehrenamtlichen, die Akteure und Akteurinnen mitzunehmen.

Vielleicht ist es eine Überforderung, Beteiligung mit Bordmitteln zu stemmen. Es gibt aber hinreichend qualifizierte Agenturen im Non-Profit-Bereich, die derartige Projekte coachen und begleiten können. Für andere große Projekte hat sich die Kirche Unterstützung von außen geholt. Warum ausgerechnet bei diesem Vorhaben nicht?

Ohne auf Einzelmaßnahmen im Detail einzugehen, möchten wir darauf hinweisen, dass Personalmaßnahmen, bei denen Mitarbeitende identifizierbar sind, vor einer Veröffentlichung überarbeitet werden müssen, um Personen zu schützen (z. B. Maßnahme 44). Inwieweit generell Maßnahmen allein damit begründet werden können, dass Mitarbeitende oder Pfarrer\*innen ausscheiden, sollte noch einmal kritisch bedacht werden.

Zu beachten ist, dass mit Andeutungen z. B. zur Wirtschaftlichkeit von Einrichtungen sehr sensibel umzugehen ist (Maßnahme 38). Gerade das Blockhaus Ahlhorn hat in der Vergangenheit schmerzhaft erfahren müssen, wie leichtfertige Äußerungen von Oberrechnungsamt und Synode zur selbsterfüllenden Prophezeiung werden können.

Das betrifft auch die Beschäftigtengruppe der Diakon\*innen. In keinem anderen Bereich wird so massiv mit Kürzungen und Stellenabbau gedroht. Die Folge ist, dass die ELKiO schon jetzt den Ruf eingebüßt hat, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Auch hier kann sich ein Prozess der Dequalifizierung rasant beschleunigen, wenn nicht endlich eine tragfähige Kommunikationsstrategie entwickelt wird.

Aus der praktischen Arbeit der MAV der letzten 18 Monate erkennen wir, dass dringend Aussagen zur Beschäftigungssicherung erforderlich sind. Je länger die Prioritätendebatte geführt wird, ohne dass Mitarbeitende über Maßnahmen und Konsequenzen seriös informiert werden, desto größer wird die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Zukunftsangst aber lähmt und demotiviert. Wer es sich leisten kann oder wer die Chance hat, wechselt den Arbeitgeber. Je offenkundiger die Unsicherheit auch für Außenstehende wird, desto schwieriger wird es, qualifizierte Bewerbungen für unbesetzte Stellen zu finden. Die gegenwärtigen Vakanzen zum Beispiel auf Leitungspositionen in der Verwaltung lassen ahnen, was uns blüht.

Wir fordern daher eindeutige Aussagen zur Beschäftigungssicherung. In der Dienstvereinbarung zur Verwaltungsstrukturreform haben wir die Erfahrung gemacht, dass verlässliche und eindeutige Regelungen Beschäftigte motivieren, sich auf große Veränderungsprozesse einzulassen, auch wenn diese mit vielen Unsicherheiten und Risiken verbunden zu sein scheinen. Es gilt, an diese positiven Erfahrungen anzuknüpfen. Motivierte Mitarbeitende, die sich keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen müssen, sondern sich ganz den Inhalten ihrer Arbeit widmen können, sind eine unverzichtbare Ressource für eine zukunftsfähige Kirche. Wenn es den Autor\*innen des Maßnahmenkataloges ernst ist mit dem Hinweis auf die Grundfunktionen kirchlichen Handelns (Martyria, Diakonia, Leiturgia, Koinonia), dann fordern wir für die Beschäftigten, deren Interessen wir vertreten: Sorgen Sie dafür, dass Kirche auch für die Beschäftigten „als kommunikative Gemeinschaft ... ein Ort gegenseitiger Annahme und Anteilnahme (ist), in der die Würde des Einzelnen respektiert wird“ (Seite 7).

