

Kapitel/ Frage Nr.	Frage	Antwort
Zum Ganzen		
1.	Warum reichen die Überlegungen für die Struktur und Stellenplanungen schon bis 2040?	<i>Veränderungen benötigen eine längerfristige Perspektive. Kirchgemeinden erleben es als Dauerbelastung, alle 6 bis 10 Jahre neue Zusammenschlüsse mit Nachbarkirchgemeinden eingehen zu müssen, wenn sie meinten für längere Zeit auskömmliche Verbindungen eingegangen zu sein. Hier ist vor allem auch Klarheit über die erforderlichen Schritte notwendig. Deshalb lohnt der Blick auf die Entwicklung bis 2040. Auch Investitionen in Gemeindehäuser und Pfarrdienstwohnungen erfordern längerfristige Perspektiven für die Nutzung. Die Überlegungen bis 2040 bieten die Chance, bereits jetzt die richtigen Weichen zu stellen. Zu kurz gegriffene Lösungen und damit verbundene Frustrationen können so vermieden werden.</i>
2.	Zu geringe Taufzahlen werden als ein Faktor beschrieben, der den Gemeindegliederschwund verstärkt. Warum werden dabei nur die Taufen im ersten Lebensjahr für die Schätzung der Entwicklung zu Grunde gelegt? Verfälscht das nicht die Zahlen?	<i>Besonders fehlende Taufen im ersten Lebensjahr lassen, beruhend auf einer mehrjährigen Analyse der Entwicklung der Taufen bis zum 18. Lebensjahr, diesen Schluss zu. Über den Zeitraum der Analyse lässt sich aus den letzten Jahren ein ständiger Rückgang der Taufen und damit der Gemeindeglieder pro Jahrgang nachweisen. Die Anzahl der Taufen im ersten Lebensjahr hat sich dabei als verlässlicher Ausgangswert zur Schätzung der Entwicklung der Taufen eines Jahrgangs bis zum 18. Lebensjahr herausgestellt, sodass man aus der Zahl der Taufen im ersten Lebensjahr die Mitgliederentwicklung eines Jahrgangs realistisch einschätzen kann.</i>
3.	Wieso trifft eine so weitreichende Entscheidung die Kirchenleitung?	<i>Die Kirchenleitung ist nach der Verfassung unserer Landeskirche für die Beratung grundlegender Fragen der Struktur- und Stellenplanung zuständig (gemäß § 36 Absatz 6 Nummer 18 Kirchenverfassung). Dies ist ein Ergebnis der Änderung der Kirchenverfassung vom 20. November 2006, die eine Kompetenzverschiebung vom Landeskirchenamt zur Kirchenleitung vorsah.</i>
4.	Der Zusammenschluss zu größeren Strukturen erfordert zusätzliche Kommunikation. Wie kann diese zusätzlich nötige Kommunikation geleistet werden?	<i>Ja, Zusammenarbeit braucht Kommunikation. Dabei ist Kommunikation nicht nur „Reden“, sondern auch Beziehungspflege und -gestaltung. Kommunikation ermöglicht reibungsloseres Arbeiten und kann Quelle von Inspiration und Kreativität sein. Wenn neue Struktureinheiten gebildet werden, braucht es mehr Kommunikation, weil die strukturelle Aufgabe für eine begrenzte Zeit Priorität hat. Wenn die neuen Struktureinheiten realisiert sind, dann wird der Kommunikationsbedarf wieder ein „Normalmaß“ erreichen. Dennoch bleibt strukturierte Kommunikation für die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden, im Kirchenvorstand und mit Ehrenamtlichen wichtig.</i>

		<p><i>Hilfreich sind Verabredungen zu folgenden Fragen: Wann, wie oft und in welcher Besetzung finden gemeinsame Beratungen, Dienstbesprechungen, regionale Konvente statt? Wie werden die Gemeindeglieder immer wieder einbezogen und informiert? Wie werden Ergebnisse einfach aber zuverlässig festgehalten/ weitergegeben?</i></p> <p><i>Für die Kommunikation in größeren Strukturen und die Zusammenarbeit von hauptamtlichen, nebenamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können auch technische Lösungen entlastend für die Zusammenarbeit sein. Daher wird derzeit eine Online-Plattform konzipiert und durch die Landeskirche zur Verfügung gestellt.</i></p>
