

2. Z w i s c h e n b e r i c h t  
des Landeskirchenamtes  
betr. Förderprogramm "Attraktives Gemeindebüro"

Hannover, 22. November 2023

In der Anlage übersenden wir der 26. Landessynode den 2. Zwischenbericht des Landeskirchenamtes betr. Förderprogramm "Attraktives Gemeindebüro"

Das Landeskirchenamt  
In Vertretung:  
Dr. Mainusch

Anlage

Im September 2023 kann auf zwei Jahre der Antragstellung und -bearbeitung für das Förderprogramm "Attraktives Gemeindebüro" zurückgeblickt werden. Im Mai 2023 hat ein erstes digitales Auswertungstreffen mit Vertreter\*innen der Antragsteller stattgefunden, deren Anträge gefördert werden. Am 11. Oktober d.J. hat in Hannover eine erste verpflichtende Evaluationsveranstaltung in Präsenz für diejenigen stattgefunden, deren Anträge im Jahr 2022 positiv beschieden wurden. Die hier gewonnenen Erfahrungen und Einsichten sollen in diesem 2. Zwischenbericht dargestellt werden.

Damit wird an den 1. Zwischenbericht zum Förderprogramm angeknüpft, der der 26. Landessynode im Mai 2022 mit dem Aktenstück Nr. 58 vorlegt wurde.

## I.

### **Zur Erinnerung: Ausgangspunkte, Ziele, Grundannahmen und Eckdaten des Programms:**

Erste Vorarbeiten und Beratungen im Landeskirchenamt – u. a. im Anschluss an die erste große Tagung des Welle-Prozesses zur Zukunft des Pfarrberufes – haben im Jahr 2019 begonnen. In der Folge wurden Impulse daraus sowie aus dem Arbeitsfeld "Berufsgruppen" im Haus kirchlicher Dienste (HKD) im Blick auf die Pfarr- und Gemeindebüros sowie aus den Gemeindeberichten zur Visitation zum Thema Verwaltungsaufwand aufgenommen und führten zur Idee dieses Förderprogramms. Dieses wurde dann in einer abteilungs- und professionsübergreifenden Arbeitsgruppe im Landeskirchenamt entwickelt. Die Veröffentlichung des Förderprogramms Attraktives Gemeindebüro erfolgte mit der Mitteilung G 9/2021 im Juni 2021, incl. Flyer und ausführlicher Broschüre.

Zunächst zum Förderprogramm selbst:

#### 1. Ausgangspunkte für das Förderprogramm

Ausgangspunkte waren damals diverse Problemanzeigen einerseits und schon erfolgte Veränderungen in der Gestaltung von Gemeindebüros in der Landeskirche andererseits.

#### Problemanzeigen zu Beginn:

- Zum großen Teil minimale Stellenanteile für Pfarr- bzw. Gemeindebüros in Einzelgemeinden
  - Schwierigkeiten der Stellenbesetzung
  - Wunsch nach attraktiven Stellenumfängen bei fachlich qualifizierten Personen
  - Notwendiger Personalwechsel bei Ruhestand

- Belastung des Pfarramts und der Ehrenamtlichen durch zunehmenden Verwaltungs- und Geschäftsführungsaufwand in den Kirchengemeinden
- Mangelnde Attraktivität von Pfarrstellen bei fehlender Unterstützungsstruktur im Verwaltungsbereich
- Zunehmende Belastung für Ehrenamtliche in Kirchenvorständen und deren Motivation (insbesondere in Vakanzzeiten spürbar)
- Mangelnde Ausstattungsstandards (Räumlichkeiten, technische und IT-Ausstattung)
- Unterschiedlichste Arbeitsweisen in der Bearbeitung von Verwaltungs- und Geschäftsführungsaufgaben
- Kooperationen von Kirchengemeinden (Region, Gesamtkirchengemeinde, fusionierte Gemeinde u. a.) erfordern Neugestaltung der Aufgaben