Wir fordern, an allen weiteren Beratungen zur Prioritätensetzung beteiligt zu werden. Die großen Reformscheidungen zur Verwaltungsstruktur der letzten 15 Jahre sind immer unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung entstanden. Das hat Konflikte nicht vermieden, aber die Kommunikation zwischen Leitungsorganen und Beschäftigten der Kirche erleichtert und die Akzeptanz auch schwieriger Entscheidungen erhöht. Es wäre sinnvoll, bei diesem zukunftsweisenden Projekt an diese Praxis anzuknüpfen und z. B. eine Steuerungsgruppe unter Beteiligung der MAV einzurichten. Ein breitere Beteiligung und mehr Transparenz ist generell wünschenswert.

Zusammengefasst empfehlen wir für die weitere Bearbeitung insbesondere

- die kirchlichen Arbeitsfelder über Dezernatsgrenzen hinweg konzeptionell zu begründen,
- eine Kommunikationsstrategie zu erarbeiten, bevor weitere Schritte im Prioritätenprozess beschlossen werden,
- eine Beschäftigungsgarantie für Mitarbeitende der ELKiO zu geben,
- die Mitarbeitervertretung an allen weiteren Beratungen umfassend zu beteiligen.

***Mitarbeitervertretung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg***

***Oldenburg, 15. Februar 2018***

Ev.-luth. Oberkirchenrat · Postfach 1709 · 26007 Oldenburg

**1.**  
An  
Frau Oberkirchenrätin Dr. Susanne Teichmanis

- im Hause -

Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom:  
Unser Zeichen RT  
Bitte bei jeder Antwort angeben  
Ansprechpartner/-in: Frau Rüscht-Tillmanns  
Aktenzeichen: 352-05-00:2000  
Telefondurchwahl: (0441) 77 01 - 177  
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@kirche-  
oldenburg.de  
Datum: 20.02.2018

## **Stellungnahme Prioritätenprozess, Maßnahmenkatalog, Stand: 24.01.2018**

Sehr geehrte Frau Oberkirchenrätin Dr. Teichmanis,

gerne nehme ich zum obigen Maßnahmenkatalog Stellung. Das kann nur auf der Basis der angegebenen Einzelmaßnahmen erfolgen, ohne Berücksichtigung gegebenenfalls bereits vorhandener oder zu planender Konzepte.

Geschlechtergerechtigkeit wird auch daran gemessen und sichtbar, wie Ressourcen (hier Finanzen) verteilt werden. Aus Gleichstellungssicht ist es daher als kritisch anzusehen, dass

1. laut Maßnahme zur Haushaltskonsolidierung der ELKiO Lfd. Nr. 20 das Arbeitsfeld Männerarbeit in Verbindung mit einer Diakonenstelle aufgegeben und zunächst mit geschlechterbewusster Arbeit in Familienbildungsstätten und/oder evtl. entstehenden Familienzentren und/oder – nach vorangehender Prüfung – mit dem Arbeitsfeld Kirche in Wirtschaft und Arbeitswelt verbunden werden soll. Geschlechterbewusste Arbeit bedeutet, in der eigenen Arbeit Geschlechteraspekte wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Das können im Ergebnis auch Angebote für Frauen und Männer auf regionaler Ebene der genannten Einrichtungen sein. Die umfassenden Aufgaben der Ev. Frauen- und Männerarbeit (Beratung, Unterstützung und Fortbildung von ehrenamtlichen Gruppenleiter\*innen und Multiplikator\*innen, Vorträge und Bildungsveranstaltungen auch in den einzelnen Kirchengemeinden, Vernetzung von Frauen- bzw. Männergruppen, Kontakt zum Ev. Zentrum Frauen und Männer der EKD) werden einzelne Einrichtungen allerdings ohne Einbindung in ein Gesamtkonzept und ohne personelle Unterstützung nicht wahrnehmen können.  
Fraglich ist auch, wie 2030 die prognostizierte Verbindung von Frauen- und Männerarbeit in einem Ev. Zentrum Frauen- und Männer entstehen soll, wenn es bis dahin keine konzeptionelle Männerarbeit in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg gegeben hat.
2. laut Maßnahme Lfd. Nr. 81 die Fachberatung Kirchenbüros wegfallen soll. Von dieser Sparmaßnahme ist eine bestimmte Berufsgruppe betroffen, deren Mitglieder fast ausschließlich Frauen sind. (mittelbare Diskriminierung). Die negativen Folgen für die einzelne Kirchenbürosekretärin, die Kirchengemeinden und damit die Gesamtkirche werden anschaulich dargestellt.

