



## Dekanatsplan

Bericht in der Sitzung der 16. Landessynode am **2. Dezember 2023**

Sehr geehrte Frau Präsidentin [sehr geehrter Herr Präsident],  
hohe Synode,

als reformatorische Kirche unterliegt die Evangelische Landeskirche in Württemberg seit ihrer Gründung im Jahr 1534 einem ständigen Wandel. Wir mussten uns zum Teil schmerzlich an die jeweilige politische Lage und Staatsform in diesem Land und immer auch an die Anzahl unserer Gemeindeglieder, die historisch stark in den 1960igern und 70iger - ja bis in die 80iger Jahren hinein gestiegen ist, anpassen.

Derzeit erleben wir einen zum Teil demografisch, aber auch in der Individualisierung der Menschen begründeten Rückgang unserer Gemeindegliederzahlen und der damit einhergehenden Anpassung all unserer Arbeitsbereiche.

Die Gesellschaft wandelt sich und die äußere Gestalt der Kirche mit ihr.

Als Landessynode und Oberkirchenrat haben wir die Verantwortung, auf diese veränderten Situationen zu reagieren und diese aktiv zu gestalten.

Sehr geehrte Damen und Herren, deshalb stellen wir uns den Herausforderungen unserer Zeit und gehen diese an vielen Stellen bereits heute gemeinsam an:

Ab dem 1.1.2024 tritt beispielsweise das Klimaschutzgesetz der Landeskirche in Kraft und wir werden die ersten wichtigen Schritte hin zu einer treibhausgasneutralen Kirche gehen. Wir setzen die im Herbst letztes Jahr beschlossene Verwaltungsmodernisierung um und werden mit dem nächsten Doppelhaushalt auch den Stellenplan und damit die Umsetzung des Pfarr- und ZielstellenPlans 2030 beschließen.

Ich war daher froh, dass im Rahmen der gemeinsamen Beratung von Geschäftsführendem Ausschuss und Kollegium im September 2023 und später dann auch im Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung die ausdrückliche Bitte an den Oberkirchenrat herangetragen wurde, er solle ähnlich wie beim PfarrPlan ein Strategiepapier für die Umgestaltung der sogenannten „mittleren Ebene“, also einen „Dekanatsplan 2030“ entwickeln.

Ein solcher Dekanatsplan 2030 bildet eine nachvollziehbare Grundlage für den anstehenden Rückbau auf der mittleren Ebene und er ermöglicht den Gremien vor Ort sich frühzeitig mit den Fragen einer notwendigen Strukturanpassung auseinanderzusetzen.

Nach ersten Beratungen im zuständigen Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung zusammen mit den Vorsitzenden des theologischen und Finanzausschusses in den Sitzungen vom Oktober und November 2023 legen wir Ihnen heute also den vom Kollegium beschlossenen Dekanatsplan 2030 vor.

Dabei haben wir uns von folgenden Erwägungen leiten lassen:

Zum Zeitpunkt der Umsetzung des ersten PfarrPlans im Jahr 2000 standen mehr als 1.800 Gemeindepfarrstellen zur Verteilung auf die Kirchengemeinden zur Verfügung. Hieraus wurden inklusive der Pfarrstellen Friedrichshafen Schlosskirche I - 52 Gemeindepfarrstellen mit den Aufgaben der 51 Dekanatämter verbunden.

Mit der Frühjahrssynode 2023 haben wir an unsere Kirchengemeinden und Kirchenbezirke nunmehr eine Zielzahl von 900 Gemeindepfarrstellen im Zuge des PfarrPlans 2030 herausgegeben. Das ist weniger als die Hälfte der Zahl aus dem Jahr 2000.

Im gleichen Zeitraum haben sich aus den damaligen 51 Kirchenbezirken 43 Kirchenbezirke und ein Kirchenkreis gebildet. Die Anzahl der mit dem Dekanatamt verbundenen Pfarrstellen blieb jedoch nicht nur konstant, sondern wurde auf derzeit 54 Pfarrstellen ausgeweitet. Unbestritten dürfte also sein, dass die derzeitige mittlere Ebene im Blick auf die jetzigen Verhältnisse in ihrer Größe nicht mehr angemessen ist.

