

## Funktionalitäten und Dysfunktionalitäten in Kirchenkreisen - Wahrnehmungen zu einzelnen Arbeitsfeldern und Anfragen des Scharnierbeirates

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
1. Inhaltliche und strukturelle Planungsprozesse	<p>Personal-, Stellen- und Finanzplanung gehören zu den grundlegenden Aufgaben im KK. Die Planungsunterlagen werden dem LKA regelmäßig zur Kenntnis gegeben (Abfrage-Matrix)</p> <p>Die Bedeutung von Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Gemeinden hat deutlich zugenommen (Akzeptanzfaktor)</p>	<p>Eine längerfristige Konzeption, insbes. für die Stellenplanung, ist noch nicht Standard in allen Kirchenkreisen (Verhältnis 60:40).</p> <p>Oft erfolgt eine kurzfristig umsetzbare „Anlass-Steuerung“, die wesentlich von Personalveränderungen abhängt.</p> <p>Bei der konzeptionellen Beratung in Kirchenkreisen nehmen wir wahr, dass bei der Besetzung der Gremien (Stellenplanungs- bzw. Strukturausschüsse) nicht immer alle Regionen, Berufsgruppen, Haupt- und Ehrenamtliche vertreten sind. Dies erschwert Transparenz und Kommunikation.</p>	<p>Wir beobachten, dass unterstützende Beratung bei Planungsprozessen, für Zuschnitte von Stellen und deren Ausschreibung und die Festlegung von kurzen Befristungen (Schulpfarrstellen, Gemeindepädagogen usw.) nur von einem Teil der Kirchenkreise angenommen werden.</p> <p>Dynamiken von Planungsvorgängen sind dabei vielfach abhängig vom Agieren/Nichtagieren und von der Kommunikationsfähigkeit von Verantwortlichen in der Leitung des Kirchenkreises und den Gemeindepfarrern. Vieles entscheidet sich an der Zusammensetzung der Gremien. Die „kleine Lösung“ ist weniger aufwändig und leichter umzusetzen. Inhaltliche Fragen (Gemeindeentwicklung) kommen meistens zu kurz gegenüber Stellenentscheidungen. Auch die Abstimmung und die Kommunikation zwischen den Gremien („Wir“ sind Kirchenkreis!) erfolgen nicht immer zielorientiert. Es fehlt unter Ehren- und Hauptamtlichen an Klarheit: wo liegt die Verantwortung, wer kommuniziert und agiert.</p> <p>Kirchenkreise verfolgen bei der inhaltlichen Stellenplanung verschiedene Logiken. Nicht nur aus finanziellen Gründen ist bei der Entscheidung über innovative Stellen, deren Inhalte und Laufzeit ein z.T. kurzatmiges Agieren zu beobachten. Nicht selten sind solche innovativ gedachten Stellen nicht besetzbar und werden spätestens nach der zweiten erfolglosen Ausschreibung nicht weiterverfolgt.</p> <p>Bei Ausschreibungen wird den Standards der Ausbildungsabschlüsse wenig Beachtung geschenkt. Andere Kirchenkreise öffnen mehr und mehr Räume für „mobile Verkündigung“ mit gutem Erfolg (wachsende Anzahl an Entlastungsstellen, Angebote für Kinder werden mobiler).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ist das Folge des Beharrungsvermögens von Gemeinden?</li> <li>➤ Fehlt vor Ort der Mut, sich aus Angst vor Konsequenzen und angesichts der Liebe zu dem, was es bisher gegeben hat, mit Veränderungsnotwendigkeit auseinanderzusetzen?</li> <li>➤ Soll so wenig wie möglich und nur so viel wie unbedingt nötig verändert werden, weil das Bisherige (allein) identitätsstiftend ist?</li> <li>➤ <b>Oder</b> wird die „kleine Lösung“ nur deshalb gewählt, weil die Kräfte von beruflich wie ehrenamtlich Tätigen für die „große Fassung“ nicht ausreichen? Das würde bedeuten: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) eine realistische Abschätzung ihrer Möglichkeiten findet statt</li> <li>b) das „Halten“ des Bestehenden und die „Dichte der Veränderungen“ binden derzeit maßgeblich die Kräfte.</li> </ul> </li> <li>➤ Wie können Transparenz, Kommunikation auf Augenhöhe und Beteiligungsmöglichkeiten gefördert werden?</li> <li>➤ Warum scheint die Bereitschaft der Kirchenkreise, voneinander zu lernen, so wenig ausgeprägt zu sein?</li> </ul>
