

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Stenographischer Dienst und Ausschusssdienst

N i e d e r s c h r i f t

Enquetekommission „Norddeutsche Kooperation“

17. WP - 20. Sitzung

am Montag, dem 26. September 2011, 12.45 Uhr,
im Sitzungszimmer 142 des Landtags

Anwesende Abgeordnete

Dr. Michael von Abercron (CDU)

Petra Nicolaisen (CDU)

Katja Rathje-Hoffmann (CDU)

Bernd Jorkisch

Dr. Gitta Trauernicht (SPD)

stellv. Vorsitzende

Martin Habersaat (SPD)

Anette Langner (SPD)

Ingrid Brand-Hückstädt (FDP)

Gerrit Koch (FDP)

Ines Strehlau (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Heinz-Werner Jezewski (DIE LINKE)

Weitere Abgeordnete

Fehlende Abgeordnete

Markus Matthießen (CDU)

Vorsitzender

Anke Spoorendonk (SSW)

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

Tagesordnung:	Seite
1. Beschluss über Arbeitsplanung Abschlussbericht	4 und 24
2. Anhörungen zu den Themenfeldern „Erfahrungsberichte aus der länderübergreifenden Zusammenarbeit bei der Evangelische Kirche und der Deutschen Rentenversicherung Nord“	4
3. Diskussion der Ergebnisse	23
4. Verschiedenes	23

Die stellvertretende Vorsitzende, Frau Abg. Dr. Trauernicht, eröffnet die Sitzung um 12:50 Uhr und stellt fest, dass die Enquetekommission noch nicht beschlussfähig ist und kündigt an, auf den Tagesordnungspunkt 1, für den die Beschlussfähigkeit notwendig ist, später einzugehen und diesen erneut aufzurufen. Die Tagesordnung wird angepasst und in der veränderten Reihenfolge gebilligt. Nunmehr wird mit Punkt 2 der Tagesordnung, der Anhörung von Professor Dr. Peter Unruh, begonnen.

Punkt 2 der Tagesordnung:

Anhörungen zu den Themenfeldern „Erfahrungsberichte aus der länderübergreifenden Zusammenarbeit bei der Evangelische Kirche und der Deutschen Rentenversicherung Nord“

a) Erster Block

Die stellvertretende Vorsitzende begrüßt Professor Dr. Peter Unruh, den Rechtsdezernenten des Nordelbischen Kirchenamtes. Sie weist auf die Herausforderung des Entwicklungsprozesses zur Nordkirche hin und erteilt ihm das Wort.

Zu Beginn erklärt Herr Professor Dr. Unruh, dass die Sitzungsdichte in diesem Fusionsprozess außerordentlich hoch sei und dass er an die schriftlich eingereichte Unterlage (Kommissionsvorlage 17/125) anknüpfen und dieses illustrieren wolle. Mit dem Thema „Nordkirche“ initiiere die Kirche im Grunde das, was im staatlichen Bereich der „Nordstaat“ eventuell werden solle. Jedenfalls sei das der Fall, wenn man davon ausgehe, dass die territoriale Ausdehnung auf die Bundesländer Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern beschränkt sein solle. Im kirchlichen Bereich seien Besonderheiten und wichtige Aspekte, dass erstens mit diesem territorialen Projekt erstmals in der bundesrepublikanischen Geschichte und Kirchengeschichte eine Ost-West-Verbindung gewagt werde. Diese Besonderheit sei in den Verhandlungen deutlich zu spüren gewesen. Darüber hinaus seien es drei Landeskirchen, die über unterschiedliche Größenordnungen verfügten. Unterschiedliche Mitgliederzahlen spielten hier eine Rolle. Die Nordelbische Kirche verfüge derzeit noch über etwa 2 Millionen Kirchenmitglieder auf dem Gebiet des Landes Schleswig-Holstein und der Freien und Hansestadt Hamburg. Die Evangelische Kirche in Mecklenburg verfüge über ungefähr 200.000 Kirchenmitglieder und die Evangelische Kirche in Pommern über 100.000 Kirchenmitglieder. An diesen Größenordnungen könne man sehen, dass es einen kleinen und zwei

große Partner gebe. Die unterschiedliche Größe spiele sowohl territorial als auch bei der Mitgliederzahl eine Rolle. Die Nordelbische Kirche sei in dieser Fusion der mit Abstand finanzstärkste Partner, sodass auch das Thema Finanzmittel und Transferleistungen und Ähnliches eine große Rolle gespielt habe. Gleichwohl sei von Anfang an klar gewesen, dass die Verhandlungen auf Augenhöhe geführt würden. Es sei ein unmittelbarer von Anfang an ausgesprochener Anspruch, dass man sich nicht über einen Anschluss des Ost-Partners an den großen West-Partner unterhalte, sondern auf Augenhöhe verhandle und auch jeder Partner so behandelt werde und dieselben Stimm- und sonstigen Rechte habe.

Er wolle sich nun dem Verfahren widmen. Im Vorfeld der Nordkirche sei noch ohne Fusionsabsichten zwischen den drei Kirchen im Jahr 2000 ein Kooperationsvertrag geschlossen worden. Nach unterschiedlichen Schleifen sei ab 2007 eine Situation eingetreten, in der zunächst Sondierungsgespräche der drei Kirchen anberaumt worden seien, welche sukzessive in Fusionsverhandlungen überführt worden seien durch entsprechende Beschlüsse der Synoden. Die Synoden innerhalb der Kirche seien das, was im staatlichen Bereich die Parlamente seien. In diesen Fusionsverhandlungen seien Organe benannt worden, welche für die verschiedenen Kirchen die Verhandlungen führten. Das Entscheidungsgremium sei ein kumulatives Organ gewesen, welches aus allen drei Kirchenleitungen gebildet worden sei. Parallel zum staatlichen Bereich würde man sagen, dass die Regierungen sich zusammengetan hätten. Diese seien als kumulatives Organ das entscheidende Gremium gewesen. Operativ wurde eine kleinere Steuerungsgruppe gebildet, welche ihrerseits thematisch orientierte Arbeitsgruppen bilden können. Diese Arbeitsgruppen seien paritätisch besetzt gewesen. Es sei jeweils die gleiche Anzahl von Mitgliedern aus den drei Landeskirchen gewesen. Auch hier wurde die Augenhöhe durchgesetzt. Am 5. Februar 2009 sei ein sogenannter Fusionsvertrag geschlossen worden. Dieser sei über das Internet abrufbar. Dieser Fusionsvertrag habe einen Verfahrensteil und inhaltliche Vorgaben. Der Verfahrensteil habe als äußerst wichtiges Element zum Gegenstand, dass ein sogenannter „Verband“ gegründet worden sei. Es sei ein Verband der Evangelisch Lutherischen Kirchen in Norddeutschland und damit eine zusätzliche Körperschaft öffentlichen Rechts. In der staatlichen Terminologie würde man von einem „Zweckverband“ sprechen, dessen Zweck es sei, die Nordkirche herbeizuführen. Diesem Verband hätten die Partnerkirchen die Befugnis übertragen, die Nordkirche zu gründen und damit die Landeskirchen in der Nordkirche aufgehen zu lassen. Wenn der Verband eine Verfassung für die Nordkirche beschließe und diese in Kraft trete, dann beginne zeitgleich die Nordkirche und die Landeskirchen gingen in dieser auf. Entscheidend sei das Inkrafttreten der Verfassung, die von diesem Verband erarbeitet und erlassen werden solle. Der Verband habe verschiedene Organe. Es seien zwei im Fusionsvertrag geregelt worden. Zum einen sei dieses die verfassunggebende Synode. Dieses sei ähnlich wie bei den Fusionsverhandlungen auch die Kumulation aller drei Synoden beziehungsweise Kirchenparlamente. Dieses Organ sei befugt

