

## Stellungnahme zur Entwicklung und Zukunft der Synode

Liebe Synodale, liebe Kirchenvorstände unserer Gemeinden, liebe Mitstreiter:innen,

die letzten Jahre haben tiefgreifende Veränderungen für unsere Synode, unsere Gemeinschaft als deutschsprachig lutherische Gemeinden in Großbritannien gebracht. Wir sehen uns konfrontiert mit einer Entwicklung, die seit Jahren absehbar ist, und zu der wir uns stellen und dringende Veränderungen und Reformen auf den Weg bringen müssen, um zukunftsfähig zu bleiben.

Das rechtliche Umfeld der Synode hat sich drastisch verändert: zunächst durch **steigende Anforderungen** in den Bereichen

- Arbeitgeberrecht
- Safeguarding
- Health and Safety
- Charity Governance
- Brexit

Gleichzeitig sehen wir eine **rückläufige Mitgliederzahl in den Gemeindeentwicklungen**, die sich seit Jahrzehnten abzeichnet. Allein im Jahr 2023 sind aus 18 Gemeinden in der Synode 16 geworden. Je kleiner unsere Gemeinden werden, umso wichtiger wird eine solide synodale Struktur, die Austausch und Expertise zur Verfügung stellt, landesweite Verbindungen schafft, Zusammenarbeit institutionalisiert und verstetigt und Möglichkeiten aufzeigt und beraten kann.

Um Energien für diese Aufgabe (das eigentlich Wichtige!) freizusetzen, brauchen wir eine **solide Verwaltungsstruktur**. Dies verursacht einen nie dagewesenen Bedarf an **Professionalität und Expertise**.

Dieser Bedarf wird momentan nicht effektiv abgedeckt, da die Synode ohne qualifizierte Geschäftsführung arbeitet:

- Der **Synodalrat** (offiziell das geschäftsführende Organ der Synode<sup>1</sup>) deckt in der jetzigen Zusammensetzung die komplexe Aufgabe der Leitung einer landesweiten Organisation mit internationalen Verknüpfungen und risikoreichen Anstellungsverhältnissen nicht ab.
- Unsere **Pfarrer:innen** müssen sich im Alltag zunehmend mit Fragen der rechtskonformen Verwaltung ihrer Charities auseinandersetzen – nicht primär der Aufgaben- und Verantwortungsbereich und die Fachkompetenz unserer spirituell Leitenden.
- Den **ehrenamtlichen Mitgliedern** fehlt zunehmend die Zeit für die hohen Anforderungen an ihre Ämter und Aufgaben.

Enorme Energie fließt in die **Verwaltung veralteter Strukturen**, so dass selbst ein junges, frisches und kompetentes Verwaltungsteam in der Synode kaum etwas bewirken kann. Das Gewicht der Verantwortung landet damit unverhältnismäßig stark auf den Schultern der Mitarbeiterinnen des

---

<sup>1</sup> Artikel 6 (1) Synodalordnung:

„Der Synodalrat ist das geschäftsführende und vollziehende Organ der Synode. ... Soweit die Befugnisse nicht bei der Synodalversammlung liegen, ist der Synodalrat für alle Aufgaben der Evangelischen Synode Deutscher Sprache in Großbritannien zuständig.“

Synodalbüros<sup>2</sup>, denen für diese Aufgabe wiederum der Handlungsspielraum, die offizielle Beauftragung und eine angemessene Begleitung und Beratung fehlt.<sup>3</sup>

Ähnliches gilt für eine kleine Anzahl an unermüdlich ehrenamtlich Tätigen, die mit erheblichen persönlichen Kosten ihre Zeit und Energie zur Verfügung stellen.<sup>4</sup>

Hinzu erschweren **interne Hürden** die Abläufe in der Verwaltung:

Eine hohe Anzahl an Ordnungen und Richtlinien<sup>5</sup>, die größtenteils aus der Vergangenheit rühren, mit Ungenauigkeiten besetzt sind oder nicht mehr zutreffen, zusammen mit unzähligen Beschlüssen der Synodalversammlungen und des Synodalrats, machen ein effizientes Arbeitsumfeld unmöglich. Ordnungsgemäßes Arbeiten hängt zum großen Teil von institutionellem Gedächtnis ab, welches rapide schwindet. Selbst die motiviertesten Angestellten und ehrenamtlich Tätigen haben wenig Chance, in diesem Labyrinth effiziente Entscheidungs- und Aktionswege zu finden.

Besonders aufzeigen möchten wir den Bereich Personal, der traditionell auf der Grundlage des „Entsendungsverhältnisses“ der meisten Pastor:innen innerhalb der Synode vernachlässigt wurde. Spätestens seit dem Brexit ist klar, dass die Synode als **alleinige Arbeitgeberin** in Großbritannien in der vollen Verantwortung steht, und ihr diese Verantwortung weder von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) noch von den einzelnen Landeskirchen in Deutschland abgenommen werden kann. Mehrere Vorkommnisse der letzten Jahre haben gezeigt, wie wichtig eine **effektive, fachkompetente Personalverwaltung** ist. Aus Gründen der rechtlichen Risikoeinschränkung aber auch schlichtweg aus Menschlichkeit braucht die Synode (mehr) Professionalität besonders in diesem Bereich.