2. Konzeptionen für die Arbeit in KK	Einige KK haben nach längerfristigen umfassenden Beratungsprozessen ihre	Bei einigen Konzeptionen scheitert zumindest teilweise die Umsetzung. „Klimaschäden“ sind	Wir beobachten Beharrungsvermögen, Steckenbleiben, Abbrüche, gravierende „Nachsteuerungen“. Manche Lösungen sind noch zu kleinteilig gedacht und mögliche	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verhindern solche Erfahrungen die langfristige Planung?</li> <li>➤ Basieren solche Konzeptionen auf einer</li> </ul>

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
	<p>konzeptionelle Arbeit für die nächsten 7-10 Jahre vorgelegt (Analyse, Leitbild, Prioritäten, Umsetzung in die Arbeitsfelder und den Stellenplan) und veröffentlicht. Andere haben mit der Erarbeitung begonnen.</p>	<p>die Folge.</p> <p>Teilweise tagen Strukturausschüsse über längere Zeiträume nicht bzw. stellen frühere Entscheidungen wieder generell in Frage.</p>	<p>Veränderungen, die eintreten können, nicht im Blick. Immer sind angestrebte Veränderungen auf die Bereitschaft zur Mitwirkung aller Berufsgruppen angewiesen – gegen „mauernde“ Kolleg*innen ist kaum anzukommen.</p> <p>Wir beobachten, dass Planungsausschüsse in KK nach Beschlussfassung ihre Arbeit einstellen und Veränderungsprozesse nicht ständig weiter verfolgt und aktualisiert werden. Perspektivgruppen (mit motivierten Haupt- und Ehrenamtlichen), die sich mit der Weiterentwicklung auseinandersetzen (ggf. begleitet), sind wünschenswert. Der Blick von außen ist wichtig, um die Steuerung und Richtung immer wieder auf den Prüfstand zu stellen.</p> <p>Planungsfragen sind Fragen des Selbstverständnisses. Das ist in den Kirchenkreisen divergent.</p>	<p>Analyse der eigenen Situation und realistischer Betrachtung der eigenen Potentiale?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ War bewusst, dass das Ziel einer Konzeption eben nicht darin besteht, bisherige Arbeitsstrukturen weiterhin zu erhalten?</li> <li>➤ Können vorab verbindlich abgeschlossene Vereinbarungen zwischen Kirchenkreis und Hauptamtlichen oder Kirchenkreis und Kirchengemeinde(n) helfen, die Konzeptionen in die Praxis umzusetzen?</li> <li>➤ Wie kann aus positiven Erfahrungen (anderer) gemeinsam gelernt werden?</li> <li>➤ Wie kann die zwingend notwendige Kommunikation zur Weiterentwicklung des Gemeindelebens zwischen verschiedenen Lebenswirklichkeiten und deren Protagonisten innerhalb der Gemeinde gelingen?</li> <li>➤ Wie kann fortlaufende Weiterentwicklung gefördert werden (der Weg braucht Kraft!)?</li> <li>➤ Wie kann dies im Sinne einer angemessenen gegenseitigen Wahrnehmung erfolgen?</li> </ul>