und habe die Aufgabe über die Verfassung und das Einführungsgesetz zu beschließen. Als exekutives Organ gebe es die gemeinsame Kirchenleitung, welche kumulativ aus allen Leitungen der drei Landeskirchen bestehe. Diese werde ihrerseits wie schon bei den Fusionsverhandlungen durch eine paritätisch zusammengesetzte Steuerungsgruppe als Vorbereitungsorgan unterstützt. Die Steuerungsgruppe habe ihrerseits verschiedene Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, von denen beispielsweise eine die „Arbeitsgruppe Verfassung“ sei, welche für die Steuerungsgruppe einen Verfassungsentwurf erarbeitet habe. Dieser Entwurf sei in der Steuerungsgruppe beraten worden und dann in die gemeinsame Kirchenleitung gegeben worden. Nach dortiger Beratung sei der Entwurf dann in die verfassunggebende Synode gegeben worden. Der Prozess der Verfassungsgebung sei nicht so sehr ein exekutiver, sondern ein synodaler respektive ein parlamentarischer. Man sei sich bewusst, dass der Prozess originäre synodale Aufgabe sei. Dementsprechend sei das Verfahren gestaltet worden. Es seien insgesamt drei Lesungen in der verfassunggebenden Synode über den Beschluss der Verfassung zu halten. Wichtig sei im kirchlichen Bereich, dass nach der ersten Lesung ein sogenannter Beratungsprozess in Gang gesetzt worden sei. Der Verfassungsentwurf und der Einführungsgesetzentwurf seien als das Resultat der ersten Lesung in die jeweiligen Landeskirchen hinein in die Beratung gegeben worden. Jeder Kirchenkreis und jede Kirchengemeinde sei angeschrieben worden, um zum Verfassungsentwurf und Einführungsgesetzentwurf Stellung zu nehmen. Dies seien circa 600 Kirchengemeinden in Nordelbien gewesen. Die Rückläufe seien jeweils in den Landeskirchen gesammelt worden und hätten dann in intensiven Beratungsprozessen dazu geführt, dass die gemeinsame Kirchenleitung einen Entwurf für die zweite Lesung habe vorlegen können. Diese zweite Lesung werde im Oktober 2011 stattfinden. Entscheidend werde die dritte Lesung sein. Maßgeblich hierfür sei ein besonderes Quorum. Die verfassunggebende Synode sei eine Kumulation der drei Landessynoden und für die dritte Lesung werde als Quorum eine doppelte Zweidrittelmehrheit notwendig sein. Diese Zweidrittelmehrheit sei einerseits bezogen auf die verfassunggebende Synode insgesamt und andererseits bezogen jeweils auf die Mitglieder der drei Landessynoden. Man brauche eine Zweidrittelmehrheit in der verfassunggebenden Synode insgesamt, müsse aber jeweils auch feststellen, dass zwei Drittel der Mitglieder der Nordelbischen Synode beispielsweise auch für den Verfassungsentwurf und das Einführungsgesetz stimmen würden. Wenn diese Quoren voraussichtlich im Januar 2012 erreicht seien, werde die Nordkirche mit Inkrafttreten der Verfassung entstehen. Geplant sei das Inkrafttreten für Pfingsten 2012, welches kirchlich ein bedeutendes Datum darstelle.

Er wolle nun auf die umstrittenen Inhalte eingehen, die auf dem Weg zum Fusionsvertrag und zum Verfassungsentwurf eine Rolle gespielt hätten. Dieses sei eine subjektive Auswahl, von der er hoffe, dass sie nicht nur kirchenspezifisch sei, sondern auch bei einem staatlichen Einigungsprozess eine Rolle spielen könne. Ein großes Problem sei nach wie vor das Besoldungs-

niveau. Hier würden zwei ostdeutsche und eine westdeutsche Kirche miteinander verbunden. Die Kirche sei aufgrund ihres Körperschaftsstatus in der Lage, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen. Pastoren hätten eine besondere Kirchenbeamteneigenschaft inne. Dieses Kirchenbeamtenrecht orientiere sich normalerweise am staatlichen Recht. Die Nordelbische Kirche orientiere sich am Beamtenrecht des Bundes. Dieses liege daran, dass schon die Nordelbische Kirche für sich genommen eine Verbindung über Bundeslandgrenzen hinweg sei. Die Mecklenburgische Kirche und die Pommersche Kirche orientierten sich am Landesrecht in Mecklenburg-Vorpommern und zwar jeweils unterhalb des Westniveaus. Hier sei das Problem aufgetreten, dass die Pastorinnen und Pastoren in der Mecklenburgischen und der Pommerschen Kirche jeweils 80 bis 90 % des Westniveaus verdienten. Die Frage sei gewesen, wie man hier vorgehen solle, wenn man eine Kirche also eine Körperschaft werden wolle. Man habe sich darauf geeinigt, dass es eine schrittweise Angleichung geben solle. Man gehe von einem bestimmten Ausgangspunkt aus, der ungefähr bei 90 % des Westniveaus zu veranschlagen sei. Über einen Zeitraum von etwa acht Jahren wolle man dann eine Angleichung des Besoldungsniveaus auf das dann existente Westniveau erreichen.

Auf Nachfrage erklärt Herr Professor Dr. Unruh, dass die Kirche insgesamt sich vorbehalte, eventuell von der Orientierung am Bundesniveau bei der Besoldung abzurücken und von diesem Westniveau Abschläge vorzusehen. Dieses wisse man aber derzeit nicht genau.

Der zweite große Streitpunkt seien wie in jedem Fusionsprozess die Standortfragen gewesen. Nach wie vor seien diese Fragen umstritten. Insbesondere sei hierbei die Frage gewesen, wo der Sitz der landesbischöflichen Person sein solle. Die weitere Frage sei gewesen, wo der Sitz der Verwaltung, also des Landeskirchenamtes, sein solle. Zunächst sei hier eine einheitliche Lösung für Lübeck geplant gewesen. Hier hätte allerdings die Notwendigkeit bestanden, erstens ein Grundstück zu kaufen und ein völlig neues Gebäude für 150 bis 200 Mitarbeiter im neuen Landeskirchenamt zu errichten. Bei Betrachtung der hierfür notwendigen Investitionssumme und demgegenüber den zur Verfügung stehenden Kirchensteuermitteln und den nicht bezifferbaren Unwägbarkeiten öffentlicher Bauprojekte habe sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass dieses ein finanzielles Risiko berge. Daneben sei darauf hingewiesen worden, dass Kirchensteuermittel primär für die Verkündigung und nicht für Bauvorhaben eingesetzt werden sollten. Es sei noch hinzugekommen, dass der Kern des Landeskirchenamtes quantitativ zukünftig im Wesentlichen durch das Nordelbische Kirchenamt gestellt werden würde. Bei einer Neuerrichtung des Landeskirchenamtes in Lübeck hätte eine Reihe von hochqualifizierten, jungen, familiär gebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Übergang von Kiel nach Lübeck nicht vollziehen können. Diese hochqualifizierten Mitarbeiter wären dadurch verlorengegangen. Auch er persönlich habe daher gesagt, dass die Funktionsfähigkeit des Landeskirchenamtes gefährdet sei. Dieses sei gerade auch vor dem Hintergrund zu sehen,

dass man in dieser Phase erfahrene und hoch engagierte Mitarbeiter brauche. Da die Standortfrage derart umstritten gewesen sei, habe man sich darauf geeinigt die Fragen der jeweiligen Standorte zu trennen. Die landesbischöfliche Person solle demnach ihren Sitz in Schwerin haben. Das Landeskirchenamt soll in Kiel an dem Sitz, welcher jetzt das Nordelbische Kirchenamt beherberge, neu errichtet werden.

Er wolle auf die verfassungsrechtlichen Fragen nicht weiter eingehen. Hierzu wolle er nur anmerken, dass die Nordelbische Kirchenverfassung eine gewisse prägende Rolle gespielt habe, obwohl auf Augenhöhe verhandelt worden sei. Dieses liege daran, dass die Nordelbische Kirche ihrerseits in den Siebziger Jahren aus einer Fusion verschiedener Landeskirchen entstanden sei. Es habe damals noch eine Hamburgische Landeskirche, eine Lübecker Landeskirche, eine Eutiner Landeskirche, eine Schleswig-Holsteinische Landeskirche gegeben sowie Teile der Hannoverschen Landeskirche, die zu Nordelbien gekommen seien. Das Resultat sei gewesen, dass schon die Nordelbische Kirche an sich ein hohes Maß an Binnenföderalismus aufweise. Die Mittelebene der Kirchenkreise sei vergleichsweise stark in ihren Rechten. Dieses sei für Landeskirchen interessant, die in einer neuen Kirche von einer Landeskirche zu einem Kirchenkreis mutieren würden. Die Mecklenburgische und die Pommersche Landeskirche würden in der zukünftigen Nordkirche den Status von Kirchenkreisen erhalten. Gerade deshalb sei das nordelbische Verfassungsmuster ein taugliches Vorbild als Grundlage für die Verfassung der Nordkirche. Selbstverständlich seien hier aber auch Modifikationen nötig gewesen.

Der letzte Punkt, auf den er aus seiner Sicht eingehen wolle, seien die Erfolgsbedingungen des Fusionsprojektes. Er wolle insgesamt vier nennen.

Erstens sei die Verhandlung auf Augenhöhe zu nennen. Dieses sei eminent wichtig im Fusionsprozess gewesen. Man habe nicht geschaut, wer wie viel Geld habe, wer wie viele Mitglieder habe, wer territorial am größten sei. Es sei ein Bewusstsein entstanden, dass drei Landeskirchen hier etwas Neues ins Werk setzen wollten, ohne auf die genannten Differenzierungen zu achten. Dieses habe sich in der paritätischen Besetzung der operativen Gremien niedergeschlagen. Dieses sei nach seiner Einschätzung eine ganz entscheidende Erfolgsbedingung gewesen. Aus seiner Sicht sei dieses auch ein Aspekt, der für die staatliche Ebene empfehlenswert sei.

