

# „Füllt die Wasserkrüge mit Wasser ...!“

Johannesevangelium 2,7

Abschlussbericht der synodalen Arbeitsgruppe  
„Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf 2030“

Einführung .....	3
1. Selbstverständnis des Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf.....	5
2. Strategie .....	7
Teilprojekt Personal.....	7
Teilprojekt Geschäftsführung.....	7
Gemeindekirchgeld – Servicestelle für Fundraising .....	8
Teilprojekt Immobilienentwicklung .....	8
Teilprojekt Diakonie 1: Koordination .....	9
Teilprojekt Diakonie 2: Förderstelle für Drittmittel im Diakonischen Werk Steglitz und Teltow-Zehlendorf (DWSTZ) .....	9
3. Anhang - Konkretion.....	12
3.1. Teilprojekt Personal: Kreiskirchliches Dienstleistungsangebot im Personalbereich.....	12
3.2. Teilprojekt Geschäftsführung.....	15
3.3. Teilprojekt Immobilienentwicklung.....	18
3.4. Teilprojekt Diakonie 1 Koordination .....	20
3.5. Teilprojekt Diakonie 2 Fördermittelstelle für den Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf, angesiedelt beim DWSTZ.....	22

## Einführung

Auf ihrer Tagung im Herbst 2017 beschloss die Kreissynode einstimmig (bei einer Enthaltung):

*„Die Kreissynode initiiert bis zum Ende ihrer laufenden Amtszeit einen Prozess zur Strukturplanung auf kreiskirchlicher Ebene, der die Definition von Perspektiven und Zielen beinhaltet.*

*Sie beauftragt den Kreiskirchenrat, eine Arbeitsgruppe „Teltow-Zehlendorf 2030“ einzusetzen, die zuerst ein transparentes und partizipatives Vorgehen konzipiert und der Kreissynode hierzu im Herbst 2018 einen Vorschlag unterbreitet.*

*An den Überlegungen sollten externe stakeholder beteiligt werden. Über „Konferenzen“ sollte – über die Synode hinaus – eine breite Beteiligung von Gemeindegliedern und der interessierten Öffentlichkeit erreicht werden.*

*Die Synode erhofft sich von den Vorschlägen der Arbeitsgruppe auch Impulse für die notwendige Strukturplanung auf der Ebene der Gemeinden.*

*Dem Prozess sollten zugrunde liegen:*

- a) die Erwartungen der Gemeinden an die vom Kirchenkreis wahrzunehmenden Aufgaben,*
- b) ein Datensatz, der die gegenwärtigen kreiskirchlichen Strukturen und Handlungsfelder einschließlich der jeweils für Personal- und Sachkosten verwendeten Finanzmittel mit ihren Laufzeiten transparent darstellt,*
- c) die landeskirchlich genutzten Prognosen, die für den Bereich des Kirchenkreises übersetzt und spezifiziert werden müssen,*
- d) die Ergebnisse des landeskirchlichen Strukturprozesses.“*

Der Kreiskirchenrat berief daraufhin folgende Personen in die Arbeitsgruppe: Präses Felix Barckhausen, Dr. Silke Köser (Führungsakademie für Kirche und Diakonie), Superintendent Johannes Krug, Sabine Lutz, Pfr. Andreas Nehls, Barbara Rehbehn (Verband für sozial-kulturelle Arbeit e.V. – Bundesverband) und Nils Stützle. Moderiert wurden der Prozess zunächst von Mirjam Olsson, ab Mitte 2019 von Franziska Woellert.

Zwei Aspekte waren der Arbeitsgruppe besonders wichtig:

1) Gegenstand der Überlegungen ist der Rechtsträger Kirchenkreis. Nicht beschäftigt hat sich die AG mit der Frage, welche Schwerpunkte, regionale Zusammenarbeit oder Verbindungen auf der Ebene der Gemeinden zukunftsfähig sind. Diese Fragen können aus Sicht der AG nur die Gemeinden selbst beantworten.

2) Der wiederkehrende Austausch zwischen AG und Vertretungen aus den Gemeinden:

- März 2019: Kreissynode: Synodale berichten im „world café“ von Herausforderungen und Sorgen.
- August 2019: Austausch im Pfarrkonvent
- September 2019: Werkstatttag in Seddin mit Vertretungen aus den Gemeinden, als Arbeitsgrundlage wurde der von der AG erstellte „Faktencheck“ an alle Gemeinden versandt.
- Anfang 2020: Teilprojekte werden mit Expert\*innen aus den Gemeinden zu einer Ideenskizze entwickelt.
- März 2020: Die Ideenskizzen werden Gemeindevertretungen vorgestellt, diskutiert und daraufhin mit ihren Hinweisen bis zur Tagung der Herbstsynode 2020 weiterentwickelt.

Das Ergebnis der Arbeit wird im Folgenden der Herbstsynode 2020 zur Beratung und ggf. Beschlussfassung vorgelegt. Es gliedert sich in die Abschnitte „Selbstverständnis des Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf“ und „Strategie“. Eine Kurzfassung der fünf konkret vorgeschlagenen Teilprojekte ist in die Strategie integriert, die Langfassung findet sich im Anhang (S. 12).

## 1. Selbstverständnis des Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf

- 1.1 Wir sind die Gemeinschaft der zu uns gehörenden Kirchengemeinden, kirchlichen Werke und Einrichtungen<sup>1</sup>. Als solche sind wir Evangelische Kirche: treu dem Evangelium (Inhalt) und flexibel in der kirchlichen Organisation (Form).
- 1.2 Wir sehen, dass die Kirche auf allen Ebenen vor einer tiefgreifenden Transformation steht: Unser Verlust an Kirchengliedern, Finanzen und auch gesellschaftlicher Relevanz sind deutliche Signale. Das fürchten und betauern wir nicht, sondern sehen diesen Weg als Reise in ein neues Land. Anstatt unsere Kraft an dem illusorischen Anspruch zu erschöpfen, den o.g. gesellschaftlichen Trend aus eigener Kraft drehen zu können, konzentrieren wir uns darauf, unsere neue Rolle als Kirche zu finden. Wir wollen lernen, Kirche in spätmoderner Gesellschaft zu sein.<sup>2</sup> Wir glauben, dass wir auf diesem Weg zu neuer Kraft und Ausstrahlung finden werden.
- 1.3 Wir sehen unsere wichtigste Aufgabe darin, Unterstützung für Gemeinden zu organisieren (erste, zweite und dritte Orte von Gemeinde – siehe *nebenstehenden Kasten*). Wir gehen davon aus: Je stärker der Rückgang an Gemeindegliedern und finanziellen Ressourcen spürbar wird, desto mehr wird der Kirchenkreis in dieser Rolle gebraucht: Wir wollen ermöglichen, beraten, Arbeit abnehmen, Kommunikation organisieren, innerkirchlich vermitteln, Partikularinteressen integrieren und vernetzen.

