



Konzeptionelle und finanzielle Planung im Kirchenkreis

Übergabebericht

Kirchenkreisvorstand an die neue
Kirchenkreissynode 2024

BERICHT

des Kirchenkreisvorstandes an die neu gebildete Kirchenkreissynode
zu den Schwerpunkten der konzeptionellen und finanziellen Planung im
Kirchenkreis

Kirchenkreis:
Gifhorn

Stand:
November 2024

Übersicht

- A. Allgemeine Vorbemerkungen und Erläuterungen**
- B. Grundlagen der Planung im Kirchenkreis**
- C. Stellenrahmenplan**
- D. Kirchenkreiskonzepte zu kirchlichen Handlungsfeldern**
- E. Abschließende Gesamtbetrachtung**

A. Allgemeine Vorbemerkungen und Erläuterungen

Mit diesem Bericht gibt der Kirchenkreisvorstand der Kirchenkreissynode, insbesondere deren neuen Mitgliedern, in Kurzform einen Überblick über den Stand der konzeptionellen und finanziellen Planung im Kirchenkreis.

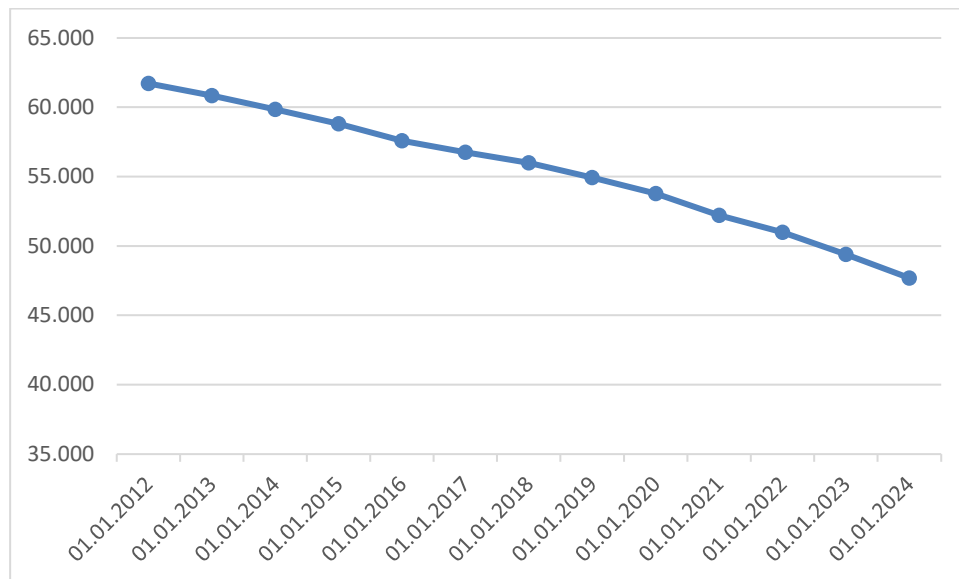
Der Bericht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und beschränkt sich auf die nach Ansicht des Kirchenkreisvorstandes wesentlichen und markanten Punkte, die für die weitere Arbeit in den kirchlichen Organen und Gruppen relevant werden könnten.

Der Bericht wird dem Landeskirchenamt nachrichtlich zur Kenntnis übersandt

B. GRUNDLAGEN DER PLANUNG IM KIRCHENKREIS

1. Strukturdaten des Kirchenkreises

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Gifhorn hat aktuell 47.691 Gemeindeglieder (Stand: 30.06.2024). Der Verlust der Gemeindeglieder bewegt sich im landeskirchlichen Durchschnitt.



(Entwicklung der Gemeindegliederzahlen)

Die finanzielle Ausstattung des Kirchenkreises ist insb. auf Grund der konsequenten Umsetzung der Einsparvorgaben der Landeskirche auskömmlich. In diesem und den letzten Planungszeiträumen mussten weder Dienste noch Aufgaben aus rein finanziellen Gründen aufgegeben werden.

Die Jahresabschlüsse sind bis einschließlich 2021 beschlossen, der Jahresabschluss 2022 wird im Herbst 2024 durch die Kirchenkreissynode beschlossen.

Die Jahresabschlüsse wiesen zum Teil erhebliche Überschüsse aus. Durch die Überschüsse wurden u.a. besondere Projekte finanziert (z.B. KK-Musikfonds).

2022: 642.005,15 €

2021: 413.193,76 €

(Dieser Überschuss wurde vollständig an die Kirchengemeinden ausgeschüttet (50% für steigende Betriebskosten, 50% zur freien Verfügung))

2020: 335.322,97 €

(Sonderrücklage zur Absicherung des Gesamtdefizits des Planungszeitraums 2023-2028 (KKS vom 16.06.2022))

2019: 314.336,65 €

(29.628,52 € Defizit JWG, 100.000,-€ BauRL, 92.354,06 € KK-Musikfonds, 92.354,07 € Ausschüttung an KG)

Die hohen und steigenden Überschüsse ergeben sich aus der Tatsache, dass die Besetzung der Stellen zunehmend schwerer ist. Der Stellenrahmenplan ist ausfinanziert, die Stellen aber zum Teil nicht besetzt. Diese nicht-verbrauchten Personalmittel werden bislang nicht automatisch der Personalkostenrücklage zugeführt, sondern über den Überschuss verteilt. Würden diese Mittel zweckentsprechend der Personalkostenrücklage zugeführt, wären die Überschüsse deutlich niedriger.

Die Haushaltsplanung liegt bis einschließlich 2024 vor. Die Planung erfolgt in Doppelhaushalten. Der Doppelhaushalt 2025/2026 wird aktuell erstellt.

Die Einnahmen bestehen dabei im Wesentlichen aus den Kirchensteuereinnahmen.

Der aktuelle Haushalt ist mit ordentlichen Erträgen in Höhe von 6.731.591,71 € und ordentlichen Aufwendungen in Höhe von 3.519.352,00 sowie 3.166.138,00 € für interne Leistungsverrechnung beschlossen worden.

2. Stellenrahmenplan

Für den Kirchenkreis liegt ein genehmigter Stellenrahmenplan vor (**vgl. Abschnitt C.**).

Im Stellenrahmenplan, der von der Kirchenkreissynode vor Beginn eines jeden Planungszeitraums zu beschließen und vom Landeskirchenamt zu genehmigen ist, sind alle im Kirchenkreis vorhandenen Stellen für Pfarrer/-innen, Diakone/-innen und Kirchenmusiker/-innen ausgewiesen, einschließlich ihrer Finanzierung (vgl. § 22 FAG i. V. m. § 14 FAVO; § 23 Abs. 2 Nr. 3 KKO).

Die Kirchenkreissynode hat auch über Änderungen des Stellenrahmenplanes zu beschließen. Im Rahmen der Hauptsatzung des Kirchenkreises, die die wesentlichen Fragen der inneren Verfassung und der Leitung des Kirchenkreises regelt (§ 59 KKO), hat die Kirchenkreissynode beschlossen, dass der Kirchenkreisvorstand Änderungen des Stellenrahmenplans nach den Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes und des Stellenplans des Kirchenkreises im Umfang von bis zu einer Vollzeitstelle, mit Zustimmung des Präsidiums der Kirchenkreissynode unter Einbeziehung des Stellenplanungsausschusses im Umfang von bis zu zwei Vollzeitstellen, beschließen darf (vgl. § 6 Nr. 1 Hauptsatzung).

3. Finanzsatzung

Die von der Kirchenkreissynode beschlossene Finanzsatzung regelt die Gestaltung und Umsetzung der Finanzplanung im Kirchenkreis (vgl. § 21 FAG i.V.m. § 13 FAVO).

Änderungen der Finanzsatzung sind von der Kirchenkreissynode zu beschließen.

Die Finanzsatzung für den Kirchenkreis wurde am 16.06.2022 beschlossen. Sie wird kontinuierlich überarbeitet.

4. Kirchenkreiskonzepte zu kirchlichen Handlungsfeldern

Der Kirchenkreis entwickelt für bestimmte kirchliche Handlungsfelder, mindestens aber für die nachfolgend genannten Handlungsfelder, inhaltliche Konzepte und stellt in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung, um die Konzepte zu verwirklichen (vgl. § 20 FAG i.V.m. § 12 FAVO).