5.	Müssen wir nicht gerade jetzt in den Gemeindeaufbau investieren statt nur abzubauen?	<p><i>Die Aufgabe, Gemeinde zu bauen und Menschen den Zugang zum Glauben an Jesus Christus zu ermöglichen ist der Grund für alle - auch strukturellen - Überlegungen.</i></p> <p><i>Die Frage ist allerdings, wie die kleiner werdende Kirche ihrer großen Aufgabe auch künftig gerecht werden kann. Dazu sind jetzt weitsichtige Entscheidungen nötig, die die Gemeinden in die Lage versetzen, auch in Zukunft diesen Auftrag zu erfüllen.</i></p> <p><i>Mit guten strukturellen Überlegungen und Veränderungen sollen die vorhandenen Ressourcen möglichst effektiv für den Gemeindeaufbau und die Verkündigung eingesetzt werden. So ist es eine Chance in diesen Prozessen zu fragen: Wie können wir an unserem Ort mit den Ehren- und Hauptamtlichen Gemeinde für die Menschen gestalten? Was können wir gut? Was brauchen Menschen von Kirche? Was ist nicht unsere Aufgabe? Was können wir stemmen und was nicht? Wo könnten Kooperationen Neues ermöglichen, Kräfte bündeln, Dinge vereinfachen?</i></p> <p><i>Die Landeskirche unterstützt durch Projektförderung und Anschubfinanzierungen für Gemeindeaufbauprojekte Projekte und Ideen, die sich so vielleicht ganz neu entwickeln (Link zur Richtlinie http://www.evks.de/kontakt/beauftragte/19814.html)</i></p>
6.	Sind das LKA, Funktionspfarrstellen sowie Ämter und Werke (also der 30%-Anteil) von den Kürzungen ausgenommen?	<p><i>Nein. Auch in diesen Bereichen stehen entsprechend weniger finanzielle Mittel zur Verfügung. Die Aufteilung der insgesamt zur Verfügung stehenden Finanzmittel nach Anteilen für Kirchgemeinden und Kirchenbezirke (70%-Anteil) einerseits und landeskirchlichen Einrichtungen andererseits bedingt die parallele</i></p>

		<i>Reduzierung.</i>
7.	Wie verhalten sich die Zusammenschlüsse im Blick auf den Gebäudeleitfaden? Haben Kirchgemeinden die sich zusammenschließen Nachteile im Blick auf Kirchengebäude?	<i>Nein. Für die Kategorisierung von Kirchen als A-Kirchen besteht begrenzter Bestandsschutz für Kirchgemeinden, die sich nach dem 30.06.1998 oder später vereinigt haben. Diese Kirchgemeinden sind der Aufforderung des Gesetzgebers nach dem zum 1.07.1998 in Kraft getretenen Kirchgemeindestrukturgesetz gefolgt und sollen daraus keinen Nachteil haben.</i>
8.	Wieso werden Pfarrstellen, die vakant sind, nicht wieder besetzt, obwohl sie in der Stellenplanung bis 2019 verankert sind?	<i>Das Landeskirchenamt prüft bei jeder vakanten Pfarrstelle, ob die Voraussetzungen einer Wiederbesetzung vorliegen (§ 1 Absatz 2 Pfarrstellenübertragungsgesetz). Den Maßstab dafür bestimmt §1 des Kirchgemeindestrukturgesetzes. Dabei ist aus landeskirchlicher Sicht die Situation der Nachbarkirchgemeinden einzubeziehen. Es ist zu prüfen, inwieweit notwendige Schritte zu einer Kirchgemeindevereinigung, zur Bildung eines Kirchspiels oder eines Schwesterkirchverhältnisses gegangen wurden, um eine tragfähige Perspektive nach dem Kirchgemeindestrukturgesetz anbieten zu können. Die Wiederbesetzung muss auch im Blick haben, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in aller Regel für einen Zeitraum von 10 Dienstjahren eine Perspektive in der übertragenen Pfarrstelle benötigen.</i>
