

Zusammenfassung zu den Rückmeldungen auf die Modelle des Perspektivausschusses

Rückmeldungen unabhängig vom Modell

- Papier nennt klar die Herausforderungen
- Papier benennt Lösungsvorschläge
- Vorschläge des PA geben nützliche Hinweise und Anregungen für bestehende Planung von Verbänden
- PA hatte keine ausgewogene Besetzung Stadt-Land > Analyse wird ländlich strukturierten Gemeinden nicht gerecht
- Es fehlt eine sorgfältig-kritische Analyse der Ist-Situation im KK: Es gibt wachsenden Gemeinden gegen den Trend – was ist in Göttingens Gemeinden versäumt worden?
- Mitgliederschwund bis hin zur Bedeutungslosigkeit von Ortsgemeinden als Prognose ist so nicht nachvollziehbar und unnötig angstmachend
- Zur Disposition sollten jene Bereiche gestellt werden, die nicht mit der christlichen Botschaft in Kontakt kommen (wenn kirchliche Sozialarbeit sich nicht von kommunaler unterscheidet oder Kirchenmusik ein reiner Kulturgenuss wird – das ist zu überdenken)
- Inhaltliche zukünftige Ausrichtung der kirchlichen Arbeit in Stadt/Land GÖ ist nicht ausreichend beleuchtet, strukturelle Fragen stehen im Vordergrund
- Aufgaben des KK wurden nicht in den Blickpunkt genommen
- Anregungen zur Mitteleinwerbung und Mitgliedergewinnung fehlen

Kritik	Details
<ul style="list-style-type: none"> • Der übergemeindliche Bereich findet keine Berücksichtigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen zwischen Gemeinden, Funktionspfarrämtern und anderen Einrichtungen sollten ein Schlüssel für die Entwicklung der Region und des KK werden
<ul style="list-style-type: none"> • Große Einheiten führen zu Schwierigkeiten (zeigen Zusammenschlüsse im Bereich Diakonie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Größe der zukünftigen Gemeinden unklar • Werden größere Ortsgemeinden gestärkt (Verlagerung von Kreisaufgaben in die größere Ortsgemeinde) • Identifikation mit der eigenen Gemeinde schwindet (Aufgabe der bisherigen „Identität“), Identifikation als neue Einheit erfordert strukturelle Nähe und große Bereitschaft der Gemeinden • Rückgang ehrenamtlichen Engagements; zur Mitarbeit motiviert über Ortsnähe und ortsnahe Kontakte • Prinzip der Ortsgemeinden ist die tragende Grundeinheit unserer Kirche, sie ist von Anbeginn erbaut aus den Gemeinschaften der Getauften vor Ort • Stadtbereich wird als Zentrum gesehen, Landbereich demgegenüber entwertet • „Komm-Struktur“ ist abgelöst durch Zugeh-Struktur, die nur vor Ort mit bekannten Personen leistbar ist • Größere Einheiten fördern Anonymität, führt zu „innerer Kündigung“ bei Mitarbeitenden, da kein Ortsbezug eine Bindung an die Arbeit ermöglicht • Vermehrt langfristig den Verwaltungsaufwand, Verwaltungsebene wird zur Entscheidungsebene, benötigt im Endeffekt mehr hauptamtliche Funktionäre; für den KV einer Großgemeinde wächst die Unübersichtlichkeit und Komplexität der Probleme • Haupt-/neben- und ehrenamtliche Kräfte sind nur noch „Erfüllungsgehilfen“ ohne Kompetenz und Entscheidungsmöglichkeiten vor Ort • Zentralisierungsbestrebungen geben Niedrigschwelligkeit der Gemeinden, gewachsene Strukturen und Bindungen unnötig auf • „Strukturen der kurzen Wege“: zu große Entfernungen oder zu große Zahl von Gemeinden erschwert Annäherung und gefährdet Synergieeffekte • Gefahr von Doppelstrukturen auf Verbands- und Gemeindeebene: welche Kompetenzen sind vor Ort, welche im Verband angesiedelt?