<p>3. Entwicklung der Berufsgruppen in den Arbeitsfeldern der KK</p>	<p>Das Verhältnis Ordinierte (60-70%) zu Angestellten (30-40%) wird weitgehend in den KK berücksichtigt.</p>	<p>Die Gleichwertigkeit und Wichtigkeit der verschiedenen Arbeitsfelder im Kirchenkreis ist keine Selbstverständlichkeit. Bei Stelleneinsparungen wird die Berufsgruppe der Gemeindepädagogen im Vergleich zu der der Kirchenmusiker deutlich stärker belastet.</p> <p>Kann Arbeit nicht mehr im</p>	<p>Wir beobachten eine unterschiedlich starke Stellenkürzung in den Berufsgruppen als Folge fehlender konzeptioneller Arbeit.</p> <p>Bei dem Einsatz von Gemeindepädagogen ist der Konflikt zwischen Regionalität und Örtlichkeit, die Spannung zwischen Bewahrenwollen und Verändernsollen oft besonders stark. Durch sehr kleinteilige Stundenverteilung zwischen den Gemeinden statt Schwerpunktsetzungen im Einsatz der Gemeindepädagogen an bestimmten Stellen sind die (Neu-)Besetzungsmöglichkeiten sehr eingeschränkt. Die Stellen sind unattraktiv. Neue</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Warum fehlt die Weitsicht auf neue Möglichkeiten? Mangelt es an Zutrauen? Fehlt das Vertrauen?</li> <li>➤ Wie kann es gelingen, dass Altes und Neues parallel laufen?</li> <li>➤ Gibt es Garanten für eine gelingende Vernetzung und eine Zusammenarbeit der Berufsgruppen auf Augenhöhe?</li> </ul>

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
		<p>gewohnten Umfang finanziert werden, kommt es schnell zu Konkurrenzsituationen zwischen Kirchenmusikern und Gemeindepädagogen oder zwischen dem Einsatz in der Gemeinde bzw. in der Schule.</p> <p>Damit einher geht die Marginalisierung von Kreisreferentenstellen, die weitgehend nur noch geringe Stellenprozente umfassen, und deren Wirksamkeit als „Scharnierstellen“ zu den Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Dienst nicht wirklich zum Tragen kommen kann.</p> <p>Die Anzahl der Kirchenmusikerstellen ist demgegenüber wesentlich stabiler. Auch in den langfristigen Prognosen werden kaum Stellen im Bereich der Kirchenmusik gekürzt.</p>	<p>Arbeitsstile sind häufig nicht im Blick oder nicht gewollt. Teamarbeit der drei Berufsgruppen und der Freiraum, den Mitarbeiter*innen für konzeptionelle Weiterentwicklungen der Arbeit brauchen, sind wenig im Blick. Wir beobachten, dass sich hier die insgesamt wahrzunehmende Problematik, Neues nicht wirklich zu wagen, besonders stark fokussiert.</p> <p>Die Einsparung von Gemeindepädagogenstellen ist ein nicht wertschätzendes Signal an die Kinder und Jugendlichen der Gemeinden.</p> <p>Nur ganz selten werden Gemeindediakone gesucht/eingesetzt.</p>	
4. Entwicklung von Kreisfarrstellen	Kreisfarrstellen (bzw. Anteile) sind in allen KK in unterschiedlichem Umfang und mit unterschiedlicher Befristung für Querschnittsaufgaben etabliert. Kreisfarrstellen für Entlastungsdienste gehören mehr und mehr zum „Standard“.	Kreisfarrstellen sind bevorzugtes Instrument von Handsteuerung und dienen oft der Lösung von akuten Personalproblemen.	Wir beobachten, dass im Zuge von Stelleneinsparungen zuerst diejenigen Stellen zur Disposition stehen, die nicht ausschließlich einer Gemeinde zugordnet sind. Pauschal: Es fällt weg, was nicht Parochie ist. Betroffen sind Mitarbeitende in übergemeindlichen Stellen (zB. Kreisreferenten), Mitarbeitende, die für eine Vielzahl von Gemeinden tätig sind (Gemeindepädagogen) und Mitarbeitende in Arbeitsfeldern außerhalb der Gemeinde (z.B. Religionsunterricht, Sonderseelsorge). Kreisfarrstellen werden (insbesondere wenn ehrenamtlich Mitarbeitende davon nicht profitieren) nicht	➤ Kann ein Personalschlüssel für den Bereich der übergemeindlichen Stellen in Kirchenkreisen diese Arbeitsbereiche schützen?