#### Wahrnehmbare Veränderungen zu Beginn:

- Einrichtung zentraler/regionaler Gemeindebüros in unterschiedlichen Modellen z. B.
  - mit zusammengefassten und erhöhten Stundenausstattungen
  - besetzt mit einer oder mehreren Personen
  - z. T. mit Vordergrunddienst und Backoffice
  - z. T. mit Servicezeiten vor Ort in den Einzelgemeinden
  - z. T. mit neuen und erweiterten Aufgabenzuschnitten
- Erprobungen in Kirchenkreisen mit Modellen für zusätzliche Verwaltungsunterstützung durch neu geschaffene Positionen z. B.
  - Assistenzstelle zur Unterstützung der Kirchengemeinden
  - "Geschäftsführungen" in Einzelgemeinden
- Unterstützungsmodelle auch in anderen Landeskirchen z. B. Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und römisch-katholische Kirche, z. B. Erzbistum Paderborn)

#### Aktuelle Entwicklungen:

Mit Beginn des Planungszeitraums 2023 bis 2028 verstärken sich sowohl die Problemstellungen als auch die Veränderungen:

- Die Kirchenkreise haben aufgrund der Einsparvorgaben Kürzungen bei der Pfarrstellenausstattung und z. T. auch bei der Ausstattung der sog. Technischen Dienste vorgenommen.
- Etliche Kirchenkreise erwarten in Laufe des Planungszeitraums eine Welle von Pensionierungen bei den Pfarrstellen und damit eine große Zahl von Vakanzten. Die Schwierig-

keiten bei der Wiederbesetzung von Pfarrstellen, vor allem auch bei Teildienststellen, sind deutlich spürbar (Fachkräftemangel).

- Die bevorstehende Kirchenvorstandswahl mit der Notwendigkeit der Kandidatensuche rückt das Thema Verwaltungsaufwand erneut in den Fokus. Dieser, z. B. durch Einführung der Umsatzsteuer, führt zur Demotivation von Ehrenamtlichen in den Leitungsorganen.
- Regionale Zusammenarbeit wird inzwischen in allen Kirchenkreisen als unumgängliche Perspektive für die Weiterführung des kirchlichen Lebens angesehen.
- Multiprofessionalität gewinnt an Bedeutung. Dabei sind nicht nur die Berufsgruppen im Verkündigungsdienst im Blick, sondern auch Sekretariate, Assistenzen und Geschäftsführungen (z. B. Gemeindemanager).
- Kirchenkreise, Regionen und Kirchengemeinden haben z. T. eigenständig Unterstützungsstrukturen im Bereich Verwaltung etabliert.

## 2. Ziele des Förderprogramms

- Entlastung für Pfarramt und Kirchenvorstände für bzw. von vorhandene(n) und künftige(n) Aufgaben angesichts des sich ausdünnenden Pfarrstellenbestandes durch Definition und Neuzuschnitt von Aufgaben, durch Delegation von Aufgaben an Assistenzsysteme.
- Gewinnung von Freiräumen für inhaltliche Arbeit bei beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden.
- Verbesserung der Kommunikation im gemeindlichen und übergemeindlichen Umfeld (Kirchenämter; Kirchenkreise; Landeskirche; Firmen, Handwerker, "Kunden", Kooperationspartner, auch außerkirchliche Stellen z.B. Drittmittelgeber).
- Neue Funktion des Gemeindebüros als Schnittstelle für Organisation und Kommunikation, weniger als Marktplatz und Treffpunkt für informelles Gespräch.
- Bessere Vernetzung mit den Kirchenämtern (Schnittstellen, Übergang von Vorgängen von Gemeinden an Kirchenämter).
- Synergieeffekte durch Vermeidung von Doppel- und Mehrfachstrukturen.
- Schaffung sinnvoller Stellenzuschnitte in Gemeindebüros
  - Verbesserung der Möglichkeiten der Personalgewinnung
  - Deutlichere Klärung des Anforderungsprofils

- Förderung der regionalen Zusammenarbeit (Synchronisierung von Arbeitsweisen und Arbeitsprozessen, Vermeidung von Mehrfachaufwand, Durchlässigkeit von Zuständigkeiten, Sicherung von Vertretungen usw.)