Gegenwärtig wird dies geleistet in den Bereichen Personal- und Organisationsberatung, Konfliktmanagement/Fonds für Gemeindeberatung,

### *Was sind erste, zweite und dritte Orte?*

„**Erste Orte** sind die Kirchengemeinde am Ort, die Gemeinde, in der man wohnt, ein paar Kilometer weiter die Nachbarkirchengemeinde. Diese Art von Gemeinde bestimmte bisher unsere kirchliche Organisationsstruktur und -kultur.

**(Zweite Orte:)** In zweiter Linie geschieht Gemeinde in funktionalen Zusammenhängen, in Einrichtungen, Werken, offenen Bildungsprozessen, medialen Zusammenhängen.

**Dritte Orte** von Gemeinde sind anders, sie liegen quer zu diesen Formen von Gemeinde: Menschen, die sich an einem Ort, zu einer bestimmten Zeit zusammenschließen und geistlich neu aufbrechen. Solche nicht selten institutionskritischen Orte sind Gemeinde als geistliche Bewegung, die nicht aufhört in Bewegung zu sein. Sie sind Innovationsräume kirchlichen Lebens und realisieren probenhalber Antworten auf Herausforderungen bei der Erfüllung des

(Fortsetzung S. 6)

<sup>1</sup> Nach Grundordnung Artikel 39 (2).

<sup>2</sup> Sabrina Müller (Zentrum für Kirchenentwicklung, Zürich) auf dem Zukunftsforum der EKD, im September 2020.

Asylverfahrensberatung, Organisation von Konventen, AG Geschäftsführung, Öffentlichkeitsarbeit etc.

1.4 Wir übernehmen stellvertretend Aufgaben für Gemeinden. Stand heute, übernimmt der Kirchenkreis

- fachliche und strukturelle Aufgaben:  
Anstellungsträgerschaften, Bauberatung, Kitafachberatung, Datenschutz, Arbeitsschutz, (Prävention), etc.
- Projektträgerschaften: z.B. „Getragen in Gemeinschaft – Jung und Alt im Kiez“, ein intergeneratives Pilotprojekt in zwei Gemeinden, das drittmittelfinanziert vom Kirchenkreis getragen wird.

### *Was sind erste, zweite und dritte Orte?*

(Fortsetzung von S. 5)

*kirchlichen Auftrags. Sie entwickeln innovative Konzepte, sind dabei immer bezogen auf einen ganz bestimmten Kontext und kooperieren mit ihrem Umfeld. Sie haben eine konkrete Zielgruppe im Blick. Sie sind durch ihre Anziehung, Ausstrahlung und Präsenz der Botschaft des Evangeliums eine notwendige Ergänzung zu ersten und zweiten Orten und mit diesen vernetzt.*

*Erste, zweite und dritte Orte sind Orte des anregenden, kommunikativen und sich austauschenden Mit- und Nebeneinanders. Sie sind Orte der wechselseitigen Ergänzung und der Komplementarität. Erste, zweite und dritte Orte leben in gegenseitiger Wertschätzung.“*

*Zitiert nach <https://innovation.ekbo.de/dritte-orte.html>.*

1.5 Wir sind verantwortlicher Akteur für regionale/gemeindeübergreifende Themen. Für diese sind wir das „öffentliche Gesicht“. Beispiele: Stolpersteine, „Aktion Glanz“ zum 80. Jahrestag der Novemberpogrome 2018, „Kandidatenchecks“ vor Landes- und Bundestagswahlen (2017, 2019) in Kooperation mit den PNN bzw. dem Tagesspiegel, Reformationsgedenken etc.

1.6 Wir beschränken Aufsichtsfunktionen gegenüber den Gemeinden auf das (kirchen-) gesetzlich vorgeschriebene Minimum. Gegenüber der Landeskirche setzen wir uns für klare Zuständigkeiten und bürokratischen Rückbau ein.

1.7 Wir stehen für eine Innovations- und Experimentierkultur. Wir sind und bleiben eine Kirche in Veränderung. Wir sind im Werden.

## 2. Strategie

- 2.1 Wir setzen auf die **Basis** (erste bis dritte kirchliche Orte). Für sie sind wir da. Wir ermöglichen, beraten, nehmen Arbeit ab, organisieren Kommunikation, vermitteln innerkirchlich, integrieren Partikularinteressen und vernetzen, damit die kirchlichen Orte an der Basis ihre zukünftigen Rollen, Profile und Handlungsfelder finden und ausfüllen können. Wir sind überzeugt, dass ihnen das bei größtmöglicher Freiheit und gleichzeitiger größtmöglicher Selbstverantwortung gelingen wird.
- 2.2 Wir bauen unser **Unterstützungssystem** (s. 1.3. und 1.4) aus. Konkret schlagen wir vor:

### Teilprojekt Personal

Stand heute berichten immer mehr Gemeinden von einer Überlastung der GKR, die oft auch durch Personalverantwortung entsteht. Diese bedarf einerseits Fachlichkeit und steht andererseits vor der Herausforderung, die Aufgaben mit zurückgehenden Ressourcen zu bewältigen.

Ziele:

- Wir bauen das kreiskirchliche Dienstleistungsangebot im Personalbereich aus und entwickeln eine freiwillige Kooperation von Rechtsträgern. Von ihm können Gemeinden in einem 3-Stufen-Modell profitieren (s. Konkretion im Anhang S. 13).
- Entlastung der GKR
- Zu erwartende Einsparvorgaben erfolgen nicht wie in den 1990er Jahren entlang von demografischen Zufälligkeiten im Personalbestand, sondern orientieren sich an einer zwischen den beteiligten Trägern abgestimmten Personalstrategie.

### Teilprojekt Geschäftsführung

Stand heute bietet die AG Geschäftsführung den Verantwortlichen in den Gemeinden im Wesentlichen Raum für Information und Austausch. Dazu halten alle Gemeinden Küstereien vor, die aufgrund ihrer Stellenanteile und/oder technischen Ausstattung dem Bedarf zunehmend weniger gerecht werden können.

Ziele:

- Wir entwickeln die AG Geschäftsführung zu einem Gremium, in dem im gemeindlichen Austausch und mit Unterstützung des KVA Muster-Beschlüsse für die Beratungen der GKR erarbeitet werden.
- Wir fördern die Bildung von regional gemeinsamen Küstereien und unterstützen deren Aufbau und technische Ausstattung aus kreiskirchlichen Mitteln.