Außerdem werden in den nächsten Jahren **deutlich erhöhte finanzielle Anforderungen** auf die Synode und ihre Gemeinden zukommen, bedingt vor allem durch

- weiterhin **hohe Inflation** in UK
- **Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst** mit Auswirkungen auf die Gehälter unserer Pastor:innen
- die **Übernahme aller Pensionsleistungen** für neu entsandte Pfarrpersonen aus Deutschland ab 2025
- **Kosten im Zusammenhang von nötigen Umstrukturierungen** der synodalen Verwaltung

Diese erhöhten Kosten werden schon zum Teil im Jahr 2024 wirksam sein und, wenn sich nichts ändert, erhebliche Auswirkungen auf den Synodalbeitrag haben.

---

<sup>2</sup> Laut Artikel 1 (9) Synodalordnung ist das Synodalbüro „[d]ie Geschäftsstelle der Synode ..., führt die Verwaltung der Synode und die laufenden Geschäfte des Synodalrates im Rahmen der Ordnungen der Synode nach den Richtlinien und Weisungen des Synodalrates.“

Die Realität wurde schon 2015 von Senior Albrecht Köstlin-Büürma anders dargestellt, der in seiner „Die Struktur der Synode“ schreibt: „Die Geschäftsführung der Synode übernimmt das Synodalbüro.“

<sup>3</sup> Die Überstunden im Synodalbüro lagen 2023 bei insgesamt rund 180, d.h., die Administratorinnen leisten schon jetzt über 20% mehr als das Arbeitspensum, für das sie angestellt wurden.

<sup>4</sup> Schatzmeister Klaus Becher beschrieb diese Situation schon auf der Synodalversammlung 2019 so: „Die Synode ist aufgrund ihrer nationalen Reichweite, grenzüberschreitenden Rekrutierung und nicht unerheblichen finanziellen Ausstattung eine relativ komplexe Organisation, die erhebliche Anforderungen [an] die Geschäftsführung stellt. ... Solange die Synode sich keine angemessen dotierte professionelle Geschäftsleitung leisten kann und will, kann die laufend anfallende, oft recht anspruchsvolle Arbeit nur durch ein hohes Maß an individueller Selbstausbeutung geleistet werden, was für im Berufsleben stehende Amtsträger auf Dauer nicht tragbar ist.“

<sup>5</sup> Derzeit ca. 35 unterschiedliche Regelwerke

**Wir sehen vor diesem Hintergrund für den neu zu bildenden Synodalrat folgenden Arbeitsauftrag:**

- Besetzung konkreter Kompetenz- und Arbeitsbereiche im Synodalrat nach Qualifikation und Erfahrung
- Straffung der Entscheidungswege nach Effizienzrichtlinien und Kompetenz
- Umstrukturierung der Verwaltung mit dem Ziel einer fortführenden, professionellen Geschäftsführung, die von Pfarrwechseln unabhängig ist und nicht unangemessen stark auf Ehrenamt beruht. Ein Team professionellen Personals anstelle einer Einzelperson ist für die organisatorische Fortführung und Sicherheit erstrebenswert.
- Entwicklung eines zukunftsfähigen und solidarischen Finanzierungskonzeptes
- Umwandlung der Synode zu einer *Charitable Incorporated Organisation* (CIO), bei gleichzeitiger Bearbeitung aller Ordnungen (so weit wie möglich Konsolidierung in die *Constitution*)
- Aufstellung eines konsequenten Regelwerks in allen Bereichen einschließlich Finanzen
- Mittel- und langfristig nach Bildung einer kompetenten und effizienten Verwaltung: der Blick auf die landesweite Struktur und die Förderung und Entwicklung eines landesweiten Konzepts, das Zusammenarbeit, Kommunikation, Austausch durch Transparenz und Partizipation sichert und gegenseitige Unterstützung mit Reformfreude fördert. Dies erst recht vor dem Hintergrund einer angezeigten Neustrukturierung der PABs, respektive der gesamten Synode.

Wir rufen alle Kirchenvorstandsmitglieder und Delegierten in der Synode auf, sich vor der Synodalversammlung 2024 intensiv mit den benannten Herausforderungen auseinander zu setzen. Die genannten Punkte und Kriterien müssen bei der Besetzung des Synodalrates 2024 und allen weiteren, dringend anstehenden Entscheidungen im Mittelpunkt stehen.

Januar 2024

**Silke Halfmann**, Pfarrerin im Pfarramtsbereich London Ost und Mitglied des Synodalrats

**Jochen Hoffmann**, Mitglied des Finanzausschusses, Schatzmeister im PAB London Ost und Schatzmeister Gemeinde St. Albans

**Verena Jantzen**, Senior der Synode und Pfarrerin im Pfarramtsbereich Schottland/Nordostengland

**Brigitte Jurack**, Mitglied des Synodalrats/Gemeinde Liverpool

**Lutz Lemmer**, Mitglied des Synodalrats/Gemeinde Newcastle

**Hildegard O'Kane**, Präses der Synode/Gemeinde Cambridge

**Kerstin Othmer**, Pfarrerin im Pfarramtsbereich Ostengland

**Christoph Reimnitz**, Schatzmeister der Synode

**Michaela Scheuermann-Freestone**, Mitglied des Synodalrats/Gemeinde Oxford

**Kai Thierbach**, Sekretär der Synode und Pfarrer im Pfarramtsbereich Süd/Südwestengland und Wales