### 3. Die drei Grundmodelle

Für das Förderprogramm wurden drei Grundmodelle entwickelt, die den Rahmen für die vor Ort jeweils gewünschte konkrete Gestaltung des Büro- und Verwaltungsbereichs bilden:

- Modell 1a/b: **Sekretariat**  
Verändertes Gemeindebüro weiterhin als Sekretariat an einem oder mehreren Standorten mit u. a. zusammengelegten Stundenkontingenten / erweitertem und/oder verändertem Aufgabenzuschnitt
- Modell 2a/b (halbe/ganze Stelle): **Assistenz der Gemeindeleitung**  
Neben dem Gemeindebüro Einführung einer Assistenz zur Unterstützung der Gemeindeleitung in der Ausführung von Kirchenvorstandsbeschlüssen im Blick auf organisatorische Aufgaben wie Veranstaltungsmanagement, Koordination von Ehrenamtlichen, Kalenderführung, Raumbelagung, Logistikunterstützung, Öffentlichkeitsarbeit usw.
- Modell 3a/b (halbe/ganze Stelle): **Geschäftsführung**  
Neben dem Gemeindebüro Einführung einer Geschäftsführungsposition, die abgeleitet von den Zuständigkeiten und Kompetenzen des Kirchenvorstands, Aufgaben der Gemeindeleitung übernimmt. Z. B.
  - Personalverantwortung für technische Dienste
  - Haushaltsverantwortung auf Seiten der Kirchengemeinden in Zusammenarbeit mit dem Kirchenamt
  - Erledigung des Schriftverkehrs infolge von Kirchenvorstandsbeschlüssen
  - Vor- und Nachbereitung von KV-Sitzungen in Zusammenarbeit mit den Vorsitzenden
  - ...

### 4. Bedingungen für die Antragstellung:

- Der Förderzeitraum beträgt i.d. R. vier Jahre pro Projekt. Die Sicherstellung des Modells für weitere vier Jahre muss vom Kirchenkreis garantiert werden.
- Außerdem sind eine inhaltliche Stellungnahme zur Konzeptidee seitens des Kirchenkreisvorstandes und des Kirchenamtes erforderlich. Im Gespräch mit den Kirchenämtern müssen die gewünschten Aufgaben vor Ort und die Schnittmengen mit dem jeweiligen Kirchenamt abgeglichen werden.

- Eckdaten einer Dienst- und Aufgabenbeschreibung für die zu fördernden Personalstellen müssen vorgelegt werden.
- Kosten-/Finanzierungsplan für alle zu erwartenden Kosten
- Empfohlen wird die Fachberatung durch das HKD, Arbeit mit Berufsgruppen, oder durch das Landeskirchenamt sowie ggf. die Moderation durch die Gemeindeberatung (GBOE) für den Prozess der Willensbildung vor Ort.

#### 5. Finanzielle Förderung durch die Landeskirche:

- je Projekt ein Zeitraum von 4 Jahren
- Mehrkosten für Zusatzstunden der Sekretär\*innen zur Konzeptentwicklung im Jahr vor der Umsetzung: 80 %
- Mehrkosten im 1. Jahr nach Einführung (weiterhin Stundenaufstockung zur Konzeptimplementierung und für neue Personalkosten): 70 %
- Investitionskosten (z.B. Arbeitsplatz einrichten) einmalig: 50 %
- Neue Personalkosten im 2. Jahr nach Einführung: 60 %
- Neue Personalkosten im 3. Jahr nach Einführung: 50 %
- Supervision und Coachingkosten (begrenzt) 100 %

Bewilligt werden jeweils die Mittel, die zum Zeitpunkt der Antragstellung für den Förderzeitraum von vier Jahren erforderlich sind. Eine Nachbewilligung von Mitteln ist dabei ausgeschlossen; auf der anderen Seite werden bereits überwiesene, aber nicht benötigte Mittel zurückgefordert.