Für den Kirchenkreis bestehen Konzepte zu folgenden kirchlichen Handlungsfeldern:

- Verkündigung, Gottesdienst und Seelsorge
- Kirchenmusik und kirchliche Kulturarbeit
- kirchliche Bildungsarbeit
- kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Diakonie
- Kirche im Dialog
- Gebäudemanagement und Klimaschutz
- Leitung
- Verwaltung im Kirchenkreis
- Joker

Die Sachstände sind in Abschnitt D aufgeführt.

5. Aktueller Stand im Planungsprozess

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Gifhorn hat bislang alle geforderten Planungsschritte erfüllt. Haupt- und Finanzsatzung sind beschlossen. Die aktuellen Dokumente werden den Kirchengemeinden und Einrichtungen als PDF zur Verfügung gestellt. Die Handlungskonzepte, Finanzsatzung und Hauptsatzung sind auf der Kirchenkreis-Homepage abrufbar. Alle neue Kirchenvorstandsmitglieder haben eine Willkommensmappe mit Informationen erhalten, auch die neuen KK-Synodale werden sie erhalten. Der KKV hat sich auf seinen Klausurtagungen mit der Evaluation der Handlungsfelder beschäftigt, wobei besonders die Rückmeldung aus dem Landeskirchenamt beachtet wurde. Auch die einzelnen Ausschüsse haben die Rückmeldungen gesichtet und bei der Erstellung

der Übergabeberichte berücksichtigt.
In jährlichen Ephoralberichten werden die KK-Synodalen über die Prozesse informiert.

C. STELLENRAHMENPLAN

Als **Anlage** liegt der aktuelle Stellenrahmenplan bei.
Der Stellenrahmenplan 2023-2028 sowie der Umsetzungsplan wurden am 16.06.2022 durch die Kirchenkreissynode beschlossen.

1 Was sind die wichtigsten Prozesse des Stellenplanungsausschusses in der letzten Periode?

- Bei der Erstellung des aktuellen Stellenrahmenplans haben der Stellenplanungsausschuss und die Kirchenkreissynode etwas gewagt und eine gravierende Veränderung vorgenommen. Erstmals wurde der Stellenrahmenplan nicht nur im Blick auf die einzelnen Gemeinden erstellt, sondern regional ausgerichtet.
- Der Grund hierfür liegt in der immer weiter fortschreitenden Veränderung der Kirche. Bei immer weniger Gemeindegliedern und Finanzmitteln stellte sich die Frage, wie lange die Gemeinden allein noch die nötigen Einsparungen erbringen können. Mit einer regionalen Perspektive ist es möglich über neue Konzepte lokale Akzente zu setzen und eine gemeinsame Vision für die Zukunft zu finden, mit der die Einsparungen umgesetzt werden können. Hier kann man mit Recht von einem Paradigmenwechsel sprechen – der Blick weitet sich von der Gemeinde in die Region.
- Aber genau diese Veränderung ist auch die Herausforderung der neuen Stellenplanung, denn die meisten Regionen sind noch nicht auf diese gemeinsame Perspektive vorbereitet. Eine gemeinsame Stellenplanung setzt eine gemeinsame Vision voraus. Da aber die Strukturen für solche gemeinsamen Visionsprozesse und Einspargespräche noch nicht vorhanden sind, fallen die Umsetzungen deutlich schwerer.
- In diesem Prozess wurden auch die begleitenden Dienste neu budgetiert. Dies ist eine logische Konsequenz des angestrebten Paradigmenwechsels der Personalmittelzuweisung. Über viele Jahre wurden die Einsparungen in den Gemeinden sehr individuell vorgenommen. Dadurch kam es zu sehr unterschiedlichen Verhältnissen in der Ausstattung von Stellenanteilen im begleitenden Dienst (Pfarrbüro, Küster, Organisten) – je nach individueller Kürzungsumsetzung. Daher musste auch bei den begleitenden Diensten eine einheitliche Neuverteilung der Mittel stattfinden.

2 Wie können die geplanten Veränderungen umgesetzt werden? Wo gibt es Schwierigkeiten oder Widerstand gegen die Planung?

- Der Beschluss über die Einsparungen in der letzten Planungsrunde war ein Ringen um den besten Weg. Viel diskutiert war dabei besonders das Verhältnis von überregionalen Stellen zu Stellen in den Kirchengemeinden. Ein leitender Gedanke der Stellenplanung war die Überzeugung, dass die überregionalen Stellen den Gemeinden in der Fläche dienen müssen. Kirche auf dem Land ist lokal. Trotzdem leben wir immer mehr im regionalen Raum. Vieles ist lokal nicht mehr flächendeckend umsetzbar – was nicht zuletzt auch am Personalmangel und an den zurückgehenden Finanzen liegt. Dieser veränderten und sich weiter verändernden Situation müssen wir auch strukturell begegnen.
- Und das bedeutet: Unser Denken muss regionaler werden, ohne die lokalen Beziehungen zu vergessen, die Gemeinde auf dem Land erst möglich machen. Hier müssen wir gesunde, neue Wege entdecken.

- Genau dieser Prozess wird auch die zukünftig anstehenden Stellenbesetzungen schwieriger machen, weil sich die Kirchengemeinden einer Region erst über eine Verteilung der Stellenanteile einig werden müssen. Eine verantwortliche Stellenplanung und Stellenbesetzung brauchen als Voraussetzung eben eine gemeinsame Vision von der Zukunft. Diese müssen wir finden. Unsere Hausaufgaben sind also groß!

3 Wie wird die Planung in den Regionen des Kirchenkreises umgesetzt?

- Die Kirchengemeinden und Regionen sind mit der Situation sehr gefordert – wenn nicht überfordert. Es braucht dringend Personen, die diesen Prozess begleiten und helfen zukunftsorientierte Wege und Visionen zu entdecken.
- Wir empfehlen dringend die Einbeziehung von Gemeindeberatung oder externer Begleitung, damit dieser Prozess auf Augenhöhe gelingen kann.
- Wir müssen davon ausgehen, dass es nicht überall zu einer fristgerechten Umsetzung der Stellenplanung kommen wird. Wenn diese Zukunftsprozesse gelingen sollen, dürfen sie kein Schnellschuss sein, sondern brauchen Zeit.

4 Wie sind die Planungsregionen im Kirchenkreis organisiert: als Gesamtkirchengemeinden, als Kirchengemeindeverbände oder als loser Planungsverbund?

- Auch wenn wir überwiegend in Kirchengemeinden in regionaler Nachbarschaft organisiert sind, ist hier gerade viel in Bewegung. Es gibt einen großen Spagat zwischen einer Vielfalt der Formen einerseits und einer Vereinfachung in der Verwaltung andererseits.
- Für die Verwaltung würde eine einheitliche und schnelle Veränderung vieles vereinfachen. Andererseits sind Stellenplanungsprozesse auch Zukunftsprozesse – und Zukunftsprozesse sind sensibel. Wir dürfen die Gemeinden in diesem Prozess nicht abhängen, sondern müssen sie auf dem Weg mitnehmen. Darum ist es weise, den Gemeinden die nötige Zeit zu geben, gemeinsam nach einem Weg in die Zukunft zu suchen – das gilt lokal und regional. Aber wir müssen auch aufbrechen!

5 Wie viele Pfarrstellen und Diakonenstellen sind zurzeit im Kirchenkreis vakant? Welche weitere Entwicklung ist bei den Vakanzen zu erwarten?

- Folgende 4,5 Pfarrstellen sind derzeit unbesetzt:
 - Region Mitte: 2,25 Stellen
 - Region SüdOst: 1,5 Stelle
 - Region NordOst: 0,75 Stelle
- Folgende 3,0 Diakonenstellen sind derzeit unbesetzt:
 - Region NordOst: 0,75 Stelle
 - Region SüdOst: 0,5 Stelle
 - Kirchengemeinde Meinersen: 1,0 Stelle (100% eigenfinanziert)
 - Kirchengemeinde Müden: 0,75 Stelle (davon 0,5 Stelle ist eigenfinanziert)
- Zukünftig ist mit deutlich mehr Vakanzen zu rechnen. Der Fachkräftemangel ist schon lange bei Pastoren- und Diakonenstellen angekommen. Die Studierendenzahlen zeigen deutlich, dass die freiwerdenden Stellen nicht mit den zu erwarteten Pastoren und Diakonen besetzt werden können.
- Die Landeskirche arbeitet an Konzepten für Quereinsteiger. Trotzdem müssen wir mit immer mehr unbesetzten Stellen rechnen.