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
			als Unterstützung für die Mitarbeitenden im Kirchenkreis wahrgenommen. Die Vermutung, diese Stellen würden dem Anteil von Gemeindepfarrstellen "weggenommen", verhindert teilweise sogar die Errichtung.	
5. Entwicklung der Kreisfarrstellen für Leitungsaufgaben	Die Leitung aller KK erfolgt in der Zusammenarbeit von Superintendenten und deren (mehrheitlich 2) Stellvertretern.	<p>Der Umfang der Kreisfarrstellen für Leitungsaufgaben, insbesondere der Superintendentenstellen, hat prozentual deutlich zugenommen. Nur noch 2 SupStellen sind mit einem Gemeindeanteil (25-50 %) verbunden.</p> <p>Der Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum der Superintendenten ist rechtlich beschrieben, wird aber sehr unterschiedlich ausgefüllt.</p>	<p>Superintendentenstellen müssen nach Pfarrstellengesetz wiederbesetzt werden. Meist im Zuge der Neubesetzung wurde der Stellenumfang angehoben.</p> <p>Die Stellenausschreibungen geben den Anforderungen des jeweiligen Kirchenkreises breiten Raum. Die Anforderungen, die die Landeskirche an Leitungsstellen der mittleren Ebene stellt, werden nicht benannt (nur Hinweis auf Verfassung der EKM). Nach außen wird der Eindruck vermittelt, als sei der Superintendent nur für seinen jeweiligen Bereich zuständig.</p> <p>Eine unterschiedliche Wahrnehmung des Verantwortungs- und Entscheidungsspielraumes der Superintendenten führt zu Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden, die erleben: in Kirchenkreis B geht nicht, was in Kirchenkreis A selbstverständlich ist (verkappte Konkurrenz).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Welche Gründe gibt es bei Kleinerwerden der Kirchenkreise (Gemeindeglieder, Stellenanzahl) für diese Entwicklung?</li> <li>➤ Ist diese Entwicklung angemessen?</li> <li>➤ Nimmt ein Superintendent mit 100% Dienstauftrag seine Leitungsrolle anders wahr?</li> <li>➤ Drückt sich darin der Selbsterhalt der Superintendenten aus?</li> <li>➤ Bildet sich darin der Überlebenswille eines Kirchenkreises aus („Der Pfarrer macht die Gemeinde, der Superintendent den Kirchenkreis“)?</li> <li>➤ Entspricht das Superintendentenwahlverfahren noch den Anforderungen an eine Leitungspersönlichkeit?</li> </ul>
6. Arbeitsstile, innovatives Denken und Handeln in KK	<p>In einigen Kirchenkreisen sind deutliche Impulse für neue Arbeitsstile innerhalb und zwischen den Berufsgruppen (gabenorientiertes Arbeiten, regionale Zusammenarbeit) erkennbar.</p> <p>An verschiedenen Stellen werden mehr und mehr Räume für „mobile Verkündigung“ geöffnet - mit gutem Erfolg.</p>	Es gibt Kirchenkreise, die auf Veränderungen der Arbeitsstile zwischen den Berufsgruppen derzeit nicht zugehen wollen und innovative Ansätze wenig fördern.	Wir beobachten, dass innovatives Denken und Handeln den jüngeren Ordinierten und Mitarbeitern im Verkündigungsdienst leichter fällt. Sie setzen andere Prioritäten. (Handeln mit/am Menschen geht vor Renovierung alter Steine, Prioritätensetzung bei der Sanierung der Gebäude u.a.m.). Die Bereitschaft zur Teamarbeit ist größer, weil die Effekte sofort im Blick sind. Das Abgeben von Aufgaben in die Hände der Gemeinde funktioniert anders (wenn bestimmte Kreise erhalten bleiben sollen, geben die jüngeren Pfarrer die Verantwortung den Kirchenältesten oder Ehrenamtlichen).