Zu 2. Ein weiter Blick – Planungshorizont bis 2040		
9.	Wenn wir jetzt schon die Strukturen für 2040 machen, erhalten wir dann auch nur noch die Stellen für 2040?	<i>Nein. Die Stellen werden nach der Anzahl der Gemeindeglieder in der Landeskirche bemessen. Der prozentuale Rückgang der Gemeindeglieder insgesamt wird jeweils auf die Stellen der Planung 2014 (Anzahl von Pfarrstellen und Stellen im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Bereich) eines Kirchenbezirkes übertragen. Für 2019 finden Sie die an den gegenwärtigen Gemeindegliederzahlen orientierten Planungszahlen in der Tabelle auf Seite 13. Und ebenso finden Sie eine Prognose für die Zahlen ab 2025. Diese Prognose wird mit den realen Zahlen abgeglichen werden. Und auf dieser Basis werden die Planungen immer wieder angepasst. Damit mit der Anpassung der Stellen ca. aller 5 - 6 Jahre nicht immer auch wieder eine strukturelle Neuordnung verbunden ist, brauchen wir den Aufbau langfristig tragfähiger Strukturen. Daher der Planungshorizont für die Strukturen bis 2040.</i>
10.	Wo geschieht die inhaltliche/ konzeptionelle Planung für die großen Struktureinheiten?	<i>Die Planung geschieht in Zusammenarbeit der jeweils beteiligten Gemeinden (bzw. später im gemeinsamen Kirchenvorstand; im Kirchspiel auch in Abstimmung mit den jeweiligen Kirchgemeindevertretungen). Wie konzeptionell</i>

		<p><i>die Schwerpunkte in einer Region gesetzt und gestaltet werden, kann nur von den Beteiligten vor Ort beraten und entwickelt werden. Diese Perspektiven sollten aktiv in die Planungen im Kirchenbezirk im Blick auf die Gesamtplanung eingebracht werden. Unterstützung kann durch die Fachberatung der KMD, Jugendwarte/Jugendpfarrer, Bezirkskatecheten und des Regionalkirchenamtes erfolgen.</i></p>
<p>2.1. Zur Frage der Rechtsformen</p>		
11.	<p>Das Papier erzeugt den Eindruck, als sollten Ortsgemeinden abgeschafft werden. Ist das gemeint? Welche Autonomie haben Ortsgemeinden überhaupt noch in einer großen regionalen Struktur?</p>	<p><i>Glauben vollzieht sich bei den Menschen vor Ort und solange Menschen am Ort da sind, denen Gemeinde und Kirche wichtig sind, gibt es die Ortsgemeinde. Es wird hier aber Wert auf die unterschiedliche Verwendung des Begriffs „Gemeinde“ gelegt. Gemeinde bedeutet nicht, dass die Rechtsform mit dem geistlichen Verständnis von Gemeinde gleichzusetzen ist.</i></p> <p><i>Durch die Vereinigung von Kirchengemeinden oder Bildung von Kirchspielen soll gerade geistliches gemeindliches Leben auch im Kleinen weiter ermöglicht werden. Anstellungen von Mitarbeitenden, die dann eben auch Dienst für kleine Gemeinden tun, Ehrenamtliche begleiten und zurüsten etc., sollen so möglich bleiben. Kleine Gemeinden sollen von den mit der Körperschaft öffentlichen Rechts verbundenen Aufgaben entlastet werden. So können Kräfte und Themen gebündelt und Verwaltung effektiver gestaltet werden.</i></p> <p><i>Natürlich verändert sich die „Autonomie“ im rechtlichen Sinn. Im Blick auf die konkrete Ausgestaltung (z.B. beim Haushalt) gibt es Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Kirchspielverträge. Im Blick auf das geistliche Leben vor Ort bleibt eine hohe Autonomie (z.B. durch die Kirchengemeindevertretungen) erhalten. Damit gibt es da große Gestaltungsfreiheit, wo es Menschen am Ort gibt, die sich für ihre Ortsgemeinde engagieren.</i></p>
