

<b>SYNODE DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN HESSEN UND NASSAU</b>	Wird vom Synodalbüro ausgefüllt: <b>Drucksache Nr.:</b>	<b>21/21</b>
<b>Die Dekanatssynode im Evangelischen Dekanat Darmstadt-Stadt</b>  <i>(bitte in Druckschrift ausfüllen)</i>	Wird vom Synodalbüro ausgefüllt: <b>zu TO-Punkt:</b>	<b>10.2</b>
	(bei Haushalts-Anträgen Angabe der Haushaltsstelle):	
	Wird vom Synodalbüro ausgefüllt: <b>Antrag Nr.:</b>	

Die Dekanatssynode hat am 26.03.2021 digital über Zoom

bei 46 anwesenden von 55 stimmberechtigten Mitgliedern, mit 41 Ja-, 2 Nein-Stimmen und 2 Enthaltungen, beschlossen, bei der Kirchensynode zu beantragen:

Die Kirchensynode der EKHN möge beschließen:

Große Kirchengemeinden und Kooperationen in den durch das Regionalgesetz ermöglichten Rechts-formen, in denen ein geeignetes Aufgabenprofil vorhanden ist, bekommen in einem Modellversuch eine professionelle Geschäftsführung. Sie unterstützt die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Leitungs- und Verwaltungstätigkeit des Kirchenvorstands. Dafür werden in zehn Pilotprojekten Stellen einer Geschäftsführerin oder eines Geschäftsführers eingerichtet.

Die Pilotphase wird in den Jahren 2022 bis 2027 durchgeführt und evaluierend begleitet mit dem Ziel, die Stellen bei positiver Evaluation zu verstetigen und weitere Stellen einzurichten. Der Stellenumfang orientiert sich an den insgesamt vorhandenen hauptamtlichen Stellen im jeweiligen Pilotprojekt. Es werden 0,1 Stellenanteile Geschäftsführung pro vollem Stellenanteil der aufsummierten übrigen Stellen der Kirchengemeinde bzw. des Verbundes eingerichtet.

Die Finanzierung erfolgt aus den Einsparungen, die sich aus demographischen Gründen im Bereich des Pfarrdienstes ergeben.

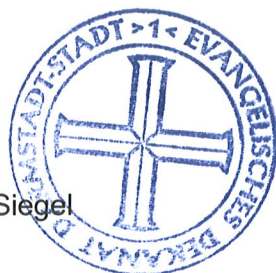
Begründung:

1. Die Anforderungen an ehrenamtliche Kirchenvorstandsvorsitzende und -mitglieder sowie an hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirchengemeinden im Bereich von Planung, Organisation und Koordination ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dies führt in vielen Fällen dazu, dass die Betreffenden weniger im Bereich ihrer inhaltlichen Motivation bzw. ihres Berufsprofils tätig sind, als sie sich dies wünschen und dies für die inhaltliche Arbeit von Kirchengemeinden gut wäre.
2. Die Anforderungen werden auch weiterhin steigen. Wesentliche Faktoren sind die absehbar zurückgehenden personellen und finanziellen Ressourcen und damit verbundene weitreichende Anpassungsprozesse, wie sie sich im Prozess ekhn 2030 abzeichnen. Gleichzeitig muss die Arbeit der Kirchengemeinden inhaltlich und kommunikativ weiterentwickelt werden.
3. Für die dabei gewünschte und notwendige verstärkte Kooperation von Kirchengemeinden hat das Regionalgesetz attraktive kirchenrechtliche Möglichkeiten geschaffen. Als Anreiz und Erfolgsfaktor müssen aber auch adäquate personelle Ressourcen zur Verfügung stehen, entstehen doch erhebliche neue Anforderungen im Bereich der Geschäftsführung eines großen Zusammenschlusses, die nicht in den bestehenden Strukturen durch Ehren- oder Hauptamtliche wahrgenommen werden können.
4. Die Geschäftsführungs-Stellen haben im Unterschied zu den Verwaltungsstellen im Gemeindebüro steuernde Funktion im Rahmen der Beschlüsse des Leitungsgremiums oder der Leitungsgremien. Insbesondere gehören zu ihren Aufgaben: Prozesssteuerung, Gebäude- und Vermietungsmanagement, Koordination der internen Kommunikation sowie der Öffentlichkeitsarbeit, Finanzplanung und -überwachung, Vor- und Nachbereitung von Sitzungen und die Koordination ehrenamtlicher Tätigkeiten.
5. Bei der Ermittlung des Umfangs der Geschäftsführungsstellen werden die Gesamt-Stellenanteile von Haupt- und Nebenamtlichen im Bereich einer Zusammenarbeit zugrunde gelegt. Hat ein kirchengemeindlicher Zusammenschluss etwa fünf volle Pfarrstellen, je eine volle Gemeinde-pädagog\*innen- und Kirchenmusiker\*innen-Stelle sowie je eine volle Küster- und