6 Gibt es im Kirchenkreis ein Konzept für den Einsatz der Mittel, die dem Kirchenkreis zusätzlich durch die Nicht-Verrechnung vakanter Pfarrstellen zur Verfügung stehen (Änderung des § 10 Abs. 2 FAG seit 01.01.2017)?

- Ein festgeschriebenes Konzept für den Einsatz von Vakanzmitteln gibt es derzeit nicht. Bislang erfolgt die Verwendung der Vakanzmittel auf Einzelfallbeschluss des KKV. Die Personalkostenergänzungszuweisungen nach Anlage 12 der Finanzsatzung werden ebenfalls aus der Vakanzmittellrücklage finanziert. Gastdienste, Einsatz von RU-Kräften in der Konfirmandenarbeit und Springerstellen unterstützen bei Vakanzen oder längeren Krankheitsphasen und werden aus den Vakanzmitteln finanziert. Einen erweiterten Gastdienst gibt es für den Aufbau und die Durchführung des Segensbüros.
- Auch hier müssen wir im Kirchenkreis die Frage stellen, wie wir mit den vorhandenen Vakanzmitteln arbeiten und sie zukunftsweisend nutzen können.

7 Welche Herausforderungen könnten zu Änderungen des Stellenrahmenplans führen?

- Aufgrund des massiven Rückgangs der Gemeindegliederzahlen werden im nächsten Planungszeitraum weitere Stellenkürzungen erforderlich sein.
- Auf Sonderzuweisungen der Landeskirche kann man künftig nicht mehr hoffen. Auch auf der Ebene der Landeskirche werden die Mittel knapper.
- Gerade im ländlichen Raum werden mehr vakante Pfarr- und Diakonstellen auf uns zukommen.
- Außerdem werden wir weiterhin mit weniger Finanzmittel rechnen müssen.
- Wir sollten uns daher so schnell wie möglich mit der Frage beschäftigen, wie die nächste Stellenrahmenplanung erfolgen soll.
- Ein Beispiel hierfür könnte die Praxis im Kirchenkreis Lüchow-Dannenberg sein. Hier werden die Stellenplanungen auf Kirchenkreisebene koordiniert. Dies würde aber eine weitere Verschiebung der Perspektive von der Gemeinde, über die Region, in den Kirchenkreis bedeuten. Ob dies nötig und weise ist, muss geprüft werden.
- Eine weitere Herausforderung ist die in den vergangenen Jahren weiter fortschreitende Ausweitung von Verwaltungsaufgaben. Bürokratische Prozesse und Verwaltung nehmen in Kirche und Gemeinde (auch durch kirchliche und staatliche Vorgaben) weiter zu. Schon lange sind diese Aufgaben nicht mehr nebenbei zu lösen. Fachpersonal zur Entlastung von Ehrenamtlichen, Pfarrstelleninhabern, Diakoninnen und Diakonen scheint mehr und mehr nötig zu sein.
 - Eine zu diskutierende Idee ist darum, ob zukünftig im Stellenplan ein Budget bzw. Stellenkontingent für Verwaltungs- und Bürokratieentlastung eingeplant werden sollte. (Ein Beispiel hierfür wäre z.B. ein Gemeindemanager, der möglicherweise aus Vakanzmitteln finanziert wird.)
 - Außerdem bittet das Kirchenamt und der Kirchenamtsausschuss darum, das Budget des Kirchenamtes zu erhöhen, weil die Pflichtaufgaben massiv zugenommen haben. Ein Stellenabbau im Kirchenamt und damit eine finanzielle Entlastung des Kirchenkreises scheinen erst denkbar, wenn die Aufgaben des Kirchenamts abnehmen. Dies könnte z.B. durch weniger Körperschaften und damit weniger zu begleitende Haushalte erzielt werden, sowie durch die Reduzierung des Gebäudebestandes.

Kritisch zu bedenken ist allerdings, dass eine Ausweitung der Verwaltungsstellen in der Stellenplanung immer zu Ungunsten von Pfarr- und Diakonenstellen geht. Der nächste Stellenplanungsausschuss muss sich also mit der herausfordernden, aber wichtigen Frage beschäftigen, wie zukünftig das Problem erhöhter Verwaltungsaufgaben gelöst werden kann ohne dafür die Verkündigungsstellen (Pfarrstellen und Diakonenstellen) weiter zu reduzieren. Denn letztlich dient auch die Verwaltung der Kirche immer der Unterstützung der Verkündigung.

Der aktuelle Stellenrahmenplan sieht folgende Ausstattung zum Jahr 2028 für den

Kirchenkreis vor:

1,00 Sup-Stelle
17,75 Pfarrstellen
5,50 Diakonstellen
1,00 A-Kantor
1,18 Sozialarbeit

Dieses Stellenausstattung soll durch folgende Einsparungen erreicht werden (KKS vom 16.06.2022):

- - 2,00 Pfarrstellen
- - 2,87 Diakonstellen

Diese Einsparungen teilen sich wie folgt auf:

- Region Mitte: 0,50 Pfarrstelle
0,50 Diakonstelle (Umwandlung)
- Region NordOst: 0,25 Pfarrstelle
0,50 Diakonstelle
- Region NordWest: 0,75 Pfarrstelle
0,37 Diakonstelle
- Region SüdOst 0,50 Pfarrstelle (Schulauftrag)
0,50 Diakonstelle
- Region Okeraue 0,75 Diakonstelle

Neu aufgenommen wurden folgende Stellen:

- 0,125 Pfarrstelle für Hospizarbeit (zzgl. 0,125 Pfarrstelle finanziert durch Hospiz)
- 0,25 Diakonstelle für Projekt Spiritualität nach KKV-Beschluss vom 24.9.24 bis Ende 2028
- 0,25 Diakonstelle für schulnahe Jugendarbeit (zzgl. 0,25 Diakonstelle über Schulwerk)
- 0,13 Stelle Ephoralsekretär*in

Alle Reduzierungen werden sozialverträglich umgesetzt. Dies wird unproblematisch möglich sein, da insb. bei den Diakonstellen die Kürzungen durch Personalfluktuations faktisch schneller umgesetzt werden konnten.

Die vorliegende Planung weist ein Defizit von -45T€ zum Ende des Planungszeitraums und ein Gesamtdefizit von -324T€ auf. Zur Absicherung des Gesamtdefizits hat die Kirchenkreissynode den Überschuss des Jahres 2020 einer Sonderrücklage zugeführt. Bislang ist kein Defizit entstanden, da – wie bereits angemerkt – nicht alle Stellen besetzt sind. Weiterhin wird sich aber um eine Besetzung der offenen Stellen bemüht. Das strukturelle Defizit ist im nächsten Planungszeitraum mit auszugleichen.

Die aktuelle Finanzentwicklung in der Landeskirche kann innerhalb des Planungszeitraums eine Überarbeitung des Stellenrahmenplans erforderlich machen. Die steigenden Personalkosten, die nicht mehr automatisch von der Landeskirche kompensiert werden, und der Wechsel der Anstellungsträgerschaft bei den Diakonstellen und den Kantorenstellen auf die Landeskirche, was zu einer Verteuerung durch den pauschalen Abzug von Personalkosten führt, muss in der Planung berücksichtigt werden. Diese Punkte waren zum Zeitpunkt des Beschlusses der Stellenrahmenplanung noch nicht bekannt.

D. KIRCHENKREISKONZEPTE ZU KIRCHL. HANDLUNGSFELDERN

- *Was sind die zentralen Herausforderungen und Ziele im Handlungsfeld?*
- *Welche Ziele sind erreicht?*
- *Was ist offen?*

- *Allgemeine Bemerkungen.*

I. Verkündigung, Gottesdienst und Seelsorge

Die kirchliche Gottesdienstpräsenz soll in der Fläche erhalten bleiben. Neue Gottesdienstformate sind erwünscht und z. T. auch eingeführt. Dazu gehören auch digitale Formate, die aber darauf überprüft werden sollten, wie sie angenommen werden.

Durch regionale Gespräche und Absprachen wird das gottesdienstliche Programm geplant. Es muss nicht mehr in jeder Gemeinde an jedem Sonntag Gottesdienst stattfinden. Regionale Gottesdienste werden gefeiert. In allen Regionen haben sich Sommerkirchen etabliert mit thematischen regionalen Gottesdiensten. Dies entlastet in der Urlaubszeit die Hauptamtlichen. Bei wachsender Zahl von Vakanzen sollte in den Regionen überlegt werden, wie die Entlastung auch über die Ferienzeit hinaus durch regionale Angebote erfolgen kann.