Zweitens sei zu nennen, dass umstrittene Inhalte vorab geklärt worden seien. Diese dürften nicht auf die lange Bank geschoben werden. Aus seiner Sicht sei es in der Rückschau richtig gewesen, diese besonders strittigen Fragen wie die Standortfrage an den Anfang zu stellen. Es sei notwendig, hier sofort Lösungen zu suchen und nicht erst nach ein bis zwei Jahren Arbeit.

Nach diesem Zeitraum sei die Gefahr groß, dass man sich nicht einigen könne. Dieses habe nicht ausgeschlossen, dass während des Fusionsprozesses noch weitere strittige Punkte entdeckt worden seien.

Drittens wolle er darauf hinweisen, dass es eine integrative Kraft der Terminologie gebe. Es gebe in allen drei gegenwärtigen Landeskirchen Organe, die benannt würden. Hier seien Kirchenvorstand, Gemeinderat, Kirchengemeinderat. Man habe für die Bezeichnung dann etwas ganz Neues genommen, sodass sich alle hätten gewöhnen müssen. Dieses dürfe man nicht unterschätzen. Es möge banal anmuten, aber ein Begriff könne integrative oder desintegrative Kraft entfalten. Der schlimmste Fall sei, wenn eine Seite den Eindruck habe, ihr sei von der anderen etwas aufoktroziert worden.

Viertens seien aus seiner Sicht die sogenannten Reservatrechte eine Erfolgsbedingung, wobei der Preis, den man hier zahle, hoch sei und er dieses ambivalent beurteile. Man lege beispielsweise bestimmte allgemeine Regeln für die Besetzung von Organen und auch Verfassungsorganen in der zukünftigen Nordkirche fest, etabliere aber für bestimmte Teile dieser Kirche besondere Rechte. Es sei im Verfassungsentwurf beispielsweise festgeschrieben worden, dass in der Kirchenleitung der Nordkirche unbefristet mindestens immer zwei Vertreter aus dem mecklenburgischen Bereich und einer aus dem pommerschen Bereich vertreten sein müssten. Dieses seien besondere Rechte für bestimmte Teile der Kirche, die zur Verfassungssystematik eigentlich nicht passen. Diese Reservatrechte seien jedoch eine Erfolgsbedingung gewesen und für das Gelingen des ganzen Projektes wichtig. Beispielsweise gebe es auch bestimmte Bestandsgarantien für die Territorien, was auch nach seiner Einschätzung auf der staatlichen Ebene ein wichtiger Faktor sein könne. Es gebe eine Regelung, wonach die Fusion von Kirchenkreisen, welche die Territorien von Mecklenburg und Pommern beträfen nur mit deren Zustimmung erfolgen dürfe. Dieses nehme diesen Territorien die Angst, innerhalb der Nordkirche zu verschwinden. Insgesamt seien diese Reservatrechte eine wesentliche Erfolgsbedingung für das gewesen, was bisher erreicht worden sei.

Zusammenfassend wolle er klarstellen, dass man mit diesen genannten Erfolgsbedingungen relativ weit gekommen sei. Derzeit stehe man kurz vor der zweiten Lesung. Die dritte Lesung werde im Januar 2012 stattfinden. Bisher dürfe man zuversichtlich sein, dass der Übergang zur Nordkirche gelingen werde.

Es gebe zwei bis drei „Steine des Anstoßes“, welche noch vorhanden seien. Diese könne man nur bewusst und gewollt als „Stolpersteine“ nach oben kehren, wenn man denn stolpern wolle. Insgesamt sei es ein höchst arbeitsintensiver anstrengender Weg gewesen. Er sei zuver-

sichtlich, dass dieser in die Nordkirche führen werde, von der gegebenenfalls die staatliche Seite das eine oder andere lernen könne.

Auf eine Frage des Abg. Habersaat zur Etablierung der paritätischen Besetzung der Gremien antwortet Professor Dr. Unruh, dass dieses ein Überzeugungsprozess gewesen sei, der im Wesentlichen gegenüber der nordelbischen Seite habe durchgesetzt werden müssen. Es habe hier auch Widerstände gegeben. Es trete immer wieder gerade bei strittigen Punkten auf, dass die Größe der Partner in der Diskussion durchschlage. Aber er könne aus eigener Erfahrung sagen, dass man sich in diesem Prozess selbst diszipliniert habe. Dieses sei eventuell auch ein Spezifikum der Kirche mit Vorbild für die staatliche Seite. Man habe deutlich gemacht, dass zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages so gehandelt werden müsse, dass alle drei Partner gleichberechtigt seien. Gerade auch in der Abkehr von der staatlichen Wiedervereinigung habe man sich für das Prinzip der Augenhöhe entschieden und gerade nicht dafür, dass ein Partner die anderen dominiere. Ganz überwiegend sei die Notwendigkeit des Prinzips der Augenhöhe als Erfolgsbedingung akzeptiert worden. Ohne dieses Prinzip hätte das Gesamtprojekt nicht funktioniert.

Auf eine Frage der Abg. Strehlau zu den grundlegenden Beweggründen der Fusion und den vorangegangenen Sondierungsverhandlungen antwortet Professor Dr. Unruh, dass es zwei Motive für die Fusion gegeben habe. Das eine Motiv sei gewesen, dass man nicht zuletzt aufgrund des Kooperationsvertrages aber auch schon davor die Erkenntnis gewonnen habe, dass es vielfältige Verbindungen gerade dieser norddeutschen Kirchen gebe. Als Beispiel sei hier die gemeinsame Fortbildungsstätte für Pastorinnen und Pastoren zu nennen, welche von den drei Kirchen getragen worden sei. Es habe auch gerade während der Zeit der deutschen Teilung vielfältige Verbindungen gegeben. Es sei für ihn persönlich interessant gewesen, zu erfahren, dass es bei Synodaldebatten in Nordelbien gerade am Anfang nicht um sachliche Inhalte gegangen sei. Stattdessen habe jeder erzählt, was er mit seiner jeweiligen Kirchengemeinde für Erfahrungen während der deutschen Teilung gemacht habe. Dieses sei über Stunden so gegangen. Es habe über institutionalisierte Zusammenarbeit hinaus auch eine starke emotionale Bindung gegeben. Es habe auch den Wunsch gegeben, die Teilung im kirchlichen Bereich zu überwinden. Diese emotionale Seite dürfe man nicht unterschätzen. Darüber hinaus müsse man aber auch die Fakten sehen. In diesem Zusammenhang weist Professor Dr. Unruh auf die EKD-Studie zur demografischen Entwicklung und auch die damit zusammenhängende Entwicklung der Kirchensteuern hin. Anders als der staatliche Bereich könnten die Kirchen nicht nur von der Bevölkerung ausgehen, sondern müssten von Kirchenmitgliedern ausgehen. Diese würden nach gegenwärtiger Prognose weniger werden und damit auch die finanzielle Situation eine wichtige Rolle spielen. Insbesondere bei den östlichen Partnerkirchen sei die finanzielle Situation zu Beginn der Sondierungsgespräche prekär gewesen.

Hier habe sich die Frage gestellt, wie dasjenige, was der kirchliche Auftrag sei, auch mit Blick auf die finanziellen Ressourcen im norddeutschen Gebiet sichergestellt werden könne. Vor diesem Hintergrund ergebe es Sinn, sich zusammenzuschließen. Man könne die Verwaltung zusammenfassen und bestimmte Prozesse effektiver und damit auch finanziell schlanker gestalten. Als theologisches Argument wolle er anführen, dass nicht nur die katholische Kirche mit einem Anspruch auf universalkirchliche Dinge ausgestattet sei, sondern auch die evangelische Kirche, sodass landeskirchliche Grenzen im Grunde historische Kontingenzen seien.

Es habe den Kooperationsvertrag, der nicht schon im Hinblick auf eine Fusion geschlossen worden sei, gegeben. Man habe hiermit auch dokumentieren wollen, dass es die vielfältigen Verbindungen schon gebe. Die Sondierung sei begonnen worden, als die Pommersche Kirche kurz davor gestanden habe, mit der Berlin-Brandenburgischen Landeskirche eine Fusion einzugehen. Es habe die auch für ihn überraschende Einleitung von Sondierungsgesprächen gegeben. Auch hier habe sich die Frage gestellt, ob es sofort eine Fusion geben solle oder zunächst eine verstärkte Kooperation. Man sei sich relativ schnell klar geworden, auf eine schnelle Fusion zuzugehen. Dieses habe unter anderem damit zu tun gehabt, dass die Mecklenburgische und die Pommersche Kirche miteinander, aber die Pommersche Kirche auch schon für sich in anderen Zusammenhängen eine Fusionsgeschichte gehabt habe, die gescheitert sei. Die Mecklenburgische und die Pommersche Kirche hätten deswegen gesagt, dass es schnell gehen müsse, wenn diese sich auf einen weiteren Fusionsprozess einlassen würden. Diese hätten nicht Jahrzehnte mit einem Fusionsthema belastet sein wollen, sondern gleich einen richtigen Fusionsprozess gewollt. Herr Professor Dr. Unruh weist darauf hin, dass es Parallelen zum staatlichen Vereinigungsprozess gegeben habe. Es sei von der damaligen Bischöfin das Wort geprägt worden, dass „der Zeitpunkt sehr gut gewesen sei, um auf eine Fusion zuzugehen.“ Auch bei der staatlichen Wiedervereinigung habe es die Überzeugung gegeben, dass gerade zum damaligen Zeitpunkt das passende Zeitfenster bestehe und danach gegebenenfalls nicht mehr. Am Ende habe man sich daher für die Fusion und nicht für eine verstärkte Kooperation als Zwischenschritt für eine Fusion entschieden.

