

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

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

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

## Rückmeldungen zum Entwicklungsmodell

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ehrenamtliche können nicht noch mehr leisten</li> <li>• (zu) starke Verlagerung der gemeindlichen Verwaltung auf EA</li> <li>• Der organisatorische Aufwand für EA wird als zu hoch angesehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EA leisten eigenverantwortliche und profilierte Arbeit für die Gemeinden am Belastungslimit</li> <li>• Berufliche Leistungsdichte steigt auch &gt; Jüngere EA dürfen nicht überfordert werden</li> <li>• Es werden sich weniger EA für solche Aufgaben finden</li> <li>• Das Rad der Zukunftsmodelle sollte nicht auf den Schultern der EA neu erfunden werden &gt; man sollte in Erprobung befindliche Modelle diskutieren und für die Regionen durchdenken</li> <li>• Bisherige Zusammenarbeit mit Pfarramt und Gemeindeleitung sollte beibehalten werden</li> <li>• Forschung zeigt Potenzial für Projektarbeit aus Bildungsbürgertum &gt; kein Interesse an mehrjähriger Gemeindeleitung &gt; Anteile des Bildungsbürgertums sehr unterschiedlich auf Gemeinden verteilt &gt; Solche Fakten dürfen nicht ausgeblendet werden</li> <li>• 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</li> <li>• 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?</li> <li>• Modell entmündigt Gemeinden und Gemeindeglieder und Macht Ehren- und Hauptamtliche zu Erfüllungsgehilfen ohne Mitwirkungsmöglichkeiten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiedliche Vergütungsstrukturen bergen Gefahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negativ auswirkende Konkurrenz</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juristische Problematik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus dem KK GÖ eine rechtlich und strukturell einzige Gemeinde geht nach Kirchenverfassung, KGO und KKO nicht</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionalvorstand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unklar: Wer? Wie? Wo?</li> </ul>

## Rückmeldungen zum Entfesselungsmodell

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



## Zusammenfassung

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



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