### **Dienstgebäude**

Ev.-luth. Oberkirchenrat  
Philosophenweg 1  
26121 Oldenburg (Oldb)

**Telefon:** (04 41) 77 01 – 0

**Fax:** (04 41) 77 01 – 21 99

**E-Mail:** info@kirche-oldenburg.de

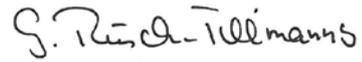
**Internet:** www.kirche-oldenburg.de

### **Bankverbindungen:**

Bremer Landesbank Oldenburg	BIC BRLADE22XXX	IBAN DE86 2905 0000 3001 9410 09
Evangelische Bank eG	BIC GENODEF1EK1	IBAN DE29 5206 0410 0006 4051 69
Landessparkasse zu Oldenburg	BIC SLZODE22XXX	IBAN DE74 2805 0100 0021 4124 40

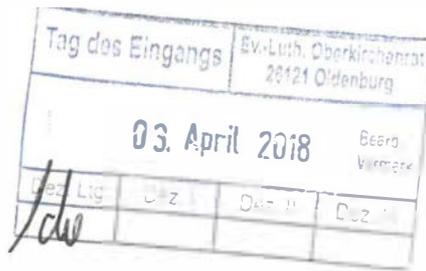
Ich bitte ich darum, die geplanten Maßnahmen Lfd. Nrn. 20 und 81 noch einmal unter dem Aspekt von Geschlechtergerechtigkeit zu beurteilen.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrage



Gabriele Rüscher-Tillmanns  
Gleichstellungsbeauftragte

# Pfarrvertretung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg



Vorsitzende: Sabine Arnold  
Gimpelstraße 35  
49661 Cloppenburg  
04471- 94 70 23  
[sabine@arnold-clp.de](mailto:sabine@arnold-clp.de)

An  
den Oberkirchenrat  
der Evangelisch-lutherischen Kirche in Oldenburg

Philosophenweg 1  
26121 Oldenburg

Cloppenburg, 26.03.2018

## Stellungnahme der Pfarrvertretung zum Prioritätenkatalog

Sehr geehrte Oberkirchenrätinnen Lenk und Dr. Teichmanis,  
sehr geehrte Oberkirchenräte Adomeit und Mucks- Bükler,

die Pfarrvertretung wurde mit Schreiben vom 07.02.18 um eine Stellungnahme zum Prioritätenkatalog gebeten. Am 21.02.18 hat Frau Oberkirchenrätin Lenk gemeinsam mit den Pfarrern Andreas Zuch und Dr. Urs Muther die Pfarrvertretung besucht und den Prioritätenkatalog erläutert.

Die Pfarrvertretung beschränkt sich in ihrer folgenden Stellungnahme im Wesentlichen auf die Dinge, die die Pfarrerschaft betreffen. Insofern konzentriert sich diese Stellungnahme auf die Einleitung und verschiedene beschriebene Maßnahmen. Die Pfarrvertretung ist sich dessen bewusst, dass dieses Papier in einem intensiven Diskussionsprozess mit verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Oberkirchenrat entstanden ist. Insofern ist deutlich, dass eine Pfarrvertretung, die mit sehr geringen Ressourcen auskommen muss, keinen Alternativvorschlag formulieren kann.

In der Einleitung wird davon gesprochen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ‚Dienstleistende‘ gegenüber Ehrenamtlichen seien. Dieses Berufsverständnis teilt die Pfarrvertretung nicht! In der Einleitung wird davon gesprochen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ‚Dienstleistende‘ gegenüber Ehrenamtlichen seien.

Dieses Amtsverständnis teilt die Pfarrvertretung aus folgenden Gründen nicht: Die Pfarrervertretung stimmt damit überein, dass Ehrenamt und Hauptamt nebeneinander und nicht hierarchisch zueinander ausgeübt werden. (These IV Barmer Theol. Erklärung). Funktional ist die Pfarrerin oder der Pfarrer zwar mit einer Leitungsaufgabe in der Gemeinde betraut, was sie oder ihn somit jedoch nur zu einer Begleitperson der ehrenamtlich Engagierten macht, damit diese sich mit ihren Gaben und Talenten frei in die Gemeinde

einbringen können.