Die Besetzung von Pfarrstellen wird zunehmend schwieriger. Die Ausbildung von LektorInnen und PrädikantInnen sollte weiterverfolgt werden, auch für Menschen unter 30. Die neue Lektorenbeauftragte Pastorin Julius steht hier in besonderer Verantwortung.

Es gibt immer weniger Organisten. Die Erstellung einer Choral-CD durch den KK-Kantor für den Notfall steht noch aus (der Kauf einer solchen CD ist sehr teuer).

Die Einführung der Tankorte ist gelungen und sollte weitergeführt werden, bedarf weiterhin der öffentlichkeitswirksamen Bewerbung dieses Angebotes.

Seelsorge geschieht im Bereich der Gemeindegarbeit wie Besuchsdienste und Altenheimseelsorge, in der Notfallseelsorge, im Krankenhaus, in Altenheimen und im Hospiz. Im Helios Klinikum arbeitet eine Diakonin mit einer 0,5 Stelle. Sie ist Vorsitzende der Ethik-Kommission des Krankenhauses. Mit Ehrenamtlichen macht sie aufsuchende Arbeit unabhängig von der Konfessionszugehörigkeit. Eine Pastorin arbeitet als Honorarkraft in der Krankenpflegeschule.

Im Hospiz ist eine 0,25 Stelle eingerichtet worden, die mit einem Pastor besetzt ist. Der Antrag auf eine Viertelstelle zur Implementierung einer Hospizseelsorge im KK ist gestellt und für zwei Jahre genehmigt worden. Im Anschluss daran wird die Stelle zur Hälfte von der Hospizbetreiberin und dem KK übernommen. Die dauerhafte Finanzierung muss im Blick behalten werden.

Die Notfallseelsorge muss in ihrer Konzeption neu aufgestellt werden. Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der Notfallseelsorgebeauftragten Frau Pautsch ist seit März 2024 eingerichtet.

II. Kirchenmusik und kirchliche Kulturarbeit

- *Was sind die zentralen Herausforderungen und Ziele im Handlungsfeld?*

Der demografische Wandel hat auch Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Chöre im Kirchenkreis. Die zentrale Herausforderung in diesem Handlungsfeld bleibt, die Nachwuchsarbeit sowohl in den unterschiedlich profilierten Chören als auch in der Organistenausbildung zu fördern. Wichtig ist auch die Vernetzung der kirchenmusikalischen Angebote, so dass die Teilnahme an Chören und auch an Konzerten aus dem ganzen Kirchenkreis erfolgen und sie in der Öffentlichkeit präsenter werden.

- *Welche Ziele sind erreicht*

- Ein Kirchenkreismusikfonds ist etabliert, um die kirchenmusikalische Arbeit in den Gemeinden und Regionen zu fördern. Auf Antrag erfolgt die Finanzierung von Verträgen für Nachwuchsarbeit oder eine Bezuschussung bei Fundraising. Es ist genutzt worden z.B. bei der Förderung von Instrumentenkäufen für Nachwuchsarbeit, Unterstützung bei Jungbläserausbildung. Eine Bläsernachwuchsarbeit im Posaunenchor St. Nicolai wurde gestartet.
- Um die Orgel attraktiv zu machen, wurden Orgelfestwochen, Orgelschnupperkurse und Orgelkurse durchgeführt. Es konnte eine Steigerung der Anzahl von Orgelschülern auf 7 erreicht werden.

Die Orgelnachwuchsarbeit wurde etabliert: Regelmäßig werden Schulführungen angefragt. Es bestehen Kontakte zu mehreren Schulen im Kirchenkreis sowie zur Kreismusikschule (u.a. durch die Honorartätigkeit des Kreiskantors).

- Das Kirchenkreismusikfest wurde vor fünf Jahren und wird im Herbst 2024 erneut durchgeführt, um die Kirchenkreischorarbeit zu vernetzen.
- Damit Kinder an das Singen und eine mögliche Chorarbeit herangeführt werden, gibt es regelmäßig das Singen mit Konfi 3 Kindern und das Singen mit den älteren Konfirmanden.
- Um attraktive Organistenstellen in den Gemeinden zu schaffen, wurde in der Stellenplanung den Gemeinden ein Budget zugewiesen, das es ihnen ermöglicht, eine Orgelstelle auf C-Niveau zu finanzieren. Davon wird noch nicht viel Gebrauch gemacht, weil die Organisten sich teilweise scheuen, sich vertraglich zu binden.
- Die Neugründung des Gospelchores auf Kirchenkreisebene mit wechselnden Einsätzen nicht nur bei Konzerten sondern auch bei Gospelgottesdiensten war erfolgreich. S.u.

- *Was ist offen?*

Der Musiksommer im Kirchenkreis sollte alle musikalischen Angebote, die in den Gemeinden stattfinden, gemeinsam bewerben. Bislang mangelte es an Interesse und /oder an Angeboten der Gemeinden. Diese Chance einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit sollte weiterhin in Angriff genommen werden.

Die Bandworkshops kamen bisher nicht zustande.

Welche Ziele und Maßnahmen wollen wir weiterführen oder neu formulieren?

- Ein Vokalensemble mit gehobenem Anspruch soll etabliert werden. Für Oktober 2024 ist ein Anfang geplant.
- Veranstaltungen sollen noch mehr in die Kirchenkreisregionen gebracht werden. Eine „Orgelreise durch den Kirchenkreis“ ist für 2025 angedacht.
- Sing-Events/Gemeinsames Singen in den Regionen. Steht für 2025 auf dem Plan, in dem die Stimme das Instrument des Jahres ist.
- Kinder und Jugendliche ans Singen heranführen: mit Kindern in den Kitas singen bzw. mit den Erzieherinnen.
- Konzerte mit Essen werden als sehr gute Idee aufgenommen. Ein neues Format: Pipes, pedals, Pizza ist im September 2024 in der St. Nicolai-Kirche durchgeführt.
- Cross-Over Projekt z.B. zwischen Gospelchor und Kantorei sollte weiterverfolgt werden.
- Der Eltern-Konfi Projektchor im Rahmen der Konfirmationen startet im Frühjahr 2025.

- *Allgemeine Bemerkungen*

Pastor und Popularmusiker Lars-Uwe Kremer hat eine halbe Pfarrstelle inne, die zur Hälfte aus Vakanzmitteln des Kirchenkreises für die Konfirmandenarbeit bezahlt wird. Das zweite Viertel finanziert die Landeskirche aus freien Personalmitteln mit dem Fokus, die Popularmusik im Kirchenkreis Gifhorn voranzutreiben.

Er hat den Kirchenkreisgospelchor wieder erfolgreich neu aufgebaut. Regelmäßige Gospelgottesdienste sind ein Angebot, das von den Gemeinden im KK genutzt wird.

In diesem Handlungsfeld haben wir unseren Fokus auf die Kirchenmusik gesetzt. Die kirchliche Kulturarbeit findet sich zum Teil im Handlungsfeld Bildung als auch im Handlungsfeld Kirche im Dialog.

III. Kirchliche Bildungsarbeit

Der Schwerpunkt des Konzeptes 3 - Kirchliche Bildungs- und Kulturarbeit - liegt derzeit auf schulkoooperativer Ebene. Dieses hat sich auch aufgrund von Zuordnungen im Stellenplan weiterhin positiv entwickelt.

Der Aufbau Schulnaher Jugendarbeit ist in Entwicklung. Siehe dazu unten das Handlungsfeld

IV Kinder- und Jugendarbeit.

Die Herausforderung kirchlicher Bildungsarbeit liegt in der bereichsübergreifenden Weiterentwicklung und sollte Dinge, die auf Gemeindeebene laufen, mit einfließen lassen. Dieses sind insbesondere:

- Glaubenskurse
- biblische Gesprächskreise
- KiMMiK (Kirche im Museum – Museum in der Kirche)- dieses Projekt ist Mitte 2024 beendet worden, da alle interessanten Ausstellungsstücke, die einen kirchlichen Bezug hatten, vorgestellt wurden. Die Zusammenarbeit mit den Museen in der Stadt Gifhorn ergibt sich evt. mit neuen Themen wieder.
- online Bibelkurse
- Arbeit im Sozialraum: Im Familienzentrum in der Paulusgemeinde werden Bildungsangebote für Familien, besonders milieuorientiert offeriert.
- EEB (Evangelische Erwachsenenbildung)

Auch eine bisher nicht stattfindende Verknüpfung religiöser Bildungsangebote mit Angeboten der Jugendarbeit auf Gemeinde und Kirchenkreisebene ist anzustreben (verantwortlich Gemeindepastor:innen und Kreisjugendwartin).