	<ul style="list-style-type: none"> • Erzwungene Fusion zu einer Großgemeinde nicht sinnvoll, kann nur aus bisherigem gemeinsamen Weg von Gemeinden entstehen, die ihre Kooperation in eine neue Form bringen wollen • Wie werden Schwerpunkte der Gemeinden mit einbezogen? • Ablehnung für Versuche, die Parochialgemeinde „fortzuentwickeln“ im Sinne von Relativierung oder anderer Entmächtigung • Trennung von Stadt- und Landgemeinden – besser wäre ein kooperatives Miteinander anzustreben und voneinander zu lernen • Modell „Verbund Nürnberger Innenstadtkirchen“ als Vorbild <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbständigkeit und enge Kooperation autarker, unterschiedlich profilierter Gemeinden ○ Nur ausgewählte präzise definierte Aufgaben, die gemeinsam oder in Teilgemeinschaften besser übernommen werden können, werden an den übergemeindlichen Verbund übertragen • Modelle sollten die unterschiedlichen Möglichkeiten der Gemeinde berücksichtigen • Flexible, kleinformigere Lösungen • Handlungsfähige Regionen, die ihre Angelegenheiten weitgehend selber regeln, sind zukunftsfähigere Lösung • Mündige und selbständig agierende Ortsgemeinden sind nötig • Zusammenarbeit in der Region muss gefördert und verstärkt werden (wo notwendig, auch institutionell) • Wie können „Untergemeinden“ auf andere Mitarbeiter zugreifen (Sekretärin, Diakone, Küster)? • Doppelstrukturen müssen abgebaut werden
<ul style="list-style-type: none"> • Modelle sind zu technokratisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Kein auf Effizienz ausgerichteter Betrieb (auch wenn wirtschaftliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind) • Kirche Jesu Christi ist nicht als eine beliebige Organisation zu begreifen, die nur nach wirtschaftlichen Maßgaben transformiert werden muss, um zukunftsfähig zu sein bzw. zu bleiben • Kirche befasst sich mit Beziehungen der Menschen untereinander, ist ausgerichtet auf die Erwartung des zukünftigen Reiches Gottes • Grundlage neuer Perspektiven sollte eine Besinnung auf die Kernkompetenz der evangelischen Kirche sein; originäre Aufgaben und evangelisches Profil unserer Kirche • Tiefgreifende Veränderung erforderlich als finanziellen Zwängen folgend „personelle Verschiebungen/Umstrukturierungen“ • Modelle fragen nicht nach finanziellem Einsparpotential bzw. Zugewinn an Qualität der Arbeit oder Entlastungspotenzial der Hauptamtlichen
<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsebenen werden weiter von den Gemeinden weg verlagert 	<ul style="list-style-type: none"> • KKV erhält eine allzu große Machtfülle • Belange vor Ort geraten aus dem Blick • Stärkung der Verantwortlichkeiten von EA wird erheblich eingeschränkt • Wie wird die KV-Vertretung geregelt? Alle gleichberechtigt oder abhängig von der Größe der Ursprungsgemeinde? • „Entsendung“ von Mitarbeitenden: Besteht ein Mitspracherecht der Gemeinden/Des Verbandes? Auf ein Wahlrecht bei Pfarrstellenbesetzungen kann eine Region nicht verzichten
<ul style="list-style-type: none"> • Diakone und Region 	<ul style="list-style-type: none"> • Diakone haben ein besonderes Anstellungsrecht • können nicht ohne ihre Zustimmung an anderen Stellen oder anderen Arbeitsbereichen eingesetzt werden
<ul style="list-style-type: none"> • Reduktion der pfarramtlichen Tätigkeiten auf angebliche Kernkompetenzen ist ein großes Problem 	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht nur Pastoren, auch andere Mitarbeiter und EA leisten täglich Verkündigung und Seelsorge • Gemeindeleitung und Organisation gehören zum Berufsbild PfarrerIn dazu • Es kann keine strikte Trennung von pastoralem Amt und Leitungs-/Verwaltungsaufgaben geben. Delegation kann aber Entlastung schaffen (Betreu-

	ung Baumaßnahmen, Dienstaufsicht Kindergärten o.ä.) <ul style="list-style-type: none">• Eine Ausgliederung bestimmter Aufgaben an das KKA könnte ausschließlich nach Bevollmächtigung konkreter Personen durch die KG erfolgen
•	•