Die Pfarrvertretung befürchtet jedoch, dass das Pfarramt in Zukunft zu stark auf die Funktion eines „Gemeindemanagers“ reduziert werden soll. Zudem zeigen die Zahlen der jüngsten Gemeindekirchenratswahlen in den meisten Gemeinden einen Rückgang der Wahlbeteiligung. Eine zukünftige hohe Bereitschaft für ehrenamtliches Engagement in der Breite lässt sich aus diesen Zahlen nicht ableiten! Dies gilt besonders für städtische Gebiete, wo der Aufwand für Verwaltungsaufgaben gewöhnlich besonders groß ist.

Jedoch sehen die Planungen unserer Kirche einen vermehrten Einsatz von Ehrenamtlichen auf vielen Ebenen und eben auch in Leitungsfunktionen vor. Die Pfarrvertretung zweifelt das Gelingen dieser Ausrichtung an.

Außerdem wird in der Einleitung von Kirchenkreisen, Regionen, kirchlichen Orten und Gemeinden gesprochen. Hier gibt es deutlich Unklarheit!

Bis zum Jahr 2030 sollen 130 Millionen Euro eingespart werden, davon allein über 10 Millionen in den verschiedenen Pfarrämtern!

Die Mitglieder der Pfarrvertretung haben aus dem Gespräch am 21.02.18 in Erinnerung, dass in diesem Zusammenhang sogar von Einsparungen in Höhe von insgesamt 70 Millionen bei den Pfarrstellen gesprochen werden kann. Diese Zahl ist jedoch nicht so eindeutig zu finden. Sollte diese Zahl zutreffen, ist zu fragen, ob hier nicht leider wie auch schon in der Vergangenheit ausgerechnet am Pfarramt massiv gespart werden soll....

Neben diese fiskalischen Vorgaben werden die voraussichtlichen demographischen Entwicklungen im Pfarramt gestellt: Nach eher vorsichtigen Schätzungen werden im Jahr 2030 noch ca. 100 Pfarrerinnen und Pfarrer in unserer Kirche Dienst tun, nach optimistischen Schätzungen werden es ca. 170 sein.

Allerdings wird zurzeit deutlich, dass alle EKD Kirchen nach Pfarrerinnen und Pfarrern suchen. Diese Kirchen planen für die Zukunft z.B. mit einer deutlich geringeren Pastorationsdichte und einer höheren Besoldung im Pfarramt! Insofern muss die Evangelisch-lutherische Kirche in Oldenburg stärker darauf achten, dass sie den Dienst im Pfarramt so gestaltet, dass er auch im Vergleich mit den EKD-Kirchen attraktiv ist. Sonst riskiert unsere Kirche mit der beabsichtigten Kostenkonsolidierung gleichzeitig die Abwanderung von Pfarrerinnen und Pfarrern! Im Ergebnis könnte es passieren, dass in unserer Kirche nicht mal die Zahlen der jetzigen vorsichtigen Schätzung erreicht werden! So würde dann eine weitere Spirale nach unten in Gang gesetzt werden, weniger Pfarrpersonen haben mehr Arbeit, fühlen sich stärker belastet, strahlen weniger von der Freude und der Kraft des Evangeliums aus, schauen, wo sie bessere Arbeitsbedingungen haben und verlassen unsere Kirche.

Die Pfarrvertretung hat den Eindruck, dass mit dem Prioritätenplan zum großen Teil auf dem Rücken der Pfarrerinnen und Pfarrer gespart wird. Wenn die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer im vermuteten Rahmen sinkt, kann es nicht sein, dass diese mit den Rahmenbedingungen für ihre Arbeit allein gelassen werden. So wird der Dienst im Pfarramt noch schwerer als er schon jetzt ist!