2.3 Wir machen uns unabhängiger von der Entwicklung der **Kirchensteuer**:

2.3.1 Wir setzen zunehmend auf **Drittmittelfinanzierung** von Arbeitsbereichen

Der Kirchenkreis hat in den vergangenen Jahren die Drittmittelfinanzierung von Arbeitsbereichen (Asylverfahrensberatung, Geschäftsführung des Berliner Arbeitslosenzentrums BALZ, Getragen in Gemeinschaft GiG, Jugendtheaterprojekte) kontinuierlich ausgebaut. Im Stellenplan 2020/21 liegt die Drittmittelquote bei 21,5% aller kreiskirchlichen Stellen. Bis zum Jahr 2030 werden wir die Quote erhöhen.

Für Gemeinden schaffen wir ein Angebot, in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Steglitz-Teltow-Zehlendorf (DWSTZ) professionell Drittmittel zu akquirieren (s. 2.5, Teilprojekt 2: Förderstelle S. 9)

2.3.2 Wir bauen unsere Unterstützung für Gemeinden aus, ihre **eigenen Einnahmen** zu erhöhen

#### Gemeindekirchgeld – Servicestelle für Fundraising

Stand heute: Die meisten Gemeinden erbitten entweder gar keine Jahresspende oder rufen nur über das Gemeindeblatt dazu auf. Nur im Ausnahmefall ist das Finanzierungsinstrument systematisch entwickelt, durchgeführt oder ausgewertet. Wir empfehlen allen Gemeinden, die seit 2018 im Kirchenkreis geschaffene Servicestelle für Fundraising (Frank Steger) zu nutzen. Der Nutzen ist messbar: Zwei Gemeinden konnten mit Unterstützung der Servicestelle ihr durchschnittliches Gemeindekirchgeldaufkommen erheblich steigern. Die Kapazitäten der Servicestelle ermöglichen bis Ende 2022 allen Gemeinden, individuell beraten eine systematische Gemeindekirchgeld-Kampagne zu entwickeln.

#### Teilprojekt Immobilienentwicklung

Stand heute entdecken immer mehr Gemeinden ihr immobilienwirtschaftliches Potential. Es fehlt ihnen jedoch oft ein qualifizierter Partner, mit dem sie eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Planung entwickeln können. Darüber hinaus fehlt es auch an einer zwischen den Gemeinden, d.h. regional abgestimmten Immobilienplanung.

Ziele:

- Wir stellen kreiskirchliche Mittel bereit, mit denen bis Ende 2030 alle Gemeinden im Kirchenkreis die Möglichkeit haben, einen auf ihre Bedürfnisse und Potentiale zugeschnittenen und regional abgestimmten Immobilienentwicklungs- und Umsetzungsplan erarbeiten zu lassen.
- Alle Gemeinden schöpfen ihr immobilienwirtschaftliches Potential aus und finanzieren damit einen Teil ihrer Gemeindearbeit.

## 2.4 Wir trauern uns **Abschiede**.

Sie sind schmerzhaft, und es fehlt in unserer Kirche weithin – paradox zur vorhandenen Ritenkompetenz bei Trauerfeiern – eine Kultur des Abschieds. Wir halten Abschiede jedoch für unvermeidlich und, mehr noch: Wir sehen Chancen in ihnen. Wir sehen die Möglichkeit, Rückbauprozesse so zu organisieren, dass sie zur Schwerpunktsetzung führen. So wird aus einem Rückbau ein Umbau. In der Kirche gilt: Kein Schmerz ohne Hoffnung.

## 2.5 Wir versammeln **Kirche und Diakonie** räumlich und inhaltlich unter einem Dach. Wir setzen auf dauerhafte und verbindliche Kooperation kirchlicher und diakonischer Arbeit

### Teilprojekt Diakonie 1: Koordination

Stand heute wird die Diakonie als zentrales Merkmal von Kirche sowohl von Gemeinden als auch von diakonischen Unternehmen geleistet. Viel von dem, was soziale Arbeit meint, wird von diakonischen Unternehmen getan, vieles geschieht in den Gemeinden vor Ort „auf dem kleinen Dienstweg“. Gerade in Gemeinden finden sich Menschen mit einem guten Sinn für Notlagen und mit der Bereitschaft, sich diakonisch zu engagieren. Dabei geht der Blick auch über die Gemeindegrenzen hinaus; das Dorf, den Stadtteil oder die Nachbarschaft. Dort engagieren sich auch andere Organisationen und kommunale Dienste.

Ziel:

Damit Diakonie vor Ort auch unter zurückgehenden personellen und finanziellen Ressourcen möglich und effizient ist, braucht es Information, Koordination von Aktivitäten, Kooperationen, Schulungen für Ehrenamtliche, Wissen über Finanzierungsmöglichkeiten, Mittelakquise und vieles mehr. Das Teilprojekt Diakonie-Koordination legt den Fokus auf diese Aufgaben und formuliert einen Lösungsvorschlag.

### Teilprojekt Diakonie 2: Förderstelle für Drittmittel im Diakonischen Werk Steglitz und Teltow-Zehlendorf (DWSTZ)

Stand heute ist das DWSTZ als Werk des Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf bereits enger Kooperationspartner. Durch die Mitgliedschaft des Kirchenkreises und seiner Gemeinden im DWSTZ besteht eine langjährige Zusammenarbeit.

Die AG Teltow-Zehlendorf 2030 und DWSTZ sind gemeinsam der Auffassung, dass ein weiterer Ausbau der Zusammenarbeit Potentiale für die Mitgestaltung des sozialen Miteinanders und die öffentliche Wahrnehmbarkeit evangelischer Akteure birgt. Ein zukünftiges Feld der Zusammenarbeit besteht im Bereich der Akquise und

Durchführung drittmittelgeförderter Projekte. Aufgrund sinkender Kirchensteuermittel sollte der Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf den Gemeinden zu Fragen der Drittmittelförderung kompetente Unterstützung bieten. Bisher fehlt es in diesem Bereich an Erfahrungen, Kompetenzen oder Ressourcen. Das DWSTZ hat demgegenüber seit seiner Gründung fundierte Erfahrung im Zuwendungsbereich und im Einwerben von Drittmitteln für im DWSTZ verantwortete neue Projekte. Durch beim DWSTZ angesiedelte Stellenanteile, finanziert über den Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf, sollten Synergien genutzt werden, und der Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf und die Gemeinden sollten von Kompetenzen des diakonischen Werkes im z.T. sehr komplexen Fördermittelbereich profitieren. Es gibt 3 mögliche Modelle der Zusammenarbeit, die AG Teltow-Zehlendorf 2030 favorisiert das zweite Modell (s. Konkretion S. 23).

