

**1.) Wie wird das Konzept 2017 bis 2022 als Grundlage für die Arbeit im Kirchenkreis genutzt? Wer trägt dafür die Verantwortung?**

Das Handlungskonzept 2017 bis 2022 ist Grundlage für die strategischen Entscheidungen des Kirchenkreises bezüglich der Verwaltung, hier insbesondere für das Kirchenkreisamt. Die Verantwortung hierfür liegt beim Kirchenkreisvorstand Lüneburg und der Leitung des Kirchenkreisamtes.

**2.) Welche Rückmeldungen und Anregungen hat die letzte Kirchenkreisvisitation für dieses Handlungsfeld erbracht?**

Seit Erstellung des Handlungskonzeptes fand noch keine Visitation des Kirchenkreises statt.

**3.) Wie wurden Stellen außerhalb des Kirchenkreises beratend für die Erstellung des jetzt vorgelegten Konzeptes einbezogen?**

entfällt

**4.) Rückblick auf die Planung 2017 bis 2022:**

Es hat sich gezeigt, dass sich die Herausforderungen durch den erwarteten Fachkräftemangel noch verschärfen. Dies betrifft alle Felder des kirchlichen Verwaltungshandels. Insbesondere dort, wo kirchliche Verwaltung mit der sog. Freien Wirtschaft um Fachkräfte konkurriert. Stellvertretend sei hier der Bereich Umsatzsteuer genannt. Ursache hierfür ist zum einen, dass Kirche durch die Tarifbindung oftmals nicht in der Lage ist, den Gehaltsvorstellungen der Bewerber\*innen zu entsprechen, zum anderen zeigt sich, dass Kirche als Arbeitgeber oftmals keine Rolle im Bewusstsein eventueller Bewerber\*innen spielt. Auch die Ausbildung eigenen Verwaltungsnachwuchses im mittleren Dienst konnte keine Entspannung bringen, da der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung zu einer Landesbehörde wechselte.

Von den weiteren mit Priorität 1 bewerteten Herausforderungen ist es gelungen, die Rückstände im Bereich Doppik aufzuarbeiten. Dadurch können zwischenzeitlich zeitnah die Schlussbilanzen für den Kirchenkreis und die Gemeinden erstellt werden. Der Bedarf in den Gemeinden an zeitnahen Informationen aus dem Rechnungswesen über eigenen Web-Zugriff kann aktuell noch nicht immer abgedeckt werden. Dies hängt u.a. mit Schwierigkeiten bei der Einrichtung der Benutzer zusammen, was wiederum eine Folge des Fachkräftemangels im Bereich IT ist.

Im Kirchenkreis gibt es zwischenzeitlich einen Beauftragten für den Datenschutz, der die Gemeinden und Einrichtungen berät und unterstützt.

Die Erstellung eines Gebäudebedarfsplanes konnte zwischenzeitlich zunächst abgeschlossen werden. Im Zusammenhang mit der Fortführung des Gebäudebedarfsplanes sind neue Aufgaben wie das Energiemanagement und der Klimaschutz zu berücksichtigen.

Im Kirchenkreis gibt es aktuell eine Projektstelle, die die Voraussetzungen für die Gründung eines Friedhofsverbandes evaluiert. Sollte sich ergeben, dass die Gründung eines Verbandes sinnvoll ist, soll diese möglichst zum 01.01.2023 erfolgen.

Eine Fusion der KKÄ Lüneburg und Winsen ist nicht mehr angedacht. Entsprechend ruht die Zusammenarbeit mit dem KKA Winsen. Die Kooperationsvereinbarung wurde im Jahr 2020 gekündigt.

Aktuell steht die Fusion mit dem Kirchenkreisamt in Dannenberg in der Diskussion. Offen ist insbesondere die Klärung der Voraussetzungen für eine Fusion und die Erhebung der Risiken.

### **5.) Welche gewichtigen Herausforderungen sehen Sie für dieses Handlungsfeld?**

Die aktuell größten Herausforderungen sind der Fachkräftemangel und die Kürzungen in der finanziellen Ausstattung der Verwaltung, insbesondere des Kirchenkreisamtes, bei gleichzeitiger Sicherung der Erfüllung der Pflichtaufgaben und der Aufrechterhaltung wichtiger Serviceleistungen. Zudem entwickelt sich für die Verwaltung als Dienstleister eine weitere Herausforderung aus der zunehmenden und intensiveren Entlastung der Kirchengemeinden – sowohl qualitativ als auch quantitativ.

In den nächsten Jahren werden mehrere langjährige und qualifizierte Mitarbeitende des Amtes in den Ruhestand gehen. Es ist zweifelhaft, ob das Bemühen diese Weggänge durch eigene Auszubildende zu kompensieren, gelingt. Die Konkurrenz durch andere Behörden, die vor denselben Problemen stehen, aber neben einer besseren Vergütung auch vielfältigere Aufstiegsmöglichkeiten bieten können, ist groß.