Bei der Entwicklung des Dekanatsplans 2030 haben wir uns überdies von dem starken Wunsch leiten lassen, für unsere Kirchengemeinden möglichst viele gemeindenaher Pfarrstellen zu erhalten, um so dem Auftrag der Kirche besser gerecht zu werden. Wenn neben einer Dekanatsstelle im PfarrPlan 2030 weitere drei Pfarrstellen verpflichtend vorzusehen sind (PDA, 2. Pfarrstelle neben dem Dekan oder der Dekanin und die sog. Transformationspfarrstelle), so sind diese drei Stellen von vornherein in der PfarrPlan-Verteilung „vergeben“. Durch die Reduktion der Dekanate ermöglichen wir also eine größere Flexibilität im Blick auf die Verteilung der Gemeindepfarrstellen.

Zudem werden aufgrund der Vorgaben des PfarrPlans 2030 manche Dekanate so klein und verfügen über so wenige Pfarrstellen, dass Vertretungen und Vakaturen sowie übergeordnete bezirkliche und landeskirchliche Aufgaben durch die verbliebenen Pfarrpersonen nicht mehr verlässlich wahrgenommen werden können.

Der Oberkirchenrat ist bereits im Vorfeld der Entwicklung des Dekanatsplanes 2030 im Rahmen seiner Leitungsverantwortung aktiv auf die Kirchenbezirke zugegangen und hat diese gebeten, entsprechende Fusionsgespräche aufzunehmen. Ich erinnere hier nochmals an die Rede von Frau Oberkirchenrätin Kathrin Nothacker auf der Sommertagung 2022.

Die Erfahrungen aus den Gesprächen mit den Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenbezirke zeigt, dass vielerorts bereits damit gerechnet wurde, dass ein „Weiter-so“ nicht zielführend ist – oft hat man schon selbst daran gedacht sich mit dem Nachbarkirchenbezirk zusammenzusetzen – doch es fehlte der entscheidende Anstoß von außen.

Zwischenzeitlich haben mehrere Bezirkssynoden und die Kirchenkreissynode beschlossen die Landessynode und den Oberkirchenrat zu bitten entsprechende Fusionsgesetze zu beschließen. Zwei dieser Gesetze sind bereits bzw. werden derzeit auf den Weg gebracht. Zuletzt haben am 18. November 2023 die Bezirkssynoden in Tuttlingen einstimmig und in Sulz mit 44 ja zu drei Neinstimmen die Fusion dieser Kirchenbezirke beschlossen.

An dieser Stelle wollen wir jedoch nicht verhehlen, dass solche Prozesse gelegentlich auch größere Konflikte und Unruhen hervorrufen. Ganz ähnlich übrigens wie bei der Umsetzung des PfarrPlans 2030, stoßen wir immer wieder auf Unverständnis und für uns nachvollziehbare Verlustängste, warum gerade dieses Pfarramt, das nun schon seit vielen Jahrhunderten besteht, nicht mehr fortbestehen soll. Es ist zum Teil sehr herausfordernd, die einleitenden Kommunikationsnotwendigkeiten so zu gestalten, dass sich daraus von Anfang an ein gelingender Kommunikationsprozess ergibt. Hieran müssen und hieran werden wir weiterarbeiten.

Gelegentlich werden uns auch Argumente genannt, dass ohne eine entsprechende „Führung“ der Verhandlungen durch eine Dekanatsperson sich die Bezirke nicht in der Lage sehen, einen solchen Prozess zu stemmen. Die Erfahrungen aus den derzeit laufenden Prozessen zeigen jedoch, dass die Zusammenschlussverfahren auch ohne Dekanin oder Dekan im Amt gut und fair durchgeführt werden können.

Es gilt also für uns weiterhin vornehmlich, die Ehrenamtlichen der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke, aber auch die Gemeindeglieder auf diesem Weg gut zu begleiten und zu unterstützen. Ich bin daher sehr glücklich darüber, dass Sie uns vor einiger Zeit die Fortführung des Projektes Integrierte Beratung S|P|I durch das Folgeprojekt „Vernetzte Beratung“ ermöglicht haben, so dass solche Prozesse mit viel Umsicht und Erfahrung und der notwendigen Neutralität bis ins Jahr 2030 begleitet werden können.