Neu ist der Kindertagesstättenverband Gifhorn dem Handlungskonzept Bildung statt Diakonie zugeordnet, da der Kita-Verband für Bildung im vorschulischen Alter steht.

Ev.-luth. Kindertagesstättenverband Gifhorn:

- **Zentrale Herausforderungen und Ziele:** Aktuell gilt es, nach der KV-Wahl das Gremium des Vorstands handlungsfähig aufzustellen. Parallel dazu soll die Kita als kirchlicher Ort in der Kirchengemeinde von innen und außen wahrgenommen werden. Die Zusammenarbeit zwischen den Protagonisten in Gemeinde und Kita ist zielorientiert gemeinsam zu bearbeiten. Über die Kita mit ausgeprägtem und erlebbarem Evangelischen Profil können für Kinder und ihre Familien Zugänge zu religiösen Lebensformen und biblischen Inhalten geschaffen werden. Dies kann als eine Antwort auf die zurückgehenden Kirchenmitgliedszahlen verstanden werden. Darüber ist es nach wie vor notwendig, als Arbeitgeber für die mehr als 200 Mitarbeitenden des Kita-Verbandes attraktiv zu sein um in Zeiten des Fachkräftemangels unserem Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag weiterhin verlässlich gerecht werden zu können. Insbesondere die Gewinnung von Heilpädagogischen Fachkräften für die inklusive/integrative Arbeit in unseren acht Integrationsgruppen ist derzeit nicht erfolgreich.

Nach der Corona-Pandemie ist ein erhöhter Krankenstand auch mit Langzeitkranken festzustellen, der Eltern und Mitarbeitende gleichermaßen herausfordert. Auch haben die mehrjährigen Einschränkungen durch die Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung noch immer eine gewisse Verunsicherung in den Teams in der Umsetzung von Abläufen und konzeptionellen Inhalten zur Folge.

Die engagierte Ausbildungsbegleitung durch qualifizierte Praxismentoren/-innen ist weiter zu verfolgen, um zum Nachwuchs innerhalb des Arbeitsfeldes Tageseinrichtung für Kinder beizutragen.

- **Erreichte Ziele:** Innerhalb des Kita-Verbandes Gifhorn sind aktuell nahezu alle Stellen besetzt. Dies ist im Wesentlichen auf die Einstellung von „Zusatzkräften Ausbildung“ über die Richtlinie Qualität des Landes Niedersachsen in den letzten Jahren möglich geworden.

Durch neue Betriebsführungsverträge mit der Stadt Gifhorn konnte eine Fachberatungsstelle geschaffen und teilweise refinanziert werden. Mit der SG Isenbüttel werden gleichfalls entsprechende Verhandlungen geführt.

Mit Herrn Pastor Schliephake und der Pädagogin Doris Meier ist eine Referententeam für die

Durchführung des religionspädagogischen Grundkurses und eines Arbeitskreises beauftragt allerdings hat Herr Pastor Schliephake für diese Aufgabe keinen Stundenanteil bekommen. Unser Familienzentrum ist nach Corona „wieder auferstanden“ und hat sich weiter in Stadtgebiet und Landkreis etabliert. Die Arbeit der FamziP-Mütter wird vom Landkreis gefördert und der Kirchenkreis unterstützt die Arbeit und auch einzelne Projekte.

- **Offene Themen:** Wie bereits oben angeführt, gilt es weiterhin nach beinahe acht Jahren Verbandsarbeit den gegenseitigen Bezug zwischen Kita und Kirchengemeinde vor Ort zu festigen und/oder neu zu beleben. Die Beauftragung der religionspädagogischen Begleitung von Herrn Pastor Schliephake ist mit einem Stundenanteil zu hinterlegen.

Der Vorstand und die Geschäftsführung sind aufgefordert, sich dem Thema betriebliches Gesundheitsmanagement zu stellen und entsprechende Möglichkeiten zu prüfen.

- **Allgemeine Bemerkungen:** Insgesamt hat sich die Trägerschaft in Form eines Kita-Verbandes gerade in diesen herausfordernden Zeiten bewährt.

IV. Kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

1. Was sind die zentralen Herausforderungen und Ziele im Handlungsfeld?

Ein zentrales Ziel ist, attraktive Diakon:innenstellen zu schaffen. Die Erreichung dessen wird durch die erneuerte Vision des Handlungsfeldes beschrieben. Kleine Stellenanteile in den Regionen können zusammen ganze Stellen ergeben, so dass die Diakon:innen im Team, delegiert in die einzelnen Regionen, gemeinsam die Kinder- und Jugendarbeit gestalten. Die Verortung vor Ort, gerade auch für die Kinderarbeit, ist dabei zu berücksichtigen.

2. Welche Ziele sind erreicht?

Nach der Neubesetzung der KJD-Stelle im Sommer 2023 ist die Verwirklichung der Ziele im Handlungsfeld Jugendarbeit erfolgreich in Angriff genommen und zum großen Teil umgesetzt z.B.:

- Ev. Jugend ist auffindbar in jugendgemäßen Kommunikationskanälen (Instagram).
- Es gibt in jeder Region einen offenen Raum, den die Kinder und Jugendliche gestalten. In der Stadt Gifhorn befindet sich ein zentraler Begegnungsort für kirchliche Jugendarbeit in der Paulus-Gemeinde.
- Es gibt vernetzte und wirksame Strukturen in der Kinder- und Jugendarbeit auf Kirchenkreisebene. Die neue Kirchenkreisjugendwartin arbeitet im Team mit den Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit.

Eine Stellenbesetzung der Diakonenstelle für die Jugendarbeit in der Stadt Gifhorn erfolgt nach der in der Vision angedachten Konstruktion, Sitz im KJD, Delegation in die Region Mitte. Die Vision, entwickelt vom Konzeptionsteam, erhofft eine Umsetzung bei den Stellenbesetzungen in anderen Regionen.

3. Was ist offen?

Herausfordernd ist das gemeinsame Erscheinungsbild, da eine sehr unterschiedliche Profilierung in den Gemeinden vorherrscht.

Der Jugendkonvent steht vor der Gründung. Die Vernetzung der Kinder- und Jugendarbeit mit lokaler Anbindung wird verfolgt. Problematisch ist die Vakanzsituation.

Der Aufbau schulnaher Jugendarbeit ist in Planung. Das Konzept für eine halbe Diakonenstelle schulnahe Jugendarbeit (in Kombination mit einer 0,25 Stelle in Region Nord-West) entsteht zurzeit und ein Antrag wird im Herbst gestellt. Ein integriertes Berufsanerkennungsjahr ist ab Februar 2025 in Kombination 0,50 Philipp-Melanchthon-Gymnasium und 0,50 KJD vorgesehen, um dort die schulnahe Jugendarbeit zu implementieren. Seit 1. September 2024 hat eine Diakonin begonnen mit einer halben Stelle schulkooperative Arbeit im Philipp-Melanchthon-Gymnasium und einer halben Stelle in der Region Südost. In Gifhorn Mitte wird

ab 1.2.2025 Schulpastorin Julia Nikolaus mit ihrem kirchlichen Drittel die schulnahe Jugendarbeit in der Stadt ausbauen.

4. Allgemeine Bemerkungen.

Das jährliche Begegnungsfest in Gifhorn im Cappucabana für ehrenamtliche Jugendmitarbeitende des ganzen KKes ist eine mutmachende Veranstaltung, die Jugendliche aus unterschiedlich profilierten Gemeinden zusammenführt. Die Finanzierung dafür sollte auf jeden Fall gesichert werden.

Aufgrund sinkender Zinsmittel des Kapitalfonds ist in der gegenwärtigen Finanzplanung eine finanzielle Unterstützung für Kinder- und Jugendliche aus nicht kirchlichen Elternhäusern bei Freizeitmaßnahmen nicht vorgesehen. Der Jugendausschuss hat einen Antrag auf Bezuschussung aller Kinder- und Jugendlichen bei Freizeiten gestellt. Die endgültige Entscheidung steht noch aus.