Durch Vorgaben staatlicher und auch kirchlicher Stellen werden immer mehr Aufgaben auf die Verwaltung im Kirchenkreis übertragen. Exemplarisch seien hier die Umsatzsteuer, die Digitalisierung und die Personalverwaltung genannt. Dies führt zu einem erhöhten Arbeitsaufwand und gleichzeitig auch zu einem größeren Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Beides wirkt sich unmittelbar auf die Kosten für die Verwaltung aus. Gleichzeitig müssen im Kirchenkreis hohe Einsparungen erbracht werden.

Weitere Herausforderungen ergeben sich durch die eventuelle Fusion mit dem Kirchenkreisamt in Dannenberg, hier besonders aufgrund der sehr unterschiedlichen Strukturen und Arbeitsweisen, die Gründung eines Friedhofsverbandes, den Aufbau einer IT-Unterstützung für die Kirchengemeinden und Einrichtungen auf Kirchenkreisebene und den Ausbau und die Erfüllung der neuen Querschnittsaufgabe „Klimaschutz und Energiemanagement“.

### **Welche Ziele wollen Sie erreichen?**

Vorrangig ist die Gewinnung des entsprechend qualifizierten Fachpersonals. Dies ist die Grundvoraussetzung, um die weiteren genannten Herausforderungen bewältigen zu können. Wie dies mit der Erbringung der Einsparungsziele vereinbar ist, muss sich zeigen.

Schwerpunktmäßig ist eine kompetente Begleitung der Kirchengemeinden und Einrichtungen bei der Umsatzsteuer sicherzustellen. Durch eine qualitativ hochwertige Arbeit der Verwaltung muss es den Körperschaften ermöglicht werden, die entsprechenden Steuererklärungen abgeben zu können. Grundvoraussetzung ist hier ein funktionierendes Tax-Compliance-System.

Im Zusammenhang mit der Doppik ist die Etablierung eines funktionierenden Controllings wünschenswert, um so eine umfassende Begleitung der Kirchengemeinden in allen Finanzfragen zu ermöglichen.

Parallel dazu, sollen die IT-Unterstützung für die Kirchengemeinden und die Digitalisierung von Verwaltungsabläufen auf den Weg gebracht werden.

**Welche besonderen Veränderungen und Innovationen planen Sie dazu?**

Es soll versucht werden, kirchliche Verwaltung für Stellensuchende attraktiver zu machen bzw. das vorhandene Personal im kirchlichen Dienst zu halten. Hierzu gehört die Schaffung attraktiver Arbeitsplätze, die den Mitarbeitenden ein auskömmliches Einkommen bei größtmöglicher Zufriedenheit bieten. Dazu gehört auch ein über das verpflichtende Maß hinaus gehendes Gesundheitsmanagement. Schon im Vorfeld muss die Kirche selbst als attraktiver Arbeitgeber ins Bewusstsein gebracht werden.

Ein Baustein ist dabei sicherlich die verstärkte Nutzung der Möglichkeiten des Homeoffice. So kann es möglich werden, die gerade auch von jüngeren Mitarbeitenden geforderte Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu ermöglichen. Daneben kann dies auch mit neuen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen (gestützt durch die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie), soweit sie den betrieblichen Ablauf nicht stören, erreicht werden. Denkbar ist hier insbesondere neben einer Vier-Tage-Woche (komprimierte Arbeitszeiten) z.B. familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Job-Sharing sowie Erarbeitung eines geeigneten Personalentwicklungskonzeptes. Dies können auch Modelle sein, um zu verhindern, dass Fachkräfte bei zukünftigen Ämterfusionen abwandern (z.B. aufgrund längerer Fahrtwege und -zeiten, fehlender (Entwicklungs-)Perspektiven).

Daneben muss versucht werden, auf landeskirchlicher Ebene eine Flexibilisierung des Tarifvertrages zu erreichen, um auch in diesem Bereich wieder konkurrenzfähig zu werden und auch über finanziell attraktive Stellen sprechen zu können.

Im Bereich der Gemeindebüros muss über die Zusammenlegung von Stellen nachgedacht werden. Nur so wird es möglich sein, attraktive Stellen zu schaffen, die auch für gelernte Fachkräfte interessant sind, und gleichzeitig die Arbeitsabläufe zu optimieren, zu verschlanken und so Synergieeffekte zu schaffen.

Um kirchliche Verwaltung als attraktiven, zukunftsfähigen Arbeitgeber ins Bewusstsein zu rücken ist u.a. die Teilnahme an den verschiedenen Formaten von Berufsinformationstagen oder die verstärkte Nutzung sozialer Netzwerke denkbar. Gegebenenfalls sollte hier mit den anderen Ämtern aus dem nordöstlichen Sprengel kooperiert werden.