Ziele:

- Die Gemeinden sollen auch unter schwieriger werdenden Finanzierungsbedingungen darin unterstützt werden, neue gemeindliche Projekte zu entwickeln und durchzuführen. Es soll ein Weg gefunden werden, für neue oder aber auch bestehende Projekte inklusive der Personalstelle, andere Finanzierungsarten zu finden, für die Kirchensteuermittel in Zukunft nicht mehr vorhanden sein werden.
- In die konkrete Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden und dem DWSTZ bringen beide Partner jeweils ihre Kompetenzen ein und intensivieren so ihre Zusammenarbeit.

- 2.6 Wir setzen auf Netzwerke und gehen vermehrt **Kooperationen** auf Zeit mit außerkirchlichen Partnern ein, sofern sie zum kirchlichen Auftrag passen (Deutsches Theater, Verein Ökogarten, Leadership ...). Wir sehen die institutionelle Stabilität der Kirche in Zukunft weniger im organisatorischen Status quo als vielmehr in der krisenerprobten Kraft der Heiligen Schrift sowie in der kirchlichen Kooperationsfähigkeit, die ihr Zugang und Teilhabe an tragfähigen Netzwerken ermöglicht.
- 2.7 Wir achten bei der **Personalauswahl** (beruflich und ehrenamtlich) zukünftig mehr auf Diversität der Berufsgruppen, sozialen oder ethnischen Hintergründe, Lebensalter und Gesundheit. Damit stellen wir uns einerseits der theologischen Tradition, Kirche „geistes-gegenwärtig“ vom Pfingstfest her zu denken (Apostelgeschichte 2) und erwarten andererseits, mit diesem Ansatz Mitarbeitende mit einem grenzüberschreitenden, „transversalen Denkansatz“<sup>3</sup> zu gewinnen. Diversität fördert

---

<sup>3</sup> O. Will: Haltung – common ground einer inklusiven Gesellschaft, Vortrag auf dem Inklusionskongress im Johannesstift, 23.01.2013.

Kooperationskompetenz<sup>4</sup> - nur wer in der Breite aufgestellt ist, hat die Chance, in die Weite zu wirken.

- 2.8 Wir achten schriftlich und mündlich darauf, dass unsere **Sprache** verständlich und anschlussfähig ist. Denn wir sind Kirche des Wortes.

---

<sup>4</sup> Ders.: Kooperationskompetenz in Gesellschaft, Wirtschaft und Staat im 21. Jahrhundert, publiziert von der Herbert-Quandt-Stiftung 2012.

### 3. Anhang - Konkretion

#### 3.1. Teilprojekt Personal:

##### Kreiskirchliches Dienstleistungsangebot im Personalbereich

Insbesondere bei Verwaltungsaufgaben und sog. manuellen Tätigkeiten dürften sich mit dem zurückgehenden Kirchensteueraufkommen ein weiterer Rückgang beruflicher Tätigkeit und eine Zersplitterung von Stellenanteilen nicht verhindern lassen. Da einige Regelaufgaben in diesem Feld nicht durch Ehrenamtliche aufgefangen werden können und gleichzeitig die Personalgewinnung für geringe Stellenumfänge erschwert ist, eröffnet sich hier ein Kooperationsfeld für Kirchenkreis, Gemeinden und ggf. weitere Rechtsträger im Bereich des Kirchenkreises.

Ein weiteres Problemfeld bilden die zunehmenden rechtlichen Vorgaben bei der Personalgewinnung (z.B. Auswahlverfahren) und die Einrichtung von Arbeitsplätzen (z.B. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz) sowie Erwartungen von Fachkräften an ein professionelles Angebot der Personalentwicklung. Der Aufwand angesichts eines kleiner werdenden Personalkörpers einerseits und die immer höheren Anforderungen an die Gemeinden (zum Beispiel als Trägerinnen von Kindertageseinrichtungen) andererseits sind hoch. Ob ihnen entsprochen werden kann, hängt in gewissem Maß vom Zufall der Zusammensetzung von Gemeindeleitungen ab. Gleichzeitig ist der Personaleinsatz ein Kernfeld der gemeindlichen Schwerpunktsetzung und Selbstbestimmung.

Vor diesem Hintergrund wird ein Ausbau des kreiskirchlichen Dienstleistungsangebots im Personalbereich empfohlen, das von einer freiwilligen Kooperation von Rechtsträgern geprägt ist. Da sich – Corona – der Druck auf kirchliche Haushalte aktuell verstärkt, sollte diese Kooperation schrittweise und rechtzeitig für die für 2023/2024 zu erstellenden Stellenpläne so ausgebaut werden, dass zu erwartende Einsparvorgaben nicht wie in den 1990er Jahren entlang der demografischen Zufälligkeiten im Personalbestand, sondern bestenfalls aufgrund einer zwischen den beteiligten Trägern abgestimmten Personalstrategie erfolgt.

##### 3.1.1. Ziele:

- Die Rechtsträger agieren gemeinsam und auf Augenhöhe, organisieren Erfahrungsaustausch und gegenseitiges Lernen.
- Für Personalgewinnung (z.B. Entwicklung einer „Arbeitgeber-Marke“), „Onboarding“, Fortbildung, Auditierung u.a.m. werden gemeinsame Konzepte erarbeitet.
- Auch bei schrumpfendem Personalkörper werden Arbeitgeberaufgaben nach einheitlichen, professionellen Standards als verlässliches Gegenüber der Mitarbeitenden wahrgenommen.

- Die Rechtsträger stimmen ihre Erwartungen an den Personalservice im KVA ab und arbeiten mit gemeinsam verabredeten Tools.
- Ehrenamtliche Leitungsgremien werden von formellen Aufgaben entlastet, wenn und soweit sie dieses wünschen. Stattdessen können Ressourcen in einen strategischen Austausch auf Kooperationsebene investiert werden.
- Arbeitsrechtsfragen können für die Träger auf der Grundlage von gemeinsamen Rahmenverträgen bearbeitet werden.
- In geeigneten Fällen können Stellenanteilen und -reste zu Stellen so gebündelt werden, dass den Beschäftigten die Lebensführung aus dem Erwerbseinkommen möglich bleibt.
- In Mangelsituationen kann der Personaleinsatz überörtlich – dauerhaft oder für Vertretungsfälle – flexibilisiert werden.
- Perspektivisch: Es entstehen Stellenpläne 2023/2024 von Kirchenkreis und Gemeinden, die Ergebnis einer gemeinsamen Personalstrategie sind.
- Thematisiert werden sollten auch ehrenamtliche „Schlüsselpositionen“ (z.B. Gemeinde-Geschäftsführungen) und ggf. deren angemessene Aufwandsentschädigung.