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Würde eine Veränderung des Arbeitsstiles gerade in kleinen Kirchenkreisen nicht sehr schnell an Grenzen stoßen?</li> <li>➤ Welche Anreize können den Kirchenkreisen gegeben werden?</li> <li>➤ Werden andere Arbeitsweisen und innovative Ideen von Leitung der KK ausreichend unterstützt bzw. mitgetragen?</li> </ul>

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
7. Kooperative Personal- und Stellenplanung	Es gibt kleine Ansätze, die sich fast ausschließlich auf Kreisschulpfarrstellen beschränken.	Unterschiedliche Ressourcen und kirchenkreisspezifische Planungsverfahren stehen einer Zusammenarbeit über Kirchenkreisgrenzen hinweg entgegen. Dazu zählen z.B. die Höhe der Beteiligung der Kirchengemeinden an den Kosten des Verkündigungsdienstes, die unterschiedlichen Ausstattungsstandards.	<p>Der Einsatz im RU über die Grenze von Kirchenkreisen hinweg wird zwar gut durch die Schulbeauftragten begleitet, wird aber häufig fast ausschließlich problematisiert. Schulbeauftragte und Kirchenkreisleitung werden hier bestehende Interessen stärker kommunizieren und verabreden müssen. Um Kooperationsräume über Kirchenkreisgrenzen hinweg zu gestalten, braucht es ggf. gesonderter Regelungen (z.B. ein „Kooperationsgebot“).</p> <p>Stellenbemessungen von Gemeindepfarrstellen sind zwischen Kirchenkreisen teilweise nicht mehr vergleichbar. Dies hemmt die Wechselbereitschaft deutlich.</p> <p>Kirchengemeinden, die zur Kooperation bzw. Bildung von KGV bereit sind, benötigen häufig Beratung, die vor Ort in nicht ausreichendem Maß erfolgt bzw. wegen fehlender Neutralität nicht erfolgen kann. Bereitschaft zum Miteinander scheitert dann an der Sorge vor noch höherem Verwaltungsaufwand. Strukturen der Mitbestimmung müssen unkompliziert sein. Dem Engagement über den eigenen Kirchturm hinaus darf es nicht schwer gemacht werden. Wo stärkere Vernetzungen der Kirchengemeinden in einem Gebiet gefördert werden, kommt es zu Aha-Effekten und es werden gemeinsame Räume und Wege eröffnet.</p>	➤ Welcher Unterstützung bedarf es, um den „Planungsglobus Kirchenkreis“ zu verlassen?
8. Verhältnis Kirchenkreis, Kirchengemeinden	Die Verfassung der EKM beschreibt Organisations- und Kommunikationswege (-ziele).	<p>Die Organisations- und Kommunikationswege, die Kirchenkreise zu den Kirchengemeinden hin eröffnen, differieren stark.</p> <p>Die Standards unterscheiden sich deutlich (Angebot von Tools bis hin zu einer Gemeindefoftware)</p>	Das Verhältnis zwischen Kirchengemeinden und Kirchenkreis ist angesichts von Strukturentscheidungen immer dann angespannt, wenn die Kommunikation über Wege und Ziele nicht miteinander erfolgt. Nicht nur die Offenlegung der Finanzsituation des Kirchenkreises in der Kreissynode ist erforderlich, sondern auch Transparenz in der Kommunikation zu Grundsätzen für die Verwendung des Strukturfonds, des Baulastfonds aber auch der Personalkostenrücklage für den	➤ Wie kann Unterstützung aussehen und von wem kann sie kommen?