In der Region Nord-West werden drei Diakonenstellen ganz oder zum Teil von den Kirchengemeinden selbständig finanziert. Durch die Anstellungsträgerschaft auf Landeskirchlicher Ebene wird der Verrechnungssatz erhöht. Es bleibt eine Herausforderung für die nächsten Jahre, die Eigenfinanzierung aufrecht zu erhalten.

v. Handlungsfeld Diakonie

Die Kirchenkreissozialarbeit ist ein unverzichtbarer Ausdruck der diakonischen Hinwendung zum Nächsten. Sie ist Vermittlerin zwischen Hilfesuchenden und Behörden und Schnittstelle zu den kirchlich-diakonischen Hilfen, die sich in den Diakonischen Einrichtungen sowie im ehrenamtlichen Engagement in den Gemeinden wiederfinden.

Eine Herausforderung ist, die Finanzierung für die vielfältigen diakonischen Einrichtungen sicher zu stellen, gerade aufgrund derzeit geplanter finanzieller Kürzungen im sozialen Bereich.

Als wichtiges Ziel ist und bleibt es daher zu erreichen, dass unsere diakonische Arbeit in Politik und Öffentlichkeit noch besser wahrgenommen wird, um deren Relevanz für die Menschen in unserem Kirchenkreis, bzw. Landkreis aufzuzeigen.

In Teilen entsteht der Eindruck, dass bei den Diakonischen Einrichtungen eher ein Nebeneinander als ein Miteinander besteht. Es wird angeregt, zu prüfen, ob hier eine gemeinsame Geschäftsführung zu einer besseren Kommunikation und Koordination unserer diakonischen Dienste beitragen könnte.

Des Weiteren kann es Sinn machen, künftig den/die Superintendent:in noch stärker als ‚Player‘ in Verhandlungen mit Politik und Behörde vor Ort einzubinden, um Finanzkürzungen abzumildern.

Diakonische Einrichtungen im Kirchenkreis:

Diakonisches Werk:

Die Aufgabenbereiche umfassen:

Sozialberatung, Beratung für Alleinerziehende, Trauerbegleitung, Sozialberatung für Schwangerere, Sexualpädagogik, Beratung und Antragstellung für Erholungsmaßnahmen, Gerichtsnahe Trennungs- & Scheidungsberatung und Wellcome (Praktische Hilfe nach der Geburt).

Ein zukünftiger Handlungsschwerpunkt ist die weitere Verzahnung des diakonischen Angebots mit den Kirchengemeinden sowie der Ausbau gemeinsamer Projekte.

Diakoniestationen:

Der KK ist mit 19% beteiligt an der Diakonieholding Harz- Heide, deren Hauptgesellschafter

Neuerkerode ist. Diese sorgen durch die „Sicherstellung ambulanter Pflege“, dass Nächstenliebe konkret und erfahrbar bei den Menschen in der Region ankommt.

Jugendwerkstatt Gifhorn:

Die Arbeitsschwerpunkte sind berufsvorbereitende und tagesstrukturierende Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene. Die Herausforderung liegt darin, angesichts wegbrechender kommunaler / öffentlicher Mittel die Finanzierung dieser Arbeit sicherzustellen.

Kaufhaus Aller:

Der Kirchenkreis Gifhorn, die Dachstiftung Diakonie in Kästorf, die katholische Kirchengemeinde St. Altfrid und die Stiftung "Zeit-Stiften" haben 2010 ein soziales Kaufhaus eröffnet - das Kaufhaus Aller. Der KK ist Mehrheitsgesellschafter.

Um die Zielsetzung zu erhalten, Menschen mit geringem Einkommen Waren des täglichen Bedarfs zu einem günstigen Preis anzubieten, muss das bestehende Geschäftsmodell mit vielen AGH-Teilnehmenden und kleinem Stammpersonal überarbeitet werden.

Zielgruppenorientierte Bildungsarbeit (ZOB):

Die Arbeit mit straffällig gewordenen Jugendlichen ist hoch relevant und weiter zu verstetigen. Insbesondere die Arbeit am Projekt Waldhaus Winkel - derzeit als Flüchtlingsunterkunft genutzt - bietet viele Chancen und Möglichkeiten. Die Stelle des Flüchtlingssozialarbeiters, von Landeskirche und Landkreis finanziert, ist für die Begleitung der Bewohnenden des Waldhauses unerlässlich.

Gemeindediakonie:

„Besuchsdienste“ ist als Thematik in den Handlungsfeldern redundant. (siehe Handlungsfeld I Verkündigung, Gottesdienst und Seelsorge).

Flüchtlingsarbeit auf Gemeindeebene hat die neuen Herausforderungen (Ukraine-Krieg) in ihrer Arbeit zu berücksichtigen.

Ev.-luth. Kindertagesstättenverband Gifhorn

Die Aussagen zum Kindertagesstättenbereich sind dem Handlungsfeld „III Kirchliche Bildungsarbeit“ neu zugeordnet.

VI. Handlungsfeld: Kirche im Dialog

1. Was sind die zentralen Herausforderungen und Ziele im Handlungsfeld?

Ein Schwerpunkt in den letzten zwei Jahren war durch äußere Faktoren (Krieg in der Ukraine, Nah-Ost-Konflikt) eine stärkere Positionierung von Kirche in der Öffentlichkeit gegen Rassismus und Antisemitismus durch Beteiligung an Demonstrationen, Friedensgebeten und Veröffentlichungen. Mitarbeit am Bündnis Bunt statt Braun und Bündnis für Demokratie, hauptsächlich durch die Kirchenkreisleitung. Kirche muss auch in Zukunft gesellschaftspolitisch Stellung beziehen, Grenzen ziehen aber auch Raum für Verständigung bieten.

2. Welche Ziele sind erreicht?

Die Klärung der Partnerschaft mit dem KK Madisi in Malawi ist zusammen mit dem Ausschuss für Partnerschaft, Mission und Ökumene und mit Begleitung von der Leitung des ELM Michael Thiel und Superintendentin Sylvia Pfannschmidt erfolgt. Eine offizielle Partnerschaft wird es nicht geben. Es bleibt eine Verbindung, die durch gegenseitige Informationsmails erhalten bleibt.

Die Flüchtlingsberatungsstelle (25 Wochenstunden) hat durch die Zusatzfinanzierung des Landkreises einen weiteren Fortbestand, muss aber über 2026 hinaus weiter finanziert werden. Das ist vom Landkreis aus noch fraglich. Ob die Flüchtlingsmittel aus der Landeskirche auch in Zukunft zur Verfügung stehen, ist ebenfalls ungewiss.

3. Was ist offen?

Bislang hat es noch nicht geklappt, die ACK neu mit Leben zu füllen. Erschwert wird dies durch den Weggang der zuständigen Pastorin (Beauftragte für Ökumene und Weltanschauungsfragen). Die Bereitschaft der einzelnen Beteiligten ist nicht hoch, sich dort zu engagieren. Es bleibt der Auftrag, sich in der ACK zu verbinden. Dies ist umso wichtiger, da im Kirchenkreis Gifhorn eine hohe Diversität der christlichen Denominationen vorherrscht.

Die Beteiligung der ev. Stadtgemeinden in Gifhorn als Fair-Trade-Stadt steht offiziell noch aus. Es gibt keinen Konsens, ob eine Beteiligung sinnvoll. In den Gemeinden gibt es transfaire Aktionen. Es hat sich keiner gefunden, der offiziell den Hut aufhat. Die Notwendigkeit der Beteiligung bleibt bestehen und sollte weiter angestrebt werden.

4. Allgemeine Bemerkungen.

In den einzelnen Kirchengemeinden vor Ort gelingt der Dialog mit Politik und Vereinen bei Festen, Gedenkveranstaltungen und Neujahrsempfängen. Die Beschäftigung mit den EGIS-Milieudaten (z.B. bei der Visitation) öffnet den Blick für den Sozialraum. In einzelnen Gemeinden entstehen Projekte, die in den Sozialraum hineinwirken sollen (z.B. in Müden ein Kirchenkaffee).

Leider wird das geplante Projekt in der Martin-Luther-Gemeinde in Gifhorn, das Gemeindehaus umzubauen und zusammen mit der Dachstiftung Diakonie und ihrem Obdachlosentreff „Moin, Moin“ eine sozialraumorientierte Gemeindearbeit zu entwickeln an der Absage der Kostenbeteiligung durch die Kommune scheitern.