Aufgrund der gesetzlich verbindlich geregelten zehnjährigen Amtszeit einer Dekanin oder eines Dekans ist es sinnvoll, entsprechende Prozesse spätestens mit der Zuruhesetzung oder Ablauf der Amtszeit vorzunehmen. Dabei werden wir selbstverständlich auf die Belange der betroffenen Dekaninnen und Dekane Rücksicht nehmen, so dass auch im Falle des Auslaufens der Amtszeit eine angemessene Weiterbeschäftigung erfolgen kann.

Sämtliche Zusammenschlussprozesse der letzten Jahre haben bestätigt, dass die Bedeutung des Kirchenbezirks für die einzelnen Gemeindeglieder eher von geringer Wichtigkeit ist. Natürlich hat die Person des Dekans oder der Dekanin als „Gesicht“ und „Repräsentant“ von Kirche eine große Bedeutung. Dies aber primär aufgrund der landeskirchlichen Dekanatsaufgaben, die wahrgenommen werden, und weniger aufgrund des Vorsitzes im Kirchenbezirksausschuss.

Das Interesse der Kirchengemeinden besteht in der Regel vor allem dann am Kirchenbezirk, wenn es um Finanzfragen geht. Vornehmlich ist hier die Kirchensteuerzuweisung zu nennen. Daneben spielen aber auch die Zuweisungen von Mitteln für Baumaßnahmen und die Höhe der Bezirksumlage eine Rolle. In den vergangenen Fusionsprozessen ist es immer gelungen, die neuen Kirchensteuerverteilungsatzungen mit Hilfestellung der Evangelischen Regionalverwaltungen und des Oberkirchenrates sowie der Vernetzten Beratung so zu gestalten, dass die Kirchengemeinden regelmäßig keine ausschlaggebenden Nachteile in finanzieller Hinsicht hatten. Aufgrund der zwischenzeitlich ausgelaufenen Fusionsförderung wurden die fusionierenden Kirchenbezirke sogar weit umfangreicher ausgestattet als ohne Zusammenschluss.

Es ist überdies immer gelungen, zwischen den beteiligten Kirchenbezirken, trotz ihrer häufig unterschiedlichen Größe, auch in den Gremien eine vollständige „Augenhöhe“ herzustellen, wenn dies vor Ort der Wunsch war.

Bleibt der Faktor der bzw. des Dienstvorgesetzten der Pfarrerschaft in einem Kirchenbezirk. Hier gibt es jedoch, wie Sie sich denken können, mannigfaltige Interessen der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Auch aus diesem Grund bietet es sich an, im Rahmen des Amtszeitendes bzw. der Zuruhesetzung einer Dekanin oder eines Dekans entsprechende Verfahren anzustoßen. Dies deckt sich auch mit den in der Landeskirche in den vergangenen Prozessen gemachten Erkenntnisse.

Unsere Erfahrungen stimmen des Weiteren auch mit den Feststellungen des „Urgesteins der Gemeindeberatung“ Loren B. Mead, der den Personalwechsel im Pfarramt bzw. Dekanatamt als einen Schlüsselzeitpunkt für gelungene Veränderungsprozesse ansieht.

Gleichzeitig ermöglicht nunmehr der Dekanatsplan den Kirchenbezirken sich frühzeitig auf diesen Prozess einzustellen.