Auf eine Frage der Abg. Rathje-Hoffmann zur Beteiligung und zur Rückläuferquote bei der Befragung der Kirchengemeinden im Rahmen des Fusionsprozesses antwortet Professor Dr. Unruh, dass die Nordelbische Kirche eine höchst progressive Kirche sei. Beteiligung spiele in Nordelbien eine sehr große Rolle. Es wäre in Nordelbien gar nicht denkbar gewesen, einen solchen Prozess ohne ein Höchstmaß an Beteiligung bis in die untersten Verästelungen hinein durchzuführen. Die Kirchengemeinden seien alle angeschrieben worden und hätten sich äußern können. Die Kommunikation sei gefiltert über die Kirchenkreise gelaufen. Die Kirchengemeinden hätten ihre Stellungnahme an den jeweiligen Kirchenkreis gerichtet und

die Kirchenkreise hätten ihre Stellungnahme an die Nordelbische Kirchenleitung gerichtet. Auf Ebene der Nordelbischen Kirchenleitung seien im Grunde genommen die Stellungnahmen der Kirchenkreise angekommen. Die Beteiligung sei naturgemäß unterschiedlich gewesen. Er könne hier nicht mit Zahlen dienen, wie viele Kirchengemeinden sich tatsächlich geäußert hätten. Diese Zahlen hätten nur die Kirchenkreise. Er habe allerdings Rückmeldungen, dass die Beteiligung sehr intensiv gewesen sei. Man habe sich mit dem Fusionsprozess inhaltlich beschäftigt. Er sei an der Auswertung des nordelbischen Beratungsprozesses beteiligt gewesen. Es habe einen Umfang eines DIN A 4-Aktenordners, was an Rückläufen gekommen sei. Neben der Quantität der sich beteiligenden Organisationen sei auch die Intensität, mit der einzelne Vorschriften betrachtet worden seien, sei sehr hoch gewesen. Im Gegensatz dazu sei bei den östlichen Partnerkirchen die Beteiligung geringer gewesen. Diese hätten natürlich weniger Kirchenkreise. Allerdings sei die Beteiligung auch proportional geringer gewesen. In Nordelbien herrsche traditionell eine Kultur der Beteiligung vor. Es sei aus seiner Sicht sinnvoll und richtig gewesen, diese Beteiligung durchzuführen. Es sei aber auch sehr anstrengend gewesen, diesen Beteiligungsprozess am Ende auszuwerten. Insgesamt könne man davon ausgehen, dass das Bewusstsein, dass es eine Nordkirche geben und wie diese aussehen solle, relativ weit verbreitet sei.

Auf eine Frage des Herrn Jorkisch zur Person von Herrn Professor Dr. Unruh antwortet dieser, dass er hauptamtlich als Rechtsdezernent im Nordelbischen Kirchenamt tätig sei. Dieses sei die oberste Verwaltungsbehörde der Nordelbischen Kirche und kollegial gefasst. Dieses bedeute, dass es sogenannte hauptamtliche Mitglieder des Kollegiums gebe, die gleichberechtigt seien. Das Nordelbische Kirchenamt habe eine Präsidentin, die aber nicht seine Dienstvorgesetzte sei. Es gebe acht Dezernenten mit verschiedenen Aufgabenbereichen. Einer davon sei der des Rechtsdezernenten, den er bekleide. Vor dieser Tätigkeit sei er an der Universität Göttingen als Dozent tätig gewesen und er besitze die Lehrbefugnis für Öffentliches Recht und Rechtsphilosophie. Er habe keine theologische und keine betriebswirtschaftliche Ausbildung.

Auf eine weitere Frage des Herrn Jorkisch zur Rolle von Herrn Prof. Dr. Unruh im Fusionsprozess antwortet dieser, dass er in seiner Eigenschaft als Rechtsdezernent stark an diesem Prozess beteiligt gewesen sei. Er habe den ersten Verfassungsentwurf geschrieben. Er sei in allen Gremien mit dabei gewesen. Er nehme an den Sitzungen der Nordelbischen Kirchenleitung teil, er sei in der Steuerungsgruppe der Nordkirche, er nehme an den gemeinsamen Kirchenleitungssitzungen teil, er sei bei den verfassunggebenden Synoden präsent. Er sei daher einer der Wenigen, der alle entscheidenden Schritte mitverfolgt habe. Er wolle hier anmerken, dass sich neben der sachlichen Arbeit auch im persönlichen Bereich bestimmte Entwicklungen vollzogen hätten. Vorher habe man die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen

Landeskirchen überhaupt nicht gekannt. Er habe von dem Entschluss, dass es zu Sondierungsgesprächen komme, völlig überraschend aus der Zeitung erfahren. In den dann folgenden Sitzungen hätten sich langsam persönliche Kontakte entwickelt. Dieses sei nicht unwichtig, weil man einen nicht unerheblichen Anteil der Lebenszeit in diesen Gremien verbracht habe. Man habe daher nicht nur eine sachliche Entwicklung, sondern man habe auch im persönlichen Bereich zunehmend füreinander Verständnis entwickeln können. Dieses sei für das gesamte Projekt äußerst förderlich gewesen.

Auf eine weitere Frage des Herrn Jorkisch zur Rolle der Haushaltssituation bei den einzelnen Partnerkirchen als Motiv antwortet Professor Dr. Unruh, dass nach seinem persönlichen Eindruck die harten Fakten wie die Haushaltssituation und die genannten theologischen Dinge natürlich eine Rolle gespielt hätten. Er wolle nicht in Abrede stellen, dass die Frage der Finanzen ein wichtiges Thema gewesen sei. Er habe aber auch höchstpersönlich in den Synodendebatten erfahren, dass es letztlich um viel mehr gehe als die finanzielle Frage. Man dürfe nicht unterschätzen, dass der gesamte Fusionsprozess eine höchst emotionale Angelegenheit sei. Er würde daher nicht so weit gehen, die Finanzen als Hauptmotiv zu bezeichnen. Es sei auch nicht davon auszugehen, dass rhetorisch bestimmte Motive im Vordergrund stünden, welche die finanziellen Fragen als Hauptmotiv verdecken würden.

Auf eine Frage der Abg. Strehlau zu den Motiven einer Fusion außerhalb der Finanzen antwortet Herr Professor Dr. Unruh, dass die Bildung einer wirklich neuen Identität im Rahmen eines Fusionsprozesses sehr wichtig sei. Jedenfalls sei bei den Vorstufen einer Fusion die Bereitschaft dazu, eine völlig neue Identität auszubilden, sehr wichtig. Dieses müsse sich nicht unbedingt im Bezug auf die rein rechtlichen Grundlagen so stark unterscheiden. Der jetzt für die Nordkirche vorliegende Verfassungsentwurf sei zu 85 bis 90 % der nordelbische Verfassungsentwurf. Dieses sei in mehreren Jahren intensiver paritätischer Arbeit errungen worden. Es sei ein Entwicklungsprozess und keine bloße Ergänzung einer bestehenden Verfassung gewesen. Ganz wichtig sei gewesen, dass man gesagt habe, man schaffe etwas Neues und es keinen „Anschluss“ irgendwelcher Partner gebe. Dieses könne und müsse neue Identitäten ausbilden. Anders hätte es auch nicht gelingen können, die verschiedenen Kulturen zusammenzuführen. Das Bestehen unterschiedlicher Kulturen äußere sich beispielsweise auch beim Begriff der „Gewerkschaft“. Es sei kein Kirchenspezifikum, aber es gebe verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen. Hier gebe es in den unterschiedlichen Partnerkirchen auch unterschiedliche Kulturen. Es gebe den kirchenspezifischen dritten Weg, wo arbeitsrechtliche Kommissionen tagten, welche über die Entlohnung entschieden. Es gebe den sogenannten zweiten von der Nordelbischen Kirche praktizierten Weg, wo man mit den Gewerkschaften ins Gespräch komme. Hier säßen auf der einen Seite die kirchlichen Arbeitgeber und auf der anderen Seite gewerkschaftliche Vertreter. Von der nordelbischen Seite sei dieses Modell

vertreten worden. Daraufhin sei seitens der Mecklenburgischen und der Pommerschen Seite die Haltung der Gewerkschaften in der DDR gegenüber den Kirchen entgegengehalten und damit das Modell abgelehnt worden. Hiermit wolle er verdeutlichen, dass man erst einmal den Begriff und die Funktion von Gewerkschaften klären müsse, weil man aus völlig unterschiedlichen historischen Zusammenhängen und Kulturen gekommen sei. Diese Zusammenführung unterschiedlicher Kulturen sei äußerst wichtig. Er vermute, dass es ähnlich sei, wenn im staatlichen Bereich unterschiedliche Kulturen zusammengeführt werden müssten.