VII. Gebäudemanagement und Klimaschutz

Gebäudemanagement:

Die Gemeindegliederzahlen sinken. Die Zuweisungen werden reduziert. Die Gebäudekosten steigen.

Die AG Struktur- und Bauleitplanung hat die Pfarr- und Gemeindehäuser bewertet und priorisiert. Die Priorisierung wurde nach der Rückmeldung aus den Regionen überarbeitet und in der KK-Synode beschlossen. Der beschlossene Gebäudeplan muss vor Ort umgesetzt werden durch Maßnahmen wie Vermietung, Rückbau, Kooperation mit anderen Nutzern etc. Er hat bereits Auswirkungen bei der Bezuschussung von Baumaßnahmen.

Die Umsetzung in den Regionen läuft sehr unterschiedlich und muss im Blick behalten werden. Die Pfarrhäuser in Neudorf-Platendorf und Westerbeck wurden entwidmet. In Wesendorf ist der Verkauf von Gemeinde- und Jugendhaus anvisiert, sowie der Ausbau der Kirche mit Gemeinderaum.

Die AG Struktur- und Bauleitplanung wird in der neuen Legislaturperiode zum Strukturausschuss der KKS.

Die Erstellung der Kriterien zur Kategorisierung der Sakralgebäude hat im Sommer 2024 begonnen. Da die Sakralgebäude identitätsstiftend und mit Emotionen behaftet sind, wird die Kategorisierung und die daraus folgenden Entscheidungen für Unmut sorgen. Die von der Landeskirche vorgegebene Zeitschiene bis Ende 2025 lässt für ein breites Beteiligungsverfahren kaum Zeit, zumal die KK-Gremien sich erst im Frühjahr 2025 neu konstituieren.

Klimaschutz:

Die Landeskirche soll bis 2045 klimaneutral sein. Seit Frühjahr 2024 wird der Gebäudebestand (Gemeindehäuser, Pfarrhäuser) auf ihren energetischen Zustand und evtl. Klimaschutzmaßnahmen hin überprüft, was auch Auswirkungen auf die Priorisierung hatte.

Die Bauergängungszuweisungsmittel werden ab dem 01.08.2024 nur gewährt, sofern bei Gebäuden, die sich in Zuweisung befinden, monatlich die Verbräuche in das Grüne Datenkonto seitens der Kirchengemeinde eingegeben werden. Diese Verpflichtung beißt sich im Bereich der Pfarrhäuser mit dem Datenschutz.

Auf kirchlichen Grundstücken soll ein besonderes Augenmerk auf Biodiversität gelegt werden. Dies sollte bei Schulungen der beruflich Mitarbeitenden und bei KV-Schulungen berücksichtigt werden.

Die im Handlungsfeld genannten Maßnahmen im Zusammenhang mit der Entwicklung der Elektromobilität haben sich noch nicht umsetzen lassen. Die fehlenden finanziellen Mittel haben eine Anschaffung von E-Autos bislang nicht möglich gemacht. Die Nutzung von E-Bikes, den Aufbau von Wallbox-Stationen in Kirchengemeinden und am Kirchenamt wird weiterverfolgt. Das Kirchenamt rät von Fahrradleasing durch Gehaltsumwandlung ab.

Nach Maßgabe des Landeskirchenamtes soll bis Ende 2024 ein Klimaschutzkonzept für den Kirchenkreis erarbeitet werden. Das Klimaschutzkonzept wird gemeinsam mit dem KK Wolfsburg-Wittingen nach den Musterkonzepten in einem Kraftakt erstellt und in der KK-Synode im Frühjahr 2025 verabschiedet. Leider fehlt es im Kirchenkreis an Geld und fachlicher Qualifikation für die Umsetzung der Klimaschutzmaßnahmen. Im Klimaschutzkonzept wird deutlich, dass es eine erhöhte Personalausstattung im Kirchenamt braucht, ebenso eine qualifizierte Person (Klimaschutzkoordinator:in), die die Umsetzung der Maßnahmen begleitet. Hier muss die Landeskirche in die Verantwortung genommen werden.

Zurzeit wird eine Beteiligung an der DiaVerde Diakonische Gesellschaft für Energie und Nachhaltigkeit geprüft, um Unterstützung im Bereich regenerativer Energieerzeugung zu erhalten.

VIII. Leitung

- **Was sind die zentralen Herausforderungen und Ziele im Handlungsfeld?**

Die interne und externe Kommunikation auch in den Social Medien bleibt eine stetige Aufgabe auch in Zukunft. Die Stelle der Öffentlichkeitsbeauftragten muss darum auch in Zukunft erhalten bleiben.

Die Verbesserung der Kommunikation und der Entscheidungsabläufe dauert an.

Das Ziel, Kirche in Beziehung zu leben und gemeinsam Visionen einer zukunftsorientierten Kirche zu entwickeln ist essenziell und muss weiterverfolgt werden.

Der KK ist auf Ebene der Hauptamtlichen in der KKK auf dem Weg einer Regio-lokalen Kirchenentwicklung, die die Profile und Chancen der einzelnen Gemeinden, Regionen, Einrichtungen und die Gaben der Mitarbeitenden einbezieht. Die KKS und der KKV sind durch thematische Synoden in diesen Prozess eingebunden. Diese Aufgabe geht weiter.

- **Welche Ziele sind erreicht?**

- Die Stelle der Öffentlichkeitsbeauftragten ist eingerichtet und zeigt Wirkung. Der Newsletter und die Pflege der medialen Kommunikation ist in der Hauptsatzung verankert.

- Das Team der beiden Ephoralsekretärinnen unterstützt die Kirchenkreisleitung maßgeblich. Die Prozessabläufe sind in Intern-E festgehalten und werden stetig aktualisiert.

- Das Pilotprojekt Regionenmanager in der Region Okeraue ist installiert und muss weiterhin vom KKV begleitet werden. S. Handlungsfeld Verwaltung

- **Was ist offen?**

Die Förderung der Visions- und Teamentwicklung der Hauptamtlichen war ein Schwerpunkt auf KK-Ebene bei Klausuren und in den KKK. Sie sollte in den einzelnen Regionen mit Begleitung der Personalberatung intensiviert werden.

Gerade durch die Neubildung der Kirchenvorstände sollte ein Impuls zur Teambildung und Aufbau ehrenamtlicher Leitungsteams erfolgen. In der Region Nord-West wurde eine entsprechende Fortbildung umgesetzt. Die Erfahrungen werden in den KK eingetragen (verantwortlich Pastor Jürgen Harting).

Das Ziel einen Friedhofsverbandes auf KK-Ebene zu schließen, steht weiterhin auf der Agenda, da die Schwierigkeit in den Gemeinden wächst, die Verwaltung vor Ort zu stemmen. Bislang hatte es nicht genug Energie gegeben, erste Schritte in diese Richtung zu gehen.

Ein KK-Innovationsfonds hingegen sollte nicht weiterverfolgt werden, da ein zu hoher

Verwaltungsaufwand.

Die Stelle der Fundraiserin ist nicht im Stellenplan verankert und seit dem Ruhestand der Fundraiserin Ute Szameitat eingestellt. Falls in der Landessynode eine Zusatzfinanzierung durch die Landeskirche beschlossen wird, sollte über eine Wiedereinrichtung der Stelle beraten werden.

- **Allgemeine Bemerkungen**

Die Weiterentwicklung und die Umsetzung der Stellenplanung in den Regionen erfordert Begleitung durch die Superintendentin. Doch kirchliches Leben reduziert sich nicht auf Struktur- und Finanzdebatten. Darum war ein Schwerpunkt in diesem Planungszeitraum Impulse für geistliche Leitung zu geben. In einigen Gremien ist dies erfolgt und wird eingeübt. Es braucht eine weitergehende Kultivierung.

Im Kirchenkreis hat es in den vergangenen zwei Jahren, angefangen mit der Kirchenkreiskonferenz der Hauptamtlichen in mehreren Klausuren einen Visionsprozess gegeben, um den Kirchenkreis für die Zukunft aufzustellen. Auch in der Kirchenkreissynode und beim Willkommenstag der neuen Kirchenvorstände war eine Einstimmung in eine Regio-lokale Kirchenentwicklung Thema. Ebenso liegt bei Visitationen der Schwerpunkt darin, die Synergieeffekte innerhalb der Regionen auszuloten, Profile zu bilden und einander „Glanz zu verleihen“. Nur im Miteinander von Kirchengemeinden, Regionen und Kirchenkreis wird Kirche in Zukunft auch unter erschwerten Bedingungen Würze und Gestaltungskraft entwickeln.