Unterstützungskonzepte für pfarramtliche Arbeit beschränken sich auf ‚die Ehrenamtlichen‘. (Siehe hierzu die Einschätzung der Pfarrvertretung in den vorigen Ausführungen oben.) Auch hier gibt es keine Konzepte für die ‚Gemeinschaft der Dienste‘. Können z.B. Diakone,

Verwaltungsfachleute, Büroassistenten helfen, um die Arbeit im Pfarramt zu unterstützen? Die Pfarrvertretung weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass auch in solchen ‚Gemeinschaften der Dienste‘ das Prae von Theologie und ordiniertem Amt gewahrt werden muss.

Bei den übergemeindlichen Pfarrstellen sollen die Kirchenkreise über die Fortführung der Arbeit entscheiden. (Z.B. Lfd Nr 23 und 33) Die Pfarrvertretung hält diese Entscheidung für falsch, denn die Vertreterinnen und Vertreter der Gemeinden werden sich gegenüber den übergemeindlichen Pfarrämtern durchsetzen.

Grundsätzliche Entscheidungen gehören in die Hand der Synode unserer Kirche! Sie müssen vorbereitet werden mit den Menschen, die in den Referaten der Dezentrate dafür arbeiten. Aus Sicht der Pfarrvertretung geht es um die Identität von Kirche, ob Kirche sich weiterhin auch an außerparochialen Orten um die Kranken und Schwachen in unserer Gesellschaft kümmern will oder nicht. Und wenn ja, mit welchem alternativen und in allen Konsequenzen durchdachten Konzept? Dies liegt zurzeit nicht vor!

Die Pfarrvertretung legt Wert darauf, dass die übergemeindlichen Pfarrstellen differenziert betrachtet werden: Es gibt Krankenhäuser und Altenpflegeheime, deren Patienten und Bewohner tatsächlich aus dem eigenen Kirchenkreis kommen. Daneben gibt es aber Schwerpunktkliniken, die einen Einzugsbereich weit über die Grenzen eines Kirchenkreises oder sogar unserer Kirche haben. Ähnliches gilt für die meisten Berufsbildenden Schulen. In den Gefängnissen kommen die Gefangenen aus ganz Niedersachsen und sehr selten aus dem Kirchenkreis, in dem ein Gefängnis steht!

Diese verschiedenen Stellen können nicht einheitlich gesehen werden und in die Verfügung der Kirchenkreise gegeben werden! (So in Lfd Nr. 23 vorgesehen.)

Andere Kirchen der EKD haben bereits ähnliche Diskussionen geführt und diese differenzierte Sicht von den verschiedenen übergemeindlichen Pfarrstellen in ihre Planungen eingearbeitet.

Die Überlegungen aus dem Prioritätenprozess haben u.a. Konsequenzen für folgende Arbeitsbereiche im Pfarramt:

1. Die Kosten für die Krankenhausseelsorge. Es ist deutlich, dass in bestimmten Kliniken, z.B. der psychiatrischen Versorgung, Menschen neben ihren langwierigen Erkrankungen auch in wirtschaftlichen und damit in jeder Hinsicht in existenziellen Nöten sind. Die Kirche kann nicht damit rechnen, dass diese Menschen in absehbarer Zeit zu den Kirchensteuerzahlern gehören werden. Es entspricht dem genuinen Auftrag von Kirche, sich um diese Menschen zu kümmern!

2. Die Kosten für die Gefängnisseelsorge sollen reduziert werden, indem u.a. Stellenanteile in die Gemeinden gegeben werden. Ist dies eine kompatible Kombination von übergemeindlichem und Gemeindepfarramt? Ist die Umwandlung von Pfarrstellen in Diakonenstellen wirklich angemessen und sinnvoll? Welche Kosten stehen dann den benannten Kosteneinsparungen gegenüber? (Lfd Nr. 34)

3. Die Kosten für die Schulpfarrämter. Nach den derzeitigen Regelungen sind Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer bis auf ganz wenige Ausnahmen in Berufsbildenden Schulen eingesetzt. In der Praxis unterrichten sie vor allem Schülerinnen und Schüler, die es

in unserer Gesellschaft sehr schwer haben, weil sie intellektuell nicht mithalten können und/oder eine Migrationsgeschichte haben.