Auf eine Frage der Abg. Nicolaisen zu den Reservatrechten antwortet Herr Professor Dr. Unruh, dass diese auf Initiative der Mecklenburgischen und der Pommerschen Kirche eingeführt worden seien. Der Grund liege darin, dass diese die Befürchtung gehabt hätten, dass man auch in der Nordkirche von dem vermeintlich größeren Partner „ein wenig überfahren“ werde. Diese hänge auch damit zusammen, dass auch vorher schon klargestellt worden sei, wie die Zusammensetzung des kirchenpolitisch entscheidenden Organs also die Sitzverteilung in der Synode sein werde. Hier sei die Frage virulent gewesen, wie viele Synodale beispielsweise der zukünftige Kirchenkreis Mecklenburg in die Nordkirchensynode entsenden werde. Hier sei schnell klar geworden, dass dieses Anteile sein würden, welche kein Vetorecht bei Verfassungsänderungen erreichen könnten. Daraus seien trotz der entstandenen Identität bestimmte Befürchtungen erwachsen, dass man sich als Mecklenburgische oder Pommersche Kirche in der Nordkirche nicht wiedererkennen könne. Aus nordelbischer Sicht habe man sich nicht vorstellen können, dass diese Befürchtungen eintreten könnten. Die Reservatrechte bestünden in den Bestandsgarantien für bestimmte Territorien und den Sitzen für bestimmte Gremien. Er halte dieses systematisch für nicht besonders schön. Gleichwohl seien die Reservatrechte eine notwendige Erfolgsbedingung gewesen. Wenn die gemeinsame Identität ausgebildet sei, werde man auf diese Rechte aus seiner Sicht auch wieder verzichten können. Auch Kirchenverfassungen seien änderbar.

b) Zweiter Block

Die stellvertretende Vorsitzende begrüßt Frau Dr. Künzler, der Deutschen Rentenversicherung.

Frau Dr. Künzler kündigt zu Beginn an, dass sie sich von ihrer schriftlich eingereichten Stellungnahme (Kommissionsvorlage 17/125) ein Stück weit lösen wolle. Aus ihrer Sicht könne man den Fusionsprozess nur dann verstehen, wenn man den historischen Kontext im Bereich der Rentenversicherung kenne. Es habe Diskussionen um die Organisationsreform in der Rentenversicherung gegeben. Es habe das Problem gegeben, dass die drei norddeutschen Landesversicherungsanstalten in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg zu

den kleineren Landesversicherungsanstalten gehört hätten und diese stark von einem Arbeitsmengenverlust bedroht gewesen seien. Die Versichertenfluktuation von den Arbeiterrentenversicherungsträgern zur Bundesversicherungsanstalt für Angestellte hätte dieses verursacht. Auf der politischen Ebene habe es daher eine Diskussion gegeben, wie die Arbeitsmenge so verteilt werden könne, dass sowohl in den Regionen als auch auf Bundesebene ausreichend Arbeitsmenge vorhanden sei. Ein zweites Thema sei der Vorwurf an die Rentenversicherung gewesen, dass diese unwirtschaftlich sei. Diese beiden Themenkomplexe seien die Motivation für die Organisationsreform gewesen. Diese Motivationslage habe in Norddeutschland die Verantwortlichen dazu gebracht, nicht zu warten bis der Bundesgesetzgeber tätig werde, sondern gerade das Thema der Wirtschaftlichkeit auf Grundlage von Selbstverwaltungsbeschlüssen anzugehen. In der schriftlichen Stellungnahme (Kommissionsvorlage 17/125, S. 2) sei erwähnt, dass man im Norden zunächst mit Kooperation begonnen habe. Dieses bedeute, dass man Themenfelder identifiziert habe, wo es möglich gewesen sei, trotz Erhalt der Selbstständigkeit der einzelnen Landesversicherungsanstalten Dinge gemeinsam zu erledigen und dadurch Synergieeffekte zu generieren. Insbesondere seien hier die Möglichkeiten in Betracht gezogen worden, dass nur einer eine Aufgabe für die anderen Anstalten mit erledige. Dieses sei eine Art Auslöser für weitere Reformmaßnahmen gewesen. Man habe dann relativ schnell gemerkt, dass die verwirklichte Idee nicht sehr erfolgreich sei und man relativ schnell auch an Grenzen stoße. Die Grenzen ergäben sich vor allem daraus, dass die Selbstständigkeit der einzelnen Träger bestimmte auch wirklich effektive Formen der Zusammenarbeit vermeide. Man hätte hier immer in die Selbstständigkeit des Partners eingreifen müssen, was eine Arbeitsteilung behindert habe. Man sei dann einen weiteren Schritt gegangen und habe sich darauf verständigt, die Selbstständigkeit der einzelnen Träger aufzulösen, um zu einer gemeinsamen Organisation zu kommen. Innerhalb der Rentenversicherungsanstalten habe man diesen über Projektgruppen vorbereitet. Die Projektgruppen hätten sich dann Gedanken über eine neue Aufbauorganisation gemacht und über einheitliche Prozesse. Dieses seien aus ihrer Sicht auch ganz zentrale Momente gewesen. Entscheidend sei gewesen, dass eine klare Position der Unternehmensspitze erfolgt sei, dass man auch wirklich diesen Prozess gehen wolle. Es habe natürlich eine Menge an Widerständen hiergegen an allen drei Standorten gegeben. Wenn es keine klare Positionierung des Vorstandes und der Geschäftsführung gebe, dann hätte es zu Störungen in diesem Prozess geführt. Es sei sehr wichtig gewesen, Mitarbeitern auf diesem Weg Orientierung zu geben. Dieses habe den Prozess dahingehend bestimmt, dass man in Projektstrukturen gearbeitet habe, alle drei Standorte in diesem Projekt vertreten gewesen seien und man im Sinne eines Best Practice versucht habe, gemeinsame Abläufe zu definieren und dabei darauf zu achten, wie die Prozesse bei den drei einzelnen Trägern gewesen seien und wie man hieraus etwas Gemeinsames schaffen könne. Es sei auch sehr wichtig gewesen, den Mitarbeitern eine Perspektive zu geben, die im Rahmen solcher Prozesse auf der Strecke bleiben würden. Bei einem Träger statt drei brauche man nur noch

einen Personalchef und einen Geschäftsführer. Diesen Mitarbeitern, die Angst davor gehabt hätten, ihre Position zu verlieren oder degradiert zu werden, habe man eine Orientierung geben müssen und ihnen verdeutlichen müssen, dass sie in den neuen Strukturen auch wieder für sich eine sinnvolle Aufgabe fänden. Dieses sei ein entscheidendes Thema gewesen. Dieses habe sie auch als Rückmeldung bei Mitarbeitergesprächen bekommen. Diese hätten gesagt, dass man den Führungskräften Sicherheit geben müsse. Wenn diese Sicherheit bestehe, dann könnten diese auch die anderen Mitarbeiter in diesem Prozess beraten. Es seien eine Menge Change-Management-Workshops veranstaltet worden. Alle Führungskräfte seien hier bunt gemischt von allen drei Standorten eingebunden worden, um diese entsprechend zu qualifizieren. Diese sollten dadurch so gestärkt werden, dass sie in der Lage seien, ihre Mitarbeiter mitzunehmen. Darüber hinaus sei eine Dienstvereinbarung geschlossen worden. Hilfreich wäre es in diesem Kontext gewesen, wenn es damals schon einen Maßnahmentarifvertrag gegeben hätte, um den Mitarbeitern die Gewissheit zu geben, dass man sich im öffentlichen Dienst befinde und es keine betriebsbedingten Kündigungen geben könne. Diesen hätte man damals aber nicht gehabt. Man brauche allerdings auch Instrumente, wenn Mitarbeiter freiwillig ausscheiden wollten oder um Standortwechsel zu flankieren. Dieses habe man im Rahmen der Dienstvereinbarung „Personalveränderungsmanagement“ mit der Personalvertretung geregelt. Diese Dienstvereinbarung bestehe aus verschiedenen Säulen, wo den Mitarbeitern zugesichert worden sei, dass es keine Änderungskündigungen im Sinne einer Absenkung der Vergütung gebe. Hiernach gebe es auch keine betriebsbedingten Kündigungen. Es würde allerdings von den Mitarbeitern Flexibilität auch im Hinblick auf die Übernahme neuer Aufgaben erwartet. Es seien Mehrwertaufgaben definiert worden, welches Aufgaben seien, die man nur dann erledige, wenn man Personalressourcen dafür vorrätig habe. In großen Bereichen seien Aufgaben erledigt worden, die zukünftige technische Entwicklungen vorbereitet hätten. Hier sei beispielsweise Leistungssachbearbeitung zu nennen. Es gebe beispielsweise auch Mitarbeiter, die Aktenausbildung machen, um einen Umstieg auf elektronische Archivierung zu ermöglichen. Es seien Mitarbeiter in Gremien gegeben worden und auch zur Ausarbeitung von Dienstanweisungen bestellt worden.