Rückmeldungen zum Entwicklungsmodell

Rückmeldung	Details
<ul style="list-style-type: none"> Personalmanagement unrealistisch, wird nicht befürwortet 	<ul style="list-style-type: none"> Nicht so viel und so vielfältiges Personal vorhanden Einführung einer neuen Verwaltungs-/Strukturebene wird nicht als Erleichterung betrachtet > weitere Bürokratisierung, erheblicher Mehraufwand Rechtliche Struktur der übergeordneten Verbandseinheiten unklar Zweifel, ob eine solche Vorgehensweise geltendem Kirchenrecht entspricht Rolle des Superintendenten unklar Konkrete Aufgabenverteilung unklar, Kompetenzen, Stellenumfang? Wem sollen diese nicht zwingend so mit der Struktur der evangelischen Kirche vertraute Personalmanager helfen – zusätzliche Stellen neben dem Sup sind nicht erforderlich PE auf KK-Ebene wird grundsätzlich begrüßt Eine Person reicht möglicherweise nicht aus > Gefahr der Schaffung verwaltungsorientierter Stellen, die in der Region zu Kürzungen führt Wie soll PEP des KKA mit dem Personalmanagement zusammen geführt werden? Zuviel Machtfülle bei Personalmanagement und Sup
<ul style="list-style-type: none"> Delegationsprinzip der Hauptberuflichen wird als nicht förderlich angesehen Hauptamtliche: KK als Leistungsebene 	<ul style="list-style-type: none"> Für die kontinuierliche Arbeit in einer KG nicht förderlich wer legt den Bedarf fest KV wünschen verlässliche und feste Ansprechpartner Entsolidarisierung zwischen Gemeinde und HA, HA sind nicht mehr direkt „Teil der Gemeinde“ Personalmanagement im KK kann nur über Stellenreduzierung im Gemeindebereich finanziert werden > verschärft Probleme in Gemeinden Verstärkt Unselbständigkeit der Gemeinde, schwächt gemeindliche Strukturen Kirche hat einen Auftrag, missionarische Arbeit gehört dazu – abgerufene Leistung kann nicht Grundlage hauptamtlicher Betreuung sein Pastoren dürfen keinesfalls zur kirchengemeindlich anbindungslosen Verschiebemasse gemeindeferner Stellen im Kirchenkreis werden Anstellung von Mitarbeitenden auf KK-Ebene hat Vorteil, bei Stellenveränderungen schneller in andere Aufgaben bzw. Regionen einsetzen zu können Versetzbarkeit von Mitarbeitern fördert Flexibilität Schwerpunkte der Pastoren: Benötigt werden im ländlichen Bereich Generalisten, keine Spezialisten > Entwicklung eines Pfarramtes hin zu einem Nischenberuf ist kritisch zu sehen
<ul style="list-style-type: none"> Kirchengemeinde wird eine Filiale des „Konzerns Kirchenkreis“ 	<ul style="list-style-type: none"> KG ist angewiesen auf zentrale Zuteilung Aufbau von oben nach unten statt umgekehrt Modell verstärkt Hierarchien im KK, Machtkonzentration beim KK Heimatgemeinden sollen in Zukunft „ferngesteuert“ geleitet und „entpersonalisiert“ werden

<ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamtliche können nicht noch mehr leisten • (zu) starke Verlagerung der gemeindlichen Verwaltung auf EA • Der organisatorische Aufwand für EA wird als zu hoch angesehen 	<ul style="list-style-type: none"> • EA leisten eigenverantwortliche und profilierte Arbeit für die Gemeinden am Belastungslimit • Berufliche Leistungsdichte steigt auch > Jüngere EA dürfen nicht überfordert werden • Es werden sich weniger EA für solche Aufgaben finden • Das Rad der Zukunftsmodelle sollte nicht auf den Schultern der EA neu erfunden werden > man sollte in Erprobung befindliche Modelle diskutieren und für die Regionen durchdenken • Bisherige Zusammenarbeit mit Pfarramt und Gemeindeleitung sollte beibehalten werden • Forschung zeigt Potenzial für Projektarbeit aus Bildungsbürgertum > kein Interesse an mehrjähriger Gemeindeleitung > Anteile des Bildungsbürgertums sehr unterschiedlich auf Gemeinden verteilt > Solche Fakten dürfen nicht ausgeblendet werden • Um die EA muss sich jemand professionell kümmern, es braucht ein Stück Betreuungskirche; in strukturschwachen-ländlichen Gemeinden ist es schwierig, EA für den KV zu finden, verlässliche Beziehungen zu den Hauptamtlichen sind wichtig • Verwaltungsarbeit wurde bei einer Befragung der Pastoren der LK Hannovers nur an vorletzter Stelle der Stress- und Zeitbelastung genannt – Sachverhalt hat aber starken Anteil im Zukunftsmodell – Passung mit der Realität? • Modell entmündigt Gemeinden und Gemeindeglieder und Macht Ehren- und Hauptamtliche zu Erfüllungsgehilfen ohne Mitwirkungsmöglichkeiten
<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Vergütungsstrukturen bergen Gefahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Negativ auswirkende Konkurrenz
<ul style="list-style-type: none"> • Juristische Problematik 	<ul style="list-style-type: none"> • Aus dem KK GÖ eine rechtlich und strukturell einzige Gemeinde geht nach Kirchenverfassung, KGO und KKO nicht
<ul style="list-style-type: none"> • Regionalvorstand 	<ul style="list-style-type: none"> • Unklar: Wer? Wie? Wo?

Rückmeldungen zum Entfesselungsmodell

Rückmeldung	Details
<ul style="list-style-type: none"> • Stärkt Zusammenarbeit in der Region 	<ul style="list-style-type: none"> • Chance auf Eigeninitiative in Kooperationen, Gemeindeverbund, Zusammenschluss mit Nachbargemeinden • Es sollten nicht nur kleinere Orte hinzukommen, sondern auch größere; Predigtstellen dürfen nicht noch weiter zunehmen, besser wäre eine größere Region • Festzulegen, wie frühere Kleingemeinden ihre eigenen inhaltlichen Schwerpunkte einbringen können • Wo sind die Seelsorger räumlich anzusiedeln? • Welche Gebäude werden noch benötigt? • Modell wird Dorfgemeinden gerechter > Zusammenschlüsse, Entlastung PfarrerInnen ist ein gangbarer Weg für die pfarramtliche Betreuung der Gemeinden • Bestehende Entwicklungen könnten fortgesetzt werden • Bündelung von Aufgaben mehrerer Gemeinden sinnvoll: gemeinsames Pfarrbüro im Verband, Bündelung von Personalstunden, Finanzen, Ressourcen, Professionalisierung • Vorteile eines zentralen Pfarrbüros vor allem in dichter besiedelten Gebieten, in weniger dichten hoher Aufwand für Fahrten • Kirche als Region zu denken, in größerem, über Einzelgemeinde hinausreichenden Zusammenhang, wird als Bereicherung der Gemeinden wahrgenommen • Modell ist realistischer und besser durchdacht
<ul style="list-style-type: none"> • Präsenz vor Ort (auch bei Entscheidungen) sollte erhalten bleiben 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamtliche behalten einen Bezug zu ihren Gemeindemitgliedern • Stärkung der Ortsgemeinde ist wichtig: Chance, Menschen dauerhaft Bindungen zu ermöglichen
<ul style="list-style-type: none"> • Strukturen/Profile der Gemeinden bzw. Zusammenschlüsse von Gemeinden können sich von unten nach oben entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinde hat mehr Entscheidungsspielraum • Mitarbeiter sollten bei Großgemeinde, nicht bei KK angesiedelt werden, bietet mehr Chancen der Gestaltung an der Basis
<ul style="list-style-type: none"> • Demokratisch-gerechte Entscheidungsstrukturen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der Delegierten ist gut (z.B. KKT) • Personalentwicklung bleibt bei Sup/KKT/KKV • Belässt Gemeinden die Wahl der PastorInnen
<ul style="list-style-type: none"> • Großgemeinden, die sich an kommunalen Grenzen orientiert, nicht geeignet 	<ul style="list-style-type: none"> • Würde die bestehende mehrjährige Zusammenarbeit hinfällig werden lassen, bisherige Entwicklung war zeitintensiv und hat zu Vereinbarungen geführt, die dann nicht mehr gelten würden • KG haben eigene Kirche vor Ort im Zentrum, EA rekrutieren sich über die Beziehung zur Kirche im Ort • Belange vor Ort lassen sich nicht regeln, wenn ein mit Erwartungen überfrachteter Vertreter im zentralen Gemeinderat der Großgemeinde sitzt • Eine Identifikation mit kommunalen Grenzen ist keinesfalls gegeben (s. Standorthalt Kitas und Schulen): Die Identifikation der Menschen ist kleinteilig auf die Orte und ihre „Unter“-Regionen gerichtet