Die Bewilligung von Anträgen umfasst die Verpflichtung für die Antragsteller, **jährlich an einer Evaluationsveranstaltung** teilzunehmen.

#### 6. Antragsbearbeitung im Landeskirchenamt

- Die Antragstellung war ab 1. September 2021 möglich.
- Mittelfluss ab 1. Januar 2022
- Im Rahmen der landeskirchlichen Haushaltsplanung wurden für das Jahr 2022 1 Mio. Euro aufgrund der Haushaltskürzung von 2 % 980 000 Euro bewilligt. Im Sommer 2022 lagen Anträge mit einem Fördervolumen von rund 1,8 Mio. Euro vor. Bei einem Haushaltsansatz von einer Millionen Euro hätten also eine Reihe von Anträgen aus finanziellen Gründen abgelehnt werden müssen. Hinzu ließ eine hohe Anzahl von Voranfragen die Vermutung zu, dass im Jahr 2023 deutlich weiterer Bedarf bestehen wird.

Infolgedessen wurden zuletzt mit Beschluss zum landeskirchlichen Haushalt für die Haushaltsjahre 2023 und 2024 jeweils zwei Mio. Euro zur Verfügung gestellt (Kostenstelle 1000-92960).

- Eingehende Anträge werden im Landeskirchenamt vor der Behandlung im Bewilligungsausschuss in einer Arbeitsgruppe vorberaten (Herr Dr. Mainusch, Frau Willudda, Referat 15 (bisher Frau Gebauer - seit November 2023 Frau Behne, Referat 24 (Frau Schölper bzw. Nachfolge), Referent\*in Berufsgruppenarbeit im HkD (bisher Herr Schlüse, seit August 2022 Frau Schulz-Achelis), GBOE (Frau Gerke).
- Ein Bewilligungsausschuss ist unter Vorsitz des Referates 24 installiert worden. Mitglieder sind die Beteiligten an der Arbeitsgruppe im Landeskirchenamt sowie Vertreter\*innen der Landessynode sowie jeweils eine Vertretung der Ephor\*innen und sowie der Kirchenamtsleitungen.

## II.

### **Zwischenbilanz nach zwei Jahren Laufzeit des Programms und sieben Vergabesitzungen des Bewilligungsausschusses**

Praktisch jeder Antragstellung geht ein mehr oder weniger umfangreicher Beratungsprozess vor Ort und mit den landeskirchlichen Ansprechpartner\*innen für das Förderprogramm voraus. Die anstehenden Fragen werden telefonisch, per Zoomkonferenz und per Mailings bearbeitet. Ideen vor Ort und Eckdaten des Förderprogramms müssen beraten und sondiert werden. Wichtige Fragen sind z. B. die nach der Anstellungsträgerschaft für das künftige Personal oder auch die nach der Antragsberechtigung, besonders aber auch die Frage danach, was genau von wem gewollt wird. Diese Beratungen sind für eine sinnvolle Antragstellung und anschließende Beratung im LKA unbedingt erforderlich, stellen allerdings auch einen erheblichen Arbeitsaufwand (insbesondere für Frau Willudda, Sachgebiet 712) dar.

Im Rückblick auf zwei Jahre lässt sich eine gewisse Wellenbewegung bei der Antragstellung für das Förderprogramm erkennen: Mit dem Abschluss der Planungsprozesse nach dem Finanzausgleichsrecht in den Kirchenkreisen trat eine gewisse Pause ein, ebenfalls mit der beginnenden Konzentration der Kirchengemeinden auf die bevorstehende Kirchenvorstandswahl 2024. Mit Umsetzung der Stellenpläne und Konzepte für die Jahre 2023 bis 2028 steigt die Zahl der Beratungsanfragen und Anträge erneut. Kürzungen im Bereich der Pfarrstellen, Umsetzungen in der Planung regionaler Zusammenarbeit greifen und erhöhen den Druck. Auch Personalwechsel in den Superintendenturen führt zu neuen Impulsen vor Ort und zu weiterer Inanspruchnahme des Förderprogramms. Das Auslaufen und der

Neubeginn der Amtszeiten der Kirchenvorstände macht für das Jahr 2024 einen vorübergehenden Rückgang in der Antragstellung wahrscheinlich.