Es sei dann die gemeinsame Organisationsstruktur definiert worden, um klarzumachen, dass es nicht nur neue Türschilder, sondern auch tatsächlich eine neue Organisationsstruktur gebe. Die Organisationsstruktur sei bedingt durch den Fusionsvertrag auf die drei Standorte verteilt, weil ansonsten dieser Fusionsprozess nie möglich gewesen sei. Gerade der Standort Neubrandenburg in Mecklenburg-Vorpommern habe massive Sorge gehabt, Ende der Werkbank zu werden und dass es zu einem weiteren Abwandern von Arbeitskräften komme, wenn Lübeck der Sitz der neuen Organisationsstruktur werden würde. Diesen Befürchtungen sei durch eine Arbeitsmengenverteilung über die drei Standorte begegnet worden, die im Fusionsvertrag festgeschrieben worden sei. Die Arbeitsmengenverteilung sei als Personalverteilungsquote

definiert worden. Diese Quote werde stabil gehalten. Es werde jedem Sozialministerium jährlich gemeldet, dass diese Quote auch eingehalten werde. Unterhalb dieser gemeinsamen Aufbauorganisation seien in Projektgruppen einheitliche Prozesse definiert worden. Diese einheitlichen Prozesse seien auch eingeführt worden. Ein relativ großes Hindernis sei gewesen, dass die neue Anstalt Dienstleistungsnehmer von zwei unterschiedlichen Rechenzentren gewesen sei. Dieses sei bei der standortübergreifenden Zusammenarbeit mehr als hinderlich gewesen. Wenn die Standorte unterschiedliche Rechenzentren hätten, in denen sie zusammenarbeiteten, seien auch unterschiedliche Programme im Einsatz. Man habe keine einheitlichen Ablagestrukturen gehabt. Daher sei dann ein zweiter Kooperationsprozess aufgesetzt worden, dass die beiden Rechenzentren, die IT-Dienstleister gewesen seien, eine Kooperation begonnen hätten, um darüber die Applikationen zu harmonisieren. Darüber habe man dann auch zu einem einheitlichen technischen Standard kommen wollen. In der Anfangsphase der Fusion habe sich auch als hinderlich erwiesen, dass es unterschiedliche beamtenrechtliche Regelungen gegeben habe. Dieses sei eines der größten Hemmnisse gewesen. Es habe eine gemeinsame Tarifkommission gegeben gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, sodass die Angestellten bei der Rentenversicherung einheitliche tarifliche Strukturen gehabt hätten. Hier habe es das kleine Hindernis gegeben, dass BAT-Ost und BAT-West gegolten hätten. Das Problem seien die unterschiedlichen beamtenrechtlichen Strukturen in Hamburg und Schleswig-Holstein gewesen, welche sich beispielsweise in unterschiedlichen Arbeitszeiten niederschlagen hätten. Damals sei die Angleichung durch Anhebung erfolgt. Es habe Unterschiede im Beihilferecht gegeben, die zum Teil relativ deutlich gewesen seien. Es habe auch deutlich unterschiedliche Ausgangslagen im Hinblick auf Weihnachtsgeld gegeben. Die Hamburger Ausstattung sei etwas üppiger gewesen. Es habe am Standort Hamburg zu gewissen Verwerfungen geführt, dass plötzlich für Mitarbeiter an diesem Standort schleswig-holsteinisches Recht gegolten habe. Es gelte das Recht des Hauptsitzes. Die Mitarbeiter hätten den Abgleich mit dem Hamburger Recht vollzogen und sich so benachteiligt gefühlt. Auch dieses sei ein ganz zentraler Punkt in einem Fusionsprozess. Auch im Hinblick auf die Mitbestimmungssituation sei man mit den unterschiedlichen Mitbestimmungsgesetzen der einzelnen Bundesländer konfrontiert gewesen. Mit der Fusion habe dann das schleswig-holsteinische Mitbestimmungsgesetz gegolten, welches eines der arbeitnehmerfreundlichsten sei. In dem Überleitungsgesetz sei eine Regelung gefunden worden, dass in den einzelnen Standorten die örtlichen Personalvertretungen erhalten blieben. Dieses sei aus Sicht der Spitze auch als Geste gegenüber den Arbeitnehmervertretungen gedacht gewesen, um diesen die Chance zu geben, auch weiterhin die Interessen ihrer Standorte vertreten zu können. Damit sei der Gesamtpersonalrat in eine sehr schwache Rolle geraten, was sich im Nachhinein als ungünstig erwiesen habe. Man müsse nämlich mit den drei örtlichen Personalräten verhandeln. Das eigentliche Ziel, schnell zu vereinheitlichen, sei dadurch erschwert worden. Es sei aus ihrer Sicht besser, zentrale Themenstellungen auch beim Gesamtpersonalrat anzusiedeln. Es habe ausgelöst

durch den Standort Hamburg etliche Mitbestimmungsklagen gegeben, die bis zum Bundesverwaltungsgericht gegangen seien, wo im Wesentlichen die Position der Dienststelle bestätigt worden sei. Dieses hätte aus ihrer Sicht etwas schneller gehen können. Korrespondierend mit den Mitbestimmungsgesetzen seien die Strukturen des Frauenförderungsgesetzes oder des Gleichstellungsgesetzes hinderlich, wonach an allen drei Standorten Gleichstellungsbeauftragte seien, welche nicht immer einheitliche Positionen verträten. Dieses mache es für die Dienststelle manchmal schwierig. Hier wäre es aus ihrer Sicht gut, Parallelstrukturen wie bei den Personalräten einzuführen, sodass etwas wie eine Gesamtposition vertreten werden könne. Das Verhandeln mit drei verschiedenen Gleichstellungsbeauftragten sei jedenfalls schwierig. Hier sehe sie Nachsteuerungsbedarf. Dieses seien die Erfahrungen aus der internen Sicht.

Im Hinblick auf die Kunden habe es wenige Auswirkungen gegeben. Es gebe die Möglichkeit, wenn gerade an einem Standort Arbeitsmehrung entstehe, die Arbeitsmenge auf andere Standorte zu verteilen. Es gebe beispielsweise einen Bereich, der im Wesentlichen am Standort Hamburg bearbeitet werde und wo im letzten Jahr 21.000 Vorgänge zu bearbeiten gewesen seien. Diese hätten über alle drei Standorte verteilt werden können. Es habe sich als sehr positiv erwiesen, dass man standortübergreifend Arbeitsmengen verteilen könne, um damit Arbeitsspitzen abzufangen. Aus ihrer Sicht sei dieses sehr gut gelaufen.

Im Hinblick auf die Wirtschaftlichkeit sei man aus ihrer Sicht sehr erfolgreich gewesen. Durch das Organisationsreformgesetz sei man gehalten gewesen, 10 % der Verwaltungs- und Verfahrenskosten bis zum Jahr 2010 bezogen auf das Rechnungsergebnis des Jahres 2004 einzusparen. Die Deutsche Rentenversicherung Nord habe dieses sehr gut geschafft, indem man bei den Sachkosten deutliche Einsparungen habe erzielen können. Bei den Personalkosten habe man innerhalb der Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes auch stetig Einsparungen erzielen können. Das Wirtschaftlichkeitsziel sei im Hinblick auf die Ausgabenreduzierung deutlich vorangebracht worden. Im Hinblick auf die Mitarbeiterorientierung bestehe die größte Herausforderung. Diese liege darin, die drei Unternehmenskulturen in Form einer Ost-Kultur und zwei West-Kulturen auch wirklich zusammenzubringen. Es werde eine gemeinsame Führungskräfteentwicklung gemischt über die Standorte praktiziert. Es werde aus ihrer Sicht noch einige Zeit in Anspruch nehmen, ein Stück gelebte Unternehmenskultur zu entwickeln. Dieses funktioniere nicht durch Umdrehen eines Schalters.

Die stellvertretende Vorsitzende merkt an, dass bei dieser Fusion der Impuls nicht so sehr von den gesetzlichen Vorgaben des Bundesgesetzgebers ausgegangen sei, sondern von Motiven der Arbeitsmengenverteilung und der Wirtschaftlichkeit.