12.	<p>Wieso wird vorgeschlagen, die Schwesterkirchverhältnisse abzuschaffen?</p>	<p><i>In Schwesterkirchverhältnissen ist der organisatorische Aufwand durch die jeweiligen Kirchenvorstände, getrennte Haushaltplanungen etc. deutlich höher als z.B. bei einem Kirchspiel. Die Erfahrungen mit Schwesterkirchverhältnissen seit deren Ermöglichung durch das Kirchengemeindestrukturgesetz 1998 zeigen, dass diese nicht immer zu einer Zwischenstufe auf dem Weg einer engeren Verbindung der beteiligten Kirchengemeinden werden. Oft werden getrennt voneinander die Belange der einzelnen Kirchengemeinden fortgeführt. Daher sieht die Konzeption der Kirchenleitung vor, dass die Bildung von Schwesterkirchverhältnissen künftig ausgeschlossen werden sollte. Zurzeit sind alle drei Rechtsformen (Kirchgemeinde/vereinigte Kirchgemeinde, Kirchspiel, Schwesterkirchverhältnis) vom Kirchengemeindestrukturgesetz her möglich.</i></p>

13.	Gibt es Unterstützung bei der Erstellung von Verträgen für Kirchspiele?	<i>Hierbei werden die Kirchgemeinden durch die Regionalkirchenämter unterstützt. Diese beraten zu den einzelnen Regelungsgegenständen und fertigen Vertragsentwürfe aus.</i>
14.	Was ist eigentlich eine Region?	<i>Der Begriff der Region ist vielfältig und z.T. unterschiedlich besetzt. In der Konzeption wird der Begriff für einen geographischen Planungs- und Gestaltungsraum des Kirchenbezirkes für die übergreifende Planung verwendet. Bei der Bildung von Regionen spielen folgende Kriterien eine (auch emotional) wichtige Rolle: gemeinsame kommunale oder schulische Bezüge, gemeinsame Geschichte, als Teil einer Landschaft, gemeinsame Traditionen oder Prägungen, vorhandene Busverbindungen, verbindende Infrastruktur, bereits gewachsene Kooperationen. Alle innerhalb eines solchen Planungsraumes gelegenen Kirchgemeinden sollen sich rechtlich miteinander zu einer Einheit verbinden durch Kirchgemeindevereinigungen oder die Bildung von Kirchspielen, bzw. Schwesterkirchverhältnissen. Dazu ist zunächst die Zusammenarbeit der in einer Region gelegenen Kirchgemeinden zu verstärken und die beschriebene Verbindung zu einer gemeinsamen Rechtsform dadurch vorzubereiten. Die Region als solche ist nicht rechtsfähig. Sie kann also keine Rechte und Pflichten eingehen, ist nicht Rechts- oder Anstellungsträger. Es soll keine neue Zwischenebene geschaffen werden.</i>
15.	Und das Selbstverwaltungsrecht der Gemeinden?	<i>Das Selbstverwaltungsrecht der Kirchgemeinden besteht in den Grenzen der kirchlichen Ordnung. Dazu gehört auch das Kirchgemeindestrukturgesetz. Das Selbstverwaltungsrecht der Kirchgemeinden erfüllt keinen Selbstzweck und hat auch keine abgrenzende oder gar ausgrenzende Funktion gegenüber anderen Kirchgemeinden. Die Solidarität mit den Nachbarkirchgemeinden und die Einbindung in die Erfüllung der landeskirchlichen Aufgaben macht das Verhältnis von § 10 Absatz 2 und 3 der Kirchenverfassung sehr deutlich und steckt damit den Rahmen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchgemeinden ab.</i>
3. Grundsätze zur Struktur und Stellenplanung		