Verwaltungsstelle, ergibt sich daraus eine Geschäftsführungsstelle im Umfang von 0,9. Der Mindestumfang für die Errichtung einer Geschäftsführungsstelle sollte auf 0,5 festgelegt werden. Die Eingruppierung ist aufgrund der konkreten Stellenbeschreibung zu bewerten.

6. Über die vorgeschlagene Gegenfinanzierung aus Einsparungen im Pfarrdienst, die sich „ungewollt“ aus demographischen Gründen ergeben, dürfte eine weitgehende Übereinstimmung herrschen: „Personalaufwendungen für den Pfarrdienst, die aufgrund des demographischen Wandels und der deutlich[.] gering[er]en Anzahl an Pfarrer\*innen frei werden, sollen nicht vollständig als Einsparpotential genutzt werden, sondern teilweise für einen Professionenmix und zur Unterstützung der gemeindlichen Verwaltung umgewandelt werden.“ (Bericht zum AP 2, Synodendrucksache Nr. 48-2/20, S. 1, Beschlussvorlage)

7. Die inhaltlich motivierte Zusammenarbeit Ehren- und Hauptamtlicher braucht ein sachorientiertes Rückgrat an Hauptamtlichkeit. Zu einem sinnvoll zusammengestellten Berufs- und Professionenmix gehören dabei Kapazitäten für die Geschäftsführung. Wir sehen darin einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die anstehenden Umstrukturierungsprozesse in unserer Kirche und bitten daher die Kirchensynode, die Weichen entsprechend zu stellen.



Datum:

Siegel

Unterschrift DSV-Vorsitzende/r:

30.03.2021

Carin Shobd

II. Wird vom Kirchensynodalvorstand ausgefüllt:

### Ergebnis der Synodalverhandlung:

A. Beschluss vom:

☐ Annahme

☐ Ablehnung

☐ einstimmig

☐ mit Mehrheit

B. Der Antrag wurde überwiesen an:

Beteiligt

Feder-  
führend

Ausschuss für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Bildung und Erziehung

☐

☐

Ausschuss für Diakonie und Gesellschaftliche Verantwortung

☐

☐

Ausschuss für Gemeindeentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederorientierung

☐

☐

Ausschuss für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung

☐

☐

Bauausschuss

☐

☐

Benennungsausschuss

☐

☐

Finanzausschuss

☐

☐

Rechnungsprüfungsausschuss

☐

☐

Rechtsausschuss

☐

☐

Theologischer Ausschuss

☐

☐

Verwaltungsausschuss

☐

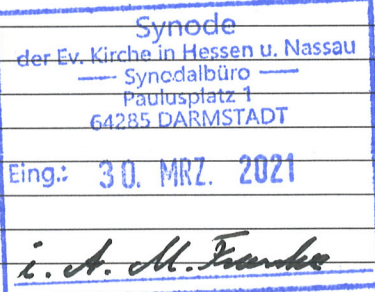
☐

Kirchenleitung

☐

Kirchensynodalvorstand

☐



31.3.2021

Unterschrift: