



Strukturstellenplan Oberkirchenrat / Aufgabenkritik

Bericht in der Sitzung der 16. Landessynode am **16. März 2024**

**Sehr geehrte Frau Präsidentin,
hohe Synode!**

Heute legen wir Ihnen den ersten Entwurf eines Strukturstellenplanes vor, der als Anlage zum Stellenplan sodann zusammen mit dem Haushalt beschlossen wird.

Der Strukturstellenplan bildet den aktuellen und mit einem Stellenabbau verbundenen strukturellen Anpassungsprozess im Oberkirchenrat, seinen Dezernaten und den angeschlossenen Dienststellen ab.

Hintergrund ist der Antrag der Synode 57/22 vom 14. November 2022 der Synode, dass der Oberkirchenrat gebeten wird, Stelleneinsparungen im Umfang von 10,2 Prozent (155 Planstellen) umzusetzen.

Die Dezernate im Oberkirchenrat haben sich während der letzten 6 Monate intensiv mit der Umsetzung dieses Beschlusses und den dafür notwendigen Kürzungsvorschlägen zur Erstellung des erbetenen Strukturstellenplanes befasst. Im Kollegium erfolgte eine Verständigung dahingehend, diesen Prozess in enger Abstimmung mit den Mitarbeitenden und insbesondere der mittleren Leitungsebene in den Dezernaten anzugehen. Insoweit gab es die Empfehlung der Erarbeitung der jeweiligen Vorschläge in Workshops. Da bereits im Rahmen dieser moderaten Kürzung absehbar war, dass vor dem Hintergrund bestehender Überlastungsanzeigen eine Umsetzung nur bei kritischer Überprüfung der Aufgaben und der damit zusammenhängenden Prozesse möglich sein wird, erfolgte eine Verständigung darauf, die jeweiligen Arbeitsfelder einer sog. Aufgabenkritik zu unterziehen. Das Instrument der Aufgabenkritik bzw. die dafür notwendigen Schritte wurden konzeptionell erarbeitet und im Kollegium vorgestellt und zur Umsetzung beschlossen. Aufgrund früherer negativer Erfahrungen wurde ausdrücklich davon abgesehen, die Kürzungsvorschläge von einer externen Beratungsfirma erarbeiten zu lassen.

Aufgabenkritik beinhaltet kurz gesagt die Überprüfung einer bislang wahrgenommenen Aufgabe unter der Fragestellung:

- ob die Aufgabe überhaupt, teilweise oder gar nicht (mehr) wahrgenommen werden muss und
- ob die Art der Aufgabenwahrnehmung sachgerecht und wirtschaftlich ist.

Daraus wurden für das Verfahren im Oberkirchenrat folgende abzuarbeitende Teilfragen entwickelt:

Pro Handlungsfeld:

Leitfrage	Unterfrage
Müssen wir die Aufgabe überhaupt (noch) wahrnehmen?	Wird etwas getan, bei dem der kirchliche Auftrag nicht (mehr) erkennbar ist?
	Wird etwas getan, bei dem der Mehrwert für den kirchlichen Auftrag in keinem Verhältnis zum Ressourceneinsatz steht (ekklesiologische Gegenprüfung möglich, aber darzulegen)?
Müssen wir eine Aufgabe selbst wahrnehmen?	Wird etwas getan, das der Staat oder andere öffentliche oder private Träger ohnehin bereits erledigen? Dann braucht es von der Kirche nicht gleichfalls wahrgenommen zu werden.
	Oder andersherum formuliert: Was machen wir, was einen Wert hat, und was andere so nicht anbieten können?

Alle Dezernate haben daraufhin ihre Vorschläge zurückgemeldet. Insgesamt wurde von einem sehr konstruktiven Klima der dezernatsinternen Beratungen berichtet.

An dieser Stelle gilt der Dank allen Mitarbeitenden, die diese für sie nicht einfache Aufgabe angenommen und ergebnisorientiert konstruktiv bearbeitet haben. Konstruktiv und kritisch begleitend verliefen auch die verschiedenen Beratungen mit den jeweils zuständigen Mitarbeitervertretungen.

Im Kollegium wurden die Vorschläge der Dezernate in mehreren Sitzungen beraten und im Rahmen einer Schlussbetrachtung, in der noch einige Unklarheiten und Rechenfehler korrigiert werden konnten, als Entwurf des Strukturstellenplans beschlossen.

Der Strukturstellenplan wird im Rahmen der Haushaltssynode im Herbst als nachrichtlicher Teil dem Stellenplan angefügt. Der Strukturstellenplan enthält diejenigen Stellen, die im Rahmen des beschriebenen Verfahrens mit einem sog. KW-Vermerk gekennzeichnet wurden.

Die Umsetzung struktureller Anpassungen durch KW-Vermerke sind ein ausgesprochen sozialverträgliches Instrument, um notwendige Stellenanpassungen umzusetzen, da auf sog. betriebsbedingte Kündigungen, dort wo sie rechtlich möglich wären, verzichtet wird. Kein Mitarbeiter, keine Mitarbeiterin muss um den eigenen Arbeitsplatz fürchten. Die Ausbringung eines KW-Vermerks bei einer Stelle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtfertigt keine Kündigung (BAG, Urteil vom 2. September 2009 – 7 AZR 162/08).

Als KW-Vermerk (auch: Wegfallvermerk) bezeichnet man einen Haushaltsvermerk im Stellenplan, der vorsieht, dass Planstellen oder andere Stellen zukünftig wegfallen. Im KW-Vermerk kann der Zeitpunkt präzisiert werden, ab dem die jeweilige Stelle wegfallen soll. Die Abkürzung "KW" steht für "künftig wegfallend".

Als Stelle, „die wie im vorliegenden Entwurf zum Strukturstellenplan ohne nähere Angabe als künftig wegfallend bezeichnet“ ist, gilt eine Stelle mit KW-Vermerk, der keine bestimmte oder bestimmbare Frist für den Wegfall enthält.

Über eine Stelle, die als künftig wegfallend bezeichnet ist, darf von dem Zeitpunkt an, mit dem die im Stellenplan konkretisierte Voraussetzung für den Wegfall erfüllt ist, nicht mehr verfügt werden. Dies ist unabhängig vom Grund des Wegfalls. Eine Stelle wird außer durch eine Zur-Ruhesetzung auch dann frei, wenn das Dienst- und oder Arbeitsverhältnis der auf ihr geführten Beschäftigten endet (Kündigung, Aufhebungsvertrag), die Beschäftigten die Stelle intern wechseln oder zu einem anderen Arbeitgeber/Dienstherren versetzt werden.

Eine Stelle, die nicht wieder besetzt werden darf, fällt mit ihrem Freiwerden weg. Der KW-Vermerk ist im nächsten Haushaltsplan nicht wieder auszubringen. Das heißt, der Oberkirchenrat muss alle ihm möglichen Bewirtschaftungsmaßnahmen nutzen, um der Kürzungsvorgabe der Synode zu entsprechen und den KW-Vermerk wirksam werden zu lassen.

Zum Inhalt des Strukturstellenplans:

Beim Strukturstellenplan handelt sich um einen ersten Schritt notwendiger struktureller Anpassungen aufgrund der sich rapide verändernden Rahmenbedingungen für die kirchliche Arbeit. Aufgrund der Dynamik der aktuellen Entwicklung geht das Kollegium davon aus, dass Kürzungen im Umfang von lediglich 10,2 Prozent, die im Ihnen vorliegenden Strukturstellenplan umgesetzt sind, nicht ausreichen werden. Zu weiteren Überprüfungen der Strukturen und des Stellenplans zwingt vor allem auch der sich verschärfende Fachkräftemangel, verbunden mit der großen Pensionierungswelle im kommenden Jahrzehnt.

Infolge des Ausscheidens der sog. Babyboomer wird die Hälfte der derzeitigen Mitarbeitenden sukzessive in den Ruhestand eintreten. Die freiwerdenden Stellen werden nicht alle nachbesetzt werden können. Wir werden lernen müssen, mit teilweise längeren Vakanzen umzugehen. Deshalb bedarf es rechtzeitiger struktureller Maßnahmen. Allerdings zwingt auch die sich zuspitzende Haushaltslage, so wie sie vom Finanzdezernat errechnet wurde, zu weiterem Handeln. Im Zuge dieser Herausforderungen werden nicht alle kirchliche Handlungsfelder im Bestand erhalten werden können.

Der aktuell vorliegende Entwurf des Strukturstellenplans musste in dieser Tiefe noch nicht eingreifen. Die aktuellen Arbeitsfelder konnten weitgehend in ihrem Bestand erhalten werden. Vor allem mussten innerhalb dieser Aufgabenfelder Abläufe und Strukturen angepasst werden. Dabei ging es vorwiegend um den Abbau sog. Doppelstrukturen.

Außerdem wurden die Verwaltungsabläufe überprüft, gestrafft und vereinfacht. An einigen Stellen und wo es nicht zwingend vorgeschrieben ist, wurde das 4-Augen-Prinzip (doppelte Kontrolle bei komplexen Verwaltungsaufgaben zur Vermeidung evtl. Fehler) aufgegeben.

Als größere Umstrukturierung von Strukturen kann hier der Prozess von Werke und Dienste des Dezernates 2 genannt werden. Die Organisationseinheiten LEF, LageB, LAGES, EFW und EMNW sollten unter einer Geschäftsführung, mit einer Ordnung und einem Haushalt sowie einer Delegiertenversammlung zusammengefasst werden (ab 1.1.2025 ist die Neustruktur in der Umsetzung).

Bereits für die Jahre 2024 und 2025 wurden die ersten KW-Vermerke gesetzt und auch umgesetzt. Im Prozess werden folgende Ziele erreicht: Reduktion von Geschäftsführungs-Positionen, Reduktion von Gremien, Etablierung einer agilen und themenorientierten Arbeitsweise (von Versäulung zur Netzwerkorganisation), Etablieren eines arbeitsfähiges Team, anstatt „verstreute“ Einzelreferent: innen, Stärken des Dienstleistungs-Fokus der Landesstellen für nachgeordnete Einheiten und Endnutzer: innen.

Aufgabenfelder mussten im Rahmen dieses Strukturstellenplans lediglich im Bereich des Karl Heim Hauses, Dorfhelferinnenwerk, Treffpunkt 50 plus, STUBE und der Tagungsstätte Birkach aufgegeben werden.

Zu diesen 10,2 Prozent gehören zum einen bereits befristete Stellen, aber auch unbefristete Planstellen. Wir haben uns dazu entschlossen, nicht ausschließlich befristete Stellen einzubringen, da es in einzelnen Bereich, wie z.B. Digitalisierung schon jetzt klar ist, dass das Projekt in eine Daueraufgabe übergeht. Den Dezernaten war daher überlassen, dies bereits zum jetzigen Zeitpunkt einzupreisen und sich für die Kürzung anderer Stellen zu entscheiden. Alle Dauerstellen die ab 1.1.23 beantragt wurden, müssen zusätzlich eingespart werden. Dies garantiert, dass die Bereiche sich mit Ihren Aufgaben und Schwerpunkte weiterhin kritisch auseinandersetzen müssen. Insgesamt waren von den 156, 55 Stellen 58,29 Prozent befristete Stellen und 41,71 Prozent unbefristete Stellen (Vollzeitäquivalente).

Ausblick:

Wie ist der Beschluss über den Strukturstellenplan einzuordnen?

Der Entwurf des Strukturstellenplans beinhaltet einen ersten Schritt der strukturellen Anpassung an die sich rapide änderndem finanziellen Rahmenbedingungen. Er reagiert auf die Berechnungen des Finanzdezernates in der Eckwertepanung und ist Teil des Zieles bis 2028 zu einem ausgeglichenen Haushalt zu kommen. Er kommt weitgehend noch ohne große Eingriffe in das Aufgabenportfolio der Landeskirche aus. Die Durchführung der Aufgabenkritik und die Überprüfung von Strukturen, Abläufen und Verwaltungsprozessen sowie der konsequente Abbau von Doppelstrukturen waren aber unumgänglich, um die vorliegenden KW-Vermerke identifizieren zu können. Der konsequente Abbau befristeter Stellen, vorwiegend aus laufenden Projekten, ist ein Muss. Dennoch wird sorgfältig geprüft, ob es aufgrund aktueller Entwicklungen im Einzelfall nicht notwendig ist Befristungen zu verlängern oder die auf befristeten Stellen wahrgenommenen Aufgaben dauerhaft wahrzunehmen. In diesen Fällen müssen dann allerdings ebenso konsequent Linienaufgaben als Kompensation aufgegeben werden.

10,2 Prozent geplanter Stellenkürzungen werden nicht ausreichen, um das Ziel eines mittelfristig ausgeglichenen Haushalts zu erreichen. Das Kollegium ging deshalb von einem erweiterten Kürzungsvolumen von mindestens 25 Prozent aus. Die Dezernate arbeiten in Fortsetzung der bisherigen Methodik in einem zweiten Schritt daran, die Kürzungsvorgabe von 25 Prozent umzusetzen.

Einige Dezernate haben den Prozess bereits intern abgeschlossen.

Daneben zwingen die Berechnungen des Finanzdezernates, denen sich das Kollegium angeschlossen hat, dazu, dass weitere Anstrengungen (Priorisierungen und vor allem Posteriorisierungen) notwendig sind, um bis 2028 den Haushaltsausgleich zu erreichen.

Ich bitte Sie deshalb, in einem ersten Schritt, dem Entwurf des Strukturstellenplans Ihre Zustimmung zu geben.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

Direktor, Stefan Werner