16.	Wieso werden die Stellenanteile Kirchenmusik um 12,03 % gekürzt und damit stärker als die Gemeindepädagogik?	<i>Zugunsten der Kirchenmusik wurden bei der Planung 2014 mehr Stellen belassen. Das betraf Stellenanteile für die Kirchenmusik, die aus der Umwandlung entsprechender gemeindepädagogischer Stellen in einigen Kirchenbezirken entstanden waren. Das bewirkte eine Verschiebung der Stellenanteile zugunsten der Kirchenmusik im Vergleich der Planungsvorgaben</i>

		<p>einerseits und andererseits durch Umwandlung entstandener tatsächlicher Stellen. Nachfolgend wurde für die Gewährleistung des gottesdienstlichen Orgelspiels der Organistenfonds als gesonderte Zuweisung eingerichtet. Die damit zur Verfügung stehende finanzielle Unterstützung der Kirchengemeinden entspricht etwa dem Volumen des Stellenvorteils. Die Stellenverschiebung zugunsten der Kirchenmusik war damit nicht mehr angemessen und durch den Organistenfonds letztlich abgelöst. Die Planung für 2019 geht daher wieder auf den Planungsstand zurück und hebt den Stellenvorteil auf. Das drückt sich in dem erhöhten Prozentsatz der Reduzierung aus.</p>
17.	<p>Wieso orientieren wir uns nach Gemeindegliederzahlen und nicht nach z.B. Fläche oder Infrastruktur oder Einwohnerzahlen?</p>	<p>Die Gemeindegliederzahl als messbare Größe hat sich als Grundlage für die mittelfristige und langfristige Finanzplanung bewährt. Den Besonderheiten großer Flächen oder auch der Einwohnerzahl wurde durch die geringere Anzahl von Gemeindegliedern je Pfarrstelle im ländlichen Bereich und der umgekehrt höheren Anzahl im städtischen Bereich sowie der stärkeren Berücksichtigung der städtischen Bereiche bei der Zuordnung von kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Stellenanteilen Rechnung getragen. Dies kann immer nur begrenzt und pauschalierend erfolgen, weil auch die Fläche allein z.B. nicht maßgeblich für die Erreichbarkeit und „Länge der Wege“ ist. Geringere Flächenausdehnung, aber z.B. stark gegliederte Landschaften durch Gebirge führen trotz geringer Entfernung zu „langen Wegen“.</p> <p>Bei der konkreten Planung der Stellen im Kirchenbezirk ist es schon jetzt Praxis, dass Personalstellen nach anderen - konzeptionell begründeten - Kriterien eingesetzt werden. Da können und sollten natürlich Überlegungen zu Schwerpunktsetzungen, Infrastruktur, Chancen für den Gemeindeaufbau etc. eine Rolle spielen.</p>
18.	<p>Es wird beschrieben, dass es Solidarität zwischen Stadt und Land braucht. Woran genau macht sich diese Solidarität fest?</p>	<p>Die Solidarität wird daran deutlich, dass im städtischen Bereich je Pfarrstelle ca. 2000 Gemeindeglieder zugeordnet sind, im ländlichen Bereich ca. 1000 Gemeindeglieder. Aufgrund der hohen Anzahl von Kindern und Jugendlichen in städtischen Bereichen wurden diesen mehr kirchenmusikalische und gemeindepädagogische Stellenanteile zugeordnet als in ländlichen Bereichen.</p>
19.	<p>Dürfen Stellen vor Ort durch Eigenmittel oder Drittmittel finanziert werden und gibt es dazu Regeln?</p>	<p>Gemeindepädagogische und kirchenmusikalische Stellen können durch Eigenleistung der anstellungsberechtigten Kirchengemeinden (Kirchgemeinde, Kirchspiel, anstellende Kirchgemeinde im Schwesterkirchverhältnis) erweitert werden. Mit Rücksicht auf die beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollte das nur erfolgen, wenn die Finanzierung für mehrere Jahre sichergestellt</p>

		<p>werden kann. Auch für die durch Eigenleistung entstehenden Stellen gelten die Vorgaben für nebenamtliche und hauptamtliche Stellen hinsichtlich der inhaltlichen Schwerpunktsetzung und des Stellenumfangs.</p> <p>Stellen im Bereich der Kirchgemeindeverwaltung können durch Eigenmittel von Kirchgemeinden, Schwesternkirchgemeinden oder Kirchspiel finanziert werden.</p> <p>Wie für alle Anstellungsverhältnisse gilt auch in diesem Bereich die Kirchliche Dienstvertragsordnung und die Eingruppierungsordnung, die in Abhängigkeit der tatsächlich vorgesehenen zu leistenden Tätigkeit die Zuordnung zur entsprechenden Entgeltgruppe vorsieht.</p> <p>Pfarrstellen können in begrenzten Fällen durch Drittmittel finanziert werden, wie das im Bereich der Krankenhausseelsorge seit einigen Jahren gelingt. In Ausnahmefällen können Stellenanteile von Pfarrstellen durch entsprechende Stiftungserträge finanziert werden, wenn dafür eine hinreichende Gewährleistung der Finanzierung besteht.</p>
20.	Dürfen Aufwandsentschädigungen und Honorare für einzelne Aufgaben gezahlt werden und gibt es dafür Regeln?	<p>Aufwandsentschädigungen oder Honorare können dann zu zahlen sein, wenn es sich nicht um Anstellungen oder weisungsgebundene Tätigkeiten handelt. Es kommt auf die Art der Tätigkeit an. Die formale Ausgestaltung (mit oder ohne Dienstvertrag) ist für die sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Beurteilung nicht ausschlaggebend. Informationen dazu geben die Tätigkeitsmitteilungsverordnung (ABl. 1994 S. A 258) und die dazu veröffentlichten Hinweise zur Erfassung von Tätigkeiten, für die ein Entgelt vergütet wird, in der Fassung vom 30. Juni 2015 (ABl. 2015 S. A 142). Im CN steht eine Übersicht zur Auszahlung von Honoraren und Entgelten für Vertretungsdienste im Bereich der Kirchenmusik zur Verfügung (Downloads ZGAST).</p>
4. Änderungen in den Berufsfeldern des Verkündigungsdienstes		
21.	Wer entscheidet über die Kernaufgaben bzw. legt fest, welche Aufgaben entfallen können?	<p>Für den pastoralen Dienst wird der Rahmen durch die Ordination, das Pfarrdienstrecht der EKD und das landeskirchliche Recht (Kirchgemeindeordnung) gesetzt.</p> <p>Bei Kirchenmusikern und Gemeindepädagogen geben die Gemeindepädagogenordnung bzw. Kirchenmusikerordnung den Rahmen für den kirchlichen Dienst vor.</p> <p>Die konkrete Ausgestaltung sollte je nach Kontext für diese beiden Berufsgruppen gemeinsam mit dem Anstellungsträger besprochen werden, sich in einer konkreten Stellenbeschreibung wiederfinden und sich bestenfalls in eine Gemeindegliederung einbetten.</p> <p>Grundsätzlich ist aber im Verkündigungsdienst von hoher Bedeutung, dass zur</p>

		<i>theologischen Kompetenz gehört, Lebenssituationen von Menschen in ihren Unterschieden wahrzunehmen und darauf kreativ und zugewandt seinen Verkündigungsdienst auszurichten. Dazu bedarf es eines nötigen Maßes an Freiraum, sowie zugleich der Fähigkeit sich auf Felder zu konzentrieren, die als wesentlich erkannt werden.</i>
22.	Sind Ehrenamtliche mit der Leitung einer großen Struktureinheit nicht überfordert bzw. engagieren sich Ehrenamtliche nicht lieber direkt am Ort?	