Eine Aufgabe für die nächste Legislaturperiode wird sein, die Regionen auch strukturell in rechtliche Bahnen zu überführen. Neben Kirchengemeindeverband oder Fusion sollte die Möglichkeit der Bildung von Körperschaften kirchlichen Rechtes auf Gemeindeebene und Körperschaft öffentlicher Rechtes auf regionaler oder Kirchenkreisebene erwogen werden(Gesamtkirchengemeinde plus).

Ein große Herausforderung war seit Herbst 2023 die Erarbeitung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt auf Kirchenkreisebene und in den Gemeinden und Einrichtungen. Bis zum Juni 2024 ist das Vorhaben umgesetzt. Die Basisschulungen für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende bleiben eine kontinuierliche Aufgabe, darum müssen auch in Zukunft die Finanzmittel für die Schulungsverantwortliche (Diakonin Anja Barth) zur Verfügung gestellt werden.

XI.Verwaltung im Kirchenkreis

Die Ausstattung mit zwei Teilzeitkräften im Ephoralbüro (insgesamt 38,5 Wochenstunden) hat sich bewährt, da auch im Krankheitsfall eine Ephoralsekretärin zur Verfügung steht. Dies ist besonders bei Vakanzen und Krankheitssituationen in den Pfarrämter und Pfarrbüros eine wichtige Unterstützung.

Die Entwicklung regionaler Gemeindebüros steht noch am Anfang. Einige Pfarrsekretärinnen arbeiten bereits mit erhöhten Stundenumfängen in mehreren Gemeinden einer Region, so dass Synergieeffekte genutzt werden.

Das angelaufene Projekt Regionenmanager im Kirchengemeindeverband Okeraue wurde gestartet und durch den KKV eng begleitet. Dieses auf 8 Jahre angelegte Projekt muss weiterhin durch den KKV eng begleitet werden, um die Zielerreichung und die Übertragbarkeit für andere Regionen zu gewährleisten.

Die Bewältigung der wachsenden Bürokratie durch staatliche und landeskirchliche Vorgaben bleibt eine Herausforderung für das Kirchenamt, Ephoralbüro und die Pfarrbüros. Eine Überforderung durch geforderte Vorgaben (wie Umsatzsteuer, Einführung App-Space, Klimaschutz etc.) ist spürbar. Die Aufgaben für das Kirchenamt nehmen zu, die Stellenbemessung müsste angepasst werden. In der Landeskirche sollte geprüft werden, inwieweit KI unterstützte Programme Verwaltung vereinfachen können. Die Vakanzen und der Krankenstand im Kirchenamt sind hoch. Neubesetzungen werden erschwert durch die Tarifstruktur. Die Konkurrenz, besonders in der Region Wolfsburg, bezahlt besser.

Eine Steigerung der Attraktivität des Kirchenamtes wurde zum einen durch einen verbesserten Webauftritt erreicht, aber durch die steigende Arbeitsbelastung hervorgerufen durch

- die Optimierung des Landeskirchenamtes auf Kosten des Kirchenamtes, (neue Aufgaben ohne die entsprechenden Stellanteile)
- nicht funktionierende EDV-Tools
- Projekte, die zusätzlich zu den bestehenden Aufgaben (z. B.: Klimaschutz) in einem nicht realistischen Zeitrahmen eingefordert werden
- fehlende Vereinfachungen in den Prozessen zunichte gemacht

Sehr positiv hat sich für den Kirchenkreis und die Gemeinden die neugeordnete und im Kirchenamt Gifhorn angesiedelte EDV-Betreuung entwickelt.

Die Gemeindebüros und die KVs können gerade aufgrund der bestehenden Kirchengesetze und immer neuer Anforderungen ihren Aufgaben nicht mehr entsprechend nachkommen. Beispielhaft sei nur die die Abwicklung von Erbpachten und Neuverpachtungen genannt. Es entsteht in vielen Gemeinden eine permanente Überforderung der Ehrenamtlichen.

Die benannten Probleme müssen **dringend** auf **landeskirchlicher Ebene** gelöst werden, da ansonsten der Kirchenkreis und die Kirchengemeinden nur noch eingeschränkt arbeitsfähig sind.

Die Vereinfachung von Prozessen, Verbesserung und die digitale Unterstützung kann und muss dann natürlich auf Kirchenkreis und Gemeindeebene erfolgen.

X.Joker-Handlungsfeld

Ein besonderes Projekt ist im Mai 2022 gestartet. Die „Tankorte“ sind inzwischen etabliert und werden weiter ausgebaut (siehe Handlungskonzept1).

Das Jugendfreizeitheim Winkel ist seit Frühjahr 2022 an den Landkreis vermietet, um Flüchtlinge unterzubringen. Die Einrichtung wird durch den ZoB und den Flüchtlingssozialarbeiter betreut

Langfristig soll das Haus wieder als Jugendfreizeitheim genutzt werden für die Einrichtungen und Gemeinden im Kirchenkreis als naturnaher Einsatz-, Schulungs- und Erlebnisort. Dafür braucht es finanzielle Mittel für die Geschäftsführung durch den ZoB und Fundraising für Baumaßnahmen. Finanzielle Mittel werden z.Zt. durch die Mieteinnahmen generiert. Weitere Mittel für eine Sanierung des Obergeschosses müssten durch den Kirchenkreis aufgebracht werden. Für die nächsten drei Jahre wird der Landkreis dieses Haus weiterhin als Flüchtlingsheim mieten.

Im Kirchenkreis gibt es mit der Dachstiftung Diakonie einen weiteren diakonischen Player im Bereich der Kindertagesstätten, der Jugendpflege, der Wohnungslosenhilfe und der Altenpflege. Die zur Dachstiftung Diakonie gehörende Diakonie Kästorf will evt. Personalgemeinde werden. Das hat Konsequenzen für den Gemeindebestand der angrenzenden Parochialgemeinden. Chancen (Gebäudemanagement, Klimaschutz, Stellenbesetzung) und Grenzen (Konkurrenz, Ressourcenverteilung) der Zusammenarbeit müssen immer wieder ausgelotet werden.

Seit Sommer 2023 arbeitet eine Planungsgruppe, bestehend aus Supn. Pfannschmidt, Pastorin Junghans, Pastorin i.R. vom Brocke, Lenja Grünwald (FSJlerin) und Öffentlichkeitsbeauftragte Anna Rether an dem Projekt Segensbüro. Es gibt bereits einen Namen, eine Internetadresse (segensreicheMomente.de) und Persona (erweiterter Gastdienst) für den Start im Sommer 2024. Mehrere Segensaktionen sind bereits geplant und auch durchgeführt (z.B. Segen für Schwangere und Familien, Hochzeitsfest 2025).

E. ABSCHLIESSENDE GESAMTBETRACHTUNG

Der Kirchenkreis Gifhorn ist geprägt durch seine Nachbarschaft zu Wolfsburg und dem Volkswagenwerk. Viele Menschen arbeiten dort oder in der Zulieferindustrie. Bislang zeichnete sich die Region durch verlässliche und gut dotierte Arbeitsplätze in der Autoindustrie aus. Die angedrohten Kürzungen, Kündigungen oder sogar Werksschließungen beunruhigen. Falls sie umgesetzt werden, haben sie Einfluss auf die wirtschaftliche Lage der Region und der einzelnen Familien. Auch die Kirchengemeinden werden die Auswirkungen spüren, besonders in der seelsorgerlichen Begleitung. Im Sommer 2025 steht der Ruhestand von Superintendentin Sylvia Pfannschmidt an und damit ein Wechsel in der Kirchenkreisleitung. Die Ausschreibung erfolgt Anfang des Jahres 2025. Eine Stellenbesetzung im Herbst wird anvisiert.

Rechtsgrundlagen:

KKO Kirchenkreisordnung (Rechtssammlung Nr. 13 A)

FAG Kirchengesetz über den Finanzausgleich in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Finanzausgleichsgesetz; Rechtssammlung Nr. 701 C bzw. 702 A)

FAVO Rechtsverordnung über den Finanzausgleich in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Finanzausgleichsverordnung; Rechtssammlung Nr. 701-3 bzw. 702-1)