

# Handlungskonzept Leitung im Kirchenkreis

---

1. Wie wird das Konzept 2017-2022 als Grundlage für die Arbeit im Kirchenkreis genutzt? Wer trägt dafür die Verantwortung? Das im Fusionsprozess der ehem. Kirchenkreise Lüneburg und Bleckede erarbeitete Leitungsmodell wird umgesetzt, evaluiert und weiterentwickelt. Die Verantwortung dafür tragen die Leitende Superintendentin, der Superintendent und der Kirchenkreisvorstand.
2. Welche Rückmeldungen und Anregungen hat die letzte Kirchenkreisvisitation für dieses Handlungsfeld erbracht? Seit der Fusion der Kirchenkreise hat keine Kirchenkreis-Visitation stattgefunden.
3. Wie wurden Stellen außerhalb des Kirchenkreises beratend in die Erstellung des jetzt vorgelegten Konzeptes einbezogen? Stellen außerhalb des Kirchenkreises wurden in die Erstellung dieses Konzeptes nicht einbezogen. In den letzten Jahren führten wir in Kooperation mit der Leuphana Universität eine Evaluationsstudie durch, die dem Landeskirchenamt vorliegt.
4. **Rückblick auf die Planung für 2017-2022:**

Die zum 1.1.2017 eingeführte Leitungsstruktur des Kirchenkreises bewährt sich. Es war beabsichtigt, den Kirchenkreis als ein System zu betrachten (also nicht zwei Amtsbezirke), das von zwei Superintendenten geleitet wird, die ihre Aufgaben funktional und regional aufteilen. Dabei verantwortet die Leitende Superintendentin besonders die administrativen Leitungsaufgaben (Vorsitz Kirchenkreisvorstand, Leitung Kirchenkreis-Konferenz, Zuständigkeit für Fragen des Kirchenkreisamtes usw.), während der Superintendent im Kirchenkreis Themen wie Diakonie, Kindertagesstätten, Jugendarbeit usw. verantwortet. Die Kirchengemeinden wurden so unter den Superintendenten aufgeteilt, dass jeder für annähernd gleich viele Personen und Kirchenvorstände zuständig ist. Die Zuordnung zu den ehemaligen Kirchenkreisen spielt dabei keine Rolle mehr, es war auch beabsichtigt, mögliche Gruppenbildungen durch eine klare Trennung von Stadt- und Landgemeinden zu vermeiden. Beide Superintendenten haben je zwei Stellvertreter ohne Stellenanteil, die v.a. beratende Funktion haben. Alle zusammen bilden das Ephoralteam, das sich regelmäßig ca. 6 –wöchentlich zur Beratung trifft. In der Regel vertreten sich Ltd. Superintendentin und Superintendent im Abwesenheitsfall gegenseitig.

Beide Superintendenten sind geborene Mitglieder des Kirchenkreisvorstandes. Im Fusionsprozess wurde , um den Einfluss des Ehrenamtes nicht zu schmälern, die Zahl der nichtgeistlichen Mitglieder erhöht. So umfasst der Kirchenkreisvorstand 13 Mitglieder, den stellvertretenden Vorsitz hat ein nichtgeistliches Mitglied. Sitzungen werden von einem Verwaltungsausschuss vorbereitet, dem neben den beiden Superintendenten und der Amtsleitung zwei nichtgeistliche Mitglieder des Kirchenkreisvorstandes angehören.

Die als gelungen empfundene Fusion zieht eine Reihe weiterer Veränderungsprozesse nach sich, die in verschiedenen Gremien bearbeitet werden. Neben den üblichen Ausschüssen der Kirchenkreis-Synode sind dies v.a. vom Kirchenkreisvorstand eingesetzte Koordinierungsgruppen für die Gebäude-, Struktur- und Finanzentwicklung. Diese bilden eine koordinierende Schnittstelle zwischen den zuständigen Ausschüssen und dem Kirchenkreisvorstand. Je nach Thema arbeiten die Vorsitzenden von Finanz-, Stellenplanungs- und Gebäudemanagementausschuss mit. Die Wichtigkeit der Koordinierungsgruppen spiegeln die Komplexität der Stellen-Finanz-und Bauplanung wieder. Es wird dabei regelmäßig darauf geachtet, dass den ordentlichen Ausschüssen der Synode nicht vorgegriffen wird.

Bald nach der Fusion nahm sich der Ausschuss für Stellenplanung und Strukturentwicklung die mittelfristige Strukturplanung vor. So entstand der Prozess „Gemeinsam 2035“, dessen Ergebnis die 2020 von der Kirchenkreis-Synode beschlossenen „Zukunftsgemeinschaften“ von Kirchengemeinden sind. Diese haben als zukünftige Planungsgrößen für die Stellen- und Gebäudeplanung eine zentrale Bedeutung für den Kirchenkreis (vgl. Handlungskonzept X).