<i>Das Engagement von Ehrenamtlichen wandelt sich. Viele wünschen sich für Ihr Engagement sinnvolle Rahmenbedingungen und überschaubare Aufgaben. Sie möchten wissen, was von ihnen erwartet wird und wofür sie Verantwortung übernehmen. Sie möchten mitgestalten und neben dem Einsatz für die Gemeinde auch einen persönlichen „Gewinn“ davon haben. Schon jetzt ist die Besetzung von ehrenamtlichen Leitungsämtern nicht immer einfach, da die Aufgaben umfangreicher werden und oft schwierige Entscheidungen zu treffen sind. Auf der anderen Seite gibt es in den Gemeinden Menschen mit vielfältigen Kompetenzen und Fähigkeiten, weil sie beispielweise in ihren beruflichen Kontexten Leitungsverantwortung wahrnehmen. Gerade deshalb wird es darauf ankommen eine gute Leitungsstruktur zu entwickeln, die selbstverantwortet Entscheidungen ermöglicht, eine ergebnisorientierte Sitzungskultur bietet, einen Umgang auf Augenhöhe zwischen den landeskirchlichen Ebenen eröffnet usw. Es wird bei allem darauf ankommen, dass Haupt-und Ehrenamtliche eine gute und faire Dienstgemeinschaft gestalten und eine gute Kommunikation pflegen. Dies zu gestalten ist eine Leitungsaufgabe der Gemeinde und der Hauptamtlichen.</i>
5. Änderung von Verwaltungsorganisation und Anstellungsstrukturen		
23.	Was wird eigentlich unter „Verwaltung“ und „Professionalisierung von Verwaltung“ verstanden?	<i>Kirchgemeinden als Körperschaften öffentlichen Rechts haben vielfältige Aufgaben. Aus der Erfüllung dieser Ihnen zugewiesenen (Primär-)Aufgaben entstehen zwangsläufig auch Verwaltungsaufgaben. Durch die Bildung der Kassenstellen sowie des Grundstücksamts und der zentralen Personalverwaltung wurden Verwaltungsaufgaben bereits zentralisiert. Verwaltungsaufgaben, die in den Kirchgemeinden verbleiben, sind in ihrem Umfang sehr unterschiedlich. Die jeweilige Größe der Kirchgemeinde, das Vorhandensein angeschlossener Einrichtungen wie bspw. Kindertagesstätten oder Friedhof sind von Bedeutung für die Quantität von Verwaltungsaufgaben. Die Professionalisierung von Verwaltung zielt auf eine Erledigung von Verwaltungsaufgaben in möglichst hoher Qualität und durch entsprechend ausgebildete bzw. geschulte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.</i>
24.	Was geschieht mit notwendigen (Verwaltungs-) Arbeiten vor Ort, wenn Verwaltung konzentriert	<i>Eine allgemeingültige Antwort kann es auf diese Frage nicht geben. Ganz überwiegend sollten die Aufgaben ehrenamtlich wahrgenommen werden. Dabei</i>

	<p>werden soll? Wer übernimmt diese Arbeit?</p>	<p><i>kommt es darauf an, um welche Tätigkeiten es sich tatsächlich handelt. Sind Verwaltungsaufgaben zu erledigen, deren Wahrnehmung durch Ehrenamtliche nicht möglich ist, sind sie von der zentralen Verwaltung zu leisten.</i></p> <p><i>Die nicht zu unterschätzende Funktion als „Ansprechpartner vor Ort“ im Sinne einer „Kontaktfläche Kirchengemeinde“ ist wichtig, aber muss nicht zwingend von einer Verwaltungsmitarbeiterin oder einem Verwaltungsmitarbeiter geleistet werden.</i></p>
<p>6. Angebote von Begleitung</p>		
<p>25.</p>	<p>Welche Beratungsleistungen oder Begleitung in diesen Prozessen stehen den Gemeinden zur Verfügung?</p>	<p><i>Selbstverständlich können Sie sich in allen Fragen an Mitarbeitende und Fachberater des Regionalkirchenamtes und des Kirchenbezirkes wenden. Für die Begleitung von Regionalisierungsprozessen kann es hilfreich sein, eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen. Die Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung kann für solche Beratungen angefragt werden. Das Landeskirchenamt fördert Beratungsleistungen in diesem Fall mit ca. 50 %.</i></p> <p><i>Die Förderrichtlinie finden Sie hier</i> → http://www.evlks.de/doc/Fonds%20fuer%20Kirchgemeinden%20_Richtlinie.pdf</p>