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
		und Hardware).	Verkündigungsdienst (hier fehlt es oft an Wissen in den Kirchengemeinden, das fängt bei Begrifflichkeiten an und hört bei rechtlichen Regelungen auf). Wenn zwischen Kreissynode, ihren Ausschüssen, dem Kreiskirchenrat und dem Kreiskirchenamt kein Konsens hinsichtlich der Ziele und Wege besteht, brauchen die daraus entstehenden Reibungen die Energien auf, die für Veränderung benötigt werden.	
9. Region(enbildung)	<p>Das Pfarrstellengesetz ermöglicht Regionalarbeit (Regionenbildung, Regionalpfarrstellen)</p> <p>Regionenbildung/ Regionalarbeit ist in einzelnen Kirchenkreisen Beschlusslage.</p>	<p>Die Vorbereitung der Beschlüsse bedarf eines erheblichen Aufwandes.</p> <p>Die Ausgestaltung von Regionalarbeit wird teilweise von Beteiligten blockiert.</p>	<p>Die Bildung von Regionen verändert Kräfteverhältnisse im Kirchenkreis und zwischen den Kirchengemeinden. Starke Regionen und Netzwerke bringen Bewegung, sind Anreize für Berufseinsteiger, erhöhen die Verweildauer und Arbeitszufriedenheit. Zugleich beobachten wir Neid und Aggression (Verteilungskämpfe) zwischen Regionen.</p> <p>Gut funktionierende Regionen werden ein Gegenüber zum Kirchenkreis und stabilisieren ihn. Ein Kirchenkreis mit 4-5 Regionen kann gut gesteuert werden.</p> <p>Je kleiner ein Kirchenkreis allerdings ist, desto stärker werden die Regionen. Aufgrund bisheriger Erfahrungen sollte eine Region zwischen 5-10 Mitarbeitende und einen starken Beirat (Ehrenamtliche) haben.</p> <p>Regionen sind überschaubar, identitätsstiftend und finden im Vergleich zu möglichen Kirchenkreisfusionen deutlich mehr Akzeptanz. Sie bieten ein gutes Raster für Mittelzuteilung. Sie sind, was Kernaufgaben, was Innovationen betrifft, besser überschaubar als ein Kirchenkreis. Die Verständigung über Inhalte und deren Gewichtung gelingt in einer Region leichter (übersichtlichere Struktur). Auch ihre Auswirkung auf das „Wir-Gefühl“ sollte nicht unterschätzt werden. Es steht und fällt aber mit den agierenden Personen in einem Bereich. Zum gemeinsamen Agieren müssen seitens der Landeskirche noch bessere Handlungsstrukturen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gibt es aufgrund der sich durch Regionen verändernden Kräfteverhältnisse in einem Kirchenkreis Zurückhaltung der Leitenden, solche Entwicklungen zu befördern?</li> <li>➤ Welche „Dignität“ müssen Regionen haben bzw. bekommen, um Identität zu haben bzw. zu behalten?</li> <li>➤ Braucht es eine klarstellende Definition des Regionenbegriffs?</li> <li>➤ Was behindert und was fördert die Arbeit in Regionen?</li> <li>➤ Wieviel davon macht sich an der Größe eines Kirchenkreises fest?</li> </ul>

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
			<p>geschaffen werden, um nicht an der Kleinteiligkeit der Verwaltungsprozesse zu scheitern.</p> <p>Regionen haben das Potential zur Kulturveränderung. Dienstvereinbarungen gehören zum Standard, regionale Entsendungen werden gewünscht.</p>	