### 3.1.2. Stufenmodell der freiwilligen Zusammenarbeit:

#### *Stufe 1 („Basis“-Angebot für alle):*

- Personalgewinnung
- Personalentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutz
- Arbeitsrecht (Rahmenvertrag)
- Strategische Personalplanung

In dieser Stufe wird der bestehende Personalkonvent gestärkt, der die Zusammenarbeit der Rechtsträger steuert. KVA und MAV werden beteiligt. Ziel ist nicht der Ersatz autonomer Entscheidungen, sondern Erfahrungsaustausch und eine kooperative Vorbereitung von Entscheidungsvorlagen.

Auf der strategischen Ebene ermöglichen die Beteiligten gegenseitige Einsichten in die perspektivische Stellenplanung. Dazu wird der Personalkonvent mit einem synodalen Mandat ausgestattet und beauftragt, gemeinsam mit Superintendentur und KVA den kreiskirchlichen Stellenplan 2023/24 mit den gemeindlichen Plänen abzustimmen und der Kreissynode vorzulegen.

#### *Stufe 2 (auch als „innerer Kreis“ neben Stufe 1 denkbar):*

- Angebot von „Personaldienstleistungen“ (Verwaltung/Küsterei, Haus- und Kirchwardienst, Gebäudereinigung, Kirchhöfe, Vertretungskräfte Kita, ...)
- Übernahme der Rechtsträgerschaft von Kindertageseinrichtungen

Den Rechtsträgern, die sich beteiligen wollen, werden gemeinsam entwickelte Personaldienstleistungen angeboten und so mit ihnen abgerechnet, dass Kosten über den tatsächlichen Aufwand gesteuert werden können. Den Gemeinden wird außerdem die Übernahme der formellen Kita-Trägerschaft einschließlich der Arbeitgeberfunktion angeboten. Für beide Bereiche wird ein Rechtsträger genutzt bzw. gegründet (denkbar: Kirchenkreis, freiwillige Aufgabe des Kirchenkreisverbands, neuer öffentlich-rechtlicher Verband oder gGmbH). Zur Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsichtsaufgaben müssen kreiskirchliche Stellenanteile (Superintendentur?) bereitstehen. Zu klären ist das konkrete Zusammenspiel mit dem Personalservice des KVA.

*Stufe 3:*

- Anstellungsträgerschaft bündeln – auch für weitere inhaltliche Arbeitsbereiche
- Trägerschaft für befristete Modellprojekte

Perspektivisch ist denkbar, auch die Anstellungsträgerschaft für weitere inhaltliche Aufgabenfelder auf den Rechtsträger zu übertragen. Hierzu können vor allem kreiskirchlich (mit)finanzierte Bereiche gehören. Zu denken ist außerdem an eine Kooperation mit dem DWSTZ, vor allem bei der Trägerschaft für drittmittelfinanzierte Projekte, die der Rechtsträger im Auftrag des Kirchenkreises oder einer Region entwickeln und übernehmen kann.

### **3.1.3. Finanzierung**

Der Kern eines erweiterten Angebots müsste aus dem kreiskirchlichen Stellenplan bereitgestellt werden (Synodenbeschluss). Auf Stufe 2 und 3 teilnehmende Körperschaften beteiligen sich durch entsprechende Verwaltungskostenanteile, soweit Kosten nicht über die Personalgestellung erstattet werden. Hierfür können auch die mit Drittmitteln ggf. verbundenen Verwaltungs- und Sachkostenpauschalen genutzt werden.

## 3.2. Teilprojekt Geschäftsführung

Unsere Idee einer gut verwalteten Kirche im Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf 2030: Wir sind uns bewusst, dass auch Verwaltung zur Auftragserfüllung der Kirche beiträgt und die Leitungsorgane bei der Vorbereitung und Umsetzung ihrer Beschlüsse unterstützt.

Wir wissen auch, dass Verwaltung und Geschäftsführung notwendige Bestandteile im Leben einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind. Verwaltung muss dabei jedoch so sparsam wie möglich sein; dies gilt in besonderer Weise für die künftige Zeit spürbar sinkender Finanzmittel.

### 3.2.1. Gemeinsame Küstereien

Um die zunehmenden gesetzlichen Anforderungen einer sich immer stärker ausdifferenzierenden Gesellschaft bei gleichzeitig sinkenden finanziellen und personellen Ressourcen weiterhin angemessen zu erfüllen, bündeln wir Kompetenzen und Ressourcen in gemeinsamen Küstereien.

Für ein einladendes, lebendiges Gemeindeleben sind verlässliche Ansprechpersonen in den „Schaltzentralen“ der Gemeinden Voraussetzung. Sie sind für viele Menschen „Gesicht“ der Kirche.

Das Konzept gemeinsamer Küstereien sichert daher verlässliche Präsenz von kompetenten Ansprechpersonen vor Ort.

### 3.2.2. AG Geschäftsführung

Weil es nicht leicht ist, vertraute Abläufe und Strukturen zu verändern, werden die erforderlichen Veränderungsprozesse kompetent begleitet.

Die i.d.R. stark engagierten Geschäftsführenden in den Gemeinden können ihre Kraft und ihre Talente wunschgemäß mehr der Gemeindearbeit widmen, weil sie von Geschäftsführungsaufgaben spürbar entlastet sind.

In der AG Geschäftsführung werden für allgemein anstehende Themen Handlungsvorschläge beschlussreif erarbeitet. Die Gemeindeleitungen entscheiden, welche Vorschläge sie (modifiziert) übernehmen und für welche Sachverhalte sie sich eigenständige Lösungen erarbeiten möchten.

In der AG Geschäftsführung sind alle Gemeinden vertreten, weil jede Gemeinde ihre Perspektive einbringen soll.

Die Gemeindevertreter in der AG Geschäftsführung überlegen gemeinsam, welche (kirchlichen) Vorschriften ihre Ressourcen überfordern und gehen mutige Schritte des Hinterfragens.

Das alles tun wir in enger Zusammenarbeit mit dem KVA.

Die Schritte, die unsere Geschwister im Kirchenkreis Steglitz auf dem Weg zu gemeinsamen Küstereien und zentralem Telefondienst bereits gegangen sind, ermutigen uns, ebenfalls Neues zu entwickeln und auszuprobieren.

### 3.2.3. Die Rolle der Gemeinden

Jede Gemeinde möchte so wenig Aufwand mit Verwaltung und Geschäftsführung haben wie möglich, weil sie möglichst viele Ressourcen ihrem kirchlichen Auftrag widmen möchte.

Sie erarbeitet daher mit den Gemeinden um sie herum/ihrer Region ein Konzept für eine gemeinsame Küsterei, das die angemessene Besetzung ihrer „Schaltzentrale“ gewährleistet.