Den weiteren Teil gebe ich zu Protokoll:

*Auch in einem dann nicht mehr stattfindenden Fall der Neuausschreibung der Dekanatsstelle wäre für die Menschen vor Ort noch nicht vorhersehbar, welche neue Dekanatsperson nachfolgen würde. Eine von den meisten Personen vor Ort bekannte Person, der bereits viel Vertrauen bei der Wahrnehmung der Interessen des Kirchenbezirks entgegengebracht wird und die über die Belange vor Ort bereits umfänglich Bescheid weiß (Interimsdekanin oder Interimsdekan) ist daher stets der Vorzug zu geben vor einer neuen auch nur kurzfristig „gewählten“ Person auf eine Dekanatsstelle mit nur verkürzter Amtszeit. Dabei geht der Oberkirchenrat auch von der begründeten Annahme aus, dass eine entsprechende Besetzung einer nur auf zwei oder drei Jahre ausgeschriebenen Dekanatsstelle, selbst wenn eine solche nach dem Recht der Landeskirche und EKD möglich wäre (was derzeit nicht der Fall ist), schwer zu besetzen ist. Von den finanziellen Folgen eines solchen Handelns einmal ganz abgesehen.*

*Es hat sich daher sehr bewährt diese „Komponente“ aus der Rechnung herauszunehmen und zunächst einen Administrator oder eine Administratorin als Interimsdekanatsperson einzusetzen und die Dienst- und Fachaufsicht einem benachbarten Dekan oder einer benachbarten Dekanin zu übertragen.*

*Die zum Teil sehr schnellen Entscheidungen in Gaildorf und Schwäbisch Hall, Schwäbisch Gmünd und Aalen, Geislingen und Göppingen, Crailsheim und Blaubeuren, Sulz und Tuttlingen und im Stuttgarter Kirchenkreis aber auch die gut laufenden Gespräche z. B. im Bereich Ulm und Blaubeuren*

*zeigen, dass der vom Oberkirchenrat praktizierte Weg zielführend und aufgrund der bekannten Umstände (Anzahl der Gemeindeglieder, Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer, Kirchengemeinden) auch dringend angezeigt ist.*

Mit dem von der 16. Landessynode mit sehr großer Mehrheit beschlossenen Antrag 67/22 bittet diese den Oberkirchenrat die Anzahl der Prälaturen von derzeit vier auf möglichst zwei zu reduzieren und die dazu erforderlichen Schritte und Maßnahmen zu treffen.

Dies zeigt, dass auch die landeskirchliche Leitungsebene einen entsprechenden Einsparbeitrag zu erbringen hat und nicht nur die Kirchengemeinden und nunmehr auch die mittlere Leitungsebene.

Zur Umsetzung dieses Antrages ist es allerdings gleichsam erforderlich auch eine entsprechende Reduktion der Aufgaben der Prälatischen und Präläten im Rahmen der Aufgabenkritik vorzunehmen. Nachdem die Prälatischen und Präläten beispielsweise für die Visitation der Kirchenbezirke oder bei den Wiederbesetzungssitzungen verantwortlich sind, heißt es auch aus diesem Grund an eine Reduktion der Dekanatämter zu denken.

Abschließen möchte ich noch auf den finanziellen Aspekt der Reduktion von Leitungsämtern eingehen: Im Rahmen der Pfarrplanbeschlüsse 2023 haben sich die Landessynode und der Oberkirchenrat darauf geeinigt, dass entgegen den ersten Planungen aus der Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst insgesamt 42 Pfarrstellen mehr ausgewiesen werden sollten.

Die Frage nach der Besetzung dieser Pfarrstellen und dem dahinterstehenden finanziellen Aufwand wurde aufgrund der drängenden Zeit jedoch hintenangestellt. Nunmehr müssen wir auch diese Fragen beantworten.

Bezüglich der Besetzbarkeit dieser 42 unbesetzten Stellen haben wir bereits die ersten Schritte getan und die Möglichkeiten im Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung erörtert.

Eine Antwort zur Finanzierung dieses Mehraufwandes könnte dabei lauten, die Anzahl der Leitungsämter auf der mittleren Ebene entsprechend dem vorgelegten Dekanatsplan 2030 zu reduzieren, um so die erforderlichen Mittel einzusparen, um die neuen Pfarrpersonen bezahlen zu können oder entsprechende Ruhestandsbeauftragungen zu finanzieren.

Sehr geehrte Damen und Herren, der Oberkirchenrat sucht hier einmal mehr den Schulterschluss mit Ihnen als Landessynode. Bitte unterstützen Sie uns bei der Schaffung der notwendigen und nachhaltiger Strukturen auf der mittleren Ebene.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!