10. Kooperationen von Kirchenkreisen	Eine tendenzielle Bereitschaft zur Zusammenarbeit besteht und wird anlassbezogen angestrebt	<p>Impulse und Regelungen (welche?) werden erwartet, es besteht Rechtsunsicherheit, es wird weitgehend abgewartet.</p> <p>Die Fixierung auf den Denk-Raum Kirchenkreis ist stark.</p>	Neben der Region gibt es die Bildung von Kooperationsräumen. Erste Überlegungen gehen auch dahin, diese als Modell kirchenkreisübergreifend zu gestalten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Braucht es mehr Modelle dieser Art oder verlieren wir uns damit in immer mehr Strukturformen, die die Vergleichbarkeit innerhalb der Landeskirche erschweren (z. B. bei Personalwechsel)?</li> <li>➤ Wie kann die für einen Kulturwandel nötige ‚kritische Masse‘ zum Mittun motiviert werden?</li> </ul>
11. Der Strukturfonds	<p>Der Strukturfonds dient dem Ausgleich der Kräfte und Lasten zwischen den Kirchengemeinden.</p> <p>Der Kirchenkreis kann Kriterien zur Vergabe festlegen und damit Schwerpunktsetzungen treffen.</p> <p>Das Kreiskirchenamt bereitet die Anträge für die KG und die Beschlussvorlagen für den Finanzausschuss/KKR vor.</p>	<p>Die Mittel des Strukturfonds fließen nicht in die KG ab.</p> <p>Kriterien zur Mittelvergabe werden nicht ausreichend kommuniziert.</p> <p>Die Antragsverfahren werden verwaltungsaufwändig gestaltet.</p> <p>Gelder werden zu großen Teilen im Gießkannenverfahren ausgezahlt.</p> <p>Das Handeln des KK erzeugt bei den KG den Eindruck, „Bittsteller“ zu sein.</p>	<p>Viele Kirchenkreise haben Kriterien zur Vergabe der Mittel festgelegt. Unterschiedlich ist die Höhe an Mitteln, die verbleibt, damit KG „freie“ Anträge, für eigene Ideen, Vorhaben, Projekte stellen können. Manche KK regeln die Vergabe der Mittel zu 70-80% über feststehende Kriterien, die für alle KG gelten. Das bringt den KG Sicherheit, lässt aber wenig Spielraum für andere Anträge.</p> <p>In der Regel beraten die Finanzausschüsse (FA) der Kreissynode die Anträge vor. Der KKR beschließt und weicht nur in Einzelfällen von den Vorschlägen des FA ab. In manchen Kirchenkreisen wird jeder Antrag ausführlich im KKR verhandelt.</p> <p>In einigen Kirchenkreisen erfolgt die Berechnung der Zuweisungen nach vielen in sich verschachtelten Berechnungen, die den KG ein Nachvollziehen nicht möglich machen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wie kann erreicht werden, dass kreiskirchliche Gremien den Umgang mit dem Strukturfonds als treuhänderisch für die KG und nicht als Vergabe „eigener“ Mittel ansehen?</li> <li>➤ Wie können gute Ideen zur Mittelvergabe zwischen den Kirchenkreisen noch besser weitergegeben werden?</li> </ul>
12. Der Baulastfonds	Der Baulastfonds dient dem Ausgleich der Kräfte und	In Kirchenkreisen wird ohne Prioritätensetzung und ohne	Die Mittel aus den Baulastfonds fließen ab.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wie können Haupt- und Ehrenamtliche noch deutlicher von</li> </ul>

Arbeitsfeld	Funktionalitäten	Dysfunktionalitäten	Beobachtungen	Fragen