Ziel ist hierbei auch, dass in den Gemeinden vor Ort und der neuen gemeinsamen Küsterei gleiche technische Ausstattungen und organisatorische Abläufe hergestellt werden, die eine leichte Einarbeitung und Unterstützung durch die professionell ausgestattete gemeinsame Küsterei beinhaltet.

Der Kirchenkreis wird eine solche Maßnahme finanziell durch Zuschüsse für die Technik unterstützen.

Die Gemeinde entsendet Vertreter\*innen in die AG Geschäftsführung, um ihre jeweilige Perspektive bei der Erarbeitung von Handlungs- und Lösungsvorschlägen zu vertreten und ggf. dem GKR in der AG erworbene Kenntnisse zur Verfügung zu stellen.

### 3.2.4. Die Rolle des Kirchenkreises

Der Kirchenkreis ermöglicht spürbare Entlastung der Geschäftsführenden in den Gemeinden durch Stärkung der AG Geschäftsführung hin zu einem, verbindlich Beschlüsse vorbereitenden, anerkannten Gremium.

Der Kirchenkreis unterstützt die Gemeinden bei der Konzeption gemeinsamer Küstereien finanziell.

Aufgaben des Kirchenkreises sind:

- Er ermöglicht kompetente Prozessbegleitung auf dem Weg zu gemeinsamen Küstereien.
- Er finanziert angemessene technische Ausstattung der Gemeindebüros.
- Er organisiert Schulungen beruflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen in den gemeinsamen Küstereien.

- Er koordiniert die Arbeit der AG Geschäftsführung.
- Er erarbeitet zusammen mit den Gemeinden eine Arbeitsweise der AG Geschäftsführung, die größtmögliche Entlastung der Geschäftsführenden ermöglicht.
- Er gestaltet die Arbeit der AG inhaltlich durch berufliche Mitarbeiter\*innen des Kirchenkreises und des KVAs.

### 3.3. Teilprojekt Immobilienentwicklung

#### 3.3.1. Der Weg zum Vorschlag

In den letzten Jahren sehen immer mehr Gemeinden die Notwendigkeit, von Immobilienverwaltung auf Immobilienentwicklung zu schalten. Daher setzt die AG Teltow-Zehlendorf 2030 das Thema Immobilienentwicklung auf die Agenda.

März 2019: Kreissynodale berichten im „world café“ von Herausforderungen und Sorgen.

September 2019: Gemeindevertretungen unterstreichen den Bedarf an Immobilienentwicklung und fordern gleichzeitig Entlastung von Verwaltungsarbeit in den Gemeinden. Sie regen eine AG Immobilien an.

Januar 2020: Immobilien-Experten aus Gemeinden (Herr Dr. Czajka, Herr Hornemann, Pfr. Manntz, Herr von Recklinghausen) legen eine Ideen-Skizze vor.

März 2020: Gemeindevertretungen begrüßen sie im Grundsatz

April-Juni 2020: Die AG Teltow-Zehlendorf 2030 entwickelt daraus einen Vorschlag für die Gemeinden. Diese

- baut auf die Ideen-Skizze der Immobilien-Experten auf
- benennt die Schnittstelle zum bestehenden Angebot des KVA und der EKBO
- berücksichtigt Rückmeldungen aus Gemeinden, des kreiskirchlichen Baubetreuers, des Vors. der AG Bau und der konsistorialen Ansprechpersonen (Herr Czubaj und Frau Kapps).
- benennt einen Kostenrahmen.

#### 3.3.2. Das Ziel

Professionalisierung der Immobilienentwicklung, um

- Gemeinden wirtschaftlich zu stärken, indem sie ihr bislang ungenutztes Potential besser nutzt
- Gemeinden zu entlasten

#### 3.3.3. Der Vorschlag auf einen Blick

Aufbau einer Beratungs- und Unterstützungsstruktur im Asset-Bereich, welche die bereits vorhandenen, im Bereich der KVA-Immobilienverwaltung (Property Management) angesiedelten, Kapazitäten ergänzt. Diese Leistung soll Kirchengemeinden entweder beratend zur Seite stehen oder auf ihren Wunsch hin Projekte für die Gemeinden selbst durchführen.

### 3.3.4. Die Zukunft

#### *a. Gebäude*

Gemeinden erhalten eine Beratung und aktive Unterstützung, die da anfängt, wo die Leistungen des KVA's aufhören. Sie werden dadurch dauerhaft und verlässlich in die Lage versetzt, ihre Immobilien (im Zweck- und im Finanzvermögen) zu entwickeln.

Für das Zweckvermögen entsteht so eine gemeindliche Gebäudebedarfsplanung, die regional und im Kirchenkreis abgestimmt ist.

Ihr Finanzvermögen wird (noch mehr als schon heute) eine Säule, die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit der Gemeinde zu sichern.

#### *b. Flächen*

Die Gemeinden des Kirchenkreises verfügen z.T. über erhebliche Flächen (Acker, Wald, Bauland), die z.T. noch ungenutzt oder schon gut verpachtet sind und sich ggf. noch besser verpachten- bzw. sich als Erbbauland entwickeln ließen etc.

Die laufende Verwaltung der Verträge (Inkasso der Pacht, Vertragsfälligkeit, Kommunikation mit den Pächtern etc.) wird heute vom örtlich zuständigen KVA wahrgenommen. Dabei soll es bleiben.

Es wird neu vorgeschlagen, die Entwicklung der Flächen, d.h. Identifizierung ungenutzter Potentiale, Neuverhandlungen und Verlängerungen der Verträge einem in diesem Bereich spezialisierten KVA zu übertragen.

### 3.3.5. Finanzierungsmodell

Auf der Grundlage einer Erstanalyse des immobilienwirtschaftlichen Potentials im Kirchenkreis (erstellt im Auftrag des Kreiskirchenrates von CRPP, Frau Reinhold<sup>5</sup>) wird ein dreistufiges Modell vorgeschlagen:

- 1. Phase: Zwei Gemeinden pro Jahr erhalten die Möglichkeit, sich durch das Büro CRPP einen Immobilienentwicklungsplan erstellen zu lassen. Die Finanzierung übernimmt vollständig der Kirchenkreis.
- 2. Phase: Auf dieser Grundlage können die Gemeinden einen Umsetzungsplan in Auftrag geben. Der Kirchenkreis beteiligt sich an der Finanzierung mit bis zu 5000,- Euro.
- 3. Phase: Die Gemeinden entscheiden über die Umsetzung des Plans, die Realisierung finanzieren sie selbst.

---

<sup>5</sup> Frau Reinhold bewährt sich derzeit auch als Projektmanagerin für die Errichtung der Ev. Grundschule.