Zusammenfassung

Thema	Argumente	Anregung/Vorschlag
Inhalt und Struktur	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur folgt Inhalt <ul style="list-style-type: none"> ○ strukturelle Fragen stehen aber im Vordergrund der Modelle ○ strukturelle Umsetzungen ergeben sich aus inhaltlichen Konzeptionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche zukünftige Ausrichtung der kirchlichen Arbeit in Stadt/Land GÖ diskutieren • Ziele müssen inhaltlich klar sein • Verwaltungsorientierung und Effizienz allein sind keine Richtgröße für Kirche, kirchlicher Auftrag sollte Ausgangspunkt sein
Verband und Zentralisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsmodell wird häufig abgelehnt <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusätzliche Verwaltungsebene, zusätzliche Funktionsstellen (finanziert zu Lasten der Region) ○ Machtkonzentration (PM und SUP, KK), Verstärkung der Hierarchien (Grundkonflikt kirchlichen Verständnisses) ○ Belastung der Ehrenamtlichen nicht tragbar ○ Zu starke Zentralisierung unter Aufgabe der Ortsnähe ○ Entmündigung der Gemeinden ○ Juristische Zweifel 	<ul style="list-style-type: none"> • Modell nicht anschlussfähig • Grad der Ablehnung > wenig Chance auf Realisierbarkeit
Eigenverantwortliche Gemeinde	<ul style="list-style-type: none"> • Identität der Gemeinde: Gemeinden als Identifikationseinheiten vor Ort müssen erhalten bleiben - Ortsnähe muss gewahrt bleiben <ul style="list-style-type: none"> ○ Hohe Identifikation der Mitarbeitenden und Gemeindemitglieder wahren ○ Nähe erhalten, gewachsene Strukturen festigen, Menschen erreichen ○ Identität der Gemeinde / personale Beziehungen erhalten ○ Engagement der Ehrenamtlichen ist gemeinde-orientiert ○ Gemeindeleitung und hauptamtliche Mitarbeit darf nicht getrennt werden ○ Entscheidung über die Anstellung von Pastoren/Hauptamtlichen sollte bei den Ortsgemeinden (bzw. Verbänden) bleiben ○ Begriffliche Klarheit: Ortsgemeinde, Gemeinde (nicht Verbände als Gemeinde bezeichnen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ortsgemeinde mit Identität und Eigenverantwortlichkeit als Ausgangspunkt der Überlegungen • Flexible Kooperationsmodelle mit eigenverantwortlich agierenden Gemeinden unterschiedlichen Profils anstreben -Mündigkeit der Gemeinden bewahren (Differenzierungsmöglichkeiten für die unterschiedlichen Ausgangslagen der Gemeinden schaffen) • Lose gekoppelte eigenständige Teilsysteme, eng gekoppelte Kooperationsgemeinden • Tradition und Innovation zusammenbringen • Belastung der Ehrenamtlichen berücksichtigen • Ggf. vorhandene Modelle in GÖ oder außerhalb (Best Practice) analysieren und weiterentwickeln • Keine großen Einheiten bilden
Region leben	<ul style="list-style-type: none"> • Notwendigkeit an Zusammenarbeit, Verbänden, Fusionen von Gemeinden ist nachvollziehbar <ul style="list-style-type: none"> ○ für einige schon Realität > hohe Bereitschaft, sich in der Region ‚zusammen zu tun‘ 	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen von Stadt- und Landgemeinden sollten angeregt werden

- | | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">○ Inhaltlich besser und effektiver nachbarschaftlich zusammenarbeiten | |
|--|---|--|