	<p>Lasten zwischen den Kirchengemeinden.</p> <p>Im Kirchenkreis gibt es mehrjährige Prioritätenlisten für zu fördernde Bauvorhaben.</p> <p>Der KKR hat Kriterien zur finanziellen Förderung von Bauvorhaben der KG erarbeitet.</p> <p>Es gibt eine durch die Kreissynode beschlossene Gebäudekonzeption.</p>	<p>Kriterien nach jährlicher Antragslage entschieden.</p> <p>Die Mittelvergabe erfolgt weitestgehend ohne Kriterien, ohne Einbeziehung regionaler Gesichtspunkte, nur nach baufachlicher Einschätzung der Baureferenten.</p> <p>Der Gesamtblick im Sinne einer Gebäudekonzeption fehlt. Schwerpunkte, wie z.B. die Sanierung von Pfarrhäusern, werden nicht gesetzt.</p>	<p>Kirchenkreise mit höher ausgestatteten Baulastfonds stellen den KKÄmtern zusätzliche Mittel zur Verfügung, um Stellenanteile für das Bauwesen aufzustocken und damit Kirchengemeinden im Bauwesen zu entlasten. Alle Kirchenkreise, die nur die Mindestausstattung haben, können dies nicht realisieren. In der Folge klaren Haupt- wie Ehrenamtliche über eine hohe Verwaltungsbelastung, insbesondere bei Beantragung und Abrechnung von Fördermitteln.</p> <p>In den Kirchenkreisen gibt es sehr unterschiedlich engagierte Bauausschüsse. Das bewegt sich zwischen „Abarbeiten“ und Kennenlernen der gesamten Gebäudesituation im KK.</p>	<p>der Verwaltungsbelastung in Bauan- gelegenheiten entlastet werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wie können mehrjährige Prioritätensetzungen erreicht werden?</li> <li>➤ Welche Begleitung braucht ein Bauausschuss?</li> </ul>
13. Finanzierung des Verkündigungsdienstes	<p>Der Rahmenstellenplan wird weder deutlich unter- noch überschritten.</p> <p>Die Rücklage liegt im Bereich von 33 – 60 % und dient als Steuerungsinstrument.</p> <p>Die Berechnung der Besoldungs- und Vergütungsanteile (BVA) der Kirchengemeinden erfolgt transparent und nachvollziehbar.</p>	<p>Die Rücklage steigt planlos an.</p> <p>Die Planung erfolgt durch Sup. und Amtsleiter „für“ den KK maßgeblich allein. Kreissynoden, KKRen und Ausschüssen sind Zusammenhänge und Gestaltungsmöglichkeiten nicht bekannt/ bewusst.</p> <p>Haupt- und Ehrenamtliche in den KG erhalten keine detaillierte Aufstellung zur Berechnung der BVA.</p>	<p>Die Gestaltungsmöglichkeiten in der Finanzierung des Verkündigungsdienstes sind den beschließenden Gremien größtenteils nicht bewusst.</p> <p>Wenn die Planungen qua Amtspersonen erfolgen, werden die in unserer Verfassung angelegten Leitungsstrukturen nicht wahrgenommen. Das führt zu einer Schiefelage im Wissen um mögliche Risiken und hinterlässt bei Stellenwechsel der Leitungspersonen eine zumindest sehr unsicher agierende Organstruktur.</p> <p>Die strikte Trennung der Finanzierung des Verkündigungsdienstes und des Verwaltungsdienstes ist im Finanzgesetz verankert. Vereinzelt wird dies in Frage gestellt, da die Entlastung der Pfarrerinnen und Pfarrer von Verwaltung dem Verkündigungsdienst zu Gute kommen würde.</p> <p>Sofern Kirchenkreise in der Betreuung einzelner KG über die Grenzen hinweg kooperieren wollen, ist eine Verrechnung der einzelnen Finanzierungsbestandteile notwendig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wie erreichen wir eine bessere Vermittlung des Wissens um die finanziellen Zusammenhänge im Verkündigungsdienst?</li> <li>➤ Wie kann der Umgang mit den Rücklagen gezielter erfolgen?</li> <li>➤ Ist es notwendig, die Berechnung der Besoldungs- und Vergütungsanteile der KG zu verändern/ zu vereinfachen?</li> <li>➤ Brauchen wir Regelungen, um die finanziellen Auswirkungen von Kooperationen zu regeln?</li> </ul>