### 3.4. Teilprojekt Diakonie 1 Koordination

#### 3.4.1. Unsere Idee einer diakonischen Kirche im KKTZ 2030

- Wir, der Kirchenkreis und seine Gemeinden, bleiben gemeinsam eine sorgende Kirche und erfüllen zusammen den Grundauftrag von Kirche: Das Evangelium in Wort und Tat bezeugen. Kirche ist diakonisch.
- Die Sorgen, Nöte und Bedürfnisse der Menschen in den Gemeinden sind im Blick. Ihre Ressourcen und Potenziale zur verantwortlichen Mitgestaltung der Nachbarschaften sind unsere Stärke.
- Wir, Kirchenkreis und Gemeinden, arbeiten in örtlichen Netzwerken aus engagierten BürgerInnen, professionellen Dienstleistern, Behörden und Organisationen der Zivilgesellschaft aktiv mit.
- Wir, Kirchenkreis und Gemeinden, nutzen geistliche, personelle, finanzielle und infrastrukturelle Möglichkeiten, um unsere Nachbarschaften mitzugestalten.
- Wir, Kirchenkreis und Gemeinden, tun dies koordiniert, effektiv, kreativ und vom Glauben getragen.
- Wir, Kirchenkreis und Gemeinden, setzen uns gemeinsam politisch für Rahmenbedingungen in den Kommunen ein, die die Teilhabe aller Menschen fördern. Auch mit begrenzten Personal- und Finanzressourcen und rückgängigen Mitgliederzahlen sind wir für viele attraktiv, weil wir uns für Menschen praktisch und politisch einsetzen.

#### 3.4.2. Die Rolle der Gemeinden

Diakonische Arbeit ist 2030 weiterhin ein fester Bestandteil der Gemeindefarbeit. In den Gemeinden erkennen Menschen alte und neue Bedürfnisse und entwickeln passgenaue Antworten. Diese Diakonische Arbeit kann keine Gemeinde delegieren, ohne ihr „Kirche sein“ aufzugeben. In den Gemeinden wird mit Sorgfalt bedacht, welche Angebote vor Ort notwendig und realisierbar sind. Neue Angebote werden mutig entwickelt und Überholtes oder Doppeltes wird aufgegeben. Bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten ist es den Gemeinden wichtig, ihre Netzwerkpartner und die Menschen vor Ort mit ihren Ideen, Wünschen und Potenzialen intensiv einzubeziehen. Bei all diesen Aufgaben arbeiten sie eng mit dem Kirchenkreis zusammen.

#### 3.4.3. Die Rolle des Kirchenkreises

Der Kirchenkreis unterstützt und koordiniert diakonisches Engagement der Gemeinden, sorgt für Verbindungen mit anderen Akteuren sozialer und kultureller Arbeit, sowie mit Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Er entwickelt in enger Zusammenarbeit mit seinem Diakonischen Werk überall dort eigene

diakonische Aktivitäten, wo Erfordernisse über Gemeindegrenzen hinausgehen oder neue Ideen „Geburtshelfer“ benötigen.

#### 3.4.4. Die Aufgaben des Kirchenkreises

- Er organisiert den Wissensaustausch zwischen den Gemeinden.
- Er unterstützt bei der Schwerpunktsetzung diakonischer Arbeit vor Ort: Projekte gemeinsam entwickeln, prüfen, abstimmen und durchführen oder verwerfen.
- Er koordiniert Schulungen für Ehrenamtliche.
- Er sorgt für Vernetzung mit anderen diakonisch Engagierten (Ev. Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin, Ev. Diakonieverein Berlin-Zehlendorf, Theodor-Wenzel-Werk, Selbsthilfegruppen etc.).
- Er ist mit weiteren zivilgesellschaftlichen und politischen Akteuren gut vernetzt.
- Er hat das Ohr am „Puls der Zeit“ und entwickelt daraus Ideen für unsere gemeinsame Rolle als „sorgende Kirche“.
- Er berät die Gemeinden und stimmt ab, wo Kräfte gebündelt werden können, um notwendige Einsparungen sinnvoll vorzunehmen.

#### 3.4.5. Was es dazu braucht

Der Kirchenkreis kann diese Funktionen nur erfüllen, wenn ihm die Möglichkeit einer Koordination in die Kirchengemeinden und die Bürgergemeinde mit ihren Akteuren gegeben ist.

Die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse erfordern von Kirchenkreis und Gemeinden ein hohes Maß an Netzwerkfähigkeit und Dialogbereitschaft, um der veränderten Rolle von Kirche in der Zukunft gerecht zu werden.

Die beschriebenen Aufgaben sind zu vielfältig und umfangreich, um sie mit einer ehrenamtlichen Diakonie-Beauftragung leisten zu können. Dazu bedarf es personeller Ressourcen. Der Kirchenkreis wird in dieser koordinierenden Funktion durch sein Diakonisches Werk Steglitz und Teltow-Zehlendorf unterstützt.

### 3.5. Teilprojekt Diakonie 2

Fördermittelstelle für den Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf, angesiedelt beim DWSTZ

#### 3.5.1. Ausgangslage:

Das DWSTZ ist als Werk des Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf bereits enger Kooperationspartner. Durch die Mitgliedschaft des Kirchenkreises und seiner Gemeinden im DWSTZ besteht eine langjährige Zusammenarbeit.

Kirchenkreis und DWSTZ sind gemeinsam der Auffassung, dass ein weiterer Ausbau der Zusammenarbeit Potentiale für die Mitgestaltung des sozialen Miteinanders und die öffentliche Wahrnehmbarkeit evangelischer Akteure birgt. Ein mögliches Feld der Zusammenarbeit besteht im Bereich der Akquise und Durchführung drittmittelgeförderter Projekte. Aufgrund sinkender Kirchensteuermittel will der Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf den Gemeinden zu Fragen der Drittmittelförderung kompetente Unterstützung bieten. Bisher fehlt es in diesem Bereich an Erfahrungen, Kompetenzen oder Ressourcen. Das DWSTZ hat demgegenüber seit seiner Gründung fundierte Erfahrung im Zuwendungsbereich und im Einwerben von Drittmitteln für im DWSTZ verantwortete neue Projekte. Durch beim DWSTZ angesiedelte Stellenanteile, finanziert über den Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf, könnten Synergien genutzt werden, und der Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf und die Gemeinden könnten von Kompetenzen des diakonischen Werkes im z.T. sehr komplexen Fördermittelbereich profitieren.

#### 3.5.2. Ziele:

Die Gemeinden sollen auch unter schwieriger werdenden Finanzierungsbedingungen darin unterstützt werden, neue gemeindliche Projekte zu entwickeln und durchzuführen. Es soll ein Weg gefunden werden, für neue oder aber auch bestehende Projekte inklusive der Personalstelle, andere Finanzierungsarten zu finden, für die Kirchensteuermittel in Zukunft nicht mehr vorhanden sein werden.