Auf eine Frage der Abg. Strehlau zu den wichtigsten Erfahrungen der Fusion antwortet Frau Dr. Künzler, dass man eine ganz klare politische Position brauche, dass dieses gewollt sei. Ansonsten werde der Widerstand gestärkt. Ein wichtiger Punkt sei, die Mitarbeiter auf den Weg mitzunehmen und zu vermitteln, dass es keinen Sinn habe, das Vorhaben auf einer unteren Ebene zu verhindern. Aus ihrer Sicht habe man hier den richtigen Weg eingeschlagen, um Mitarbeitern Perspektiven zu geben. Nur mit dem reinen Aspekt, wirtschaftlicher zu werden alleine, komme man nicht weiter. Sie räumt ein, dass es an der einen oder andern Stelle Kompromisse gegeben habe, die unter rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht gemacht worden wären. Hierbei habe man aber die Mitarbeiter im Blick gehabt. Während der Fusion habe man häufig eine Situation, wo Personalüberhänge bestünden. Man müsse aber auch in die Zukunft schauen und wissen, dass die Verfügbarkeit von Arbeitskräften schwierig werden könne. Man müsse den Spagat halten auf der einen Seite Personal abzubauen. Dieses müsse man, da es auch zu Aufgabenreduzierungen komme. Man müsse dann aber die Mitarbeiter im Hause, welche da seien, motivieren. Man dürfe in einer Organisation nicht die Stimmung aufkommen lassen, dass Arbeitskräfte nur ein Kostenfaktor seien. Ein wichtiger Prozess sei es, Perspektiven während einer Umstrukturierung aufzuzeigen. Die Herausforderung sei es, eine neue Unternehmenskultur zu schaffen. Dieses seien die zentralen Punkte gewesen. Es gebe auch bestimmte Verwerfungen zwischen den Ländern, wenn es darum gehe, in Zukunft qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Es wäre aus ihrer Sicht schade, wenn man in den norddeutschen Bundesländern dadurch unterschiedliche Rahmenbedingungen schaffen würde, dass beispielsweise ein Land verbeamte und ein anderes nicht. Norddeutschland sei im Übrigen auch zu klein dafür, sich einen derartigen Wettbewerb zu leisten. Man benötige daher auch aus ihrer Sicht Vereinheitlichungen bei den rechtlichen Rahmenbedingungen. Hier seien Arbeitszeitregelungen und beamtenrechtliche Regelungen sowie das Tarifrecht zu nennen. Man dürfe auch den Bereich der IT-Anpassung nicht unterschätzen. Prozesse seien heute IT-gesteuert, wenn man standortübergreifend zusammenarbeiten wolle. Wenn es Friktionen zwischen den Systemen gebe, sei das sehr lästig und es erschwere auch derartige Prozesse.

Auf eine Frage der Abg. Rathje-Hoffmann zu den unterschiedlichen beamtenrechtlichen Regelungen und zur tatsächlichen Personalreduzierung antwortet Frau Dr. Künzler, dass es eine rechtliche Regelung für die gesamte Deutsche Rentenversicherung Nord gebe, dass das Recht des Landes gelte, in welchem der Sitz die Hauptverwaltung sei. Damit sei klar gewesen, dass ab der Fusion schleswig-holsteinisches Recht gelte.

Auf eine Zwischenfrage der Abg. Rathje-Hoffmann bestätigt Frau Dr. Künzler, dass ein Problem darin gelegen habe, dass man zwar die alten Besoldungsgruppen behalten habe. Es habe aber Situationen gerade im Bereich der Versorgungsleistungen geben, wo ehemalige Hamburger Mitarbeiter in Pflegeeinrichtungen gewesen seien. Die Beträge hätten sich in diesen

Fällen dramatisch unterschieden. Man habe dann im Rahmen der Selbstverwaltung entschieden, dass es einen Übergangszeitraum gebe, damit sich die Mitarbeiter auf die neue Situation einstellen konnten. Die Regelung sei auch ins Klageverfahren gegangen und man habe der deutschen Rentenversicherung Nord dann auch Recht gegeben. In diesen Fällen der Pflegeleistungen sei das Problem dann deutlich geworden. Temporäre Verwerfungen habe es bei den unterschiedlichen Arbeitszeiten der Beamten in Hamburg und Schleswig-Holstein gegeben. Zu Beginn des Fusionsprozesses habe es bei diesen Arbeitszeitregelungen eine Umbruchsituation gegeben. Die Verwerfungen gebe es auch auf der Ebene der Tarifangestellten. Es gebe inzwischen viel mehr Tarifangestellte.

Die Zahlen zum Personalabbau seien in der schriftlichen Stellungnahme (Kommissionsvorlage 17/125, S. 10) enthalten. Die Quote liege deutlich über 10 %. Hinzu komme, dass bei diesen 10 % zu berücksichtigen sei, dass zum 01.01.2008 noch 180 Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung Bund auf die Deutsche Rentenversicherung Nord übergegangen seien, sodass insgesamt also eine Kompensation dieses Personalübergangs und damit ein deutlicher Effekt erzielt werden konnte.

Frau Dr. Künzler merkt an, dass es ein großes Potenzial gebe bei Stellen, die einen „KW-Vermerk“ hätten. Dieses bedeute, dass diese Stellen künftig wegfallen könnten. Dieses seien inzwischen im Wesentlichen Mitarbeiter, die in Altersteilzeit in der aktiven oder passiven Phase seien. Vor der letzten Vertreterversammlung sei dieses zahlenmäßig aufbereitet worden. Es ergebe sich hieraus ein Potenzial von etwa 10 Millionen €.

Auf eine Frage des Abg. Jezewski zur Reaktion der Kunden der Deutschen Rentenversicherung Nord antwortet Frau Dr. Künzler, dass die Kunden nicht viel von der Umstrukturierung gemerkt hätten. Die Deutsche Rentenversicherung Nord sei die gesetzliche Rentenversicherung. Das bedeute, dass der Versicherte einem Rentenversicherungsträger zugewiesen werde. Durch die Parallelstruktur der alten Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und die Landesversicherungsanstalten hätte man Situationen gehabt, dass beispielsweise der eine Partner bei der BfA und der andere bei der LVA versichert gewesen sei. Insofern habe man davon als Kunde relativ wenig mitbekommen. Bis zur Organisationsreform 2005 habe es noch unterschiedliche Beratungsstellen in der Fläche gegeben. Ein Teil der Organisationsreform sei gewesen, dass es ein einheitliches Auskunft- und Beratungsstellennetz in der Fläche geben solle. Deswegen seien auch die Mitarbeiter der BfA auf die Deutsche Rentenversicherung Nord übergegangen. Diese Netze würden jetzt von den Regionalträgern betrieben. Insofern bekomme der Kunde relativ wenig mit. Es habe sich der Briefkopf geändert. Es gebe die einheitliche Bezeichnung „Deutsche Rentenversicherung“ und dahinter stehe die Regionalbezeichnung. Insofern seien die Effekte für die Kunden relativ gering gewesen. Dem Kunden habe

mittelbar geholfen, dass temporäre Arbeitsspitzen beispielsweise bei den bereits angesprochenen 21.000 Fällen bei einem großen Träger besser über alle Standorte verteilt werden könne und daher die Bearbeitung schneller erfolgen könne. Der Kunde bekomme diese internen Vorteile aber nicht mit. Es gebe zurzeit Probleme beim sozialmedizinischen Dienst. Am Standort Hamburg sei es aufgrund der Tarife schwierig, Ärzte hierfür zu gewinnen. Arbeiten im Bereich des sozialmedizinischen Dienstes, die neben der Begutachtung anfallen, könnten aber an anderen Standorten wie beispielsweise Lübeck erledigt werden, sodass man insgesamt schneller bei der Abarbeitung der Fälle werde.

Auf eine Frage der Abg. Strehlau zur Organisationsstruktur antwortet Frau Dr. Künzler, dass die Konstellation mit drei Standorten eine politische Bedingung voraussetzte, um überhaupt den Fusionsprozess beginnen zu können. Man hätte nicht starten können, wenn man alles an einem Standort hätte konzentrieren wollen. Es habe drei alte Landesversicherungsanstalten gegeben und die Sozialministerien der Länder hätten sehr kritisch auf die Fusionsabsichten geschaut mit der Sorge, dass Arbeitsplätze verloren gingen. Nach den rechtlichen Rahmenbedingungen hätten die Landesversicherungsanstalten im Rahmen ihrer Selbstverwaltung einen Fusionsvertrag abschließen können. Dieser Fusionsvertrag habe durch die Sozialministerien der Länder genehmigt werden müssen. Diese hätten fordern können, dass die Arbeitsmengenverteilung im Fusionsvertrag geregelt werde. Weil es diese Forderung gegeben habe, dass ein Standort nicht überproportional belastet werde, habe man sich überlegt, die Leistungssachbearbeitung in den Regionen zu lassen. Die Betreuung der Versicherten aus Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg finde jeweils auch dort statt. Nur bei den Grundsatz- und Querschnittsaufgaben versuche die Deutsche Rentenversicherung Nord die unterschiedliche Versichertenentwicklung auszugleichen. Es gebe die Entwicklung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, dass es langsam ausblute und vergreise. Dadurch sei die Arbeitsmenge dort insgesamt auch rückläufig. Man müsse sich dann auch überlegen, wenn man die Arbeitsmengenverteilungsquote gemessen über die Personalverteilungsquote einhalten wolle, welche Arbeit man dort hinsteuere, um innerhalb des Korridors zu bleiben.