#### Zur Antragslage

Im Jahr 2022 sind 35 Anträge eingegangen, wovon 27 bewilligt worden sind. In einem Fall wurde eine Förderung rechtsverbindlich in Aussicht gestellt. Das Volumen der bewilligten und in Aussicht gestellten Anträge betrug 1 886 186 Euro. Aufgrund des Haushaltsansatzes für das Jahr 2022 i. H. v. 1 Mio. Euro konnten einige Anträge erst im Jahr 2023 aus den dann zur Verfügung stehenden Mitteln bedient werden.

Fünf Anträge wurden zurückgestellt, weil sie von ihrer Konzeption her noch nicht beratungsreif waren bzw. zum Teil weiterhin noch nicht beratungsreif sind. In zwei Fällen musste auch eine Ablehnung erfolgen; den Antragstellern wurde aber signalisiert, dass eine erneute Antragstellung nach Überarbeitung des Projektes möglich ist.

Im Jahr 2023 sind bisher elf Anträge eingegangen. Der Bewilligungsausschuss hat dabei sechs Anträge mit einem Volumen von 549 736 Euro bewilligt. Mit einem Antrag wurde die Erteilung einer Erlaubnis für einen vorzeitigen Maßnahmenbeginn erbeten (Start einer Baumaßnahme vor Konzeptionierung der zukünftigen Personalplanung). Von den insgesamt 33 bewilligten oder in Aussicht gestellten Anträgen beziehen sich

- 20 auf das Grundmodell 1 (Sekretariat),
- 6 auf das Grundmodell 2 (Assistenz) und
- 9 auf das Grundmodell 3 (Geschäftsführung).

Dabei wurden in zwei Fällen die Grundmodelle 1 und 3 kombiniert.

Die Anträge unterscheiden sich z. T. erheblich in ihren Zielvorstellungen, Reichweiten und Größenordnungen:

- Eine Kirchengemeinde hat z. B. nur rund 20 000 Euro für die räumliche Einrichtung des Büros beantragt. Zwei andere Kirchengemeinden stocken ihre Sekretärinnen nur geringfügig auf, um tiefgreifende Veränderungen zu ermöglichen (Volumen rund 11 000 bzw. 15 000 Euro).
- Den größten bislang bewilligten Förderbetrag i. H. v. 236 505 Euro erhält ein Kirchenkreis, der damit verschiedene Kirchengemeinden, die bisher kein eigenes Gemeindebüro hatten, verwaltungsmäßig durch Gemeindegemeinschaften\*innen entlasten will.



Antragsteller war nur in zwei Fällen eine einzelne Kirchengemeinde. Zumeist waren es verschiedene Formen der regionalen Zusammenarbeit (Arbeitsgemeinschaften, Kirchengemeindeverbände, Gesamtkirchengemeinden), die vier bis zehn Kirchengemeinden umfassen. Eine Antragstellung bezog sich auf eine Region mit 15 (!) Kirchengemeinden. Mehrfach kommen Antragstellungen durch Initiative des Kirchenkreises zustande, wenn kirchenkreisweit eine Struktur von regionalen Gemeindebüros eingeführt werden soll – so die Kirchenkreise Harlingerland, Lüchow-Dannenberg, Aurich).

Die Modelle 2 und 3 erfordern einen höheren Eigenanteil von Kirchengemeinden bzw. Kirchenkreisen. Sie werden dennoch sowohl in ländlichen als auch städtischen Kontexten angefragt. D. h. hier werden neue berufliche Positionen geschaffen (Assistenz, Geschäftsführung des Kirchenvorstands), die ganz neu implementiert, in multiprofessionelle Teams und auch landeskirchlich integriert werden müssen.