Im Eingangsteil des Papiers zum Prioritätenprozess wird auf Mt 28, 18 (s. S. 8) verwiesen, auch wird bei den Schulpfarrstellen die „gesellschaftliche Verantwortung von Kirche“ (siehe in Lfd Nr.14) in diesem Pfarrdienst unterstrichen, gleichzeitig soll ausgerechnet das sogenannte ‚kirchliche Drittel‘ in Zukunft wegfallen.

Die Nachfrage der Pfarrvertretung beim Gespräch am 21.02.18 ergab, dass in Zukunft die Unterrichtswochenstundenzahl der Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer auf 24 aufgestockt werden. Hier geht es nicht nur um Kosten, sondern um ein Pfarrerbild! In der Tat gibt es in Nordrhein- Westfalen den ‚geistlichen Studienrat‘. Dieser ist aber Lehrer und nicht mehr Pfarrer! Das kann unsere Kirche nicht wollen! Zumal ja auch mit 24

Unterrichtswochenstunden das grundsätzliche Problem- steigende Kosten für die Altersrückstellung der Pfarrerinnen und Pfarrer, die nicht vom Land Niedersachsen bezahlt werden- nicht gelöst wird. (Lfd Nr. 14)

Zu einem anderen Thema: Die Kosten für die Schulung der Visitierenden sollen reduziert werden. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass die Kreispfarrer mit den Visitationen betraut werden und damit u.a. die Ausweitungen ihrer Stellen auf ganze Stellen begründet werden.

Kreispfarrer werden bei den geplanten Pfarrstellenbesetzungsplänen in ihren Kirchenkreisen eine Schlüsselrolle innehaben. Gleichzeitig haben sie ein persönliches Interesse daran, dass ihre Pfarrstellen möglichst als ganze Pfarrstellen fortgeführt werden. Die Verknüpfung von persönlichen Interessen und der Leitungsrolle im Kirchenkreis hält die Pfarrvertretung bei allem Respekt für die Arbeit und Kompetenz im Kreispfarramt für zumindest problematisch! Die Begründung für ganze Pfarrstellen liegt darin, dass Kreispfarrerinnen und Kreispfarrer mit Leitungsaufgaben, z.B. den Visitationen und den Pfarrstellenbesetzungsplänen sehr beschäftigt seien. Im Grunde kommen auch hier Mehrkosten statt der beabsichtigten Einsparungen auf die Evangelisch-lutherische Kirche in Oldenburg zu! Nach den derzeitigen Berechnungen macht das im Jahr 2030 25% von 168.000 Euro, also 252.000 Euro für sechs Kreispfarrer an Mehrkosten. (Lfd Nr.66)

Die Pfarrvertretung hat im Schreiben vom 20.02.2018 an den Oberkirchenrat um Auskunft gebeten, wie der rechtliche Status von Pfarrerinnen und Pfarrern bei Versetzungen gegen ihren Willen ist. Auf diese Anfrage hat die Pfarrvertretung leider bis heute keine inhaltliche Antwort bekommen. Die Antwort beeinflusst möglicherweise auch diese Stellungnahme. (siehe z.B. Lfd Nr 14, Mitte: „Hinweis: Nicht alle Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer gehen bis 2030 in den Ruhestand.“) Die freundliche Mitteilung aus dem OKR, dass die Anfrage in Bearbeitung sei, zeigt, dass unsere Anfrage ernst genommen wird, hilft aber der Pfarrvertretung nicht für diese Stellungnahme.

Die Pfarrvertretung sieht grundsätzlich die Notwendigkeit eines Prioritätenprozesses angesichts der sich verändernden Situation.

Die Pfarrvertretung hält es für unumgänglich, dass über die aufgeführten Kritikpunkte noch weiter nachgedacht wird und Veränderungen und Präzisierungen in den Plan aufgenommen werden. Eine Kirche, die für das Pfarramt wirbt, müsste dieser Verantwortung nachkommen und andere Konzepte entwickeln!

Mit freundlichen Grüßen

*Sabine Arnold*

(Sabine Arnold)