In die konkrete Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden und dem DWSTZ bringen beide Partner jeweils ihre Kompetenzen ein und intensivieren so ihre Zusammenarbeit.

Voraussetzungen für alle Modelle:

Auf Gemeindeebene muss es eine verantwortliche Person bzw. eine Planungsgruppe geben, die befugt ist, Entscheidungen zu treffen und schnell reagieren kann.

Im Bereich der Zuwendungen und Fördermittel gibt es im Verlauf viele Fristen, die eingehalten werden müssen. Entscheidungen müssen fristgerecht getroffen werden und Unterschriften müssen geleistet werden.

### 3.5.3. Mögliche Modelle:

1. Das DWSTZ sondiert den Fördermittelmarkt und stellt den Gemeinden das Angebot zur Verfügung. Die Gemeinden sind verantwortlich für die Beantragung von Fördermitteln, führen das Projekt durch und rechnen es beim Zuwendungsgeber bzw. der Fördermittelstelle ab. Die Fördermittelstelle berät die Gemeinde im Prozess.

**Chancen:**

Die Gemeinden erhalten vielfältige Informationen zu möglichen Projekten und Finanzierungsarten.

Die Kosten für die Fördermittelstelle sind gering, da das Angebot z.B. monatlich per Newsletter zur Verfügung gestellt wird und darüber hinaus nur auf Anfrage beraten wird.

**Risiken:**

Den Gemeinden fehlen die personellen Ressourcen, Projektanträge zu stellen, eine angemessene Regie zu gewährleisten und professionell abzurechnen.

Die Zusammenarbeit zwischen Gemeinden und DWSTZ kann sich nur in seltenen Fällen intensivieren.

2. Das DWSTZ sondiert die Fördermittel und erstellt für die Gemeinden in enger Absprache die Fördermittelanträge, bzw. Anträge auf Zuwendung. Die Gemeinde unterschreiben die Anträge und sind Zuwendungsempfänger. Anstellungsträger ist die Gemeinde. Das DWSTZ führt das Controlling durch und bereitet die Abrechnung der Fördermittel vor. Verantwortlich bleibt die Kirchengemeinde.

**Chancen:**

Die Gemeinden haben eine hohe inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Projekt und werden von den bürokratischen Herausforderungen entlastet. Die durchführenden Personen werden bei der Gemeinde angestellt und arbeiten vor Ort.

Das DWSTZ entlastet die Gemeinden bei der Antragstellung, dem Controlling sowie der Abrechnung der Fördermittel.

Die Zusammenarbeit zwischen DWSTZ und Kirchengemeinden werden intensiviert, da enge Absprachen für die Verwendung der Mittel getroffen werden müssen

**Risiken:**

Für die Abwicklung der Zuwendungen und Fördermitteln ist eine zuverlässige und genaue Zuarbeit notwendig. Hier bedarf es eines hohen Abstimmungsbedarfs zwischen dem Zuwendungsbereich (Verwaltung), ausführender Projektstelle (Personal) sowie der

Gemeinde. Der Zuwendungsbereich erfordert sehr exaktes Arbeiten und ein sehr exaktes Ausgabeverhalten der ausführenden Person und der Gemeinde. Sollten die Abstimmungen nicht verlässlich sein, kann es zu Spannungen kommen. Da die Gemeinde aber Zuwendungsempfänger ist, ist sie auch verantwortlich für die Mittelverwendung. Das DWSTZ kann nur beratend tätig sein.

3. Das DWSTZ stellt im Auftrag der Gemeinden den Antrag auf Zuwendung bzw. Fördermittel und ist auch für die Durchführung des Projektes und die Abrechnung verantwortlich. Die Gemeinde bleibt in die inhaltliche Projektsteuerung eingebunden.

**Chancen:**

Das DWSTZ ist vollumfänglich verantwortlich und kann insbesondere das Controlling sehr umfassend ausüben, das für die Abrechnung der Zuwendung sehr wichtig ist.

Die Inhalte des Projektes, die gemeinsam mit der Gemeinde besprochen wurden, werden eingehalten.

**Risiken:**

Die ausführende Person des Projektes wird von der Gemeinde nicht als enger Partner wahrgenommen.

Die ausführende Person fühlt sich im Gemeindekontext nicht wohl, ernst genommen, als Fremdkörper.

Die Unterschiedlichkeiten von DWSTZ und Gemeinde in der Bearbeitung von Projekten führen dazu, dass das Projekt in der Gemeinde (GKR, Hauptamtliche, Gemeinde) nicht angenommen wird.

## **Beschluss zum Abschlussbericht der AG Teltow-Zehlendorf 2030**

### **Antragsteller:**

Kreiskirchenrat

### **Die Kreissynode möge beschließen:**

Die Kreissynode Teltow-Zehlendorf hat im Herbst 2017 einen Prozess zur Strukturplanung auf kreiskirchlicher Ebene initiiert, der die Definition von Perspektiven und Zielen beinhalten sollte.

Sie nimmt das vorgelegte Abschlusspapier „Teltow-Zehlendorf 2030“ mit seinen Empfehlungen zum Selbstverständnis des Kirchenkreises und zur Strategie kreiskirchlicher Personal- und Finanzplanung einschließlich der fünf konkreten Teilprojekte zur Kenntnis. Sie erkennt darin wichtige Weichenstellungen: Zur kirchlichen Haltung angesichts bevorstehender Veränderungen, zum Rollenverständnis zwischen Gemeinden und Kirchenkreis sowie zur Definition von Arbeitsfeldern mit Zukunft. Die Kreissynode dankt der Steuerungsgruppe für die geleistete Arbeit.

Die Kreissynode macht sich die Empfehlungen (mit folgenden Hinweisen/Ergänzungen/Einschränkungen/Ausnahmen ...) zu eigen und beschließt, diese zur Grundlage der zukünftigen Entwicklung des Rechtsträgers Kirchenkreis zu erklären. Sie beauftragt den KKR, auf dieser Basis die Empfehlungen im Rahmen der Bewirtschaftung des Haushalts- und Stellenplanes in den kommenden Jahren umzusetzen.

Die hier genannten Empfehlungen haben Auswirkungen auf kirchliches Handeln in allen Ebenen: Gemeinden, Kirchenkreis und Landeskirche. Im Kontext nachhaltiger Veränderungsprozesse bedarf es eines Zusammenspiels aller drei Ebenen. Die Kreissynode bittet daher

- die Landeskirche, die Klärung kirchlicher Zuständigkeiten und den bürokratischen Rückbau entschlossen voranzutreiben.
- die Gemeinden im Kirchenkreis, eigene bzw. regional abgestimmte Profilbildungen beherzt weiterzuentwickeln.