Kamen die Anträge bis Mai 2022 aus elf Kirchenkreisen und betrafen ca. 100 Kirchengemeinden, so **profitieren inzwischen** zz. ca. **160 Kirchengemeinden** in **22 Kirchenkreisen** aus der gesamten Fläche der Landeskirche vom Förderprogramm.

### III.

#### **Erfahrungen – Dynamiken - Rückmeldungen**

##### 1. Wechselwirkungen mit Kirchenentwicklung

In der Entwicklungsphase des Förderprogramms wurde vielfach kritisch angefragt, ob hier nicht erneut einseitig kirchliche Verwaltung aufgebläht und finanziell aufgestockt werde, anstatt kirchliches Leben in seiner Weite zu ermöglichen und zu fördern. Inzwischen zeigt sich deutlich, dass es mit dem Förderprogramm nicht um Verwaltung als Selbstzweck geht, sondern mittelbar – über den Weg der Förderung und Professionalisierung von Verwaltungsaufgaben im weitesten Sinn – gerade um die Förderung des kirchlichen Lebens vor Ort.

Die Planungsprozesse der Kirchenkreise für den Planungszeitraum der Jahre 2023 bis 2028 machen deutlich, dass strukturelle Veränderungen vor Ort hin zu mehr regionaler Kooperation inzwischen überall unumgänglich sind. Aus losen regionalen Kooperationen werden engere und verbindlichere Formen und Strukturen: Kirchengemeinden werden unter einem Pfarramt verbunden, Arbeitsgemeinschaften werden zu Kirchengemeindeverbänden oder fusionierten Gemeinden; Profildgemeinden bilden sich aus; Regionen werden neu definiert und strukturiert; Planungsverantwortung wird von den Kirchenkreisen in die Regionen delegiert; Innovationskapital wird in die Regionen gegeben, um vor Ort angemessene

Ideen zu entwickeln. Die Pfarrstellenbesetzung dünnt sich weiter aus, Vakanzen auf geplanten Pfarrstellen wirken sich belastend aus.

Gleichzeitig öffnet sich der Horizont kirchlicher Arbeit auf die Vielfalt von Formen (z. B. im gottesdienstlichen Leben), auf verstärkte Mitgliederorientierung (z. B. Kasualpraxis), auf einen stärkeren Servicegedanken, auf kooperative Gebäudenutzung und Sozialraumorientierung. All das kann kaum eine Kirchengemeinde noch isoliert für sich allein angehen. All das hat zugleich auch Auswirkungen auf den Verwaltungs-, Organisations- und Geschäftsführungsaufwand vor Ort.

**Das Förderprogramm Attraktives Gemeindebüro liefert manchmal den Impuls für eine Entwicklung. In anderen Fällen wird es als Unterstützungsinstrument für gewollte oder notwendige Entwicklung angesehen und in Anspruch genommen.**

Kirchenkreise und Kirchengemeinden wollen weiterhin wirksam und attraktiv Kirche vor Ort sein und gestalten. Sie sehen sich zunehmend in komplexen Zusammenhängen. Berufliche und ehrenamtlich Verantwortliche spüren die Belastung durch Pflichtaufgaben, gesetzliche Regelungen und auch die Vielzahl von Ideen und Impulsen für die Weiterentwicklung kirchlichen Lebens. Unterstützung im Verwaltungsbereich – mit zusätzlichen Kapazitäten und Kompetenzen – führt dabei zu Aufgabenklärung und Professionalisierung in Arbeitsprozessen und damit zu Unterstützung, Entlastung und mehr Motivation nach innen und zu Verlässlichkeit und mehr Klarheit nach außen.