Auf eine Zwischenfrage der Abg. Strehlau erklärt Frau Dr. Künzler, dass die Abteilungen standortübergreifend zuständig seien.

Es habe zu Beginn eine Geschäftsführung von drei Personen gegeben. Man habe aus jedem Bundesland eine Person in der Geschäftsführung gehabt. Inzwischen sei ein Kollege aus der Geschäftsführung ausgeschieden, sodass man nur noch zu zweit sei. Es habe kürzlich eine Satzungsänderung gegeben, dass man bei einem weiteren Ausscheiden eines Mitglieds aus der Geschäftsführung auf ein System von Geschäftsführer und Stellvertreter umsteigen werde. Dieses sei im Prinzip eine Reduzierung über die Zeit. Unterhalb der Geschäftsführung gebe es

fünf Abteilungsleiter. Von diesen fünf würden der Abteilungsleiter „Leistungen“ und der Abteilungsleiter „Finanzen“ in Neubrandenburg sitzen. In Hamburg würden die Abteilungsleiter „Unternehmensentwicklung/Personal“ und „Allgemeine Verwaltung“ sitzen und in Lübeck sitze der Abteilungsleiter „Medizin“. Alle diese Abteilungsleiter hätten ihre Dezernate über alle drei Standorte verteilt. Der Abteilungsleiter „Leistungen“ beispielsweise sitze in Neubrandenburg, habe aber Leistungsdezernate an allen drei Standorten.

Auf die Zwischenfrage der Abg. Strehlau, ob sich dieses System bewähre, antwortet Frau Dr. Künzler, dass das Konzept „Führen auf Distanz“ eine deutliche Herausforderung sei. Aus ihrer Sicht habe man sogar zu viele Abteilungen gebildet. Man könnte aus ihrer Sicht ohne jeden Schaden die Abteilungen „Finanzen“ und „Allgemeine Verwaltung“ zusammenfassen. Die Struktur sei im Fusionsprozess unter Proporz Gesichtspunkten entstanden. Aus ihrer Sicht müsse man hier im Laufe der Zeit schauen, dass man auch unterhalb der Geschäftsführung noch die Abteilungsleiter Ebene straffe. Unterhalb der Abteilungsleiter Ebene gebe es die Dezernatsleiter, die jeweils auch an den Standorten sitzen würden. Beispielsweise im Leistungsbereich gebe es an jedem Standort noch zwei Dezernenten. Unterhalb der Dezernentenebene gebe es eine Teamleiter Ebene. Das System funktioniere inzwischen relativ gut. Es sei aber auch mit einem relativ großen Reiseaufwand gerade auch für die Geschäftsführung verbunden. Dieses hänge auch ein Stück weit damit zusammen, dass man aus relativ kleinen Strukturen gekommen sei und die Mitarbeiter den Geschäftsführer noch hätten sehen wollen. Dieses könne jetzt nicht mehr gewährleistet werden. Die Abteilungsleiter vor Ort müssten diese auffangen. Es sei eine kulturelle Veränderung, die eintreten müsse, dass man die Geschäftsführung eben „nicht mehr anfassen könne“.

Auf eine Frage des Abg. Dr. von Abercron zu den Strukturen im Bereich der Rentenversicherung in anderen Bundesländern und weiteren Zentralisierungsbestrebungen antwortet Frau Dr. Künzler, dass sie versucht habe, dieses in der schriftlichen Stellungnahme (Kommissionsvorlage 17/125) zu beschreiben. Man habe versucht, der politischen Entwicklung entgegenzukommen. Das Thema, wie die Rentenversicherung zukünftig organisiert werden solle, sei zwischen Bund und Ländern mehrere Jahre verhandelt worden. Es sei dem notwendigen Kompromiss geschuldet, dass man auf der einen Seite dafür Sorge trage, dass Arbeit in den Regionen bleibe. Dieses sei den Regionalträgern wichtig. Der Preis dafür sei gewesen, dass man aus der alten Verbundstruktur ausgeschieden und in die Richtung von mehr Verbindlichkeit gekommen sei. Vorher seien die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und die Landesversicherungsanstalten in einem eingetragenen Verein zusammengeschlossen gewesen, wo rein theoretisch jede Rentenversicherungsanstalt hätte austreten können. Die Verbindlichkeit von Beschlüssen sei in dieser Struktur nur dadurch zustande gekommen, dass man sich dieses selbst versprochen und sich daran gehalten habe. Es habe ein Interesse des Bundessozi-

alministeriums und auch des Bundesrechnungshofes bestanden, dass hier auch mehr Verbindlichkeit entstehe. Deshalb habe man gesagt, dass der Preis dafür, dass Arbeit in der Fläche bleibe, sei, dass Kompetenzen auf die Bundesebene abgezogen würden. Deshalb gebe es einen Kanon von Grundsatz- und Querschnittsaufgaben, welche die Deutsche Rentenversicherung Bund verbindlich auch für die Regionalträger beschließe. Dieses sei der damalige Kompromiss gewesen. Ein politisches Ziel in diesem Zusammenhang gerade auch aus Sicht des Bundes sei gewesen, das man die Anzahl der Regionalträger verringere. Es habe einmal 23 Regionalträger gegeben, mittlerweile seien es 16 einschließlich zwei Bundesträgern. Es habe eine sehr große Fusion mit drei Trägern in Mitteldeutschland gegeben. Die Landesversicherungsanstalten in Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt hätten zur Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland fusioniert. Es hätten die Anstalten in Berlin und Brandenburg fusioniert und in Niedersachsen hätten die Landesversicherungsanstalten in Braunschweig und Hannover fusioniert. Im bayrischen Raum hätte es vor der Organisationsreform fünf Träger und nach der Organisationsreform drei Träger gegeben. Insgesamt habe es also eine „Fusionsbewegung“ gegeben. Eine Sorge aus Sicht der Regionalträger sei auch gewesen, dass man ein „Modell Bundesagentur“ habe verhindern und möglichst viel Selbständigkeit bei den Regionalträgern belassen wollen.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Diskussion der Ergebnisse

Dieser Tagesordnungspunkt wurde ausgelassen.

Punkt 4 der Tagesordnung:

Verschiedenes

Es ergaben sich keine Wortmeldungen.

Erneuter Aufruf von

Punkt 1 der Tagesordnung:

Beschluss über Arbeitsplanung Abschlussbericht

Die stellvertretende Vorsitzende, Frau Abg. Dr. Trauernicht, nimmt Bezug auf den Entwurf eines Zeitplans für das weitere Verfahren beim Abschlussbericht der Enquetekommission, der als Tischvorlage vorliegt und bittet den Geschäftsführer diesen zu erläutern.

Der Geschäftsführer führt aus, dass der Entwurf des Zeitplanes den bisherigen Stand der Redaktionsarbeit als Ausgangspunkt nehme und die Terminierung unter der Prämisse, den Bericht im Januar 2012 dem Plenum vorzulegen, abgestuft vornimmt. Dieses ziehe bestimmte Fristen nach sich. Wichtig sei es aus diesem Grunde einen Redaktionsschluss vorzusehen, um eine rechtzeitige Einarbeitung von Änderungen in die Textfassung zu gewährleisten. Der Geschäftsführer weist darauf hin, dass der Zeitplan auch wichtig für die planerischen Prozesse in der Landtagsverwaltung sei.

Die stellvertretende Vorsitzende regt an, sich im Zuge der folgenden Sitzungen über die Einzelheiten der Veröffentlichung des Berichts zu verständigen.

Die stellvertretende Vorsitzende stellt die Beschlussfähigkeit der Enquetekommission fest.

Nach kurzer Diskussion wird der als Tischvorlage vorliegende Zeitplan einstimmig beschlossen. Bezüglich der hieraus folgenden Termine der Redaktion sowie der gesamten Enquetekommission wird auf die Kommissionsvorlage 17/127 verwiesen.

Die stellvertretende Vorsitzende, Frau Abg. Dr. Trauernicht, schließt die Sitzung um 14:40 Uhr.

gez. Dr. Gitta Trauernicht
Stellv. Vorsitzende

gez. T. Warnecke
Geschäfts- und Protokollführer