Insgesamt zeichnet den Kirchenkreis eine konsultative, um größtmögliche Transparenz bemühte Gremienstruktur aus. Es gibt verschiedene Beratungsebenen, es hat sich ferner etabliert, dass wichtige Themen der letzten Jahre in Internetforen dargestellt und diskutiert wurden. [www.gemeinsam2017.de](http://www.gemeinsam2017.de) für den Fusionsprozess, [www.gemeinsam2018.de](http://www.gemeinsam2018.de) für die Fusion der Diakonie, [www.gemeinsam2035.de](http://www.gemeinsam2035.de) für den Zukunftsprozess im Kirchenkreis.

**Die Leitung der Kirchengemeinden** geschieht im Rahmen der KGO und kann als stabil bezeichnet werden. Zur Kirchenvorstandswahl 2018 konnten alle Kirchengemeinden hinreichend Kandidatinnen und Kandidaten finden. In vielen Kirchenvorständen kam es zu einer Verjüngung.

**Unbeabsichtigte Veränderungen** ergaben sich in den letzten Jahren durch Fusionsprozesse. Während die beabsichtigte Bildung einer Gesamtkirchengemeinde im Amt Neuhaus sich mühsam gestaltete, vollzogen sich mehrere Fusionsprozesse flüssig. Im Rahmen des Zukunftsprozesses „Gemeinsam 2035“ werden den Kirchengemeinden alle Möglichkeiten des Regionalgesetzes angeboten. Hier erwarten wir weitere Veränderungen.

## 5. Für den kommenden Planungszeitraum:

Veränderungsprozesse brauchen eine gut ausgestattete Leitung. Momentan wird die Ausstattung mit zwei Leitungspersonen als passend empfunden. Gleichwohl bedarf es immer wieder der Überprüfung, ob der Kirchenkreis sich dies leisten will und kann.

Eine Doppelspitze benötigt eine gute Balance der Aufgabenverteilung. [Die bisherige Aufteilung hat sich bewährt. Im Zusammenhang der Entwicklung der Zukunftsgemeinschaften sind an einigen Stellen ggf. die Zuständigkeitsbereiche der Sups. neu zu ordnen.](#) Das Funktionieren der Doppelspitze hängt nicht zuletzt davon ab, wie sich die Menschen, die sie bilden, verstehen. Das mögliche Ausscheiden einer der beiden Leitungspersonen bedarf daher einer genauen Betrachtung der Nachfolgeregelung, ein Nachbesetzungsverfahren müsste das berücksichtigen.

Doch nicht nur die beiden Superintendenten sind Schlüsselpersonen im Leitungssystem des Kirchenkreises. Auch leitende Ordinierte, Mitarbeitenden und Ehrenamtliche haben tragende Rollen und sind aus dem System nicht wegzudenken. So wird stets darauf geachtet, dass die Leitungskultur im [Kirchenkreis gepflegt und Nachwuchs an Leitungsaufgaben herangeführt wird.](#)

[Von wachsender Bedeutung ist für uns die Personalgewinnung, -förderung und -bindung. Dies gilt für die Ebene der Kirchengemeinden, der Zukunftsgemeinschaften, der Einrichtungen und besonderer Aufgaben, wie zB dem Klimaschutz.](#) Wichtige Maßnahmen dazu sind: Angebote der hausinternen Fort- und Weiterbildung, zB in IT- Fragen für Sekretär\*innen, Förderung von externen Fortbildungen aller Berufsgruppen und Ehrenamtlichen durch Kostenübernahme und Freistellung, Familienfreundlichkeit für alle Arbeitsplätze als Querschnittsaufgabe, Förderung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge für alle Mitarbeitenden, zB. zweijährig ein Gesundheitstag, Förderung von Einzel-Maßnahmen zur Gesunderhaltung, Stärkung des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzkreis, 450€-Kraft als Beauftragter des Kirchenkreises).

Die Leitungsaufgabe steht in all diesen Teilaspekten vor der Gesamtaufgabe, einen konstruktiven und erfolgsversprechenden Umgang mit dem gegenwärtigen Wandel der Kirche zu initiieren bzw. zu strukturieren. Ausmaß und Folgen des Kirchen- und Kulturwandels können wir bei aller Vorausschau nur teilweise planen. Daher wird es weiterhin gemeinsame Leitungsaufgabe der Gremien und Leitungspersonen des Kirchenkreises sein, die Optionen und Verheißungen einer zukunftsorientierten Entwicklung auch in ungewissen Zeiten zu kommunizieren und für Prozesse zu sorgen, die Vertrauen und Handlungsfähigkeit stärken.