## 2. Rückmeldungen aus den geförderten Projekten

Eine erstes digitales Austauschtreffen zum Förderprogramm im Mai 2023 hat markiert, welche Fragen und Phänomene vor Ort zu bearbeiten sind:

- Die Frage nach der Anstellungsträgerschaft für die Mitarbeitenden im regionalen Gemeindebüro oder der Assistenz- oder Geschäftsführungsstellen führt zur Gründung eines Kirchengemeindeverbands oder zur Fusion von Kirchengemeinden oder umgekehrt.
- Diese regionale Entwicklung überlagert dann u. U. zunächst die Weiterentwicklung des Verwaltungsteils, weil die Beteiligten sich über ihren Willen zur Kooperation auch in anderen Feldern und zu Strukturfragen verständigen müssen.
- Der erfolglose Versuch, eine 0,5-Pfarrstelle wiederzubesetzen führt zur Umwidmung der Mittel für diese Pfarrstelle zugunsten der Finanzierung einer neu zu etablierenden Geschäftsführung für den Kirchengemeindeverband und die beteiligten Kirchengemein-

den bei Verzicht auf die 0,5 Pfarrstelle. Dennoch freuen sich alle Beteiligten auf die neue Arbeitskonstellation.

- Die Veränderungen berühren die Alltagsroutinen und -gewohnheiten aller bisher Beteiligten (Pfarrämter, andere Mitarbeitende, Sekretärin, Ehrenamtliche in Kirchengemeinde und Gemeinde). Zum Teil müssen zunächst persönliche Widerstände, Differenzen und Unsicherheiten bearbeitet werden, die bisher übergangen werden konnten. Die starke Personenabhängigkeit in der kirchlichen Arbeitskultur wird sichtbar.
- Die neuen Anforderungen an ein professionalisiertes Arbeiten in Verwaltung, Organisation und Geschäftsführung spült die Fragen nach Eignung, Dienstaufsicht, Arbeitsplatzbeschreibungen, Anweisungsberechtigung, Arbeitsabläufen nach oben. Jahrzehntelange Gewohnheiten werden sichtbar und müssen neu justiert werden.
- Konflikte, aber auch Fort- und Weiterbildungsbedarfe für vorhandene oder neue Mitarbeiter\*innen werden sichtbar.
- Rechtsfragen müssen geklärt werden: Personalrecht – von der Eingruppierung bis zur Dienstaufsicht. Archivrecht – beim regionalen Büro für mehrere Kirchengemeinden.
- Fachliche Fragen nach sinnvoller Struktur von Bürostandorten, technischer Ausstattung, IT-Themen müssen neu geklärt und geregelt werden. Hier sind sowohl der Support der Kirchenämter als auch der Landeskirche gefragt.
- Die Nutzung digitaler Tools in Verwaltungs- und Organisationsaufgaben muss eingeführt und geübt werden.

Beim zweiten Austauschtreffen zum Förderprogramm, das am 11. Oktober 2023 im Stephansstift stattfand, und an dem etwa 50 Personen aus 15 geförderten Projekten teilnahmen, standen neben den vorgenannten Themen insbesondere Fragen zur praktischen Umsetzung im Vordergrund, wie z. B.:

- Die Frage nach der Anstellungsträgerschaft für die Mitarbeitenden im regionalen Gemeindebüro oder der Assistenz- oder Geschäftsführungsstellen vor der Gründung eines Kirchengemeindeverbandes oder einer Gesamtkirchengemeinde.
- Welches Siegel darf in einer neugegründeten Gesamtkirchengemeinde (weiter-)benutzt werden?
- Ist bei einer neuen regionalen Zusammenarbeit ein neues Kirchenbuch anzulegen?
- Wo sind die Standorte des neuen, gemeinsamen Archivs?

### 3. Zusammenfassung

Das Förderprogramm "Attraktives Gemeindebüro" trifft offensichtlich in Kirchengemeinden und Regionen auf einen hohen aktuellen Bedarf.

Trends, Notwendigkeiten der Kirchenentwicklung und das Förderprogramm treffen passgenau aufeinander. Insofern bewährt sich das Förderprogramm – wie beabsichtigt – als ein Baustein zur Kirchenentwicklung.

Das Landeskirchenamt regt daher an, das Förderprogramm "Attraktives Gemeindebüro" in den kommenden Haushaltsberatungen für die Jahre 2025 und 2026 erneut mit Haushaltsmitteln auszustatten.